

“Todavía puedo, soy productivo”: Identidad, trabajo y salud

Camila Pereira Abagaro / Ricardo Cuéllar Romero***

RESUMEN

La principal pregunta planteada en el trabajo denominado “Todavía puedo, soy productivo”: identidad, trabajo y salud fue: ¿Cómo vivieron tres trabajadores la experiencia de un despido en masa en una importante industria farmacéutica tras trayectorias laborales cuyas antigüedades variaban entre veinticuatro y veintiocho años y de qué manera este evento repercutió en sus vidas y en su proceso de salud-enfermedad? La utilización de la metodología de la Historia Oral en esta investigación posibilitó el acercamiento y registro de las experiencias de estos obreros. Las entrevistas fueron realizadas en dos momentos distintos: casi inmediatamente al despido y posteriormente, cuando ya había transcurrido poco más de un año de nuestro primer encuentro con los entrevistados. Este intervalo de tiempo fue enriquecedor una vez que permitió conocer cómo estos trabajadores lidiaron con el despido en diferentes periodos y la forma en la cual tal hecho afectó tanto sus cotidianidades como su salud.

PALABRAS CLAVE: trabajo, despido, Historia Oral y salud.

ABSTRACT

The main question expounded in the work titled “I still can, I am productive”: identity, work and health was: How did three workers experience the mass firing by an important pharmaceutical corporation, whose seniorities varied between twenty four and twenty eight years, and how did these events impact on their lives and their health-illness process? The use of Oral History methodology in this research allowed the approach and the recording of information about the workers experiences. The interviews were done at two different times: almost immediately after the dismissal, and one year after our first encounter with the workers. This time interval was enlightening since it made it possible to observe how these workers dealt with the firing in the two different periods and the way in which their loss of employment affected their everyday lives and health.

KEYWORDS: work, dismissal, Oral History and health.

* Doctoranda en Ciencias en Salud Colectiva. Docente de la Licenciatura en Educación para la Salud, Universidad Autónoma del Estado de México - UAP Nezahualcóyotl.

** Doctor en Antropología e Historia. Docente de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores, Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco.

Fecha de recepción: 26 de octubre de 2013
Fecha de aprobación: 31 de diciembre de 2013

Introducción

La presente investigación abordó la experiencia de tres trabajadores que tras trayectorias laborales cuyas antigüedades variaban entre veinticuatro y veintiocho años en una importante compañía farmacéutica, sufrieron un despido en masa ocasionado por un proceso de reestructuración realizado en esta empresa.

Consideramos que, en su gran mayoría, estos procesos de desplazamiento están vinculados a los cambios macroeconómicos que se iniciaron a mediados de la década de los setenta, con la transición del patrón de acumulación fordista al patrón de acumulación flexible, lo que generó importantes repercusiones en el mundo del trabajo.

Este nuevo patrón de acumulación, cuya palabra de orden es flexibilidad, implicó en un nuevo modo de regulación. En la década de los ochenta, este proceso se intensificó impulsado por la denominada globalización: un fenómeno muy vasto y complejo, no sólo económico, sino también social, político y cultural (*cf.*: Guillén, 2007), y por el neoliberalismo:

En lugar de ideología, los neoliberales tienen conceptos. La inversión es buena. Gastar es malo. Es bueno tener prioridades. Es malo exigir programas. Necesitamos de asociaciones, no de gobierno fuerte. Hablen de necesidades nacionales, no de demandas de intereses especiales. Exijan crecimiento, no redistribución. Sobre todo, traten del futuro. Repudien el pasado. En poco tiempo las ideas neoliberales empiezan a sonar como combinaciones aleatorias de palabras mágicas (Schneider, 1990: 7).

Estos cambios ocasionaron profundas metamorfosis en el mundo del trabajo, en sus formas de inserción en la estructura productiva y en las formas de representación sindical e política. En este sentido, Ricardo Antunes afirma:

Fueron tan intensos los cambios, que se puede afirmar que *la clase-que-vive-del-trabajo* sufrió la más aguda crisis de este siglo, que impactó no

sólo su materialidad sino que generó profundas repercusiones en su subjetividad y, en el íntimo inter-relacionamiento de estos niveles, afectó a su *forma de ser*. (1995: 15).

Algunos autores, como por ejemplo, Arturo Guillén (*cf.*, 2007) y Horst Kurnitzky (*cf.*, 2011) consideran que algunos de los objetivos de la economía globalizada y neoliberal son la racionalización y la maximización de la utilización de la fuerza de trabajo a través de la reorganización de los procesos laborales a una nueva forma de producción de mercancías que, de manera distinta del fordismo, se caracteriza por ser flexible y por exigir de los trabajadores mayores niveles de calificación al mismo tiempo en que se disminuye fuertemente el número de puestos de trabajo.

En el plano jurídico, ocurre un desmantelamiento de los derechos conquistados por los trabajadores en años de luchas, como, por ejemplo, la reducción de la jornada laboral y los aumentos salariales. Se observa un aumento significativo en los recortes de personal, un alargamiento sustancial de las jornadas laborales, los ingresos son paulatinamente acortados, el traslado de operaciones a otros países (*outsourcing*), la subcontratación, la contratación de trabajadores de tiempo parcial, temporales y por honorarios. (*cf.*: Guillén, 2007).

El trabajo adquiere características muy similares en el mundo. Ocurre una reducción drástica en el número de obreros fabriles, que poseían estabilidad en sus trabajos y que fueron importantes figuras en la vigencia del fordismo. Esa disminución se concreta con la reestructuración, flexibilización y desconcentración del espacio físico de producción en el toyotismo, cuyas características ya pueden ser observadas en determinadas regiones del mundo occidental. Ricardo Antunes señala, de manera resumida, algunos rasgos constitutivos del toyotismo:

Al contrario del fordismo, la producción bajo el toyotismo es dirigida y conducida directamente por la demanda. La producción es variada, diversificada y lista para satisfacer el consumo. Es éste quien determina lo que será producido, y no lo contrario, como se procede en la producción

en serie y de masa del fordismo. De este modo, la producción se sostiene en la existencia del stock mínimo. El mejor aprovechamiento posible del tiempo de producción (incluyendo el transporte, el control de calidad y el stock), es garantizado por el *just in time* (1995: 26).

Asimismo, menciona Antunes otro elemento esencial en la implementación del modelo toyotista y sus vertientes, y es que para la flexibilización eficiente del aparato productivo es imprescindible la flexibilización de los trabajadores:

Derechos flexibles, de modo a disponer de esta fuerza de trabajo en función directa de las necesidades del mercado consumidor. El toyotismo se estructura a partir de un número mínimo de trabajadores, y los aumenta, a través de horas extras, trabajadores temporarios o subcontratación, dependiendo de las condiciones de mercado. El punto de partida básico es un número reducido de trabajadores y la realización de horas extras. (1995: 28).

Esta nueva forma de organización del trabajo, cuyo objetivo es el aumento de la productividad y de la plusvalía, se materializa principalmente en la introducción de nuevas tecnologías. Y es justamente por la inserción de estas tecnologías y, concomitantemente, nuevas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, que se generó un creciente desempleo entre gran parte de la población mundial.

Se observa en el mundo del trabajo, *una desproletarización del trabajo industrial* con una consecuente disminución de la clase operaria fabril. Por otro lado, ocurre un fuerte incremento del trabajo asalariado en el sector de servicios, el aumento del trabajo parcial, temporal, precario e informal. Son los denominados trabajadores subcontratados, terciarios, “part-time”; condición experimentada por la gran mayoría de la clase trabajadora en todas las partes del mundo. En países con altos niveles de desarrollo, muchos de esos puestos son ocupados por inmigrantes. Algunos ejemplos prácticos serían los “gastarbeiters” en Alemania, el “lavoro nero” en Italia, los “chicanos” en Estados

Unidos y los “dekasseguis” en Japón. (cfr: Antunes, 1995).

Además, el trabajo femenino aumenta significativamente, muchas veces utilizado por el capital en el universo del trabajo precario y desreglamentado. En los mercados de trabajo, se presenta una grave exclusión de los jóvenes y de los viejos al mismo tiempo que se verifica una inclusión inmadura y peligrosa de niños y niñas, especialmente en países con bajos grados de desarrollo, donde muchas veces, son sometidos a trabajos de todas las especies con la finalidad de ayudar a sus familias en su supervivencia. (cfr: Antunes, 1995).

Es importante destacar que, todos esos cambios, mucho más provechosos a los que detienen el capital, pueden ser traducidos en la desvalorización del trabajo humano en beneficio del progreso técnico, flexibilización de las relaciones de trabajo, aplastamiento de los sueldos, surgimiento de formas precarias de trabajo, desprotección social y disminución de la capacidad de negociación de la clase trabajadora materializada en el desmantelamiento de los sindicatos. En este sentido, la burguesía busca incrementar sus ganancias a través de una elevación considerable de la explotación de la fuerza laboral.

Parece innecesario resaltar que estos fenómenos ocasionaron y siguen generando enormes consecuencias en el mundo del trabajo, además de que se sostienen a expensas de la salud física y mental de los trabajadores.

Estas repercusiones son tan importantes que afectaron y siguen afectando tanto la materialidad como la subjetividad de la clase trabajadora. Esta explotación no se materializa solamente sobre su fuerza física, sino que involucra, principalmente, cualidades subjetivas, en el sentido de obtener mayor fidelidad, responsabilidad y involucramiento con los intereses del capitalista, al mismo tiempo que aliena los trabajadores y genera la pérdida de su conciencia, identificación y compromiso con los ideales de su clase.

En un momento histórico y político en el cual las palabras clave son: neoliberalismo y globalización; la subjetividad de la clase trabajadora pasa a ser condi-

cionada a los intereses económicos capitalistas y a la lógica de un sistema cuyo fundamento principal es la explotación del trabajo a niveles extremos.

De manera que, dentro del referido contexto, se plantea una problemática importante: al constituirse el trabajo como la actividad fundamental que diferencia al hombre de los otros animales, cuál es el significado del despojo de ésta en la vida de un ser humano, en razón de un despido. Además, es necesario considerar el hecho de que muchos de los procesos vitales de los trabajadores entrevistados se construyeron alrededor de esta actividad:

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma. No hemos de referirnos aquí a las primeras formas instintivas, de índole animal, que reviste el trabajo. La situación en que el obrero se presente en el mercado, como vendedor de su propia fuerza de trabajo, ha dejado atrás, en el trasfondo lejano de los tiempos primitivos, la situación en que el trabajo humano no se había despojado aún de su primera forma instintiva. Concebimos el trabajo bajo una forma en la cual pertenece exclusivamente *al hombre*. (Marx, 2010: 215-216).

La relevancia de comprender el proceso salud-enfermedad en un contexto histórico determinado, como es la sociedad capitalista, es la ubicación del sujeto histórico y su experiencia en este contexto. Por lo tanto, debemos abordar la construcción del objeto de estudio, la salud-enfermedad, desde otro punto de vista dife-

rente al hegemónico, como explican Cuéllar y Peña: “Es necesario reconocer que el camino metodológico para resolver eso que llaman salud-enfermedad no se encuentra aniquilando lo biológico (reduciéndolo a categorías del materialismo histórico y de economía política) para privilegiar lo social sino tratando de encontrar su verdadero contexto dentro de lo humano, tanto a partir del mismo marxismo como de lo biológico en sentido amplio” (1985: 13).

En lo que se refiere al contexto mexicano:

Las transformaciones en las formas de enfermar y morir de los trabajadores mexicanos se deben, en buena medida, a los cambios profundos que se están generando en los procesos de producción y de trabajo, que se manifiestan en: la desaparición de relaciones contractuales estables, la intensificación del trabajo, transformaciones en la organización laboral, bajos salarios, despidos masivos e incremento desmesurado del sector “informal” y “precario”. En México ese proceso se muestra más claramente a partir de la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio en 1994, inscrito en la globalización de la economía mundial (De la Garza, 2000; citado en Noriega, *et al.*, 2008: 2).

Por los motivos anteriormente citados, el punto de partida de la investigación consistió en el desarrollo de un breve análisis acerca de este contexto socioeconómico, de las cuestiones relacionadas a las profundas alteraciones ocurridas en las formas de trabajo y de los impactos que se llevaron a cabo en los ámbitos más significativos de la vida del trabajador.

Posteriormente, nos acercamos a la concepción de historia social propuesta por Eric Hobsbawm en el ensayo “De la historia social a la historia de la sociedad” (1976). Entendemos que, al contrario de la visión positivista, la aproximación a la historia de la “gente común” permite generar las bases para la construcción de una historia social, la historia de la gente que vive y es impactada directamente por problemas cuyo origen son fenómenos en escala mundial, como los procesos

de globalización y neoliberalismo, impuestos por la reestructuración del sistema capitalista.

Asimismo, elegimos la metodología de Historia Oral para recabar los testimonios de los sujetos de esta investigación, los entrevistados forman parte de un grupo que, en raras ocasiones, es escuchado y tampoco participa en la denominada “historia oficial”: los trabajadores.

Finalmente, recuperamos elementos acerca de la rama industrial farmacéutica, de la creación de los Laboratorios Abbott y su llegada a México y elaboramos un análisis de las entrevistas, con la finalidad de conocer y comprender cómo estos trabajadores, sujetos de sus historias, experimentaron el “ser desplazado” de un trabajo que fue el eje de sus vidas por más de veinte años.

Metodología

La Historia Oral es una metodología que busca rescatar experiencias, ya sean individuales o comunitarias. Al recuperar estos testimonios, crea nuevas fuentes –distintas a las documentales– y preserva conocimientos que probablemente se perderían en el tiempo.

No es difícil entender por qué se podrían perder y efectivamente se han perdido muchos testimonios; esto se debe principalmente al hecho de que se tratan de experiencias de la “gente común”. Leonor Correa y Patricia Pensado al utilizar el vocablo, indican: “Cuando se hace referencia a la gente común hablamos de la masa, del pueblo, de los trabajadores del campo y la ciudad, de los sectores medios o de los grupos oprimidos (sean éstos indígenas, mujeres, jóvenes, ancianos, homosexuales o migrantes), a quienes se califica comúnmente como los “sin historia” o “sin voz””. (1994: 83).

Mario Camarena, Teresa Morales y Gerardo Necochea definieron a la Historia Oral como “(...) el rescate de los testimonios orales sobre las experiencias y las vivencias de los protagonistas de la historia”. (1994: 8).

Ma. del Carmen Collado menciona que “(...) se la podría definir como una metodología creadora o productora de fuentes para el estudio de cómo los individuos

(actores, sujetos, protagonistas, observadores) perciben y/o son afectados por los diferentes procesos históricos de su tiempo”. (1994: 13).

A propósito, en el artículo “Historia social y testimonios orales”, S. Lief Adleson, Mario Camarena e Hilda Iparraquirre mencionan:

(...) las personas comunes son actores en el foro de la historia social. El centro de su atención no radica en los reyes, presidentes, generales ni dirigentes, formales e informales. Los hombres y mujeres comunes, viviendo tanto en la rutina de todos los días como en sus momentos épicos, son nuestro objeto de estudio. Miramos a la gente inserta en la sociedad de la que forma parte, ligada y asociada con otras personas en la trama de relaciones sociales, que expresan las formas de asociación desarrolladas en cada momento histórico y sustentadas en la posesión desigual de la riqueza y de los medios de producción. (1990: 69).

Es posible percibir que la historia “oficial” no ha dado la importancia necesaria al tema de los “sin voz”. Prefiere estudiar a los “grandes” personajes históricos y a los eventos políticos pero no se preocupa en percibir como estos eventos afectan la gente común en su cotidianidad.

Y aunque a muchos no les agrada la idea, es un hecho que los “sin historia” o “sin voz” son aquellos que juegan papel fundamental en la construcción de los momentos históricos. Correa dice acerca del tema: “(...) se trata de la gran mayoría que constituye las diferentes sociedades, de los sobrevivientes de las crisis y las revoluciones políticas; son también los actores que permanecen tras las bambalinas irrumpiendo siempre de manera impredecible en el escenario real para cambiar los guiones elaborados por unos cuantos”. (1994: 83).

Lo anterior plasma lo que particularmente se considera el gran mérito y el principal terreno de aplicación de la Historia Oral; lo que ha sido el motivo de nacimiento y de desarrollo de esta metodología: *el deseo de conocer*

la historia de la gente común. Es una posibilidad de acercarnos a la percepción que los partícipes poseen sobre los eventos históricos y cómo los han vivido, perspectiva ausente en la historia “oficial”.

Sin embargo, la metodología de la Historia Oral no se reduce a recabar testimonios. También los analiza e interpreta. Esto genera conciencia y actitud crítica ante el papel que los individuos ejercen en la sociedad. Al referirse a una singular investigación que realizó en el barrio obrero La Fama Montañesa, Camarena señala: “No sólo rescatan su memoria sino que la analizan y escriben sobre ella. Así, los obreros que escriben su propia historia sabrán quiénes son y quiénes pueden llegar a ser; lo que haría muy difícil la tarea de imponerles lo que deben ser y a lo que no deben aspirar: ser dóciles asalariados” (2006).

Debe quedar claro que cada persona adjudica diferentes significados y valores a determinado evento aunque se encuentren en un mismo contexto social. Es probable que, en sociedades distintas, las diferencias entre esas percepciones aumenten.

Es por eso que se considera la metodología de la Historia Oral como una herramienta de extrema riqueza en la construcción de la historia social. A través de ella, es posible acercarse a los individuos y a las comunidades y rescatar experiencias que están ausentes en las fuentes documentales. Nos permite reconstruir un pasado hasta ese momento, desconocido. El hecho de compartir y enseñar a la gente común a construir sus historias es entregar en sus manos la posibilidad de que cambien el futuro de sus destinos.

Desarrollo

Una vez definidas las bases de la investigación, el primer reto enfrentado consistió en la búsqueda de un grupo de personas cuya elección satisficiera a grandes líneas las necesidades teóricas y metodológicas del presente trabajo. Era necesario encontrar trabajadores con características específicas, como por ejemplo, una larga trayectoria laboral y el hecho de que recientemente hubieran sido cesados de sus actividades en razón de cambios tecnológicos u organizativos de la empresa.

Los obreros entrevistados laboraron en los Laboratorios Abbott y los primeros contactos se dieron vía telefónica, con una breve presentación de la entrevistadora y de los objetivos de las entrevistas; como respuesta obtuvimos una buena receptividad. En ese momento, se acordó una cita con cada uno, en lugares elegidos por ellos. Con el Sr. Julio Cruz, fueron realizadas tres entrevistas, todas en su residencia. Con el Sr. Margarito Vargas, se realizaron dos entrevistas: la primera, en un parque y la segunda, en una calle de la Ciudad de México y con el Sr. Raúl Delgadillo igualmente se llevaron a cabo dos entrevista, ambas en un restaurante. Asimismo, se les solicitó el permiso para la realización de las entrevistas y el uso del material resultante en la primera cita.

Esta etapa de la investigación se dividió en dos momentos clave, que coinciden con las fechas de las entrevistas. Los primeros encuentros se realizaron en un periodo muy cercano al desplazamiento, lo que permitió conocer el sentimiento que experimentaban en este momento y cuáles eran sus perspectivas acerca del futuro, los planes que tenían para reincorporarse al mercado de trabajo y cómo el “ser desplazado” afectaba tanto a ellos como a sus familias. El segundo bloque de entrevistas se concretó transcurrido poco más de un año de nuestro primer encuentro, cuando nuevamente cuestionamos sus sentimientos acerca del despido, qué era lo que más extrañaban de su labor, cómo se sentían con el transcurso de este periodo y qué actividades estaban desempeñando en este momento.

Enseguida, reproduciremos en forma resumida, el recuento de algunos relatos recabados, cuya finalidad consistió en la construcción de sus historias de vida, a través de la metodología de la Historia Oral, lo que permitió la estructuración de determinados periodos de sus existencias:

- Infancia y vida familiar
- Primeras experiencias laborales
- Ingreso a los Laboratorios Abbott
- Trayectoria laboral dentro de la compañía: vida en la empresa y logros
- Salida de Abbott: El primer momento después del aviso y el desplazamiento

- Un año después del despido: ¿Cómo siguen? ¿Qué cambió?
- Salud

Los protagonistas de la investigación

Sr. Julio Cruz

El Sr. Julio Cruz nació en el Distrito Federal, su familia materna es oriunda de un pueblo llamado Tapanatepec, ubicado en Oaxaca. Su papá también es de Oaxaca, pero de otra localidad, Ochitán. Durante su infancia, el Sr. Julio Cruz no ha convivido con su papá, lo conoce de vista: “... *mi papá pues lo conozco de vista pero nunca tuve el apoyo de él así esté...*”. Como fue hijo único por parte de su mamá y su papá estaba casado, no pudo convivir con sus hermanos, lo que le hizo experimentar un fuerte sentimiento de soledad: “*Me creé muy esté, muy solo*”.

Su mamá decidió emigrar al Distrito Federal a temprana edad y su objetivo era tener mejores condiciones de vida. Ella desempeñó un papel fundamental en la vida del Sr. Julio Cruz, que la describe de la siguiente manera: “*Era muy esté luchona, muy trabajadora, ella fue la primera que llegó aquí para que todos los demás se empezaran a llegar aquí y ya se hizo grande aquí la familia*”.

El trabajo ha formado parte de la vida del Sr. Julio Cruz desde temprana edad y se percibe claramente que tiene un significado fundamental en su vida, ha representado la base sobre la cual ha construido su identidad. Sin embargo, no únicamente el trabajo como actividad en si sino que su desempeño en una rama específica: la industria farmacéutica. Es probable que este hecho nos permita comprender por qué el Sr. Julio Cruz fue el único de los trabajadores que permaneció en el mismo campo laboral, aún después de su desplazamiento de Abbott.

El proceso que experimentó el Sr. Julio Cruz para ingresar a Abbott no fue complicado aunque la entrevistadora le advirtió acerca del sueldo que percibiría, inferior al que recibía en su empleo anterior: “*Sí, porque inclusive la licenciada me dijo pues aquí ga-*

nabas muy bien dice o sea porque tuve que llevar l... Referencia anterior. Dice aquí vas a ganar esto. Digo no pues, le digo pues tengo que empezar como empecé allá desde abajo”.

A los dos años de antigüedad en Abbott, lo cambiaron del turno de la tarde, al cual había entrado originalmente, al turno de la mañana, por su buen desempeño; estos tipos de promoción también generaban status para el trabajador que lograba recibirlas.

A lo largo de su trayectoria dentro de la compañía, observó de manera muy cercana la liquidación de algunos compañeros y considera que este hecho estaba relacionado a la disminución de la producción ya que otros laboratorios empezaban a cambiar el envase de botella de vidrio a bolsa de plástico, lo que ocasionó que Abbott perdiera espacio en el mercado.

Él describe algunas de las actividades que realizaba en Abbott, cuando el proceso era predominantemente manual y antes del cambio de empaque del suero de botella a bolsa de plástico: “*Y ahí lo que hacía era empaquetar el suero, o sea checar el suero pero en botella. Porque ya últimamente lo hacen en bolsa. En bolsa. Y ahí en botella pues sí, sí era pesado. Sí y aparte checaba el de control de calidad. Y ahí era, no había una maquinaria moderna, no ahí toda era manual, le pegaba la etiqueta con, con las manos (se ríe). Y la maquinita (ee) o sea que la etiqueta le ponían el resistol, el pegol, la metían en una maquinita le daban vuelta y las muchachas se encargaban de, de pegarle en la botella. Todo era manual.*”.

Y señala lo que para él era lo más pesado de parte de sus actividades: “*Ten... Teníamos... Anteriormente sí, estaba muy rudimentario ¿No? Antes pero desde hace muchos años pero se fue componiendo con el tiempo y... Ya... Ya en el área teníamos aire acondicionado, mejores esté... Instrumentos, mejores esté... Aparatos, todo eso. Sí, se mejoró mucho. Lo que no mejoró fue el esté... El cargado de las autoclaves, ese sí era manual todo, era manual todo manual. Había... Uno tenía que empujar las canastillas para meterlas en cuatro cajetillas por autoclave, eran tres autoclaves, teníamos que llenarlas, serían doce canastillas por las*

tres autoclaves, que se componían de un lote completo de producto y de ahí, había que esterilizar y luego volverlas a sacar manualmente... Eso sí era lo pesado, era lo más pesado... Pues sí, como una... Yo calculaba como unos mil kilos por canastilla ¡No, menos! Como uno setecientos por canastilla. Pero corrían a través de un riel... Pero había que empujarlas... Había que empujarlas, o sea, estaban enganchadas por unos... Unas ruedas arriba en el riel pero sí de repente se llegaban a atorar o a... Los vaneros se llegaban a amolar y sí se ponían pesadísimas (enfático) para empujarlas y sí era una sola persona (enfático), meter y sacar; metías, a esterilizar y a sacar, me... Metía uno y ya, ya la otra ya tenía que salir, o sea, andaba esterilizando una y dos ya estaban enfriando y había que sacarlas, o sea pa... Para uno, entrando, entrando y saliendo.”

Al ser despedido, el Sr. Julio Cruz sumaba veinticuatro años de antigüedad. Con la confirmación del despido, le invadió un fuerte sentimiento de preocupación: “... sí, de la... Sobre lo del trabajo sí me sentí mal ahora que me liquidaron porque después de tanto tiempo, dejar de laborar y como se habían avisado un mes antes de que ya nos iban a cortar, todo ese mes así nada más estuve pensando, pensando y ya después vino el día del corte y se me sentía así como (pausa rápida) que no sabía qué hacer y así estuve, sí mi esposa también se preocupaba pues sí me sentía mal porque pensando a futuro ¿no? De que (pausa rápida) y qué lo que iba a hacer, qué lo que puedo hacer porque a mi edad y ya últimamente ya piden estudios pues avanzados para los trabajos, actualizados ¿no? Y eso me deprimió un poco (pausa rápida) pero esté ahorita ya encontré un trabajo y pienso que no estoy tan viejo (se ríe) pero pero sí todavía puedo, soy productivo y así quiero seguir hasta que ya tenga una tranquilidad de en mi vejez, llevármela bien con mi esposa y eso fue lo que me pasó ahora que... Que me liquidaron”.

Transcurrido el periodo de un año y cuatro meses desde la última entrevista realizada con el Sr. Julio Cruz y aunque había encontrado trabajo en otro laboratorio, los sentimientos que expresa haber sentido en este periodo son angustia y desesperación: “Estamos en julio del 2007 y hace año pues seguía ahí trabajando en Asofarma y pues sí estaba este... O sea, angustiado,

desesperado ¿no? Porque no era el mismo... El mismo sueldo, no eran las mismas condiciones que tenía ahí cuando estaba trabajando en Abbott”.

Por este motivo, seguía buscando nuevos proyectos y oportunidades a través de las cuales lograra tener una similitud con su trabajo anterior, que en este sentido, funcionaba como un parámetro de comparación para sus experiencias futuras: “Y o sea empezando a buscar más este... Otros proyectos ¿No? Más cosas mejor que... Para que mejorara mi sueldo”.

Bajo esas circunstancias, a fines del año 2006 encontró una oportunidad en un laboratorio llamado IFAD, que se dedica a la investigación. En este momento, aún no es personal de planta en IFAD y ésta es su mayor expectativa en el momento, en conjunto con un aumento de sueldo: “Porque ellos me dijeron que en tres meses, que iban a probar y me iban a decir... Y así debe de ser ¿no? Pues a ver... Y espero que me digan que (se ríe un poco), que sí”.

Al ser preguntado sobre su salud, el Sr. Julio Cruz señala una tensión constante relacionada a la labor que debe ser realizada en la industria farmacéutica, rama en la cual ha trabajado a lo largo de prácticamente toda su trayectoria laboral: “Y he visto lo que es... Lo que es ¿No? Entonces trabajar en laboratorio significa mucha responsabilidad y estar este... Metido en su trabajo. Y la responsabilidad y el estrés no se te la van a quitar. Estando trabajando así porque aquí puedo estar lavando una cosa, a lo mejor estoy haciendo mal y se hace un... Una prueba y sale mal y... Entonces éste... Sí, siempre debe estar uno (pausa rápida) preparado para todo eso. Presión no (enfático)... Es... O sea ¿Cómo podíamos decir? ¿Presión qué? En cuestión de trabajo no. Preocupación a lo mejor porque que decirle: - Ay, qué le hice bien o le hice mal. Que luego sí, sí es... Lo lavé bien o lavé (se ríe). Si es una pieza de... De... De una... De una empresa de que pues si lo hace uno mal se echa a perder todo, entonces sí (pausa rápida) párate un rato”.

Acerca de lo que más extraña en Abbott, contestó: “Pues más que nada el sueldo (se ríe bastante). El sueldo, las prestaciones, las reuniones”.

Sr. Margarito Vargas

El Sr. Margarito Vargas nació en el estado de Guanajuato. Es el tercer y más pequeño hijo del matrimonio de sus papás, lo que posibilitó que fuera bastante consentido. La percepción que tiene de su infancia es que fue una época muy bonita de su existencia, recibió mucho cariño y protección. En especial con su mamá, tenían una relación muy cercana e incluso considera haber sufrido “mamitis” pues era muy apegado a ella.

Vivió prácticamente toda su vida en el Distrito Federal, localidad a la cual se cambió su papá en búsqueda de mejores condiciones de vida: “... *porque allá era campo y pues, jornadas largas, pago mínimo, entonces, mi papá por medio de unos familiares que se vinieron mucho antes, se vino a vivir aquí, a radicar aquí al Distrito Federal. Una vez vio que pues que estaba bien, vino él solo y ya después regresó por mi mamá y nada más tenían (pausa rápida) yo acababa de nacer y me dicen mis papás es que yo tenía como dos meses de haber nacido cuando ya decidieron venir a radicar al cien por ciento al Distrito Federal*”.

Su primer trabajo fue en una fábrica de persianas y cortinas pero estuvo en esta empresa por apenas tres meses. Posteriormente, ingresó a Abbott, empresa en la cual permaneció laborando hasta el aviso de liquidación por el cierre del departamento. El Sr. Margarito Vargas supo que en Abbott estaban solicitando personal a través de su cuñada. Al dejar la solicitud, lo aceptaron de inmediato, lo que demuestra, una vez más, que las posibilidades de acceso al mercado formal de trabajo eran más amplias en este periodo. A la fecha de su contratación, tenía diecinueve años de edad y menciona acerca de la importancia del trabajo en Abbott en su vida: “*Sí, prácticamente fue mi primer trabajo, entré ahí el 12 de julio de 1979, entré yo a laborar ahí, fue prácticamente mi primer empleo que yo bueno para lo considero único ¿no?*”. Es posible que, por este motivo, el impacto del despido en la vida del Sr. Margarito Vargas haya sido aún más fuerte; el trabajo en Abbott era todo lo que conocía.

El Sr. Margarito Vargas ingresó al turno nocturno, en el puesto de aseo. En poco tiempo, alrededor de cuatro

meses después, cubrió una vacante como operador pero aún no tenía la planta. Para lograrla, ingresó al área de soluciones intravenosas a pesar de que era un área cuya labor era muy pesada: “... *hubo esté vacantes en el área de soluciones intravenosas y nos pidieron que quien se quería ir para allá eh, muchos no querían porque sabían que era un área muy pesada, yo como quería algo ya fijo acepté, acepté irme para el área de soluciones intravenosas*”.

Sin embargo, el cambio a esta área generó consecuencias en la vida del Sr. Margarito Vargas: “... *por la experiencia que yo llevaba yo soy una persona (pausa rápida) pues muy entera a mi trabajo, o sea me gusta entrarle al cien por ciento a mi trabajo, no quejarme y el área fue mu...Era muy pesada, muy físicamente era muy pesada, muy... Ahí la verdad toda la gente que entraba salía físicamente cansada y mal, o sea, a veces con ampollas en las manos, problemas en los pies porque todo el día era estar parado desde las seis de la mañana hasta las seis, diez de la noche, todo el tiempo parado “tonces” pues ya me acostumbré, a veces me sentaba, (aumenta el tono de voz) ay ya me decía ya estoy cansado, me siento y por inercia ni cinco minutos ya estaba yo parado otra vez, o sea, por la costumbre*”.

Cuando recibió la noticia del despido, el Sr. Margarito Vargas sumaba veintiséis años de antigüedad en Abbott. A pesar de ser una decisión unilateral, se sintió satisfecho por todo lo que la empresa aportó a su vida, lo que denota un fuerte sentimiento de gratitud hacia la compañía: “*Y esté (pausa rápida) yo, mi o sea, toda mi mi labor ahí fue de veintiséis años, tres meses y yo siento que di todo, siento que di todo a la empresa porque la empresa me dio mucho, siento... a mi me dio una familia, me dio unos hijos, me dio el apoyo para mi hijo, para que saliera adelante por medio de sus auxiliares auditivos*”.

La segunda entrevista con el Sr. Margarito Vargas sucedió un año y cinco meses después del primer encuentro. Cuando salió de Abbott, descansó por aproximadamente tres meses y desde entonces, desempeña la actividad de taxista en la Ciudad de México. Transcurrido más de un año del proceso de liquidación, expresa los senti-

mientos que tiene acerca de esta nueva actividad: “Pues bien, bien le... Lo que tan... Que en mi trabajo me he sentido bien pero como decía este... Creo que... Que esta (pausa rápida)... Oficio pue... Puedo llamar no... No, no, no me... No me llena de todo ¿no? O sea, yo creí que esto podría hacer... Hacer de mi este... Pues la tranquilidad que yo pensaba pero no (enfático). No, creo que no. Ya pasó un año también que... Que estoy aquí y no. He tratado hasta ahorita voy a... A buscar otras opciones para este... Para buscarle otra... Otro trabajo, otra re... Remuneración”.

Cuando se le indagó acerca de su salud, se percibe cómo complejiza este tema ya que considera factores biológicos pero también involucra elementos subjetivos: “En cuestiones de... De salud, he estado bien, he estado bien, gracias a Dios, he... Me he sentido bastante bien, me he hecho algunos estudios para ver cómo estoy físicamente y han salido muy bien, este... Familiarmente pues mis chicos ya crecieron ya... Ya son más que independientes, este... Y me siento muy bien, creo que ya al... El año o no sé cuántos meses que... Que hayamos tenido esta entrevista, creo que no ha habido un cambio radical en mi persona, creo que me he mantenido en... En lo mismo, en lo mismo, he este... He seguido e... Frecuentando a mis amistades, a mis amigos que tenía desde hace muchos años con la misma don... Empresa en la que laborábamos, creo que se da uno cuenta qué tipo de... De amistades por fueron tantos años...”.

Agrega el hecho de que los estudios que ha realizado indican una mejoría en ciertos índices: “Me he sentido bien, bueno no hubo necesidad de ir al... Al... Al doctor hasta ahorita, me fui a hacer unos estudios para ver cómo me siento físicamente, a ver los resultados de lo que yo creo que podría estar un poquito mal y pues no, salieron dentro de los límites, no estoy ni... No hay porqué preocuparse. De lo que hay ahorita es el colesterol y triglicéridos y... Que ya a la mayoría de gente lo maneja muy alto ¿No? Yo lo llegué a manejar el límite es de cero a doscientos, yo hace do... Como tres años lo llegué a manejar en trescientos sesenta. Aja. Toy... Estoy hablando que ciento sesenta arriba de donde... De donde yo estaba fíjate. Entonces ahorita yo sé lo que aquí me siento tranquilo pues trata...”.

También he tratado de cambiar un poquito mi... Mi alimentación y me acabo de hacer los estudios salieron en doscientos veinte, o sea veinte arriba que... A como yo lo manejaba ¡Me siento perfecto! O sea, no... No ha habido de... De ahí en fuera a otra cosa... No, para nada ¿Eh? Me siento muy bien, muy bien (enfático)”.

Asimismo menciona que se siente mejor ahora que cuando trabajaba en Abbott, debido a ya no estar expuesto a los riesgos y exigencias derivadas de su labor dentro de la compañía para, posteriormente indicar lo que sí extraña de la compañía: “¡No! Físicamente fíjate que sí me siento mejor ahora (enfático). Ahí fueron... Era muy pesado, muy pesado (enfático). Llegaba uno a las siete de la mañana y estar parado desde las siete de la mañana hasta las seis, siete de la tarde. Ya nada más llegaba uno a cenar, a dormir y al otro día córrele otra vez, o sea mant... Y aparte el trabajo era... Era físico ¡Pesado! Era pesado el trabajo ahí, donde yo estaba el área más pesada de todo laboratorio. La... La principal... Área de actuar era muchas, había que rolarse por muchas áreas pero una de las principales que era muy pesado era de donde sale el cuarto de... De... De llenado de... De... De suero... Había que acomodarlo unas canastillas de fierro, el cual se tenía hasta cierto tope y una cierta forma de acomodarlo y te... Y ya llenabas éstas y a otra y otra y otra. Eran doce canastillas por un lote de un producto, te estoy hablando que un lote de... De solución de a medio litro eran siete mil piezas y hacíamos seis... Hacíamos seis lotes en un turno, son arriba de treinta y cinco mil piezas, que a veces doce mil... Doce mil o trece mil piezas pasaban por mis mans. Era... Ya venía llena, había que ponerla en esa para a meterlas a la autoclave a esterilizar. A esterilizar y luego de ahí, si me tocaba a... Como los rolamos, sale de la autoclave ya pues ahí en lo que... Lo que hicimos era al revés, era de cargar ahora había que descargar para pasar a... A la otra línea donde se va etiquetar, entonces este... Creo que eso, eso fue lo... Lo más pesado, pesado... Era... Era un trabajo físicamente muy, muy, muy pesado, entonces yo creo que ahora me siento más tranquilo en este aspecto ee... También porque n... Ya no tengo la misma presión deee... Del estrés, de que... El estrés que nos manejaba nuestro jefe, quiera uno o no a él le exigen cierta cantidad de producción pues aunq...

Aunque quiera uno o no, él mane... Él... Ese estrés de que tiene él no lo contagiaba nosotros ¿Por qué? Porque tengo que entregar hoy tanto, es cierre de mes y no nos vamos hasta que no terminemos, entonces todo eso. Lo único que s... Queee... Que sí puedo extrañar y que sí no me ha pegado como lo he repetido pero sí es extraña es las... Las este... Las prestaciones que tenía uno ¿No? El Seguro Social ee... Las utilidades que eran muy buenas, muy buenas cada año, gracias a Dios por las utilidades hacía uno mucho, este... Seguro de gastos médicos, ee... Comedor que teníamos que era muy bueno, todo ese tipo de cosas son las que a veces sí puede uno extrañar pero se adapta uno fácil ¿Eh? Como he repetido, o sea al menos yo sí me ha adaptado rápido, no tengo ningún problema así que... Porque conozco compañeros (pausa rápida) que les ha pegado mucho, que se... Se deprimieron... ”.

Y sobre el trabajo en Abbott, expresa: *“Deja uno prácticamente media vida ahí, yo fueron ¡Veintiséis años! Veintiséis años que digo yo no puedo salir riéndome ni... Ni todo porque pues sí me va a pegar porque pues... Digo dejé ahí todo, dejé mi... Mi esfuerzo físico, toda mi juventud, mi cuerpo se quedó ahí, todo eso”.*

Sr. Raúl Delgadillo

El Sr. Raúl Delgadillo nació en la colonia Del Valle, en el Distrito Federal. En un primer momento, indica que tiene muy pocos recuerdos de su infancia pero en el transcurso de nuestra plática, poco a poco habló acerca de esta etapa de su vida. Describe su relación con su mamá y su papá y hace un paralelo de esta relación con sus propios hijos: *“Porque pues era difícil con mi papá. De hecho pues yo también con mis hijos no conviví mucho cuando eran chiquitos por el trabajo, por lo mismo del trabajo. (...) Pues sí, más con mi mamá, nada más. De ahí en fuera pues casi no con mi papá, no conviví mucho (se ríe un poco), sí”.*

Actualmente, el Sr. Raúl Delgadillo vive con su mamá, su hermana, su sobrina y sus tres hijos: dos mujeres, que son gemelas y un varón. Nunca se casó pero tuvo una relación complicada con la mamá de sus hijos: *“Sí, yo tendría unos treinta y uno años, treinta y dos años,*

cuando este... Cuando nos separamos. Y ya teníamos tr... Ya... Ya teníamos 3 hijos. Y de hecho yo me quedé con ellos. Me quedé con ellos y de ahí, solito. Y este... Y... Y ya no me volví a casar (se ríe un poco), ya no me volví a casar, ni a juntar, nada, o sea, he vivido sólo con mis hijos. Y más que nada mi mamá, que me echó la mano con mis hijos ¿No? Y mi hermana, me apoyaron bastante. Y este... Y hasta ahorita no (se ríe), no... No este... No, yo creo que no, no me voy a juntar ni casarme.

Su primera experiencia laboral se concretó aproximadamente a los doce años de edad, y se observa como las circunstancias familiares lo empujaron a iniciar su vida laboral: *“Yo tuve que trabajar desde muy chico, desde muy chico, desde los doce años, trece años tuve que trabajar. Para ayudar a mi papá porque la verdad es que él no este... No podía, tenía... Ganaba muy poco y te... Teníamos que ayudarlo entre mis hermanos y yo. Pero desde los trece años más o menos empecé a trabajar ¿Sí?”*

El Sr. Raúl Delgadillo ingresó a los Laboratorios Abbott a los veinte años de edad y describe la importancia de este trabajo en su vida: *“A los 20 años cumplidos, sí... Y ahí fue mi primer trabajo formal, formal, formal, así. Y ahí, este... Pues la experiencia de que... Ahí en el trabajo, o sea, empezar a aprender ¿no? Porque pues no, nunca había trabajado. Aprender cosas nuevas y este... Poco a poco fui escalando, como decimos y sí fueron muchos años, la verdad sí (se ríe un poco). Sí se va el tiempo pero rapidísimo ¿eh? Rapidísimo. Pero más o menos este... Fuimos escalando y pues hasta que nos dijeron pues: - Hasta aquí”.*

El ingreso se concretó a través de una búsqueda que realizó en agencias de colocación de personal: *“Llegué a la agencia, me dijeron sabes qué, pues hay trabajo en esta compañía, en esta otra, me mandaron a varias compañías ¿sí? Y sí llegué a ir en varias compañías, me entrevistaban... Me... Ya ve pues normal, una entrevista normal y nunca me mandaban llamar después ¿no? Hasta que llegué a Abbott y me dijeron no pues ahí más o menos está el sueldo normal, ahí hay trabajo”.*

En Abbott, considera que le fue muy bien, escalonó poco a poco: “... empecé desde auxiliar de este... Auxiliar de este... Pues de... Hacer de todo ¿no? De entrada y ahí ir escalonando poco a poco, poco a poco hasta... Hasta tener un puesto ahí en... En la compañía, en el área de... De productos farmacéu... Farmacéuticos ¿sí? Y pues la verdad sí, no me quejo, me fue bien ahí, dentro de la compañía y este... Y ahora pues si extraño un poco pero pues ni modo, así es esto. Sí, así es”.

Cuando recibió la noticia de su salida de Abbott, el Sr. Raúl Delgadillo sumaba veintiocho años de antigüedad en la empresa, él relata cómo se dio el aviso y explica los motivos del cierre del departamento: “Sí, sí nos avisaron un mes antes, un mes antes se nos avisaron, de que se iba a cerrar el área, de que se nos iban a indemnizar y (baja la voz) todo bien. De momento sí, me sentí mal ¿eh? Sí me sentí, yo digo que la mayoría de nosotros que estábamos ahí. Muchos decían que no, pero sí; sí se siente, sí se siente. Esté... Me acuerdo ese día que nos avisaron, ya nos salimos, lo creíamos y no lo creíamos ¿no? Que estábamos afuera ya todos. Y así fue, pero Abbott tuvo la culpa ahí (se ríe un poco), Abbott fue el culpable porque nunca se quiso modernizar, nunca quiso entrar a... A la competencia de los demás este... Laboratorios”.

Respecto a ciertas condiciones de trabajo, como por ejemplo la jornada diaria, refiere: “Pasa uno más tiempo en el trabajo que en su casa. La verdad, sí. La verdad, sí, pasa más uno tiempo ahí. Imagine desde las diez de la mañana hasta las nueve, diez de la noche. Hay veces, a las doce de la noche. Sí... Mínimo, mínimo a las seis, siete de la tarde, mínimo (enfático). Sí. A veces era todo el día estar ahí metido, decía uno pues como aguanta uno tanto estar aquí doce, trece horas aquí continuas, continuas, encerrado, imagina. No, sí... Sí... Sí... Se extraña, a pesar de todo, se extraña”.

Y aunque no haga una referencia directa al tema de salud, relata sentirse mejor ahora que cuando trabajaba en Abbott, hecho que relaciona con las exigencias laborales de la compañía y hace un pequeño paralelo con el trabajo de taxista: “Pues sí, más tranquilo porque así

era ma... Mucha presión ¡ya! (enfático). Era mucha presión del trabajo, mucha responsabilidad, mucha presión, todo. Pero ya, y si hay presión, también acá hay presión (enfático)...”

Por otro lado, menciona que aún tiene cierta comunicación con excompañeros y que algunos se han enfermado tras el despido de Abbott: “Por teléfono, sí y ya me empiezan a contar como está todo por allá y cómo me ha ido a mí y todo eso pero este (pausa)... Es... Es que fue mucho tiempo ¿No? Veintiocho años es mucho tiempo (baja la voz). Claro, no voy... Hay compañeros que tuvieron más todavía pero... Me han contado que hay compañeros que se han enfermado, o sea se... Se han decaído mucho, se han decaído. Después de que salieron, sí. Pues más que nada de melancolía o de tristeza, no sé. Como que sí les... Sí les afectó mucho. A lo mejor por... Por este no poder conseguir otra... Otra actividad, no sé... No sé, a lo mejor. Yo como... Como le comentaba me preparé antes de (enfático)... Antes de... Este... Como tres años antes me preparé para yo ya... Yo ya veía venir eso, no yo voy me preparar antes de que y ya no me agarró de sorpresa, por eso ya no me afectó tanto.”

El Sr. Raúl Delgadillo menciona que, tras más de un año del despido, aún le cuesta un poco de trabajo adaptarse a su nueva vida: “Poco a poco, poco a poco... Porque extraño el trabajo, el que yo... El que yo hacía, lo extraño mucho y extraño mucho las actividades después de tanto tiempo, bastante se extraña, pero ahí vamos... Ahí vamos poco a poco, adaptándonos a nuestra nueva actividad, nu... Nueva vida (se ríe), sí”. Sin embargo, en los últimos cuatro años, periodo en que se iniciaron los rumores del cierre del departamento, el Sr. Raúl Delgadillo decidió buscar otra fuente de ingresos y empezó a desempeñar la actividad de taxista en la Ciudad de México. Recuerda que al principio sintió añoranza cuando se terminaron sus vacaciones y no regresó a trabajar. Por otro lado, poco a poco logró acostumbrarse a su nuevo trabajo y menciona que el lado positivo del taxi es que tiene mucha flexibilidad de horario, trabaja en el horario más conveniente para él y puede organizarse de acuerdo a sus necesidades.

Conclusiones

La presente investigación no pretendió agotar la temática que constituye su objeto de estudio sino que abrir espacio a discusiones de carácter cualitativo, especialmente en lo que se refiere a concepción que el ser humano tiene del trabajo, de los cambios que experimenta en el transcurso de su vida laboral y de los impactos que sufre en el confronto con las diferentes configuraciones que asume el modo de producción del cual participa y a través del cual desarrolla sus actividades laborales en diversos momentos de su existencia.

A lo largo del proceso de lecturas, profundización en la bibliografía y de los encuentros con los trabajadores entrevistados, surgieron muchas interrogantes: ¿Cómo se encuentran en este momento? ¿Cómo enfrentan al despido después de tantos años haciendo lo mismo? ¿Habrán esta situación afectado las relaciones familiares? ¿Cómo se sienten respecto a su salud? De tal manera que surgió la idea de entrevistarlos en dos momentos distintos: casi de inmediato a la fecha del proceso de liquidación y transcurrido el periodo de aproximadamente un año.

Esta decisión permitió profundizarnos en sus experiencias; en otras palabras, conocer el “antes y después”. En este sentido, el tiempo juega un papel fundamental porque permite el encuentro y posteriormente, el reencuentro. Tanto de ellos mismos como el nuestro con ellos. Este nuevo planteamiento amplió la investigación, permitió una segunda oportunidad de confrontar sus sentimientos, anhelos, miedos y preguntarles: ¿Han cambiado? Además, abrió espacio para cuestionamientos como: ¿Qué más han extrañado de Abbott después de un año? Lo que fue revelador en muchos sentidos.

Inicialmente, pensamos que encontraríamos personas en un estado de profunda tristeza; finalmente, habían laborado más de mitad de sus vidas en una compañía y tenían que enfrentarse a la realidad del desempleo a una edad avanzada y la falta de perspectivas de rehacer su vida profesional o dar continuidad a las actividades y/o habilidades iniciadas, desarrolladas por medio de mucho esfuerzo y dedicación. No obstante, no fue así.

En nuestros primeros encuentros, se percibió una fuerte sensación de incertidumbre al mismo tiempo que se encontraban en el proceso de elaboración de planes para el futuro. El trabajo que desempeñaron en Abbott constituyó mucho más que una simple ocupación, ellos eran trabajadores de una empresa hacia la cual tenían un importante sentido de compromiso y además, gratitud por todo lo que lograron a través de ella. Es la figura de un obrero muy característico que labora en un tiempo muy específico, cuyas circunstancias históricas posibilitaron el ejercicio de esta actividad en condiciones estables y cuando todavía existía apoyo por parte de la empresa.

Estas personas, antes de entrar a Abbott, eran jóvenes en la franja etaria de los veinte años y oriundos de familias cuyos recursos eran escasos. Específicamente, en el caso del Sr. Julio Cruz y del Sr. Margarito Vargas, sus familias emigraron a la Ciudad de México en búsqueda de mejores condiciones de vida. El ingreso a Abbott se concretó con cierta facilidad, a través de redes sociales de familiares y conocidos. Este hecho nos permite visualizar que en esta época, conseguir un trabajo no era algo extremadamente complicado como en los días actuales.

A esta edad, tener un trabajo fijo en una compañía reconocida, en la cual disfrutaban de muchos beneficios, generaba status e identificación con el centro de trabajo. Algunos elementos que integraban esta red de apoyo eran: prestaciones de ley, un comedor en el cual tenían acceso a una excelente alimentación, pago de utilidades, la posibilidad de adquirir los productos de la empresa por precios más accesibles y un sueldo que cubría las necesidades de sus familias y permitía la construcción de un patrimonio. Paralelamente, el desempeñar bien su trabajo generaba reconocimientos concretos. Existían las posibilidades de ascensos, a las cuales los tres entrevistados tuvieron acceso. Laboraban bien y consecuentemente, crecieron dentro de la compañía, obtuvieron oportunidades de desarrollo y las aprovecharon, lo que también se reflejó en el ámbito económico.

Toda su cotidianeidad giraba alrededor del trabajo, la vida se creaba y recreaba en función de esta actividad.

El espacio de la fábrica es extremadamente representativo, en el sentido de que es donde se reencuentran con ellos mismos y se sienten útiles, son los que detienen el conocimiento y que saben cómo las cosas deben funcionar. Y esto llenó sus vidas de sentido; era una labor importante, producían una sustancia utilizada en el tratamiento de seres humanos. Además, el departamento en el cual laboraban, de soluciones intravenosas, era conocido como un área sacrificante, cuyo trabajo era duro, lo que también se convirtió en factor de prestigio.

Tales elementos permitieron la construcción de una identidad por medio del trabajo. Es innegable el vínculo establecido con la empresa, a través del cual se reconocen como hombres, como proveedores y en el cual se observa la presencia de la cuestión de género. El trabajo pasa a ser percibido de otra manera, se constituye en una base, un fundamento, un eje sobre el cual crecieron sus vidas, sus familias, a través del cual fue posible proporcionar educación a sus hijos y adquirir bienes materiales.

Por otro lado, durante sus trayectorias laborales dentro de Abbott, presenciaron muchos cambios, tanto tecnológicos como en la organización del trabajo. Esta percepción es bastante clara ya que al principio se sentían libres en su forma de laborar, eran los dueños del conocimiento, los especialistas. Sin embargo, con el paso del tiempo y con estas implementaciones, relataron que tras su salida, Abbott había cambiado mucho y ya no era lo mismo estar ahí. Es posible que se haya quebrantado un poco la imagen que tenían de la empresa, ya no se sentían tan protegidos y/o importantes.

El despido era una situación que tenían presente desde algunos años; existían muchos rumores de que el departamento cerraría y en su labor diaria, ellos percibían como la producción de suero disminuía, lo que generaba una situación constante de estrés e inestabilidad laboral. La fecha del cierre del departamento de soluciones intravenosas fue el 30 de noviembre del 2005 y los trabajadores fueron avisados un mes antes. Todo el personal que laboraba en esta área fue liquidado, no hubo excepciones. Aunque existían rumores, la noticia

los impactó y a partir de este momento, la principal pregunta que se hacían era: ¿Qué sigue ahora?

Se observó un elemento en especial que ocasionaba aún más inquietud en los Srs. Julio Cruz, Margarito Vargas y Raúl Delgadillo: la edad. Encontrar un trabajo actualmente es un proceso complejo y la impresión que tienen es que formar parte de determinados grupos etarios es casi una sentencia respecto a no ser contratado por las empresas.

Se destacan dos factores determinantes relacionados a la percepción de los entrevistados en lo que se refiere al despido: por un lado, el hecho de que el departamento fue cerrado, dejó de existir y por el otro, los integrantes en su totalidad fueron despedidos. De alguna manera, ambos sucesos amenizaron un poco el dolor de cada uno de ellos; el cese no era una cuestión particular, era un proceso generalizado. Asimismo, es una impresión unánime que la compañía fue la responsable por no tomar las decisiones correctas, como, por ejemplo, la modificación del envase de botella de vidrio a bolsa de plástico, decisión que, a largo plazo, tuvo un efecto devastador sobre sus empleos. Al contrario, la empresa decidió importar el producto desde Tejas, localidad en la cual posee una planta que fabrica el suero intravenoso. Este tipo de decisión corrobora la forma a través de la cual el capital desecha a los seres humanos con base únicamente en sus intereses y en generar más ganancia.

Además, hay otro punto positivo en el proceso de despido, Abbott los liquidó correctamente y percibieron una cantidad de dinero relevante, el pago realizado incluso rebasó lo establecido por ley. De tal manera que salen de la empresa tristes pero no existe un enojo hacia la compañía. Al contrario, se reafirma un sentimiento de gratitud.

La familia juega un papel fundamental en el proceso de seguir adelante a pesar de ya no tener este trabajo tan importante y que les ha dado todo; es el motor que proporciona impulsión para seguir caminando y buscando otras alternativas para permanecieren productivos. Se observa especialmente la fuerza del sexo femenino en apoyar a estos hombres, que se encuentran

en una situación de incertidumbre. Las mujeres son mencionadas por estos trabajadores como soportes sin los cuales ellos no hubieran sabido qué hacer.

Respecto a la salud, los tres trabajadores coinciden en el hecho de que el trabajo que realizaban en Abbott era extremadamente duro, sacrificante y pesado con la presencia de diversos riesgos y exigencias laborales como, por ejemplo: manejo de sustancias a temperaturas elevadas, uso de material cortante como vidrio, la necesidad de estar parados todo el tiempo y largas jornadas laborales. Además, relataron haber presenciado algunos accidentes laborales sin consecuencias de mayor gravedad. A pesar de ello, percibimos en sus relatos una constante afirmación de que lograban realizar estas actividades y tenían la capacidad de superar las dificultades oriundas de su labor, lo que podría estar relacionado a la construcción de su masculinidad y de sus roles de género masculino. No obstante, de acuerdo con sus relatos podríamos inferir una serie de posibles consecuencias a su salud como estrés, trastornos musculoesqueléticos y circulatorios.

El Sr. Julio Cruz, en razón de poseer una larga trayectoria laboral en la industria farmacéutica, señala ciertos elementos que conforman la construcción de su proceso salud-enfermedad como, por ejemplo, laborar constantemente bajo tensión una vez que este tipo de trabajo requiere de mucha responsabilidad por la naturaleza de sus productos. También menciona que el trabajo en Abbott era muy pesado y enlista ciertas actividades que debería realizar y que se configuran como riesgos laborales, como es el caso de manejar altos niveles de temperatura (esterilización de botella) y el cargar/empujar objetos pesados.

Específicamente en los casos de los Srs. Margarito Vargas y Raúl Delgadillo que, actualmente ejercen la actividad de taxista, ambos mencionan que físicamente se sienten más descansados ahora.

El Sr. Margarito Vargas relata haber mejorado su estado de salud desde que dejó de laborar en Abbott ya que tiene oportunidad de alimentarse mejor, hecho que se ha reflejado, según él, incluso en estudios clínicos que

ha realizado. Asimismo considera que el hecho de ya no estar expuesto a ciertas exigencias derivadas de su trabajo como estar parado muchas horas, largas jornadas laborales, rolar por diferentes áreas, y consecuentemente, ejecutar distintas tareas le permite sentirse mejor actualmente y es cómo expresa la construcción de su proceso salud-enfermedad.

En lo experimentado por el Sr. Raúl Delgadillo en Abbott, también podemos encontrar exigencias laborales como amplias y continuas jornadas, atención constante al proceso de trabajo y mucha presión, esta última relacionada a una supervisión estricta y control de calidad. En este sentido, a pesar de indicar que en el taxi también existen ciertas problemáticas, expresa estar más descansado, tener más tiempo libre y poder decidir acerca de sus tiempos; elementos que también nos permiten la comprensión de su proceso salud-enfermedad antes y después de Abbott.

El saber que laborar bien implicaba en un ascenso dentro de la compañía y una mejor percepción económica contrapesó la dureza del trabajo y la salud queda en un segundo plano en sus testimonios. Como hombres, podían lograr ejecutar estas tareas y su identidad y logros dentro de la compañía jugaron un papel más importante que su propio estado de salud. El trabajo era rudo, cansado y pesado pero si se esforzaban, lo hacían.

Transcurrido más de un año, existe mucha nostalgia ocasionada por el tiempo que laboraran en Abbott pero también están aprendiendo a experimentar sus nuevas rutinas, en otros espacios. En nuestros últimos encuentros, se observó dos elementos de extrema relevancia en el análisis del antes y después de Abbott: el sueldo y las prestaciones, que los tres expresan como actuales motivos de añoranza hacia la labor en esta compañía.

Finalmente, es importante resaltar cómo en los testimonios se expresan la repercusiones de ciertos procesos macroeconómicos, en este caso específico, de la reestructuración de los procesos productivos y su evidente impacto en la vida cotidiana y en el proceso de salud-enfermedad de la clase trabajadora.

Referencias bibliográficas

- ADLESON, S. L.; CAMARENA, M. y IPARRAGUIRRE, H. (1990). “Historia social y testimonios orales”, en *Cuicuilco 22*. México: ENAH.
- ANTUNES, R. (1995). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez Editora.
- CAMARENA, M. “La enseñanza de la historia oral en un barrio obrero en México”. [En línea]. Disponible en: <http://ederbide.com/congresodehistoria/comunicaciones/MarioCamarena.pdf> [Accesado el día 19 de junio de 2006].
- CAMARENA, M.; MORALES, T. y NECOECHEA, G. (1994), *Reconstruyendo nuestro pasado. Técnicas de historia oral*. México: INAH/Conaculta/Dirección General de Culturas populares, México.
- COLLADO, M. C. (1994). “¿Qué es la historia oral?” en G. de Garay (coord.), *La historia con micrófono*. México: Instituto Mora, pp. 13-32.
- CORREA, L. y Pensado, P. (1994). “Historia oral de la gente común, una posibilidad en la historia urbana”, en G. de Garay (coord.), *La historia con micrófono*. México: Instituto Mora, pp. 79-89.
- CUELLAR, R. y Florencia, P. (1985). *El cuerpo humano en el capitalismo*. México: Folios Ediciones.
- GUILLÉN, A. (2007). *Mito y Realidad de la Globalización Neoliberal*. México: UAM-Iztapalapa.
- HOBBSAWM, E. (1976). “De la historia social a la historia de la sociedad”, en Ciro Cardoso, *Tendencias actuales de la historia social y demográfica*. México, Sepsetentas, pp. 61-94.
- KURNITZKY, H. (2001). *Retorno al Destino: la liquidación de la sociedad por la sociedad misma*. México: Editorial Colibrí y UAM-Xochimilco.
- MARX, K. (2010). *El Capital*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- NORIEGA, M. *et.al.*, (2008). “Informe Continental sobre la Situación del Derecho a la Salud en el Trabajo”. [En línea]. México, disponible en: <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/spiv/mextra.pdfml> [Accesado el día 17 de enero de 2012].
- SCHNEIDER, W. (1990). “Compreensão do Neoliberalismo”, *Diálogo*, vol. 23, Núm. 1: 2-9.

Fuentes Orales

- 2006 Entrevistas a Julio Cruz, realizadas por Camila Pereira Abagaro, 26 febrero y 18 marzo.
- 2006 Entrevista a Margarito Vargas, realizada por Camila Pereira Abagaro, 1 marzo.
- 2006 Entrevista a Raúl Delgadillo, realizada por Camila Pereira Abagaro, 11 marzo.
- 2007 Entrevista a Julio Cruz, realizada por Camila Pereira Abagaro, 14 julio.
- 2007 Entrevista a Margarito Vargas, realizada por Camila Pereira Abagaro, 23 julio.
- 2007 Entrevista a Raúl Delgadillo, realizada por Camila Pereira Abagaro, 7 julio.