

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Relaciones de poder y dominación en microempresas familiares de calzado

Trabajo Terminal

Que para acreditar las unidades de enseñanza aprendizaje de Seminario de Investigación e investigación de campo y obtener el título de

LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Presenta

Gustavo Picón Fuentes

Comité de Investigación

Director: Dr. Raúl Nieto Calleja

Asesores: Mtro. Ricardo Falomir Parker

Dr. Carlos Garma Navarro

México, D.F.

Matricula: 91232869

marzo del 2001

INDICE

Introducción.....	1
Contexto Sociodemográfico.....	6
Situación actual del calzado a nivel nacional.....	8
La familia como dimensión analítica.....	10
El inicio: la fundación del taller.....	12
Los hijos.....	17
La organización y división del trabajo en la empresa.....	25
Conflictos intrafamiliares y mecanismos de control.....	33
Conclusión.....	40
Bibliografía.....	44

INTRODUCCION.

La hipótesis fundamental de esta investigación es que en estos tiempos de globalización , el mejor modo para observar y entender lo que sucede en la compleja red de relaciones sociales, es individualizar las vías, nudos y ramificaciones a lo largo de los que circula el poder.

Esta perspectiva no la escojo por casualidad . Se funda en la constatación de que las relaciones sociales se encuentran, por decirlo de algún modo, mezcladas con el poder. En ellas el poder se manifiesta como elemento vital. A través de él se organizan los grupos humanos desde los más simples hasta los más complejos , dentro de los cuáles hombres y mujeres se intercambian objetos, sentimientos, mensajes , valores, es decir, formas simbólicas. Pero las estructuras portadoras de estos intercambios son estructuras de poder que nacen y existen para ejercerlo y es por esto que la familia como estructura social debe ser y es considerada en esta investigación como una estructura donde reside el poder.¹

En esta reflexión antropológica aportaré algunos elementos que considero importantes para un tema omnipresente pero poco estudiado: las relaciones de poder y dominación que se generan al interior de unidades productivas de tipo familiar; específicamente las dedicadas a la elaboración de calzado en Ciudad Nezahualcoyotl, Edo. De México.² Los estudios hechos al respecto han atendido sólo a causas y explicaciones estructurales³, es decir, abordan el tema del poder de estructura a estructura , sin profundizar del todo en la observación de los diversos sujetos emparentados que interactúan al interior de estas familias, en donde existen prácticas y mecanismos de control y poder, ejercidos de manera “ideal”, godelerianamente hablando⁴. ¿Porque hacer un estudio sobre el poder en estos microespacios?. Precisamente porque para la gran mayoría de las personas, las relaciones que más les afectan son aquellas que son características de los contextos sociales en los que vive su vida diaria: el hogar. Este es el caso que nos interesa, en donde los individuos emparentados pasan la mayor parte de su tiempo interactuando. Estos contextos están organizados en formas complejas: se observan desigualdades y asimetrías de poder y recursos. Así, la familia es un modelo de desigualdad. La autoridad de los padres es sentida desde la más temprana edad y fuertemente interiorizada, al igual que la de los tíos y abuelos. Los hermanos menores se sienten también inferiores en relación con los

¹ “Estructura de poder se refiere a cualquier conjunto sistémico de relaciones a través de las cuales los actores o las partes manifiestan sus preocupaciones relativas por el control sobre el ambiente y el poder sobre sus semejantes”. (Adams:1975).

NOTA: El término ambiente es utilizado por Adams, no sólo refiriéndose al clima, recursos naturales, etc, sino también al comportamiento de los demás, al habla y a otros seres humanos.

² Dado el carácter clandestino de estos talleres, prácticamente, no existen datos precisos con respecto a la producción del calzado en Ciudad Neza, sin embargo, a nivel nacional, ésta se localiza básicamente en tres ciudades: León Gto; Guadalajara Jal; y el Distrito Federal, incluyendo su área conurbada o periférica, con 38%, 20% y 42% de producción, respectivamente, dentro del 42% correspondiente al D.F. y su periferia se incluye el resto del país. La industria del calzado en el D.F. y su área conurbada produce generalmente calzado de dama en sus diferentes modalidades (CANAICAL:México, 1995). En lo que respecta a Ciudad Nezahualcoyotl, cabe señalar que las actividades manufactureras no han tenido un crecimiento significativo. Es característico en estas actividades, ser industrias familiares y caseras.

³ Véase por ejemplo, con perspectivas diferentes: Labarthe, 1978, Nieto,1987.

⁴ Al respecto, me refiero a un poder ejercido consciente o inconscientemente, ya que como señala Godelier “al decir realidades ideales me refiero a todas las formas de pensamiento implicadas en la producción y reproducción de las relaciones sociales, además la palabra “Idéal” sirve para designar todas las formas de pensamiento conscientes o inconscientes, cognitivas o no cognitivas sin excluir o privilegiar a ninguna”(1989:6).

mayores, más fuertes y maduros. La diferencia entre los sexos, construida socialmente y reforzada por la cultura implica una desigualdad, generalmente bajo la forma de la superioridad del hombre, más fuerte físicamente, a veces bajo la forma de dominación de la mujer. A partir de estas y otras formas simbólicas, el poder es ejercido entre los individuos modificando sus actitudes, su discurso, y su vida cotidiana. Al reorientar el poder hacia el terreno de las formas simbólicas, la “ideología” juega un papel importante en la vida familiar; vista hasta cierto punto como un campo de competencia en que la lucha se da mediante palabras y símbolos, así como mediante la fuerza física⁵. En el caso de las familias estudiadas, el **modus operandi** de la ideología es la “unificación” en el cual según Thompson “ las relaciones de dominación se pueden establecer y sostener, si se construye en el plano simbólico, una forma de **unidad** que abarque a los individuos en una identidad colectiva, sin tomar en cuenta las diferencias y divisiones que puedan separarlas” (1993:70). Podemos ver entonces que el dominio puede ser más efectivo si se utilizan medios socializados en los que el subordinado, siente a través de un proceso de identificación, que comparte el poder del líder a quien sigue. No obstante en el carácter simbólico de la vida social se hace evidente que en las familias zapateras, las formas simbólicas implican relaciones de poder, formas de conflicto, desigualdades en términos de la distribución de recursos, etc. Así, las relaciones sociales se desarrollan y mantienen mediante símbolos, como apunta Abner Cohen: “ Los antropólogos observamos a los grupos sólo a través de su simbolismo: Valores, normas, reglas y conceptos abstractos como el honor, el prestigio, el rango, la justicia, el bien y el mal son tangibles gracias al simbolismo, y de esta forma ayudan a los hombres en sociedad a conocer su existencia, a comprenderlos y relacionarlos con su vida diaria”(1979:72). En síntesis, los símbolos influyen y son influidos por las relaciones de poder.

Al inicio de esta investigación sostuve que mi preocupación es con el poder mismo, pero su relación intelectual no está limitada a la política o a la ciencia política. El poder opera de manera tan cierta en la familia como en el Estado, y el papel de la familia es claramente un asunto de poder . Para su análisis, es necesario acercarse a una definición. Aunque es pertinente advertir que las definiciones hechas al respecto tienden necesariamente a ser arbitrarias, provisionales y transitorias. El poder yo lo definiría como la capacidad de afectar, cambiar e influir en otras personas. Para otros autores, por ejemplo, Richard N. Adams: “el poder es de manera fundamental, la forma en que “controlamos” racionalmente a los seres humanos es una parte del sistema de control, del esfuerzo mayor de los seres humanos por adaptarse, por dominar su medio ambiente, por lograr que este se conforme a sus deseos y manera de pensar. De hecho el ejercicio del poder puede ser extremadamente complejo, manifestándose a través de conjuntos de relaciones sociales y por medio de la **manipulación de símbolos**” (1983:25).

En otro registro Foucault acota: “ el poder es una basta tecnología que atraviesa el conjunto de relaciones sociales, a partir de un cierto tipo peculiar de estrategias y tácticas específicas” (1980:44). El sociólogo Max Weber aportó definiciones de poder y autoridad que están ampliamente aceptadas entre los científicos sociales y que también utilizan algunos antropólogos. Según Weber, “ el poder es la capacidad de influir en el

⁵ En este sentido, la “ideología” que propone John B. Thompson se perfila como “ parte integral de esta lucha y es un rasgo constitutivo de una vida social que se sostiene y reproduce, cuestiona y transforma por medio de acciones e interacciones que incluyen el intercambio continuo de la formas simbólicas.

comportamiento de las personas , incluso contra su voluntad. La autoridad es el derecho públicamente reconocido a ejercer el poder y a respaldarlo con el uso de la fuerza.” Hay quienes intentan separar estos dos conceptos argumentando que el poder es uno que se ejerce de estructura a estructura y la autoridad es la que opera al interior de estas. Esta separación carece de sentido si analizamos el concepto de autoridad en Adams, en donde “ la autoridad de un hombre descansa en última instancia en su capacidad para premiar y castigar, es decir, quien esté dotado de poder tendrá autoridad, por ejemplo; una autoridad política es una persona dotada de poder político y una autoridad en el arte chino es una persona que controla información y conocimiento acerca de ese tema. Un ejemplo más claro es la descripción de un cambio en la autoridad paternal de una comunidad bahameña. La comunidad se basaba en la agricultura y la pesca de subsistencia. Gracias al desarrollo económico, la generación más joven dispuso crecientemente de mano de obra asalariada. Cuando se puso en claro que los jóvenes ya no dependían de sus padres para su subsistencia y que podían obtener lo que necesitaran con dinero ganado fuera de la familia , la autoridad paterna se derrumbó. La autoridad...existe porque quienes tienen autoridad también tienen poder sobre quienes los obedecen”(1983). Vemos entonces que la autoridad y el poder son conceptos inherentes. Decir que una orden está autorizada sólo significa que está apoyada por el poder o el control.

Así pues, siendo el poder un fenómeno abstracto, ambiguo y difuso, no podrá ser susceptible de definición precisa . Cabe señalar, sin embargo, que la cuestión del poder es de fundamental importancia en la interacción del hombre con su medio, consigo mismo y con las relaciones interpersonales o relaciones sociales. El poder afecta todos los aspectos de la vida humana: es ineludible. Incluso su misma omnipresencia suele inducir a soslayarlo como problema merecedor de serio análisis teórico y de estudio empírico. Evocando a Devereux (1994) pudiera suceder que el antropólogo, estudioso del poder, se sintiera amenazado por un problema, en el cuál, él mismo participa a la vez como sujeto y como objeto. Inevitablemente, el estudioso del poder forma parte de algún sistema de poder y no puede escapar a cierto grado de involucramiento. Durante el desarrollo del trabajo etnográfico se podrá observar que el asunto del poder está necesariamente ligado con estadios de posición, jerarquía y privilegios, construidos a partir de formas simbólicas. En este sentido, observaremos un poder socializado, el cuál queda caracterizado por el interés de metas grupales en la unidad productiva, que ayuden a movilizarlas, formularlas y proveer los medios para lograrlas.

Para el análisis de las relaciones de poder en éste trabajo, se utilizará una perspectiva comparativa donde se toman dos casos de unidades familiares zapateras, con religiones diferentes: católicos y protestantes. Esto con el fin de observar de que manera influyen cada una de estas religiones en cada uno de los jefes familiares para el ejercicio de la autoridad, la disciplina y el control que de éstos se deriva, dado que no se puede estudiar completamente a la familia sin tener en cuenta los valores religiosos ocultos y declarados, y las influencias ejercidas por el factor religioso en el control y en la definición de objetivos, debido a que las creencias y las prácticas religiosas se consideran como realidades sociales que influyen profundamente en la conducta social. Incluso, la religión ha sido desde muy antiguo, una de las formas con que la familia, el clan o la tribu tratan y resuelven los problemas más fundamentales para su supervivencia. En este sentido, se pretende observar cuales son las formas y mecanismos de control, el nivel de flexibilidad y rigidez existente en cada uno de los casos de acuerdo con las peculiaridades y con la autonomía de su propio espacio sociocultural. Respecto de

los subordinados (hijos) se analizará la capacidad de cada uno de ellos para ejercer control sobre los demás miembros con base en la adquisición de conocimientos y habilidades sean estos intelectuales o laborales y finalmente la capacidad para trabajar en equipo.

Así, contemplamos a la familia en su participación en el proceso de socialización política, encontramos su carácter de sistematizadora de relaciones de poder. Esto implica que dentro de la dinámica de interacción familiar, es posible captar procesos específicos de adquisición, control y distribución de poder, para efectos de toma de decisiones que conciernen a cada miembro de la familia y a ésta en su conjunto. Para tal efecto, el marco teórico que tratará de articular y explicar las relaciones de poder al interior de éstas unidades, estará inmerso básicamente, en los estudios de Adams sobre “Poder y control” en su libro *Energía y Estructura* y “La Estructuración del Poder” en *La Red de la Expansión Humana*, en donde explica la diferencia existente entre el poder y el control, aunque en muchos macroanálisis son tratados como sinónimos. El control es una relación no recíproca en el sentido de que existe entre un actor (por ejemplo un zapatero) y un elemento del ambiente (su conocimiento acerca del oficio) que no puede reaccionar racionalmente ante las expectativas conductistas compartidas. En cambio el poder “es una relación social que descansa en algún patrón de controles y es recíproca. Es decir, ambos miembros de la relación actúan en términos de su propio interés, y específicamente lo hacen en términos de los controles que cada uno tenga sobre elementos que interesen al otro”. Por ejemplo, un miembro familiar que quiera aprender el oficio zapatero se encontrará completamente bajo el poder del jefe familiar al controlar su propia disponibilidad y conducta. El jefe familiar controla una parte del ambiente del intenso interés del aprendiz por acceder al oficio. Por otro lado si el aprendiz opta por dejar de aprender el oficio, esto significa que tiene el control de sí mismo para hacerlo. Si tras algún tiempo de subordinación decide ejercer el escaso control que posee, es decir, desistir, podrá hacerlo simplemente y dedicarse a otra cosa. Mientras existan entre los actores algunas diferencias de control, existirá la potencialidad del poder dentro de las relaciones. Esto sugiere otra característica importante de los sistemas de poder ya que: “están potencialmente presentes en todas las relaciones sociales”(Adams: 1978: 44). Sin embargo, ésta omnipresencia no debe verse, como algo amenazante o peligroso. Por el contrario, el poder en efecto es una de las principales fuerzas dinámicas de la sociedad humana. Como apunta Adams: “Es una reflexión del éxito en la dominación y el control del ambiente y es una medida de ese éxito. La especie humana en conjunto- y las sociedades de seres humanos por separado- sobrevive y florece por virtud de este control y permanece integrada por virtud del poder ejercido entre sus miembros”(idem.: 45). Estas teorías estarán apoyadas entre otros autores, en M. Foucault con su estudio sobre *La Microfísica del Poder*, Maurice Godelier en *Lo ideal y lo Material*, y el artículo de Abner Cohen sobre el “Análisis del Simbolismo en las Relaciones de Poder” en *Antropología Política*. Estos cuatro autores tienen en común, que explican el poder desde un punto de vista microsociológico desde distintos ángulos: Adams lo explica en términos de energía, es decir el control sobre el ambiente. Foucault investiga el poder en sus extremidades donde se vuelve capilar, de asirlo en sus formas e instituciones más locales, más regionales, “allí donde adopta la forma de técnicas” (1980). Godelier hace incapie en los elementos “ideales” que actúan en el seno de las relaciones sociales, es decir, al poder ejercido de manera consciente o inconsciente; en este sentido, la familia se manifiesta como un contencioso social y es de importancia saber como se ejerce el poder en esas relaciones. En tanto, Abner

Cohen observa el poder en relación con los símbolos “un hombre ambicioso y listo, capaz de manejar a otros, debe ser capaz de manejar símbolos al interpretarlos y reinterpretarlos” (1979: 68). En este sentido, el ejercicio del poder se vuelve extremadamente complejo “manifestándose a través de conjuntos de relaciones sociales y por medio de la manipulación de símbolos” (Adams: 25). Con estas teorías se tratará de sustentar la investigación empírica sobre los comportamientos e interacciones que operan, tanto a nivel espacial como a nivel temporal en la dinámica familiar, dado que el poder ha recibido la mayor parte de la atención de quienes se interesan en la política, debido –según los politólogos- a que ahí se manifiesta con mayor claridad, lo cual explica que muchos de ellos hayan considerado el tema demasiado difuso o estéril para el análisis empírico. En esta investigación consideraré que el entendimiento del poder es necesario también para el estudio de la cultura misma y de la red de relaciones sociales que se manifiestan en ella. Las cuestiones siguientes se intentarán responder sobre la base de la investigación empírica realizada: ¿ Cuáles son las formas simbólicas operantes en las relaciones de poder ? ¿ Cuáles son más eficaces para el mantenimiento y reproducción de las relaciones de poder en cada una de las familias ? y finalmente. ¿De que manera se manipulan los símbolos para el ejercicio del poder?

Con base en estas cuestiones se tratará de comprender la dinámica de estas relaciones sociales implicadas con el poder y con la acción simbólica en contextos sociales específicos.

CONTEXTO SOCIODEMOGRAFICO.

Con una superficie de 63.44 Km. Cuadrados, la altitud en la cabecera del municipio alcanza 2240m. s.n.m. Su clima se clasifica como templado subhúmedo. Colinda al norte con Ecatepec, al Sur con el D.F y La Paz al este con Texcoco y Chimalhuacán y al oeste con el D.F.

Actualmente Nezahualcoyotl es el municipio más densamente poblado del país, desde el punto de vista de su extensión territorial 0.003% de la nación y 0.3% del Estado.

Según datos de los Censos Generales de Población y Vivienda en 1990, Neza registra una población de 1,256,115 habitantes, con una tasa de crecimiento anual de -0.65% respecto de la correspondiente a 1980, la cual era de 1,341,230 de habitantes y un aumento de 8.74% en el transcurso de la década anterior. Esta situación refleja una muy marcada disminución de la tasa de crecimiento poblacional que ha modificado el perfil demográfico del municipio, dando por resultado una baja considerable de población. En 1990, el 59% de los habitantes en Neza habían nacido en otras entidades, gran parte de los migrantes son originarios de los Estados centrales del país: D.F, Oaxaca, Michoacán, Guanajuato, Hidalgo, Veracruz, etc⁶. La ciudad central es la que aporta mayores flujos migratorios debido a que la mayoría de la gente sólo cambia de residencia en la periferia de la Ciudad de México. El extenuante crecimiento poblacional generado desde antes de su erección como municipio se explica en función de las corrientes migratorias originadas principalmente del centro del país, formando un apéndice de la Ciudad de México. Sin embargo, es importante destacar que en la década pasada fue uno de los municipios mexiquenses cuya tasa de crecimiento disminuyó.

La elevadas concentración demográfica acarrea consecuencias múltiples, ya que genera grandes grupos depoblación urbana marginada, desempleo que a su vez origina la inseguridad pública, abasto deficiente., etc. La estructura productiva del municipio está basada primordialmente en los sectores productivos, los cuales requieren de un proceso de modernización para la generación de empleos y elevar el nivel de ingresos de la población. Las actividades manufactureras de mayor importancia para la industria municipal no ha tenido un crecimiento significativo. Es característico en estas actividades, ser industrias familiares y caseras.

En 1989, según los últimos datos censales, había un total de 22,893 unidades económicas que empleaban aproximadamente a 87,912 personas, 21.3% de la PEA del municipio⁷ Sin embargo de acuerdo con información de la tesorería municipal del ayuntamiento de Nezahualcoyotl, en el año de 1994 se encuentran registradas 34,102 unidades económicas de las cuales 20,904 corresponden al sector comercial, 7,298 al industrial y ,900 al sector servicios⁸ con estos datos se intuye un aumento de la PEA que se emplea en el municipio; no obstante buena parte de la población labora en el D.F. y otros municipios periféricos.

⁶ FUENTE: XI Censo General de Población y Vivienda 1990, Edo. De México, PERFIL Sociodemográfico, INEGI, Pag. 30.

⁷ FUENTE: X Censo Comercial y X Censo de Servicios. INEGI y Nezahualcoyotl, Cuaderno de información Básica para la planeación municipal, INEGI, Pag. 29.

⁸ FUENTE: Tesorería Municipal del ayuntamiento de Nezahualcoyotl.

La industria manufacturera en Neza es después del comercio, la actividad que genera más empleos. La mayor parte de la producción industrial del municipio correspondió a la industria maquiladora, gran parte de la población se dedica a maquilarle a la industria del vestido.

En términos generales, la PEA del municipio se ha incrementado a una tasa media anual del 9.3% durante los últimos 20 años dando por resultado que en 1990 la PEA ascendiera de 140,781 existentes en 1980 a 412,307⁹, aunando a esto que el grupo de población de entre 15 y 24 años de edad que son los que demandan trabajo, es el que aumenta más rápidamente.

5,900 al sector servicios¹⁰ con estos datos se intuye un aumento de la PEA que se emplea en el municipio; no obstante buena parte de la población labora en el D.F. y otros municipios periféricos.

La industria manufacturera en Neza es después del comercio, la actividad que genera más empleos. La mayor parte de la producción industrial del municipio correspondió a la industria maquiladora, gran parte de la población se dedica a maquilarle a la industria del vestido.

En términos generales, la PEA del municipio se ha incrementado a una tasa media anual del 9.3% durante los últimos 20 años dando por resultado que en 1990 la PEA ascendiera de 140,781 existentes en 1980 a 412,307¹¹, aunando a esto que el grupo de población de entre 15 y 24 años de edad que son los que demandan trabajo, es el que aumenta más rápidamente.

⁹ FUENTE: IX y XI Censos Generales de Población 1970 y 1990, INEGI.

¹⁰ FUENTE: Tesorería Municipal del ayuntamiento de Nezahualcoyotl.

¹¹ FUENTE: IX y XI Censos Generales de Población 1970 y 1990, INEGI.

SITUACION ACTUAL DEL CALZADO A NIVEL NACIONAL.

La producción del calzado a nivel nacional esta localizada prácticamente en tres ciudades: León Gto; Guadalajara Jal; y en el Distrito Federal, incluyendo su área conurbada o periferia.

En León se produce aproximadamente 38% del calzado nacional, en Guadalajara 20% y el 42% en el D.F. y su área conurbada junto con el resto del país. Estas tres principales zonas se han especializado en la fabricación de diferentes artículos, observando al grupo social al que se dirige y el tipo de materiales que intervienen en su manufactura.

La industria del calzado en León se ha especializado en la elaboración de bota vaquera y en zapato para hombre, así como calzado para niños. En Guadalajara, la producción se encuadra en la elaboración del calzado de vestir y casual para dama y en menor medida para caballero. Asimismo en el D.F. y su periferia, se fabrica generalmente calzado de dama en sus diferentes modalidades¹² Por otro lado la industria del calzado se tambalea debido a la competencia externa y la caída del mercado interno, “su producción ha disminuido 45% en los últimos cuatro años, situación que provocó el cierre de más de 600 empresas y el despido de cerca de 130,000 trabajadores” (El Universal, 4/04/94).

Otro factor que ha dañado a la industria del calzado es el casi imposible acceso a los créditos de la banca de desarrollo ya que “el tamaño de las empresas –92% son micro y pequeñas- hace que estos no cuenten con las garantías suficientes para el otorgamiento de financiamientos, y con ello se dificulta la modernización y por ende el aumento de la producción para lograr la tan deseada competitividad internacional”(CANAICAL: México, 1995). “De ser uno de los productos que más se vendían en el exterior el calzado mexicano “dio pasos atrás” puesto que en 1993 dejó de percibir 94 millones de dólares. Eso significó que el sector perdiera 53.63% del mercado foráneo con el que contaba” (FUENTE: Referencia 1 Bancomext).

Juan José Lezama de el financiero del 28 de enero de 1995, señala que “según datos de la CANAICAL, el 95% de las empresas de este ramo, están calificadas como pequeñas y micro, las que se conocen como “picas” o talleres familiares. En 1993 había 4,981 establecimientos de la industria del calzado conformados de la siguiente manera:¹³

TAMAÑO	#ESTABLECIMIENTOS	%
Micro (1-15 empleados)	4,070	81.7%
Pequeña (16-100)	751	15.1%
Mediana (101-250)	121	2.4%
Grande (250- más)	39	0.8%

Así, el empleo del sector calzado crece en 1991 en un 2.24%, inicia una disminución en 1992 con –4.03% , - 8.00% en 1993, -0.94% en 1994 y –12.77% en 1995, por tanto, el empleo del sector calzado disminuye en un –8.86% en el periodo 1992-94.¹⁴ Como se pudo observar en este apartado, la industria del calzado se

¹² Camara Nacional de la Industria del Calzado (CANAICAL), México D.F, 1996.

¹³ FUENTE: Bancomext, México, 1995, p. 10 gci Consultoria Industrial, S.A. de C.V.

¹⁴ FUENTE. Op; Cit. P. 11.

encuentra en franca recesión, ya que ha disminuido el número de empleados y el volumen de ventas. Durante 1993, el PIB tuvo una disminución estimada de 1.6% con respecto a 1992. Se dice que en el mediano plazo se espera una recuperación de la actividad económica de las empresas del sector, inducida por el programa “México Shoeing” y la reestructuración de sus planta.

LA FAMILIA COMO DIMENSION ANALITICA.

El objetivo de esta investigación no es posible si no se asigna prioridad a los estilos de desarrollo entendidos fundamentalmente como estrategias de supervivencia familiar o estrategias familiares de vida. Estas modalidades cotidianas (diversidad de estilos de vida) en que se satisfacen las necesidades individuales no pueden ser comprendidas sin la referencia al contexto y dinámica de las unidades familiares a las que pertenece el individuo a lo largo de su ciclo vital. Y que a su vez estas unidades se constituyen y acotan en función de sus interrelaciones con otras instituciones sociales, según los ciclos de la naturaleza y los ciclos del desarrollo. La dimensión microsocia y microglobal que representa el foco de análisis sobre la esfera familiar es sin lugar a duda también estratégico. Posibilita una escala de análisis en la que se rescata la diversidad, la cotidianidad, la interdependencia y la energía solidaria. Todas ellas, fuentes inexploradas del autodesarrollo y de todo proceso de desarrollo endógeno y autosostenido.

La familia es la unidad mediadora por excelencia entre el individuo y la sociedad y este tránsito pasa por las determinaciones que le impone su pertenencia de clase. Es un objeto propio de las mesopolíticas, es decir, de políticas que establecen un vínculo entre el nivel macro y el nivel micro y que se refieren directamente a la vida de las personas. Por otro lado, se hace necesario acotar para efectos de esta investigación las formas simbólicas funcionales en las que la familia ópera en cada contexto sociocultural, así como distinguir a lo interno de ella misma, las heterogéneas y cambiantes necesidades de sus miembros (la familia no es una unidad monolítica, de consenso, ni estática). Levi Strauss define a la familia como “un grupo social que posee, por lo menos tres características: 1) Tiene su origen en el matrimonio. 2) Está formado por el marido la esposa y los hijos (as) nacidos del matrimonio, aunque es concebible que otros parientes encuentren su lugar cerca del grupo nuclear. 3) Los miembros de la familia están unidos por a) lazos legales, b) derechos y obligaciones económicas, religiosas y de otro tipo y c) una red precisa de derechos y prohibiciones sexuales, más una cantidad variable y diversificada de sentimientos psicológicos, tales como amor, afecto, respeto, temor, etc. (1991: 17). Para Levi Strauss la sociedad es parte de la cultura, y la familia nace al nivel social, de aquellos requisitos naturales sin los cuales no podría existir la sociedad y, por tanto tampoco la humanidad. En síntesis, “la existencia de familia es, al mismo tiempo, la condición y la negación de la sociedad” (idem: 49). Por su parte el antropólogo Oscar Lewis en sus *Ensayos Antropológicos* hace una comparación en la dinámica familiar de dos familias y concluye que “en el estudio de familias específicas de cualquier parte del mundo, el elemento universal a saber, “la unidad psicológica de la humanidad”, se presenta con mucho mayor intensidad que en la descripciones de unidades más grandes, como una comunidad, lo cual es comprensible debido a diversos factores. En los estudios de familias completas estamos frente a tipos de conducta mucho más reales, no ideales, y no se pierde de vista al individuo entre conceptos abstractos como los de cultura, función y status” (1986: 382).

Por otro lado, dado que el parentesco es el motor primario de la cooperación social, éste será la primera dimensión analítica definitoria de las familias estudiadas, pero para fines de esta investigación no me será práctico referirme al árbol genealógico de todos los ascendientes, descendientes y colaterales que conforman una familia extensa. De este amplio conjunto seleccionamos estratégicamente a las primeras unidades

funcionales que me interesa analizar: las familias elementales o los núcleos familiares (padre, madre y/o hijos). Una vez constituido el núcleo conyugal, los hijos y su crianza ameritan de la convivencia y por tanto de la coresidencia. Se constituye el hogar o el grupo doméstico integrado por personas que comparten techo, olla y pote común (articulan una unidad de ingreso y gasto, es decir, una economía común). Para los casos estudiados, el hogar como lugar de trabajo abre la posibilidad de una interacción más intensa entre los miembros. La familia existe y se desempeña como una unidad social significativa no sólo mediante formulas grupales restringidas (hogares familiares fácilmente ubicables dentro de unidades habitacionales físicamente delimitadas) sino también en forma de relaciones de reciprocidad más amplias. Las intermediaciones solidarias, para la reproducción material y social de los individuos trasciende los límites del hogar y se dan entre familiares, incluso distantes físicamente.

Las unidades familiares, en sus variantes funcionales mencionadas, son importantes para la sociedad, pero se conoce poco sobre las interacciones entre los miembros en términos de la interdependencia entre dos variables principales: las relaciones de poder y el acto simbólico.¹⁵

¹⁵ Vease: *Simbolismo y poder* “Un estudio antropológico sobre compadrazgo y priostazgo en una comunidad andina” (Montes del Castillo: 1989) y *Estructura Simbólica del Poder* “Teoría y Práctica DE LA Comunicación Pública” (Pross:1980).

EL INICIO: LA FUNDACION DEL TALLER.

CASO I (FAMILIA CATÓLICA).

En este caso, el jefe familiar – Sr. Ugalde- nace en 1939 en la ciudad de México, desde muy pequeño pasa (cuatro o cinco años aproximadamente) por un proceso laboral, en donde experimenta el sometimiento a las normas laborales y sociales, que operaban en los distintos espacios en los que trabajó antes y después de ser zapatero, ya que a diferencia de casi todas las familias zapateras, el señor Ugalde, no adquiere este oficio por vía hereditaria, sin embargo, por el hecho de haber vivido y nacido en una zona zapatera (la colonia Morelos) adopta el oficio, lo vive y lo reproduce, más tarde al interior de su familia. Así, la vida laboral del señor Ugalde, inicia muy tempranamente, dado que él y sus dos hermanos fueron abandonados por el padre, casi desde que nacieron, y siendo el mayor “no tuve más, que trabajar para ayudar a mi madre”. Su madre trabajaba en la Merced vendiendo quesadillas y fruta picada. Al respecto el señor Ugalde comenta: “yo al principio le ayudaba pero cuando estuve un poco más grande (como a los ocho años) empecé a vender chicles, después vendí jugos de naranja también vendí gelatinas, vendía de “todo” y al último fui bolero (su último trabajo de niño) a los catorce años ingresa a trabajar en un taller de calzado como aprendiz o “zorra” como se les solía llamar. En este taller trabaja un año en el cuál aprende un poco el oficio, más tarde ingresa a otro taller y ahí permanece por dos años, en los que aprende todavía más. A los 17 años ingresa a una fabrica de pantunflas en donde se pasa toda una vida, ahí laboró durante 30 años y ahí mismo conoció a su única esposa. Cuando cumple 22 años nace su media hermana y permanece soltero hasta cuando ésta cumple seis años, es decir, se casa a los 28 años. Su esposa aunque, originaria también de la colonia Morelos, vivía en Cd. Nezahualcoyotl. Al casarse, se van a vivir ahí con sus padres. Con el paso del tiempo el señor Ugalde fue construyendo el predio – que en ese tiempo sólo contaba con tres cuartos- y sus suegros deciden venderse lo. Actualmente, el predio es un pequeño edificio que consta de planta baja y tres pisos: en la planta baja y el primer piso vive la familia Ugalde y los otros dos son departamentos que renta. Cuando le pregunté al señor Ugalde como fue que construyó ese edificio trabajando en una fabrica percibiendo apenas dos salarios mínimos, me comenta lo siguiente: “mire, yo siempre he sido muy luchón y poco chupador, “me fascina tomar” pero sólo en ocasiones importantes y además con medida, desde los últimos diez años que estuve en la fabrica los fines de semana hacía mis parecitos y los vendía; anteriormente me decían el “chacharitas” porque yo vendía desde una licuadora hasta un “tacuche”... vendía todo lo que me encargaba la gente.”

El señor Ugalde nunca pensó en salirse de la fabrica, tenía la idea de que si se salía no sobreviviría, a este respecto comenta lo siguiente: “en treinta años que duré en la fabrica sólo falté diez veces la mitad de ellas por causas de fuerza mayor y la otra mitad por circunstancias comunes, y gracias a una de éstas circunstancias fue que decidí salirme de la fabrica y poner mi propio taller: resulta que un día, un amigo mio llegó a mi casa y me invitó a tomar, a lo cual yo me negué por no faltar a mi trabajo, total que me convenció; y ya en la platica me metió la idea de poner mi propio taller, pasaron los días y a mi se me hacia imposible salirme de la fabrica, me daba miedo. Mi amigo me seguía motivando y un día me dijo: mira, si no te sales de esa fabrica

ya no me hables cabrón... lo pensé muy bien y por fin me decidí y lo hice. Pues gracias a dios con ese taller hice muchas cosas: me compré tres casas las hice departamentos y las renté”.

Como podremos ver a fondo más adelante, en este ramo de la industria, la elaboración del calzado se lleva a cabo a través de una estricta división del trabajo, es decir, existen diversas especialidades departamentales, en donde, incluso la mujer realiza una de ellas en específico, el “adornado” del calzado (el terminado). El reducido nivel tecnológico utilizado en estos espacios productivos explica que gran parte del proceso es trabajado manualmente. Así, el señor Ugalde, sólo dominaba una parte del proceso, al momento de fundar su propio taller, gradualmente fue dominando por completo el oficio, no obstante, esto le costó soportar burlas y librar batallas verbales con algunos zapateros que cuando no ven en su “maistro” (término utilizado en el ambiente zapatero para referirse al dueño del taller) un saber absoluto en el ramo “ hacen lo que quieren en el taller”¹⁶ Fue hasta este momento cuando dominó bien el oficio, en que el taller empezó a dar frutos ya que de este modo “se tiene un mayor control del material, por que cuando no sabe uno, los trabajadores aprovechan para robar”. El señor Ugalde siempre utilizó trabajadores externos y llegó a producir hasta mil pares a la semana los cuales se vendían entre los tianguistas de la zona. “pero esos tiempos ya pasaron y los aproveche bien, “ora” ya esta más difícil, todo se fue para arriba y cada vez hay más competencia...ya no es como antes, “ora” los pocos pares que salen a la semana los vendemos nosotros mismos en los tianguis”. Empero como ya he mencionado, mi intención no es observar el poder en el campo externo de la relación patrón-obrero sino, en las relaciones de poder que se generan entre los miembros emparentados que conforman estas microempresas de calzado que tienen la particularidad de operar sobre la base de “unidades” familiares preexistentes.

Finalmente, con respecto a la religión, el señor Ugalde se considera un hombre con mucha fe en Dios, pero: “no voy mucho a la iglesia; mi madre era católica, pero nunca me enseñó a ser un ferviente católico, quizá porque nuestra vida era de nada más trabajar, además, las religiones son puro negocio, no hacen realmente lo que predicán, por ejemplo, hay sacerdotes que “train” carro del año y con que lo compran si no es con el dinero de la gente fanática e ignorante que se deja engañar. Es otro de los motivos por los que no asisto mucho a la iglesia”. Actualmente, el señor Ugalde ya está pensando en dejar de trabajar y pasarle el taller a uno de sus hijos “el taller ahí está para quien quiera trabajarlo, yo ya quiero vivir más tranquilo, ya trabajé mucho y voy a vivir de mis rentas”.

CASO II (FAMILIA PROTESTANTE).

La vida laboral del señor Quintero se desarrolla en un principio en su natal Jalapa Edo. de Veracruz donde desde niño se inicio en el oficio zapatero heredado de su padre. El aprendizaje del oficio fue interrumpido

¹⁶ Al respecto, Foucault infiere que el poder y el saber se encuentran vinculados dialécticamente. La permanente articulación dialéctica de poder y de saber, se evidencian desde el momento en que nos cercioramos de que el poder, no sólo necesita de ciertas formas de saber sino que además el mismo poder “crea objetos de saber, los hace emerger, acumula informaciones, las utiliza. No puede comprenderse nada del saber económico, sino se sabe como se ejercía en su cotidianidad el poder y el poder económico. El ejercicio del poder crea perpetuamente saber e inversamente el saber conlleva efectos de poder”(Foucault,1980:75).

momentáneamente por la separación de sus padres, motivo por el cual llega a la Ciudad de México en compañía de su madre, a la edad de ocho años. En la ciudad trabajó en varios talleres manufactureros, en los cuáles duraba muy poco tiempo debido a que –según el señor Quintero- “era yo muy chico y como la mayoría de los que trabajaban en esos talleres eran gente más grande que yo, me pegaban mucho, me hacían la vida imposible”. Por este motivo su madre lo sacaba de los trabajos, y subsistían sólo con el trabajo de ésta, quien se desempeñaba en una tortillería, ganando tan poco, que sólo nos alcanzaba para medio comer”. Al no aguantar la situación que estaban viviendo, su madre decide mandarlo a Jalapa para que trabajará con su padre; así fue como el oficio zapatero volvió a entrar en la vida del señor Quintero. Pasaron seis años durante los cuáles pudo aprender bien el oficio y decide nuevamente venir a la Ciudad de México, pero esta vez lo hace en compañía de su novia (quien es actualmente su esposa), para este tiempo, contaba ya con quince años de edad (su esposa tenía trece o catorce años). Cuando llegaron, una de sus hermanas –que también había llegado con su madre años atrás- ya se había casado y vivía rentando un departamento. El señor Quintero no tenía donde vivir, por lo que decide pedirle un espacio provisional mientras encontraba trabajo. La hermana acepta, pero la estancia dura muy poco, debido a que no había trabajo y “no podíamos estar viviendo en la casa de mi hermana sin aportar dinero”. Casualmente llega su padre de Jalapa a visitarlos y como lo ve sin trabajo, le propone que se regrese con él a Veracruz, éste acepta y así lo hace junto con su esposa. Ya nuevamente en Jalapa vive y trabaja en la casa de su padre. Al cabo del tiempo se presentan problemas con su madrastra, y opta por rentar un cuarto, para este tiempo ya dominaba el oficio zapatero y nace su primer hijo. Durante su estancia en la Ciudad de México había conocido una familia zapatera, la cual en ese tiempo no le pudo dar trabajo, porque no había. Un día recibe una carta del jefe de ésta familia en donde le dice que tiene mucho trabajo, que si le interesaba, se fuera para México. Nuevamente el señor Quintero decide regresar a la ciudad de México a trabajar con esta familia que había conocido tiempo atrás. Una vez instalado en la ciudad, empezó a trabajar en este taller. Pasó el tiempo y su vida empezó a sumergirse en el alcohol a grados extremos. Para este tiempo ya contaba con cinco hijos. En el taller donde laboraba, se practicaba la religión que profesa actualmente. Hasta ese momento, su religión era católica. A causa del alcoholismo, sufre una enfermedad grave y manda llamar a su casa al jefe de la familia donde laboraba, quien era pastor de un templo, y que desde que lo conoció: “me hablaba del evangelio, nada más que yo nunca quise entrarle. Llegó esa vez a mi casa y empezó a orar por mí, puso sus manos sobre mi cabeza, siguió orando y cuando terminó, empecé a moverme cosa que no podía hacer antes; entonces me di cuenta del milagro de la oración. Le di las gracias al “maestro” y me dijo: No me des las gracias a mí, ahora mismo ve al templo y dale gracias a Dios. A partir de ese momento cambió mi vida totalmente y así fue como me acerqué a Dios”.¹⁷ Pasó el tiempo y el señor Quintero siguió trabajando en diversos talleres de la ciudad con sus hijos. Finalmente, en 1975 aproximadamente, llega a vivir en ciudad

¹⁷ En la descripción etnográfica se observa que en cuanto a la relación y a la conversión religiosa “la experiencia de la vida en la ciudad crea un trasfondo importante, para el cambio en la adhesión religiosa de los migrantes. El nuevo culto permite la integración a un grupo social cohesivo y protector, en un medio potencialmente hostil. El converso obtendrá rápidamente un status en un entorno anónimo que desconoce”(Garma 1992:35).

Nezahualcōyotl por medio del pastor que “lo sanó” quien le prestó un predio para que no siguiera pagando renta y principalmente para que se encargara de un templo de la zona. A partir de aquí, empieza su ascenso jerárquico dentro de la “Iglesia Evangélica Pentecostés”. Cada templo perteneciente a ésta, es manejada por un pastor, el cual se subordina al jefe de la sección a la que pertenece dicho templo. Cada sección cuenta con un determinado número de templos, formándose así un grupo de secciones lideradas por un jerarca absoluto, posición que ocupa el jefe de esta familia quien al mismo tiempo traslada su poder a la unidad doméstica. Como podemos observar no es una familia protestante común y corriente, aquí el jefe de familia es jefe de la unidad productiva y jerarca de una institución religiosa simultáneamente. La idea de montar el taller nace según el jefe familiar con la finalidad de “ser independientes, pero sobre todo buscando un ascenso económico.”¹⁸

De las historias laborales se deduce que el líder o jefe de la empresa surge a partir de haber vivido desde su juventud todo un proceso de trabajo, en el cual, las representaciones normativas – que se encuentran al interior de estas relaciones sociales- se reproducirán una vez fundado el taller, con base en las representaciones que haga el jefe familiar de esas relaciones, representación que legitima o niega la autenticidad de tales relaciones. En palabras de Godelier “Estos dos conjuntos de representaciones pertenecen a la consciencia, es decir, a la parte consciente del pensamiento, pero remiten a principios que escapan a ésta, y que tienen sus orígenes y sus fundamentos en la parte inconsciente del pensamiento y del ser humano”(1989: 8).

En otro nivel, las representaciones normativas – según Godelier- son un elemento indispensable para la reproducción o producción de dichas relaciones. Esta bifuncionalidad de las representaciones normativas las coloca en una posición un tanto paradójica, ya que como podemos ver, las normas- siguiendo a Godelier- “deben existir previamente; deben estar en los individuos, antes de funcionar como sus principios para sus acciones entre ellos, principios que son los que organizan por eso mismo, las relaciones que se crean entre ellos” (idem).

Este es el sentido que quise transmitir al lector en la parte introductoria de este escrito, al incluir la palabra “ideal” o “idéel” , empleada por Godelier (1989) para designar “un complejo conjunto de formas, de contenidos, de principios y de niveles mentales que desempeñan un papel esencial en el proceso de producción de la sociedad “(idem). Algunos autores soslayan la importancia de las “realidades ideales” a las que Godelier se refiere como “todas las formas de pensamiento implicadas en la producción y la reproducción de las relaciones sociales”(ibidem). Estos niveles mentalísticos conscientes o inconscientes generan en el individuo, entre otras cosas, deseos de poder. Y así, podemos ver que éste no sólo se obtiene a través de la

¹⁸ Existe un contrasentido entre lo que algunos estudios sobre el protestantismo teorizan y lo observado en la familia protestante. Según estas tesis existe una ética protestante basada en un racionalismo económico que tiene como finalidad, acumular capital en el ejercicio de una profesión (cfr. Max Weber, La ética protestante). Así mismo Garma señala que en los protestantismos actuales se propone una ética del trabajo que funciona como una alta valorización del ahorro y la disciplina con la misma finalidad de ascenso económico (ibid:32). En la familia estudiada no se observa una ética protestante orientada a privilegiar lo económico, lo que se observa es una ética de acumulación de poder religioso, con base en una racionalidad del comportamiento. Esto contradice también la afirmación del jefe familiar en cuanto a la búsqueda de un ascenso económico ya que se observa en esta familia una ética protestante orientada primordialmente a privilegiar lo religioso-político (poder) y sólo subsidiariamente lo económico.

riqueza, sino a través de la autoridad familiar, prestigios, privilegios, entre otras formas simbólicas. La distribución desigual de los recursos y privilegios en las familias y en general entre los grupos humanos, me ha conducido a la realización de este escrito, a través de una motivación personal que siempre me ha cuestionado el “porque” del poder. Generalmente los grupos humanos tienen necesidades relacionadas con una variedad de circunstancias materiales, como momentos sociales, políticos, geográficos, etc. En los casos estudiados se observa que las necesidades colectivas, se integran, se desintegran, se internalizan, se externalizan, todo en un proceso dinámico que apunta a la adaptación y solución de problemas de cada una de estas familias, en donde su fuerza social radica precisamente en esta suerte de “unidad” como instrumento ideológico a la manera de Thompson (1994). Para todo esto se trazan proyectos y se hacen planes que para ser logrados deben tener un organismo o un sistema de organización que todos reconocen y aceptan, con base en alguno de los sistemas elegidos por el grupo y de acuerdo a las formas simbólicas transmitidas y enseñadas por el líder o jefe familiar.

Este proceso de aceptación se explica – según Godelier – si se presta atención a los elementos “ideales” que actúan en el seno de las relaciones sociales, ya que en palabras de este autor, “el consentimiento sólo se puede instaurar si hay un conjunto de representaciones, de realidades ideales que comparten los dominados y los dominantes y que favorecen su progreso en común”(1989).

LOS HIJOS.

En parte de la cultura urbana, al igual que en muchas culturas rurales y tradicionales, la primogenitura suele ser muy valorada, como lo demuestran los casos estudiados en donde el hijo mayor es el heredero, ya sea de bienes materiales o de posiciones de autoridad dentro de la familia. De tal manera que ante la ausencia del padre el hijo se convierte en el nuevo jefe familiar, es decir, el primogénito hereda el poder y la mayor responsabilidad en el hogar. Por otro lado y complementariamente, la situación se invierte, en el caso de los hijos menores de las familias estudiadas quienes quedan un tanto exentos de responsabilidades, protegiéndoseles, siendo los “consentidos”. Son los casos donde el menor hace uso de su relativa pequeñez para manipular la situación, ejerciendo de esa manera una peculiar forma de poder.

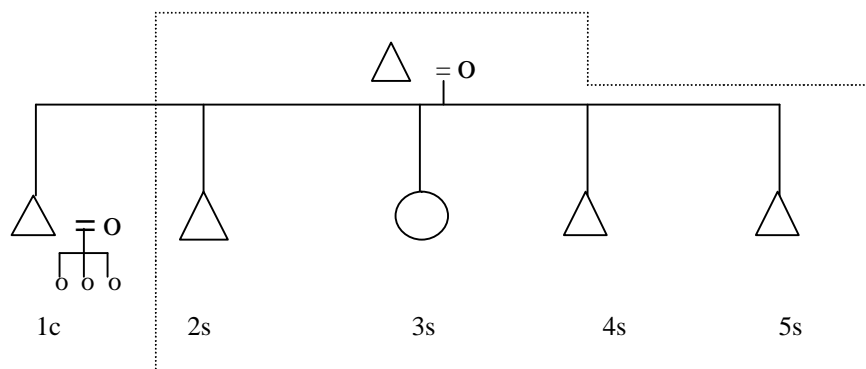
Por otro lado, la diferencia entre los sexos, también marca una posición jerárquica al interior de las familias. Es común ver en nuestro medio que el hijo varón tenga una serie de privilegios que a la mujer no se le dan, por ejemplo, al hombre se le deja salir sólo, regresar más tarde, irse con los amigos, etc. En cambio a la mujer se le cuida, se le restringe, tiene que salir en compañía de un “chaperón”, regresar a cierta hora, etc. No obstante, también la mujer hará uso de su género para manipular la situación y conseguir la satisfacción de sus necesidades. Así cada quien tendrá su manera particular de obtener y ejercer poder, lo que se da y matiza en las relaciones es la lucha por el poder, sin embargo, los hermanos en la familia son un factor que estimula y contribuye al desarrollo de la socialización dentro de una estructura de poder familiar. En los casos estudiados se pudo percibir que el poder opera en ambas familias, en donde el poder de uno de los hermanos es aceptado por todos los demás e implica en quien lo ejerce el desarrollo de actitudes de gran responsabilidad hacia los demás miembros de la familia. Esto, a la vez que puede favorecer a la familia también tiende a debilitar a sus miembros, fomentando en ellos actitudes de dependencia y subordinación hacia el hermano exitoso y asegura al mismo tiempo su posición de privilegio y de control sobre los demás. La posición de poder de un hermano, es consecuencia, no sólo de su posición edad- sexo sino determinada por su mayor capacidad, destreza, habilidad o dotes especiales requeridos en la unidad productiva. Así el hermano dotado en forma superior o con las características que el jefe familiar demande, puede interferir o influir en el desarrollo de su hermano. Por ejemplo ser primogénito podría significar cierta tendencia a responsabilizarse demasiado, a someterse a la autoridad, pero no necesariamente tiene que ser así, al contrario, se observó particularmente en el caso II, que el primogénito es un sujeto que lejos de mostrar las características mencionadas adopta una actitud de renuncia a favor de un hermano menor y le atribuyó a éste el papel de líder.

Por último señalo que la lucha por el poder entre los hermanos también puede ser un desplazamiento inconsciente de la lucha original con los jefes familiares, es decir, en la medida en que los hermanos mayores sienten que el poder de los padres está más allá de su alcance, concentrarán sus energías a conquistar el poderío entre sus hermanos menores. En general en ambos casos el poder de decisión está centralizado en los jefes de familia en mayor o menor medida en cada uno de los casos. Las decisiones pueden ser definitivas e inapelables. Pueden dar margen a una posible negociación, modificación e incluso evasión. Los jefes de familia tienden a ser valer sus criterios de forma ambigua, confusa o contradictoria, puede recurrirse al diálogo y al análisis en grupo antes de que uno de los padres o de los hijos tome la decisión final, ésta

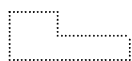
decisión puede estar sujeta a discusión y virtual rectificación posterior o bien considerársele rígida e inapelable. Y es precisamente el conjunto de particularidades inherentes al proceso de asumir y distribuir la autoridad y la responsabilidad y de tomar y ejercer las decisiones, lo que en el individuo queda básicamente marcado.


A continuación con base en los siguientes esquemas describiré brevemente las historias laborales de cada uno de los miembros que componen las familias estudiadas:


Genealogía CASO I



Nota: (1,2..) Posición que ocupa el hijo en el grupo familiar por orden de nacimiento y estado civil (C: casado, S: soltero).

 : Residen juntos

 : Hombre

 : Mujer

= : Vinculo matrimonial

Jorge (1c). Su edad actual 31 años, sólo terminó la secundaria, se casó a los 23 años y desde este momento, es considerado por su padre “harina de otro costal”, es decir, según el jefe familiar, ya no participa directamente en la toma de decisiones que conciernen a la familia aunque “a veces si se le pide opinión”. Es padre de tres hijos de una sola mujer; su historia laboral es muy corta ya que solo ha tenido tres trabajos en su vida: El primero cuando trabajó en el taller de su padre, después, trabajó por dos años en un barco turístico de los llamados “cruceros”, en donde se desempeñaba como destazador de carne. Con los dólares ahorrados en ese trabajo, regresa y abre su propio taller de calzado, el cual no le duró mucho tiempo debido según él a que: “tenía muchas broncas con mi esposa porque me celaba mucho con las adornadoras y mejor decidí cerrarlo”. A raíz de esto vuelve al taller de su padre, donde ahora trabaja pensando en volver al barco más adelante.

Alberto (2s). Es considerado por el jefe familiar como su “brazo derecho” en todo lo que concierne a la unidad doméstica, cuenta con veintisiete años de edad, siempre ha trabajado en el taller familiar, estudia la preparatoria abierta. Al preguntarle porque a esa edad apenas termina el nivel medio superior, responde lo siguiente: “es que cuando salí de la secundaria ya no quise seguir estudiando y estuve como ocho años nada más trabajando en el taller, nomás que a mi papá siempre le ha gustado que estudiemos y me convenció de que terminara la “prepa” y que si agarraba el hilo hiciera una carrera”. Su vida social se desarrolla en ciudad Neza y en algunas ocasiones en los antros de la zona centro de la ciudad de México. Asiste mucho a las discoteques, usa arete y peina a la moda, a este respecto, el jefe familiar señaló en alguna de las entrevistas: “mientras me respondan bien en la escuela o en el trabajo ellos pueden divertirse y vestirse como quieran, aunque sin exageraciones”. Su meta es seguir trabajando en el taller, ya que señala: “la verdad no me gusta estudiar lo que me gusta es “el billete” y además me gusta este trabajo porque yo se que trabajando bien de aquí “sale” para todo.

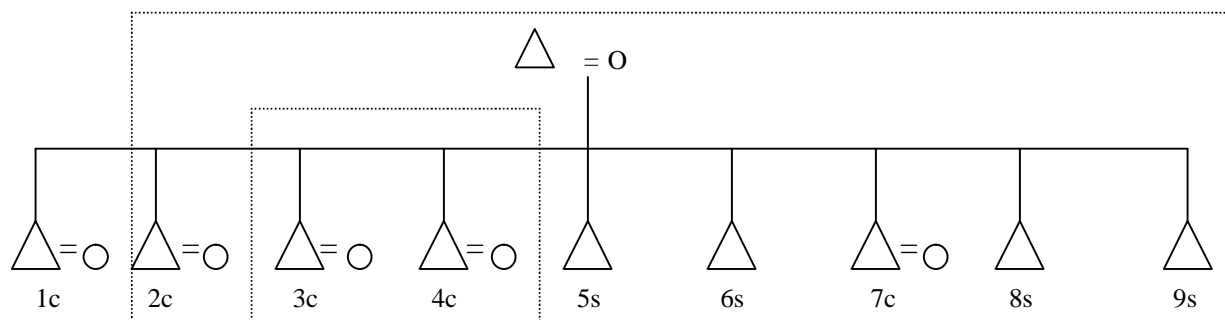
Sofía (3s). Como se puede observar en el esquema, es la única mujer entre los hermanos que componen esta familia, tiene veintitres años, estudia en la normal de maestros y trabaja en la empresa familiar vendiendo el calzado junto con su hermano (2s). Siempre ha trabajado en la empresa familiar, inicialmente le ayudaba a la madre a “adornar” (terminado del calzado) el calzado. Poco a poco fue aprendiendo a vender debido a que llevaba los alimentos a su padre o a sus hermanos al tianguis donde vendían el calzado. Finalmente se le asigna permanentemente esta función, ya que según el jefe familiar “es la función que sabe realizar muy bien además son las mujeres las que tienen mayor facilidad de tratar con la clientela”. Su red social se centra principalmente en la escuela y muy poco en su colonia debido a las restricciones a que es sometida por el padre quien al respecto comenta: “las mujeres corren más peligro en las calles, por eso no la dejo mucho ir a bailes o a discos; sí la dejo tener novio pero que la venga a ver aquí y cuando va a salir debe llegar temprano”. Por ahora tiene como meta terminar sus estudios para: “tener un poco más de independencia en lo personal y en lo económico.

Sergio (4s). Estudiante de Biología en la UAM Xochimilco trabaja en el taller muy poco tiempo, el jefe familiar le otorga todas las facilidades para que estudie todo el tiempo que sea necesario. Cuenta con 22 años de edad y es la “carta fuerte” del jefe familiar en el campo del estudio. Casi todo el día lo pasa en la escuela, así que su red social esta tejida en este espacio. Le gusta mucho asistir a bailes pero generalmente lo hace en los que se organizan en la universidad. Cabe mencionar que los privilegios de que goza este miembro familiar no los gozaba anteriormente, al igual que todos siempre tuvo que trabajar un tiempo considerable en el taller; es hasta cuando entra a la universidad a estudiar esta carrera considerada por el jefe familiar “la de mayor dificultad requiere de mayor tiempo para desarrollarla”. Su meta es terminar la carrera para “ darle una satisfacción a mi papá y así poder agradecerle todo lo que ha hecho por nosotros”.

Jaime (5s). Es el hijo con mayores consideraciones en la unidad doméstica el jefe familiar lo menciona como el “consentido de la casa”. Tiene 19 años, estudia la preparatoria, trabaja en el taller medio tiempo. Es un joven que mantiene una relación muy estrecha con sus padres en el hogar, tiene la inquietud de terminar una

profesión. Su red social se desarrolla en la escuela y en su colonia, le gusta asistir a fiestas y de vez en cuando “me gusta ir a la disco cuando me da “chance” mi jefe.

Genealogía CASO II



Miguel (1c). Es el caso en donde existe muy poca relación entre éste y el jefe familiar, esto puede ser explicado por los constantes problemas que a través del tiempo han tenido.

1c tiene actualmente 44 años de edad, a los veinte años deja de trabajar con su padre y busca un empleo, lo encuentra por medio de uno de los patrones del taller donde trabajaban. El trabajo consistía en elaborar posters de artistas y todo lo relacionado a impresos decorativos. Se casó a los 26 años y es padre de cuatro hijos. Después trabajó en un hospital en el área de cocina este trabajo también lo consiguió por medio de otro dueño de uno de los talleres en donde trabajaba su padre. En estos dos trabajos se le fueron diez años. Cuando tenía aproximadamente 30 años, su padre decide fundar su propio taller y lo invita a formar parte en la “empresa” junto con el resto de sus hijos. Éste acepta e inician a trabajar, pero al paso del tiempo empezaron a surgir diferencias tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral, sobre todo con el jefe familiar que influenciado por la religión empieza por limitar considerablemente la distribución de los ingresos y por otra parte ejercía un mayor control en la conducta de los miembros familiares cosa que afectó principalmente a 1c, 2c y 8s, quienes solían ser los más “liberales”.

Todo esto merma las relaciones al interior de la unidad y se empieza a desintegrar el grupo con la salida principalmente de los miembros casados entre ellos 1c quien a partir de ese momento decide no trabajar más con su padre e inicia a laborar en otros talleres como “cortador” función que no ha dejado de desempeñar hasta ahora.

Ismael (2c). A los 13 años empieza a trabajar, debido a que no quiso seguir estudiando. Trabajó en una vulcanizadora por dos años, después su padre se lo lleva al taller donde trabajaba debido a que: “es que empecé a llegar tarde a la casa por irme con los cuates por eso mi papa me metió a trabajar con él”. Sin embargo, la medida no tuvo éxito ya que de cualquier manera, 2c se las ingeniaba para salirse de su casa e irse

con los amigos y a los 17 años empieza a caer en las drogas a grado tal que a la edad de 19 o 20 años se va de su casa y se convierte en madrina de un grupo de agentes judiciales: “ Durante dos años me la pasé “chupando” y drogandome. Andaba con los “judas” atracando a la gente y luego nos íbamos a los bares, a veces me quedaba en hoteles o con las viejas, hasta que ya me andaban quebrando y me tuve que “safar”. Volví a la casa y le tuve que pedir perdón a mi jefe, aunque él ni nadie de mi familia supieron que yo me drogaba, sí sabían que tomaba, pero tenían la seguridad que se me quitaría el vicio. Todavía pasó un año en que me tuve que estar drogando a escondidas, hasta que me casé a los 23 años y poco a poco fui dejando la droga por mi mismo. Seguí trabajando con mi jefe y aprendí a “cortar”, puse mi propio taller, pero quebré por que empecé a prestarle dinero a mis cuñados y nunca me pagaron, y me empezó a ir mal, volví a trabajar con mi jefe pero surgieron problemas de dinero y hasta la fecha sigo trabajando en talleres como “cortador”. Actualmente 2c tiene 42 años, una esposa y tres hijos.

Juan (3c). Es la autoridad moral entre los hermanos de esta familia ya que a diferencia de los anteriores, es el más religioso ya que asiste con mucha frecuencia al templo de la religión que se profesa en la familia. Empezó a trabajar con su padre desde los 15 años de edad cuando cursaba el tercer año de secundaria, la cual ya no quiso concluir porque debía muchas materias. Siempre trabajó al lado de su padre en diversos talleres de calzado mientras estuvo soltero hasta los 30 años. Dos años después fundan su propio taller él y su padre junto con los demás hermanos, tres años más tarde, por diversos motivos se fragmenta la “empresa” y los casados deciden, uno por uno, salirse a trabajar por su lado, mientras que los solteros y el jefe familiar siguen trabajando aunque produciendo mucho menos de lo que anteriormente se producía. No obstante, 3c nunca ha dejado de preocuparse por la unidad doméstica tanto en lo laboral como en lo familiar ayudando en la medida de sus posibilidades. Nació en la ciudad de México actualmente tiene 40 años una esposa, tuvo un hijo, pero falleció. No ha vuelto ha tener otro.

Roberto (4c). Al igual que el caso anterior, 4c también trabajó desde muy chico con su padre, debido según él a que no había recursos económicos para seguir estudiando: “sólo terminé la secundaria y después mi papá me dijo que si quería seguir estudiando había que trabajar para pagarme mis estudios, pero la verdad yo ya no quise estudiar, y me puse a trabajar con él y aprendí bien el oficio porque me gustaba”. Empieza a trabajar a los 15 años aunque de hecho desde más pequeños: “íbamos los sábados a ayudarle a mi papá, entonces ya más o menos teníamos una idea de cómo se iba haciendo el zapato. Cuando tenía 20 años yo ya sabía “montar” y me fui a trabajar por mi cuenta para ganar mi propio dinero y es que mi papá siempre nos daba muy poquito”. Sin embargo, siempre tuvo que aportar la mitad de su sueldo a la casa mientras permaneció soltero. A los 24 años se casa con una adornadora de uno de los talleres donde trabajaba. También se integró al taller que inició su padre, pero los conflictos no se hicieron esperar y decidió salirse del grupo. Poco tiempo después se asocia con un personaje de la lucha libre llamado “huracán Ramírez” e inician un taller en León Gto. Lugar de donde no se ha movido hasta la fecha. Sólo viene a la ciudad de México cada 15 días cuando viene a entregar la mercancía y de paso va a visitar al jefe de familia. Nació en la ciudad de México actualmente cuenta con 38 años de edad.

Carlos (5s). Nacido en la ciudad de México, a los 13 años lo mandaban a dejarles la comida a su papá y sus hermanos al taller donde laboraban. Terminó la secundaria y se puso a trabajar por que no le gustó la escuela, siempre lo ocuparon como pegador (el que se dedica a pegarle la suela a los zapatos) . Actualmente, es quien se encarga del funcionamiento del taller en coordinación con el jefe familiar. Cuenta con 34 años de edad y piensa casarse muy pronto con una joven que conoció en el templo. Siempre ha trabajado al lado de su padre aunque, afirma: “Para mí fue muy difícil en años anteriores por que mi padre siempre ha sido muy estricto con nosotros, siempre teníamos que llegar temprano a la casa porque nos cerraba la puerta, entonces nos teníamos que saltar la barda para entrar y al otro día nos regañaba y a veces hasta nos pegaba, pero se va uno acostumbrando y con el tiempo hasta le agradeces a tus jefes”.

Absalón (6s). Nació en la ciudad de México, al igual que los demás sólo terminó la secundaria y se dedicó a trabajar, siempre en el ramo del calzado. Trabaja en otros talleres cuando se escasea el trabajo en el taller familiar. Tiene 32 años de edad y empieza a independizarse fabricando sus propios pares de calzado en el taller de su padre mismos que su novia le ayuda a vender entre los conocidos y en los tianguis de la zona . Su vida social extra laboral la desarrolla básicamente en el templo donde conoció a su novia. Actualmente piensa casarse y seguir siendo independiente en el ámbito laboral.

Israel (7c). A los 14 años inicia su vida laboral, en los talleres donde trabajó su padre, primero le ayudaba a él, después le llamó la atención una parte del proceso del calzado que se llama el “maquinado” (consiste en armar y coser las piezas del corte del zapato) lo aprendió bien y hasta ahora es a lo que se dedica, trabajando para otros talleres y también para el de la familia. Se casa a los 25 años, reside en el predio donde se encuentra el taller, propiedad de su padre quien no le cobra renta, pero cuando no tiene dinero para pagarle lo del maquinado, se lo paga después, de esa manera se ayudan mutuamente. Su independencia laboral se genera a raíz de su matrimonio y de las pocas expectativas que vislumbraba el taller familiar. Actualmente tiene 30 años, una esposa y dos hijos. Su meta es montar su propio taller.

Neptalí (8s). Su vida laboral la inicia en el taller familiar, sin embargo a los 17 años opta por trabajar en otros talleres ya que nunca le gustó ser controlado por su padre o por sus hermanos mayores tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral. No obstante, nunca ha roto totalmente sus vínculos con la familia dado que cuando su padre le pide que le saque algún trabajo urgente este lo hace sin cobrarle un centavo. Al respecto comenta: “cuando puedo le ayudo a mi jefe por que él fue quien me enseñó a trabajar y a valerme por mi mismo, así que de alguna manera tengo que agradecerle, además todavía vivo en su casa y aunque de todos modos tengo que entrarle con el gasto, no puedo dejar de ayudar en lo que se pueda”. Al preguntarle porque no trabaja de tiempo completo con su familia contesta lo siguiente: “es que la verdad a mi siempre me ha gustado divertirme, ir a fiestas o a bailes y tu sabes que eso es en la noche, entonces mi papá siempre ha querido que lleguemos temprano a la casa, por eso siempre tenía problemas con él y no trabajaba a gusto en el taller, además tampoco me gustó que mis carnales grandes me mandaran, prefiero que me manden otros que no son de mi familia, ahora con los años como que ya pienso diferente porque al fin y al cabo creo que

siempre voy a necesitar de la familia ya sea moral o económicamente. Actualmente 8s tiene 28 años de edad, estudió hasta la secundaria sin concluirla ,su meta es trabajar más para ahorrar dinero y casarse.

Saúl (9s). Al igual que todos, trabajó desde pequeño, sin embargo él si pudo concluir una carrera técnica como contador privado en el Conalep ya que se le presentaron mayores posibilidades económicas para tal propósito. Actualmente sigue trabajando en el taller de su padre como administrador del mismo, además de que ejerce su carrera administrando los recursos que se generan en los templos que su padre controla, empleando la mitad de su tiempo en el taller y la otra mitad en la oficina de los templos de la religión que se profesa en la familia.

Los dos casos anteriores nos muestran que los actores (hijos) se encuentran inconscientemente atrapados dentro de un universo significativo de lealtad laboral, en donde algunos miembros no pueden dispersarse totalmente del grupo porque de algún modo, el jefe familiar representa el honor de la familia por el hecho de haber adquirido a través de éste, la experiencia laboral. Empero, lo significativo en estos casos es que las relaciones padre-hijo están atravesadas por el hecho de ser al mismo tiempo, relaciones de patrón y trabajador. En este sentido, el jefe familiar desarrolla un uso estratégico de los miembros familiares, para asegurar la continuidad de la unidad productiva. En el caso II se insta a los hijos a incorporarse al proceso de trabajo como trabajadores directos. En el caso I, como se cuenta con mayores recursos se hace una planificación sistematizada a largo plazo, en donde existe la misma percepción de la familia como una inversión o como una fuente de recursos que pueden utilizarse estratégicamente: aquí se insta a los hijos a estudiar, para posteriormente ubicarlos en puestos claves del negocio. Por supuesto, esto resultará dependiendo de la decisión, intereses y valores de cada uno de los miembros. Así los padres tendrán ciertas ventajas estratégicas sobre los hijos, pero los hijos tendrán control sobre sus padres a causa de las circunstancias tácticas inmediatas. En este sentido, Adams observa una distinción importante entre la estrategia y la táctica del poder donde “la estrategia se refiere a la asignación de recursos y al plan de acción globales mientras que la táctica se refiere a la disposición y al plan inmediatos a pequeña escala¹⁹. Las actividades de los actores se basan en decisiones racionales, las que a su vez se definen en términos de algún conjunto de intereses y valores que forman parte de un proceso cultural continuo. Además, la manipulación o el ejercicio de un control de un actor sobre el ambiente de otro, puede traducirse instantáneamente en una relación interpersonal que, en forma implícita, puede ser a la vez coercitiva y cooperativa ya que contiene la operación potencial de las sanciones. El poder es así, claramente una cuestión de relación entre las partes”(1983:33).

Ahora, dado que el taller es considerado un patrimonio familiar, cuando surgen conflictos el oficio permanece en los miembros familiares y ser zapatero sigue siendo el patrimonio familiar. Los hijos continúan desarrollando el oficio porque es lo que les enseñó el jefe familiar y porque es el único trabajo que les

¹⁹ “Táctica: implica acciones o medios...que se distinguen de las estrategias porque tienen menor importancia para el resultado de una conducta, o tienen menor magnitud, u ocurren a menor distancia, de una base de operaciones”, destinada a lograr un propósito dado” (Adams: 1978: 33).

permitirá sobrevivir. Continuar con el oficio les permitirá reconocerse, valorarse y ser zapatero será motivo de orgullo y de honor; símbolos que los hará distintos y que creará en ellos un fuerte sentido de identidad y exclusividad con respecto a otras familias. Como pudimos observar en los dos casos todos los hijos varones en edad de trabajar son incorporados en diferentes formas y desempeñando distintas tareas en la unidad productiva de sus padres. En el caso II los miembros de la familia desempeñan un papel central como fuerza de trabajo dentro del proceso productivo tornándose así como elementos centrales para su funcionamiento.

En el caso I los miembros familiares no son necesariamente requeridos como trabajadores directos, ya que sólo se dedican a la venta del calzado y rara vez participan directamente en la elaboración del calzado. Vemos entonces, que ya no hablamos sólo de los pequeños talleres familiares, donde la familia se constituye en un recurso fundamental e insustituible. En los dos casos estudiados, la familia y el taller continúan profundamente entrelazados y esta relación es un rasgo que permea las decisiones de los productores independientemente del tamaño y capacidad de acumulación de cada uno de los talleres. La percepción colectiva del taller como patrimonio familiar, hace que los roles se superpongan que los recursos se confundan y que las decisiones no puedan separarse fácilmente en un ámbito familiar y un ámbito productivo. La percepción del taller como patrimonio familiar es un aspecto sociocultural que condiciona las decisiones de los jefes familiares a la hora de fundar un taller. Condicionantes que establecen obstáculos, influencias y posibilidades que son tomados en cuenta al momento de tomar decisiones y planificar estrategias.

LA ORGANIZACIÓN Y DIVISION DEL TRABAJO EN LA EMPRESA.

CASO I (Familia Ugalde: Católicos).

Como ya vimos, esta familia está formada por siete miembros: padre , madre y cinco hijos, de los cuales sólo el mayor es casado, y èl es quien se encarga del taller cuando no está el jefe de familia, sin embargo el trato que se le da con respecto a los demás es un tanto diferente por el hecho de ser casado: se le asigna un sueldo fijo y un horario de entrada, no obstante goza de algunos privilegios en relación con los trabajadores externos (asalariados): puede llegar más tarde en ciertas ocasiones o se le otorga algún dinero extra cuando lo necesita. Su función es casi la misma que la que desempeña el jefe familiar: consiste en proporcionar material a los trabajadores, y si es necesario también participa directamente en el proceso de trabajo. Para ganarse un dinero extra, los sábados vende la mercancía elaborada en los tianguis, aumentando un poco el precio ya establecido del calzado.

Los dos hijos mayores dentro de los solteros (un varón y una mujer) se encargan de la venta de la mercancía elaborada, labor que realizan en los diferentes tianguis de la zona. La función la combinan con sus horarios de estudio, es decir, por las mañanas atiende el puesto la persona que estudia por las tardes y viceversa; cuando alguno de ellos no puede asistir al tianguis, el jefe de familia o quien este disponible los releva.

El penúltimo de los hijos se dedica a estudiar por las mañanas y por las tardes en el taller realizando diversas labores, ya sea que tenga que ir a comprar algún insumo o a participar en alguna parte del proceso productivo dentro del taller. Finalmente, al hijo menor es a quien menos se le exige su participación en el trabajo, sin embargo, tiene que acudir al llamado del jefe cuando se le requiera.

El jefe de familia es también el jefe del taller, y como tal, su función radica en coordinar el proceso de producción, asignando a cada trabajador la cantidad de pares que tendrán que producir durante el día, supervisando el trabajo y en ocasiones participando directamente en la elaboración del mismo, con el fin de indicar a los trabajadores como desea que se trabaje el calzado y para que la producción fluya con mayor rapidez.²⁰ Por otro lado, se encarga también de la compra de insumos que se realiza cada semana y que lleva a cabo en coordinación con el hijo 4s dado que las decisiones con respecto a esta función (cuantitativa y cualitativamente) es un punto inicial del que parte la organización del proceso productivo, estas decisiones se verán condicionadas por las necesidades y gastos del grupo familiar.

La participación de la madre en el proceso productivo es escaso, salvo cuando es muy necesario, por ejemplo cuando alguna adornadora no asiste al trabajo o cuando hay demasiado, sin embargo su labor principal consiste en tener listo el desayuno y la comida a la hora requerida por el jefe de familia. Además en está familia, ella esta al pendiente de que los hijos cumplan con sus funciones correspondientes, llamando la

²⁰ Generalmente, el único trabajador que domina todo el oficio zapatero en el que se incluyen todas las especialidades departamentales, es el “encargado del taller”. Su participación en el proceso productivo ya no tiene que ver con el trabajo concreto; su experiencia, como “zapatero de todo a todo”, se utiliza en la supervisión que ahora ejerce sobre el trabajo (Nieto,1987,73).

atención y en ocasiones imponiendo sanciones a cualquiera que no lo haga, sin querer decir con esto que el padre carezca de autoridad, simplemente cede autoridad a ésta con el fin de evitar lo más posible, conflictos que generen tensiones al interior de la unidad productiva.²¹

CASO II (Familia Quintero: Protestantes).

En este caso todos los miembros son participantes directos del proceso productivo. De los nueve hijos del señor Quintero (jefe de familia) solamente los cuatro menores (solteros) trabajan en el taller. El mayor de ellos (5s) se encarga de coordinar el proceso productivo: obtención de pedidos, (trato con los clientes) compra de insumos, distribución del trabajo, (decidir sobre la producción que se tendrá que realizar a diario) y en ciertos momentos participar directamente en el proceso de trabajo, desempeñándose como “pegador” (ensuelado).²² Todas estas actividades son realizadas en compañía de alguno de los miembros que el jefe familiar designe y al término de su realización recibe un informe detallado de las mismas, por ejemplo, se le informa, cuanto se compró de material, el aumento en los precios de materia prima, como se negoció con el comprador, etc. Esta constante comunicación con el jefe de familia nos indica que la función que realiza el hijo mayor en la unidad productiva supone, en el plano simbólico, una posición jerárquica con respecto a los demás miembros ya que la función de estos se limita al proceso de trabajo, reduciéndose de esta forma sus posibilidades de participar en la toma de decisiones ya que como apunta Adams “Cuando un individuo toma decisiones gracias a otra persona que retiene el control básico decimos que el primero tiene poder derivado del segundo” (1978:91).

La función del hijo que le sigue al mayor (6s) consiste en preparar las “tareas” (cantidad de pares de calzado de color y modelo específicos) para iniciar el “montado” (pegar el corte en la horma del zapato). El siguiente hijo (8s) se desempeña como “cortador” (cortar de las hojas de piel, cada una de las piezas que conforma un modelo). El cuarto y último de los hijos solteros (9s), se encarga de ponerle el tacón al calzado. El señor Quintero se encarga de “montar”, con ayuda de alguno de los hijos, toda la producción de la semana ya que “ninguno de ellos lo sabe hacer rápido” como me lo dijo en una de las entrevistas.

Los hijos casados colaboran voluntariamente en el taller de su padre ya que, como hemos visto, todos trabajan en diferentes talleres. Por ejemplo: 7c es “maquinista” y le ayuda a su padre maquinándole la producción de la semana que cuando no tiene para pagarle le paga después o le paga en partes. 1c es “cortador” y su participación prácticamente es nula, sin embargo es su esposa la que trabaja en el taller adornando toda la producción cobrando un poco menos del precio manejado en otros talleres. 2c también es cortador durante el día trabaja en otro taller y por la noche le trabaja a su padre cobrándole menos del precio pagado en otros talleres. El siguiente hijo 3c es “montador” la ayuda que este aporta a la familia es de singular importancia ya que él es quien se encarga de “montar” gratuitamente cuando el jefe familiar se ausenta del taller además

²¹ Al respecto existe una explicación: “otorgar poder es permitir que otra persona tome la decisión referente al ejercicio del poder, pero el otorgante retiene el control del cual se deriva el poder”. (Adams, 1978:91).

²² Vease: La situación de los obreros del calzado en León Gto. (Nieto, 1987:133).

siempre esta al tanto de lo que sucede en la familia, tanto en lo laboral como en lo familiar. Su papel es como el de un asesor externo del jefe familiar, debido a que mantiene una fuerte influencia en la toma de decisiones de la familia, esto debido a que es el más religioso de todos y dado que en esta familia la religión juega un papel de singular importancia, 3c adquiere una posición de poder preponderante, ya que la jerarquía moral opera –en este caso- sobre la jerarquía laboral.

El hijo 4c como ya dije tiene su propio taller en León Gto. Este colabora con su padre mandándole insumos primordialmente piel, debido a que en buena cantidad le cuesta más barato que comprándolo aquí en la ciudad. No obstante, la ayuda es recíproca porque comenta el señor Quintero “Aquí yo le doy a su mujer el gasto cada semana y él me lo paga cada 15 o 20 días con piel o charol.

Como hemos visto, en este tipo de talleres se realiza todo el proceso productivo desde la compra de materias primas hasta la elaboración final del producto, que como se pudo observar, en el caso I son vendidos directamente al público por los propios productores, mientras que el caso II la venta se realiza indirectamente al público a través de un intermediario que son las zapaterías de la zona.

Esta polarización de funciones genera una jerarquización simbólica ya que por un lado los miembros que se dedican directamente al trabajo productivo tienden a ser controlados por aquel o aquellos encargados de la organización en la empresa: la cantidad que se producirá, los horarios de trabajo, la compra de insumos, el manejo y la distribución de los ingresos, etc. De tal forma que si hablamos de control, éste incluirá necesariamente a la toma y ejecución de decisiones por tanto “quien ejerce el control puede ser un individuo o alguna unidad social que posea una estructura propia de poder interno” (Adams,1978: 29). Así, los jefes familiares en coordinación con el hijo mayor controlan la organización del trabajo estratégicamente creando ambientes más propicios para un reparto racional del trabajo. Este control sobre el ambiente es manejado por Adams, desde el punto de vista energético señalando que todo lo que existe en el ambiente es una forma de energía, dándole mayor importancia a las formas de energía relacionadas con la subsistencia de la sociedad: los recursos básicos y los medios de producción pero señala, “dado que las sociedades definirán en forma diferente lo que sea importante en el ambiente, no resultará fácil trazar una lista formal de elementos que tengan una importancia igual y común para todas las sociedades. Sin embargo, es posible reconocer que el control sobre los elementos que la sociedad defina como importantes provee al estudioso de una herramienta de doble filo, ya que puede comparar el control relativo ejercido por esta sociedad sobre el ambiente con el control ejercido por otra sociedad y obtener así, alguna noción de su posición relativa en la evolución de la cultura. También puede examinar la organización efectiva de los controles ejercidos por los miembros de la sociedad y ver como se relacionan entre sí y con otras sociedades con las que entren en contacto” (1983:28). Así pues, este control sobre el ambiente nos sirve como una herramienta para el análisis interno de estas familias y para la comparación de una familia con otra. Para Adams, todo el ambiente del hombre está compuesto de formas y procesos de energía que pueden medirse en términos de la cantidad de energía potencialmente disponible para su conversión o que se está convirtiendo. “un flujo de energía es un proceso de conversión de energía de una forma o estado a otro” (ibidem).

Para el estudio de las relaciones de poder en estas unidades domésticas, se hace necesario mencionar la existencia entre sus miembros de valores e intereses comunes como: la imagen de un padre sabio y responsable, la primogenitura, la idea de un patrimonio familiar o el simple orgullo de ser zapatero.

De tal forma que aunque estos valores e intereses se comparten con otros, estos tienden a individualizarse entre los miembros que participan en la unidad productiva. En las familias estudiadas los aspectos socioculturales dan cuenta de un conjunto de valores, creencias y pautas de comportamiento compartidos por la familia, los cuales resultan sumamente importantes en virtud de que ellos pueden moldear la fisonomía y funcionamiento de la unidad productiva. Por otro lado, estas formas simbólicas referidas a los aspectos socioculturales por pertenecer a familias exclusivas con un cierto nivel de homogeneidad y con una identidad propia, están dominados por una pauta de cooperación y solidaridad entre sus miembros. El taller como patrimonio familiar incide de diferentes formas en la dinámica interna de estas microempresas. La relación entre el ámbito familiar y el ámbito productivo se deja ver en la frecuente indistinción entre el presupuesto familiar y presupuesto del negocio, en la complementariedad de los roles familiares y las funciones desempeñadas en el taller, en la confusión entre prestigio familiar y desempeño de la unidad productiva o en la superposición de los horarios, rutinas y espacios familiares con los de la esfera productiva. Es claro pues, que la percepción del taller como patrimonio familiar –en los dos casos- condiciona las relaciones al interior de la empresa.

Por lo anterior, al estudiar el poder lo que me interesa es no tanto la tasa de flujo o la conversión de energía, sino como apunta Adams: “el control que un actor, una parte o una unidad de operación ejerce sobre algún conjunto de formas o flujos de energía que forma parte del ambiente significativo de otro actor, estas formas o flujos de energía deben ser pertinentes para algún sistema de valor y significado, es decir deben ser **culturalmente reconocidos** “.

Para Adams, es el control del ambiente por parte del actor lo que constituye la base del poder social, sin embargo, esa base sólo puede operar si es culturalmente reconocida por otros actores. Ahora, es posible que el reconocimiento no afecte el control, pero afectará la capacidad para usar ese control e influir sobre los demás. En los diagramas 1 y 2 se observa como están estructuradas las jerarquías de poder entre los actores de cada una de las familias en los diferentes espacios que componen la unidad doméstica.

En el caso I vemos que el jefe familiar (ego) y su esposa mantienen el control en el ámbito laboral y moral sobre todos los miembros de la familia a la vez que transfieren el poder de toma de decisiones a 2s quien ejerce control sobre todos los miembros que conforman la unidad productiva excepto sobre 1c quien retiene en el plano simbólico, cierta jerarquía por ser el hermano mayor, este sólo se somete y recibe poder del jefe familiar ejerciendo control sobre los trabajadores no emparentados (Rc1 y Rc2) y sobre un pariente (tía) que trabaja como adornadora. 3s recibe poder del jefe familiar a través de 2s en el espacio de trabajo y ejerce cierto control sobre 4s y 5s, así como sobre la tía. 4s posee ligeramente más poder que 5s en el espacio de trabajo ya que su capacidad en la actividad productiva es mayor, esto quiere decir que bajo las condiciones tecnológicas más simples, el posible poder independiente de un individuo varía con la edad, el sexo, el

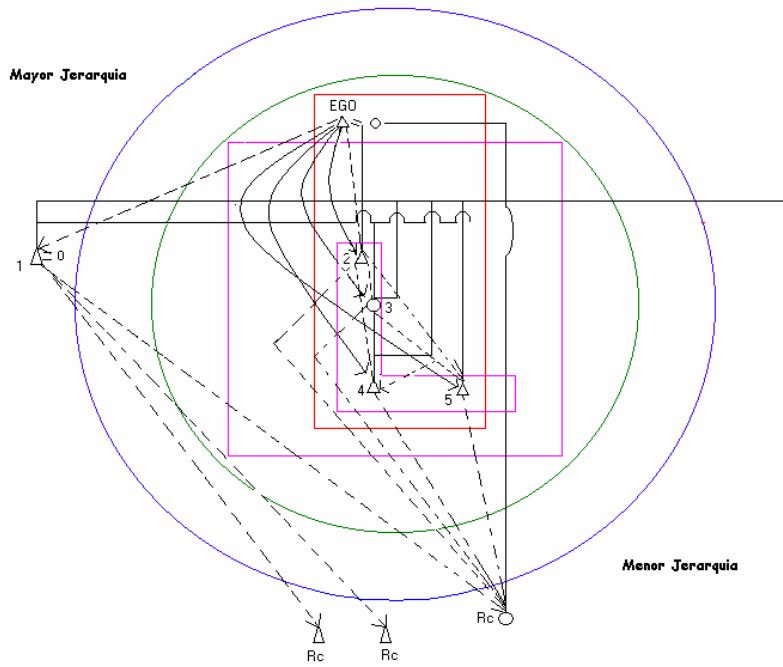
conocimiento, la habilidad y muchos otros factores²³. Se observa pues que el control otorga poder, y ese poder provee a su vez nuevo acceso al control de símbolos y otras formas de energía. Por ejemplo, “si A controla el ambiente de B, podrá usar ese control para exigir que B le conceda mayores controles, o el control de símbolos sobre otros ambientes controlados por B”(Adams, 1983:57). En consecuencia el poder independiente resulta crucial para determinar porque se escoge a cierta persona, y no a otra, como líder o jefe. “A medida que avanza la tecnología (conocimientos, habilidades y materiales), a medida que se vuelve más complejo el control del ambiente, el poder independiente cambia en una forma extraña”(idem.: 56).









En el diagrama 1 se observa que 1c y 2s mantienen el mismo nivel jerárquico al interior de la unidad doméstica. Lo mismo sucede con 4s y 5s en donde los dos actores reconocen que son inferiores del mismo superior (ego) o que son superiores del mismo inferior (Rc, Rc1 y Rc2). Debo aclarar que ninguna de estas formas es definitiva porque sólo establecen donde se encuentran las dos partes en relación con un tercero. La prueba verdadera, la confrontación, ocurre cuando los dos actores se relacionan de tal modo que sus actividades ponen a prueba el poder relativo de cada uno. De tal forma que 2s no puede ejercer poder sobre 1c por que su posición como hermano menor inhibe tal ejercicio. De igual forma 1c no puede controlar a 2s Porque la posición de poder de 2s es mayor que la de 1c al interior de la unidad productiva por el hecho de poseer un mayor control de los recursos concedido por el jefe familiar en el grupo de los solteros.

La confrontación entre los poderes relativos de las partes determina la naturaleza de los niveles. Tales poderes, en este caso, son equivalentes, de modo que los actores (1c y 2s) se encuentran en el mismo nivel y por otro lado ocurre que el poder de uno es mayor que el del otro, (3s sobre 4s y 5s, y 4s sobre 5s) de modo que uno queda como superordinado y otro como subordinado.

²³ Cuando un actor retiene la toma de decisiones y el control se refiere al poder independiente (Adams,1983:56).

Diagrama caso 1



-  = Relación de poder y jerarquía laboral.
-  = Jerarquía moral y religiosa.
-  = Espacio trabajo-religión (residentes y trabajadores emparentados).
-  = Espacio de trabajo (trabajadores emparentados, ligadura laboral y secularizada).
-  = Espacio de residencia (emparentados o residentes únicamente). Ver diagrama pag. 18
-  = Espacio de residencia vecinal (emparentados que no corresiden pero son vecinos).
-  = Espacio de residencia distante (emparentados y no emparentados residentes en otras colonias).
-  = Emparentados que trabajan en otras talleres.
- Rx = Trabajadores externos (otra religión).
- Rc = Trabajadores externos (religión católica).

En el caso II, también el jefe familiar mantiene el control sobre todos los miembros en los espacios laboral y extra laboral, sólo que aquí la religión es fundamental para la distribución del poder por parte del jefe familiar. En el diagrama vemos como EGO delega tal poder a 3c que lo coloca en el nivel más alto de la estructura jerárquica debido a que su participación en la institución religiosa de la familia es muy marcada, envistiéndose de esta forma de autoridad moral y religiosa, controlando desde afuera a todos los miembros que trabajan en la unidad productiva ya que éste no reside ni labora en la unidad doméstica. Cabe mencionar que el papel de 3c -como figura central a quien se le ha concedido poder- se ve limitado porque frecuentemente tiene que negociar con un tercero 5s quien mantiene el control en lo que respecta a la unidad productiva. El éxito de la negociación consiste en lograr que el tercero 5s también conceda poder al intermediario 3c para que las otras partes estén dispuestas a volverlo a utilizar como intermediario. 1c,2c,4c y 8s renuncian al poder perdiendo el control de una parte del ambiente, es decir pierden el derecho a la toma de decisiones al interior de la unidad doméstica. Esto no significa que carezcan de poder, porque precisamente su poder relativo lo utilizan para escapar del control ejercido por el jefe familiar por lo cual deciden no formar parte en la unidad productiva. En conclusión tenemos por un lado la situación de un poder delegado en el que los actores 3c y 5s reciben poder de una fuente común EGO. Ahora, dado que el delegador concede a estos individuos, podrá manipular sus concesiones de poder para ejercer poder sobre cada uno de ellos. Por lo tanto, la delegación de poder vuelve inevitablemente dependiente al receptor y mientras el individuo dotado de poder lo desee, el superior tendrá poder adicional sobre él. Vemos pues, que el poder delegado es concedido por un superordinado (ego) a un subordinado (3s y 5s). En otro nivel, se observa un poder asignado en donde 6s y 9s conceden poder a 5s en el espacio de trabajo. En este caso, el poder asignado convierte a un coordinado 5s, es decir un igual, en un superordinado. Lo mismo sucede con 3c quien recibe poder de 5s, 6s 9s y 7c en el espacio moral y religioso, es decir, funge como un intermediario cultural en donde este individuo manipula significados y valores entre los miembros. No obstante, “aunque el intermediario sirve para negociar entre los intereses de los miembros del nivel inferior y los del nivel superior, subsiste la tendencia del intermediario a favorecer a una de las partes frente a la otra. Al principio, tal tendencia puede deberse simplemente a cualquiera de una serie de preferencias u obligaciones que puede experimentar el intermediario. Pero a medida que pasa el tiempo y el intermediario obtiene experiencia, se acentuará su tendencia a favorecer a la parte que tenga mayor poder sobre él; a su vez, esa parte será a menudo la que tenga la mayor cantidad de poder estratégico en el conjunto del sistema” (Adams). Asimismo, 7c también funge como un intermediario, dentro del espacio moral y religioso pero al interior de la unidad doméstica. Dado que es corresidente de la misma, su papel juega una suerte de intermediario inmediato en donde 8s, 6s y 9s le asignan poder. En lo que respecta a la unidad productiva 6s y 9s reciben poder de 5s para ejercer poder sobre los trabajadores externos (Rx y Rc) en donde Rx es medio hermano de EGO. Vemos pues, que “la autoridad reside necesariamente en un acuerdo entre los individuos que la reconocen, pero ese acuerdo descansa a su vez en el ejercicio o la evidencia del poder, ya sea pasado, futuro o ambas cosas. Si el individuo investido de autoridad no se desempeña satisfactoriamente o no apoya sus decisiones en el poder, su autoridad tendera a verse desafiada” (idem).

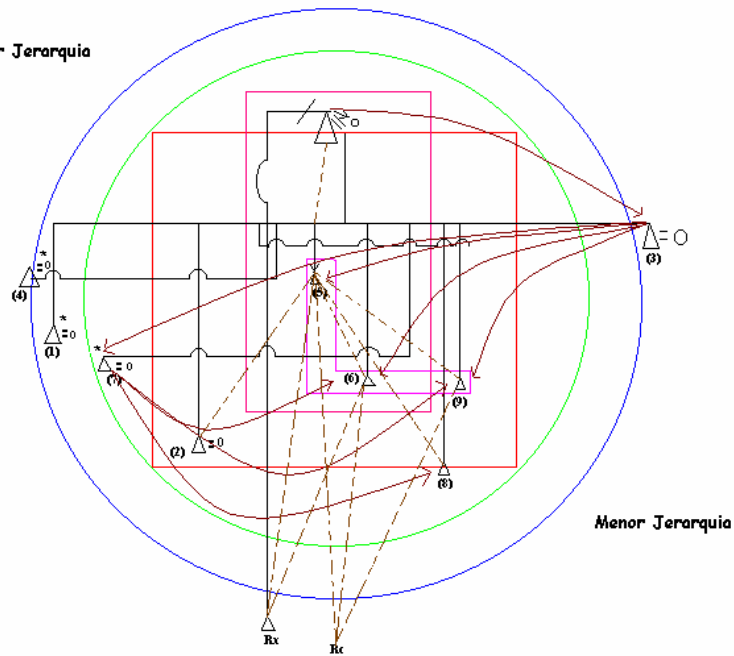
Lo siguiente intentará explicar al lector de una manera más clara los diagramas 1 y 2, en donde la estructura jerárquica de las dos familias es la misma con la diferencia de que la familia católica representa en mayor grado las nuevas tendencias en cuanto a la relación entre padres e hijos. En cambio, la familia protestante es bastante más rígida en este sentido.

Como ya mencioné los dos casos conservan la misma estructura jerárquica por tanto la explicación se dará para los dos diagramas: En estos se pueden observar cinco espacios rosa(escuadra), rojo(rectángulo) rosa (cuadro), verde (círculo) y morado (círculo). Observándolos de adentro hacia afuera se tiene en primer lugar el espacio rosa (escuadra) que es el taller de la familia donde interáctuan principalmente los hijos solteros y donde los conflictos que se dan en ese espacio son de tipo laboral. El siguiente espacio es el rojo (rectángulo), que comprende el ámbito religioso, el cual representa la influencia de este aspecto en las cuestiones laborales, es por eso que se observa al rectángulo abrazando a la escuadra. Por tanto las jerarquías en el ámbito laboral son influidas por el comportamiento religioso o moral de los miembros familiares. El espacio rosa (cuadro) es la unidad doméstica y en él se da la relación de poder moral, laboral o religiosa que existe entre los hermanos casados y solteros residentes en la misma unidad doméstica y donde las relaciones de poder se mezclan, es decir quien tenga mayor jerarquía en el ámbito laboral, no quiere decir que también la tenga en lo religioso o en lo moral; esto lo marcan las flechas en curva, las cuales indican quien tiene o quien ejerce influencia en lo moral y en lo religioso. Lo mismo sucede con las líneas punteadas, pero éstas funcionan para la relación de poder en lo laboral. El círculo verde indica la residencia de emparentados o residentes únicamente, es decir, los hermanos que sólo viven en la misma unidad doméstica pero que no trabajan allí. En el caso 2 se observa como el hijo numero 8 se encuentra entre el cuadro rosa y el círculo verde esto se explica porque éste tiene constantes problemas con el jefe familiar y entra y sale de la unidad doméstica, es decir a veces trabaja en el taller y en ocasiones sólo es residente de la unidad doméstica. El círculo azul se refiere a los hermanos que viven en la misma calle como sucede en el caso 2 con el hijo 1 y 4, aunque éste se encuentra entre el espacio azul y afuera del diagrama, debido a que trabaja fuera de la Ciudad y sólo visita a su familia -que vive en la misma calle- cada 15 días. Finalmente, tenemos los miembros que están fuera del diagrama los cuáles son los que viven en otras colonias distantes y que pueden o no trabajar en la unidad doméstica, pero que mantienen cierto nivel en la estructura jerárquica como es el caso de la familia protestante, en donde se observa que el hijo 3 es quien está por encima de todos en lo que respecta a la jerarquía moral y religiosa esto debido, como ya se mencionó a que éste es el miembro que más participa en las actividades religiosas, y el que se comporta de acuerdo a las exigencias de su doctrina, por tanto recibe del jefe familiar el poder para controlar o influir en la conducta de los demás miembros. Ahora los trabajadores externos (Rx y Rc) son los trabajadores que no son miembros de la familia nuclear.

Vemos pues que la dos familias son unidades cohesivas fuertes que representan grupos relativamente cerrados. Cada una se mantiene unida por los lazos familiares tradicionales de lealtad y autoridad paterna, fines económicos comunes y dependencia mutua. En cuanto a las relaciones entre los cónyuges y de estos últimos con los hijos, como ya mencioné, la familia Ugalde (católicos) representa en mayor grado las nuevas tendencias del catolicismo, en donde se observó un ambiente más hogareño, un tanto más libre y democrático y en términos generales más rico en bienes y en la variedad de opciones y vivencias, mientras que la familia

Diagrama caso 2

Mayor Jerarquía



Menor Jerarquía

= Relación de poder y jerarquía laboral.

= Jerarquía moral y religiosa.

= Espacio trabajo-religión (residentes y trabajadores emparentados).

= Espacio de trabajo (trabajadores emparentados, ligadura laboral y secularizada).

= Espacio de residencia (emparentados o residentes únicamente). Ver diagrama pag. 20

= Espacio de residencia vecinal (emparentados que no corresiden pero son vecinos).

= Espacio de residencia distante (emparentados y no emparentados residentes en otras colonias).

* = Emparentados que trabajan en otros talleres.

Rx = Trabajadores externos (otra religión).

Rc = Trabajadores externos (religión católica).

Quintero (protestantes) paradójicamente, son un ejemplo del antiguo esquema catòlico en la cual se observa mäs autoritarismo por lo que existe mayor represion y la individualidad , la expresividad y la “libertad” personal son menores.

CONFLICTOS INTRAFAMILIARES Y MECANISMOS DE CONTROL.

En los diagramas anteriores pudimos ver la complejidad de las relaciones parentales, laborales y jerárquicas presentes en cada uno de los talleres, sin embargo cada caso representa una estructura particular de estas relaciones. Veámoslo detenidamente observando los conflictos que se generan en cada uno de los casos.

Caso I (Familia Católica).

Los conflictos que se generan al interior de esta familia se fundan en el control que se hace de los recursos o ingresos que se generan en la unidad productiva, así como por los privilegios diferenciados, los cuales marcan posiciones jerárquicas manipuladas por el jefe familiar, para efectos de integración y reproducción del taller familiar. Una de las estrategias que maneja el señor Ugalde, es otorgar el derecho a su mujer de distribuir los ingresos, es decir, la enviste de autoridad, con la finalidad de no tensar la relaciones laborales, además de que como cuenta el señor Ugalde: “es la mujer la que tiene un mejor control del dinero”. Otra de las estrategias que adopta el jefe familiar es tratar que la distribución de ingresos se tornen menos jerarquizados, aunque no pueda evitarlo del todo ya que como el mismo comenta: “siempre trato de ser igual con todos, aunque por lógica siempre el mayor tiene más necesidades económicas, entonces hay que darle un poco más”.

Dado que en este caso los hijos son jóvenes de entre 20 y 26 años (en el grupo de los solteros) los conflictos se tornan más frecuentes en el ámbito del consumo suntuario como: vestimenta costosa en general y de un tercer tipo como diversiones, aparatos electrónicos, usos del auto, es decir, bienes de alto valor simbólico. De modo que las posiciones jerárquicas en esta familia, se observan en este ámbito ya que, el hecho de que algún miembro de la familia goce de mayores privilegios tanto económicos como sociales, marca una jerarquía de poder de unos sobre otros. Así encontramos que el hijo 2s goza de mayores beneficios económicos y mayores derechos de autodeterminación que el padre le otorga, siempre y cuando esté respondiendo a las funciones encomendadas por éste. La hija 3s esta sujeta en mayor medida a la autoridad del padre, aunque goza de algunas prerrogativas por ser participante directa en las actividades de la empresa.

El conflicto se gesta con mayor frecuencia con el hermano 4s, cuando por ejemplo, este observa que su hermano mayor (2s) viste con mejores prendas (con mayor valor simbólico) o cuando el padre le otorga mayor libertad, inicia una pugna por igualar o al menos acercarse a tener los mismos derechos²⁴. Lo mismo

²⁴ En este sentido Foucault advierte que “se educa a las poblaciones enteras para que se maten mutuamente por la necesidad que tienen de subsistir”(1983: 164-165). En este punto, Foucault desea dar a entender que el poder en la guerra no sólo es el poder tanático de matar y destruir vidas, va más allá, arguyendo que la guerra representa una lucha por la sobrevivencia, por la riqueza, por el predominio de la voluntad de poder. Etc. Entonces la guerra sería una voluntad de poder, una necesidad “erótica” de vida.

sucede con el hijo menor 5s quien también manifiesta sus incorformidades. De tal modo que para garantizar la integración y reproducción del grupo, el jefe familiar, resuelve este tipo de conflictos cediendo un poco a las exigencias de los hermanos menores, manipulando los bienes de consumo (símbolos de poder). De tal forma que el conflicto sea –si no totalmente abatido- controlado por decirlo de alguna forma. Se observa pues, que lo que hace que al poder se le acepte, es que simplemente no pesa como una fuerza que dice “no”, sino que de hecho es atravesado, produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos, es preciso considerarlo como una red reproductiva que atraviesa todo el cuerpo social, más que como una instancia negativa que tiene como función reprimir. En este mismo sentido, Adams afirma lo siguiente: “para mantener su liderazgo el cabecilla debe satisfacer constantemente a los miembros, lo cual suele explicar no sólo la exhibición exitosa de habilidades de liderazgo, sino también, hasta cierto punto, diversiones y ritos, regalos, etc.” (1978: 93). Siguiendo con el conflicto, otro de los motivos que lo generan y que afectan las relaciones laborales es el referido a la importancia que le da el padre de familia al desempeño de los hijos en sus estudios, al respecto comenta: “yo no les exijo que trabajen en el taller cuando están ocupados en lo de su escuela pero si no me responden en ello, ahí sí me enoja mucho, porque mi función aquí es trabajar para que ellos se preparen”. Este aspecto es de tal importancia para el jefe familiar que de no cumplirse impone sanciones, principalmente a los hijos menores, ya que “con el mayor soy más directo: si no estudias ponte a trabajar, así que él ya sabe lo que tiene que hacer”.

El horario de llegada a casa que el jefe familiar impone, es otra causa que origina conflictos y que además marca claramente una desigualdad moldeada por edad y sexo. El conflicto se desarrolla porque con frecuencia los miembros sobrepasan el límite de tolerancia establecido. Los límites están establecidos jerárquicamente: El hijo 2s puede llegar por ejemplo a la 3 de la mañana (los fines de semana) o no llegar, previo aviso al jefe. La hija 3s debe avisar a donde va y debe llegar a las diez de la noche, máximo a las 11. 4s tiene que pedir permiso para llegar a la misma hora que el mayor y no puede faltar a la casa. Finalmente el menor 5s debe pedir permiso y su hora de llegada es fijada por el jefe, dependiendo el lugar a donde vaya. Todo este tipo de conflictos merman las relaciones laborales internas e impiden el funcionamiento del taller familiar. Por tanto el jefe opta –inconsciente o conscientemente- por establecer estrategias y mecanismos de consenso en donde los miembros de mayor edad –en este caso- aportan opiniones para tomar decisiones, aunque finalmente las más importantes son tomadas por el jefe familiar, la esposa y el hijo mayor. Por ejemplo, para la resolución de los conflictos laborales y familiares el padre siempre pide la colaboración de la madre como elemento mediador, ya que, como ella no trabaja en el taller, no está sujeta a las tensiones que se generan durante el proceso productivo. Esta estrategia es utilizada por el jefe, como mecanismo de integración y continuidad de la unidad doméstica, es decir, como un mecanismo de control que tiene como finalidad evitar lo más posible confrontaciones directas con los hijos, ya que con estos interactúa diariamente. Al respecto el señor Ugalde indica: “mi esposa se encarga de decirles para no tener problemas con ellos, aunque cuando es necesario sí intervengo yo”. En este sentido podemos introducir una explicación de transferencia de poder para esta situación, en la que se transfiere el control no así el poder. “Si A cede el control y el poder a B, diremos que

ha habido una transferencia de control, y supondremos que A ha perdido todo el poder contingente. En cambio, cuando hablamos del poder que ha sido concedido o asignado, estaremos refiriéndonos a situaciones donde el controlador original ha retenido por lo menos cierto grado de control y no ha renunciado al poder que ejerce sobre la persona a la que ha concedido poder” (1983: 55). En este caso. Lo que transfiere el jefe familiar a la madre y al hijo mayor es el derecho a tomar decisiones, con el supuesto de que éste retiene el control y permanece detrás de los nuevos ejercitadores del poder apoyando sus decisiones.

En este caso, vemos que el poder esta orientado hacia las cosas materiales. En este sentido, valdría la pena evocar la definición de Hobbes, citada por Adams a este respecto: “cualquier cosa puede convertirse en la base del poder: una casa, un enredo amoroso, una idea, pueden convertirse en instrumentos en manos de quien busque poder. Pero para convertirlos en poder, el buscador de poder debe encontrar seres humanos que valoricen éstas cosas suficientemente para seguir su liderazgo en su búsqueda. Por lo tanto el poder supone siempre varios seres humanos que se unen en la búsqueda de un objetivo común”. (1983: 35). Es probable que la idea central que debemos tener en cuenta al discutir los valores en el contexto del poder sea que los valores se adscriben a las cosas como apunta Adams: “es incorrecto afirmar que los individuos buscan valores, excepto en un sentido metafórico, lo que buscan son cosas, es decir, flujos y formas de energía, a los que han imputado valor”(ibidem). En este sentido, debemos reconocer la capacidad que tienen los seres humanos para simbolizar. Como en este caso, el hecho de que el jefe familiar otorgue mayores recursos y privilegios al hijo mayor 2s, siendo actos físicos, descansan también en el acuerdo cultural existente acerca del contexto y el significado, por ejemplo, de la primogenitura. Lo que tenemos aquí, es el control de un símbolo que enviste de poder al hijo mayor y se manifiesta a través de las cosas, por ejemplo: se observa que el hijo mayor tiene la posibilidad de vestir con prendas de mejor marca, usa joyas, usa el auto del jefe familiar, tiene mayor libertad en cuanto a horarios de llegada, etc. El control de todos estos elementos es control de formas y flujos de energía. Estas formas y flujos de energía, por poco importantes y triviales que parezcan en términos de energía, son aceptados colectivamente como representaciones de cierto proceso complejo. Así pues: “el control del símbolo descansa en algún punto sobre una asignación de poder a un individuo o una unidad específicos para que realicen, bajo ciertas condiciones reconocidas, un acto ritual; este acto ritual es un símbolo que lleva un significado equivalente a todos los que comparten esa cultura particular. El control del símbolo se compone así, en realidad, de una combinación particular de control y poder. Algún conjunto de personas, o de unidades sociales que controlan cierta porción importante del ambiente, entregan su derecho de toma de decisiones, es decir, su poder potencial” (idem.:41). Para mantener limitadas las actividades de este individuo, ésta persona o unidades sociales se ponen de acuerdo sobre algún control ritual o control de símbolos que indicará el momento en que dicho individuo este ejerciendo este poder derivado bajo circunstancias aprobadas, esto quiere decir que la posición de poder del hermano mayor debe ser consecuencia, no sólo de su posición edad, sexo, sino determinada por su mayor capacidad, destreza o dotes especiales requeridos en la unidad productiva.

Las personas que conceden el poder restringen el uso de este poder a ciertas situaciones. Así pues, “ el uso del control del símbolo sólo transmite significado si se usa bajo las circunstancias rituales correctas. Si se usa

correctamente, se reconocerá el poder en acción ; si se usa incorrectamente, no se reconocerá el poder” (ibidem).

CASO II (Familia protestante).

En este caso el conflicto se funda principalmente en el terreno de lo religioso dado el fuerte poder que posee el jefe familiar en su institución religiosa. De tal forma que el jefe familiar impone totalmente este poder al interior de su familia, determinando una muy marcada “racionalidad del comportamiento” , originada en un impulso –consciente o inconsciente- irresistible para acumular poder en el ámbito religioso, es decir, el jefe trata de que sus hijos observen una conducta intachable que los haga merecedores de ocupar posiciones importantes dentro de la estructura familiar y religiosa y por otro lado, el buen comportamiento de los suyos evitará manchar la imagen “pulcra” que la comunidad religiosa guarda de él. Así encontramos un fuerte manejo de los valores religiosos que el jefe familiar hace para el control y mantenimiento del poder, lo que ha generado constantes rupturas al interior de la unidad productiva, aunque por otro lado también hay quienes reconocen y comparten estos valores, sometiéndose a las pautas de conducta impuestas por el padre²⁵. Cada uno de los miembros debe asistir al templo en determinados días de la semana. Los días que no les toca asistir y que generalmente son usados para distracciones, la hora de llegada a casa no debe pasar de entre once y doce de la noche, de no ser así, al día siguiente el jefe familiar toma cartas en el asunto llamando fuertemente la atención a quien haya violado esta regla generándose así, el conflicto que afecta las relaciones en el taller. La conducta en la vida social extra laboral es controlada y vigilada enérgicamente por el jefe familiar y su esposa quien también funge como pastora de otro templo.

Los hijos que intentan adoptar las reglas más liberales del “Nuevo mundo”, se ven limitados, atados a la vieja religión, con sus sanciones y sus tabúes, por el control de los jefes familiares, hasta que la frustración se convierte en rebelión y la unidad familiar resulta destruida. En este sentido Adams acota que: “la manipulación o el ejercicio del control de un actor sobre el ambiente de otro puede traducirse instantáneamente en una relación interpersonal, que en forma implícita puede ser a la vez coercitiva y cooperativa, ya que contiene la operación potencial de las sanciones; el poder es así una relación que existe por referencia a cosas que pueden describirse como externas a cualquier actor particular: las formas y los flujos de energía, y la equivalencia de los valores” (1987). Vemos como la religión en este caso, se convierte

²⁵ Foucault indica que: no hay que analizar el poder en el campo de la subjetividad de los individuos que detentan el poder señalando que: “no tiene sentido preguntarse por las intenciones y la voluntad de los poderosos. De lo que se trata es de investigar la estructura microfísica del poder, el conjunto de prácticas y dispositivos tecnológicos de dominación. El poder en el mundo contemporáneo se reproduce a través de ciertos lugares tácticos y estratégicos que los individuos ocupan dentro de las instituciones, por lo tanto, no es importante la voluntad ni la ideología de los sujetos particulares; interesan más los puestos específicos mediante los cuales se reproducen las prácticas de poder”(Foucault, 1980: 157). Este planteamiento es coherente con su concepción de poder como tecnología, como conjunto de estrategias y dispositivos anónimos que producen formas circulares microfísicas de dominación, pero, no se debe dejar a un lado –como lo ilustra la descripción etnográfica referida a esta cita- la subjetividad como expresión de la necesidad de dominar que tienen los poderosos y de servir que tienen los subordinados. Debemos recordar que el poder también se interioriza en los individuos desde que se es niño, a través de la familia, mediante la imposición de la ley del padre, o como lo percibe Weber arguyendo que el poder implica una racionalidad en donde la tradición, el carisma del líder, se construyen en diferentes tipos de dominación. Todos en su conjunto están inmersos de subjetividad.

en un símbolo vivo de la identidad y de la unidad del grupo, símbolo que el jefe familiar se encarga de manipular, para efectos de “integración” de la unidad productiva. Al preguntarle al señor Quintero si la religión le ha servido como un mecanismo de integración, me contesta lo siguiente: “basándome en lo que dijo “Jesús” he tratado que mis hijos se comporten de la mejor manera posible y lleven una vida ordenada”. La mecánica que utiliza el señor Quintero para la construcción de posiciones jerárquicas se enmarca en el ámbito de lo religioso ya que en este caso, el hijo mayor 1c no participa prácticamente en los asuntos de la unidad doméstica, es decir, no existe ninguna relación entre éste y el jefe familiar, esto se explica por los constantes problemas que se daban entre ellos, debido según me contaron : “Es que la verdad a mi me gusta un poco el “desmadre” y eso a mi pápa es lo que más le molesta, por eso no trabajo con él”. Por otro lado el señor Quintero relata: “ese no trabaja conmigo porque aquí no puede hacer de las suyas, casi no lo veo, llega siempre a las diez de la noche de trabajar. Diario pasa a la casa (casi todos viven en la misma calle) a avisar que ya llegó, y se va, y cuando no lo hace, ya se que llegó borracho o llegó muy tarde”. Así, el poder y el control será transferido a los miembros que mejor conducta observen y además por los hijos que más se acerquen a participar en las actividades religiosas, además del buen desempeño en las actividades laborales. El caso del hijo 2c ilustra también esta afirmación, en donde el individuo tampoco es integrado al grupo laboral, ya que tampoco se quiso someter al control ejercido en la familia. Lo mismo sucedió con el hijo 8s quien no le interesó compartir con el grupo los valores religiosos inculcados en la unidad familiar.

Otra causa de conflicto que se genera en esta familia, se debe a la repartición de los ingresos que el jefe de familia realiza en forma muy limitada, generando incorformidades. Los ingresos se realizan en forma muy reducida. Esta causa de conflicto se observó más agudizada entre los hijos casados que anteriormente laboraban con él jefe de familia debido a que este se negaba a mejorarles lo asignado, motivo por el cual decidieron buscar otro trabajo, originándose así la disgregación de miembros en la unidad productiva. Lo mismo sucede con el hijo 8s quien suele no trabajar en ciertos periodos, porque según el señor Quintero...”no le gusta trabajar conmigo por que nada más le gusta andar en la calle y tengo problemas con él. Es muy noviero y lo que le doy, según él no le alcanza ¡es un desorden ¡”.

Si tratamos de comparar los mecanismos de control utilizados en las dos familias, podemos ver como éstas adoptan formas simbólicas diferentes para lograr los mismos tipos de funciones simbólicas. Por ejemplo vemos como cada uno de los grupos tienen sus propios símbolos de distinción, es decir de identidad y exclusividad, lo cual es logrado a través de formas simbólicas diferentes: creencias, genealogías, estilos especiales de vida, nociones de pureza, y corrección ,etc. Obviamente, como pudimos observar, existen otras formas simbólicas que no están incluidas ni en la categoría del parentesco ni en la del ritual. Existe la tendencia a olvidarnos de esta diversidad de formas simbólicas cuando estudiamos las sociedades preindustriales de cambio o las sociedades más desarrolladas. En tales casos, los símbolos de parentesco y de ritual pierden su significado y entonces tendemos a hablar de “desintegración social” o cuando nos referimos al ritual en particular de “secularización”. Aunque los símbolos rituales y los símbolos de parentesco puedan caer en desuso en la sociedad moderna, otros símbolos ocupan su lugar articulando las funciones simbólicas viejas, tanto como las nuevas, como apunta Cohen “un cambio de forma simbólica no ocasiona un cambio de

función simbólica, porque la misma función puede lograrse con nuevas formas. Igualmente, una continuidad de forma simbólica no necesita ocasionar automáticamente una continuidad de función simbólica, pues la misma forma puede cumplir nuevas funciones. El desafío de la antropología política reside en el análisis de esta implicación dinámica del simbolismo o de la costumbre, en las relaciones de cambio del poder entre individuos y grupos”. (1979: 61).

En los casos estudiados, vemos como los jefes familiares adoptan diferentes formas simbólicas para lograr los mismos tipos de funciones simbólicas de acuerdo a sus especificidades culturales. Por ejemplo, en el caso II el jefe de la familia protestante se opone categóricamente al empleo del baile y de bebidas alcohólicas en su simbolismo, en el caso I el jefe de la familia católica hace un uso estratégico de estos símbolos en su estructura interna, pero finalmente, los dos jefes logran su objetivo, que es: la “unidad” que garantiza la continuidad del grupo. A este respecto, Cohen señala que “en épocas de cambio algunas formas simbólicas de los hombres, pueden proporcionar soluciones mejores a los problemas generales de un grupo que otros símbolos, y aquellos hombres que los crean, movilizan y articulan pueden llegar a ser líderes y conseguir que sus símbolos sean adoptados por el grupo” (idem.: 62). En el caso II creo que todos estaremos de acuerdo en que los valores religiosos en la vida familiar se profundizan con un enfoque funcional ya que la creencia y las prácticas religiosas son consideradas por el jefe familiar como una realidad social que influye profundamente en la conducta social de la familia. Vemos pues, que a pesar de cuanto se ha escrito sobre la organización de la familia, la religión sigue siendo, en gran parte, una cuestión familiar, una lealtad heredada, una experiencia de grupo. De modo tal, que cuando las actitudes y los valores religiosos están implícitos en la vida familiar existe una fuerte tendencia a creer que todo alejamiento de la religión familiar es una deslealtad hacia los padres, como se observa en el caso II donde los motivos de la rebelión de tres de los miembros son así muy diversos. A veces el acto de la rebelión se desea por sí mismo, como ocurre con algunas indiscreciones sexuales juveniles (8s) . A veces el acto es en sí mismo desagradable, pero precioso como símbolo de liberación; algo así como fumarse el primer cigarrillo de marihuana (2s). Del mismo modo la negativa a ir a la iglesia con la familia puede tener una base intelectual sana o ser , únicamente, un acto simbólico (1s). Pero el antropólogo que ha tenido el privilegio de recibir las confidencias de los jóvenes rebeldes saben que, a menudo, el centro mismo del ataque es la religión, con todas sus exigencias e implicaciones.²⁶

En esta investigación se observa como las relaciones de poder se desarrollan y mantienen mediante símbolos. Valores, normas, reglas, y conceptos abstractos como el honor, el prestigio, el rango, etc. Todos estos elementos son tangibles gracias al simbolismo que los líderes familiares utilizan como mecanismos de control, generando inevitablemente, conflictos entre los miembros del grupo. Ciertamente al elaborar esta

²⁶ **Garma entiende la rebeldía como un tipo de movilidad religiosa, que consiste en el camino que sigue el** creyente que se convierte en apóstata o hereje. Esto se refiere “al individuo que habiendo abrazado la verdadera religión, la abandona por completo. Puede irse otra religión, volviéndose un hereje, un ser que se desvía de las supuestas verdades religiosas. También puede renunciar a toda creencia religiosa. El individuo llega a pensar que todas las religiones son igualmente falsas. Ya no cree en nada. Es un ateo y es posible que también se haya convertido en un apóstata” (Garma, 1997: 158). Llama la atención que el problema de la apostasía se ligue precisamente a los hijos de los pastores, quienes desconocen experiencias comunes a la población, como las fiestas o el baile. Los padres conversos, por lo menos conocían éstas experiencias de primera mano y habían renunciado a ellas después de haberlas vivido, pero los hijos, en cambio, no habían tenido estas experiencias por lo cual se sentían muy atraídos por ellas, no obstante que les estaban prohibidas. No se podría aplicar esto a todos los hijos de conversos, pero ciertamente en la casa de un pastor o predicador, las normas religiosas deben ser cumplidas de una manera muy estricta (ibidem).

función del simbolismo, “Gluckman llega a declarar que el ritual y el ceremonial no sólo, expresan cohesión imprimen en la gente el valor de la sociedad, y sus sentimientos sociales, sino que exageran los conflictos reales de las normas sociales y afirma que existe unidad a pesar de los conflictos (Cohen, 1979).

CONCLUSION.

A lo largo del presente escrito pude observar que las relaciones de los miembros de las familias zapateras estudiadas, son descritas más acertadamente en términos de los patrones generados por la uniformidad de hábitos y asociaciones. Tales patrones se forman dentro de la vida de la familia y su trabajo cotidiano. Las relaciones de los padres con los hijos caen reiteradamente en patrones regulares de esta clase que difieren poco de un taller a otro.

En términos simplistas, la posición de los padres es una de subordinantes y la de los hijos una de subordinados. Sin embargo, la edad ópera como forma simbólica cambiando un poco los modos de dirigirse unos a otros y los tratos y consideraciones recíprocos en las relaciones internas de estas familias zapateras. Las posiciones de poder relativo de las partes se establecen en términos de los acontecimientos que ocurran entre ellas. Estos acontecimientos se suceden al paso de los años y redefinen o modifican las relaciones en su transcurso. Por ejemplo, cuando un miembro de la familia se casa su posición jerárquica tiende a cambiar o cuando se genera un conflicto y alguno de los miembros tiene que salir del grupo.

Los años de asociación familiar en los actos y los acontecimientos de una vida en común, construyen adaptaciones muy sólidas y lazos emocionales muy íntimos entre todos los miembros que comparten la vida en el taller. Los lazos son compatibles, los ajustes se hacen tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral a través de la manipulación de símbolos. Hay reciprocidad de obligaciones y expectativas. En este sentido Adams afirma que “el marco psicológico con el que trabaja cada individuo debe ser tal que las consecuencias provean a los diversos actores de expectativas conductistas equivalentes. Hay una participación de entendimiento y expectativas, aunque la única forma específica del entendimiento de cada individuo dado pudiera seguramente, bajo análisis, resultar ser de una configuración muy diferente de la de otros participantes. (idem.: 34).

Así, toda la familia participa en las actividades del taller. Las tareas variaron de acuerdo con la edad, el sexo, y la posición o jerarquía relativa, el grupo trabaja en un esfuerzo “armónico” en el que se observó un ritmo definido. Las tareas divididas en formas diversas y dirigidas por el jefe familiar, se correlacionan con la meta perseguida. En este contexto de esfuerzo “concertado” se hacen evidentes los mecanismos de control ejercidos entre los miembros familiares, sin embargo, éstos no se limitan únicamente al proceso productivo, sino que se extienden hacia todo el campo del comportamiento del individuo. Los jefes familiares imponen – consciente o inconscientemente- obligaciones, sentimientos y valores, controlan la acción y las actitudes individuales y manejan una norma de comparación entre el calzado hecho en “nuestro propio taller” y el de otros.

En estas unidades productivas el “empresario” es también el esposo, padre y dueño del taller. Al interior del grupo tiene el papel de controlador, sometido a las restricciones convencionales de su autoridad, ya que (en los talleres familiares) a mayor autoridad aumenta el grado de responsabilidad. En lo que respecta al proceso productivo, pudimos ver que éste dirige la actividad de la familia que trabaja al unísono. En su papel de

director, se ocupa de que todo el proceso por el que pasa la elaboración del calzado salga lo mejor posible, además controla toda la producción de la cual es informado por el hijo mayor –o el se encarga- de lo que se vende. Por otro lado, le corresponde realizar todo el trabajo que presente mayor dificultad, ya que es él quien posee todo el conocimiento referido al proceso productivo. La utilidad generada por tal trabajo queda a su disposición; la distribución del ingreso entre las necesidades familiares y las exigencias del taller depende de sus decisiones, sin embargo, se observó que éstas respondieron a un ajuste consensual entre él y las esposas, a favor del grupo.

Aunque pueden distribuir como quieran los recursos ganados con el trabajo del grupo, los hijos siempre esperan recibir su parte en proporción al trabajo que desarrollan de lo contrario esto dará lugar a inconformidades que por lo regular desencadenan en conflictos.

Por otro lado, la división del trabajo entre los miembros surge en un campo de intereses y obligaciones más amplios. Forma parte del comportamiento recíproco entre estos y el jefe familiar. La enseñanza recibida por cada uno desde la niñez en el trabajo zapatero pone de manifiesto este hecho. Cada hijo aprende alguna parte del proceso productivo en la economía zapatera como una preparación extra para el futuro. A este respecto, podemos ver como “los símbolos también objetivan los roles y les dan una realidad que se separa de las personalidades individuales de sus detentadores. Los hombres son instruidos en sus roles, instalados en ellos, y ayudados a desempeñar sus deberes en el curso de una serie de actividades simbólicas estilizadas” (Cohen:1979). Al objetivar roles y relaciones, el simbolismo logra un tipo de estabilidad y continuidad sin el cual la vida social no puede existir. En estos términos el poder es un proceso variable.

La variabilidad del poder que gira en torno a este tipo de división del trabajo, evidencia el carácter simbólicamente determinado de las distinciones y su génesis en las relaciones de poder.

La división del trabajo con base en la edad indica también posiciones jerárquicas en la estructura familiar, son parte de la conducta esperada del zapatero como miembro familiar y se configuran en su interrelación dentro del grupo.

El control que se ejerce entre los miembros en el trabajo y en la vida de la familia en general mostraron un patrón constante en las dos familias estudiadas. Como ya vimos, el jefe familiar es el dueño y director de la empresa, en él está representado el poder al interior de ella, controlando el proceso productivo y los ingresos generados de la venta del calzado, así, los hijos trabajan bajo la mirada de éste y consultan con él las decisiones que se tomarán para el desarrollo de la actividad laboral no importando la edad de los miembros. Bajo estos términos, el individuo crece y toma su lugar en los sistemas de control ejercidos en la familia zapatera, es parte de la unidad productiva que es a la vez su propia familia. Las técnicas del oficio se le transmiten por medio del padre o de los hermanos mayores quienes poseen el conocimiento y las habilidades necesarias para ejercer control sobre los hermanos menores. A este respecto Adams maneja un concepto clave para entender claramente como se ejerce control a través de la transmisión de conocimientos: que es el de la *tecnología* el término lo usa en un sentido amplio: “se refiere a un conjunto de conocimientos, habilidades y materiales para modificar el orden (es decir, las relaciones espacio-tiempo) de algún conjunto de formas de energía”. (idem.: 31). Es importante recordar que el control incluye muchas cosas entre ellas la posesión de ciertas habilidades por parte de un individuo. “Mientras que el control se refiere a las cosas, ocurre a menudo

que los seres humanos son tales cosas” (idem.: 39). Bajo estos sistemas de control el individuo adquiere los conocimientos que le permitirán formar su propia familia zapatera, y de esta forma generar la continuidad de la unidad productiva.

En otro nivel, el conocimiento adquirido es algo más que tecnológico per se; recibe en el taller todo el adiestramiento que lo convierte en un miembro exclusivo de su clase. A medida que el individuo crece, aprende y trabaja en alguna parte del proceso productivo, se va generando un proceso de valorización de las técnicas aprendidas, el padre está al tanto de que el hijo aprenda bien todo lo que se le enseña. El proceso es gradual. Forma parte de la experiencia diaria a lo largo de mucho tiempo: a la edad de 7 u 8 años empieza a relacionarse cada vez más con sus hermanos mayores y a realizar pequeñas encomiendas que lo ponen más y más en contacto con la unidad productiva y sus sistemas de control. Aún después de volverse adulto, mientras permanezca en la unidad productiva, no escapará de la dirección del jefe familiar. Así pues, el hijo crece dentro del complejo total del poder familiar empero, por otro lado, desarrolla los sentimientos de afecto y dependencia hacia sus padres y hermanos, por el cuidado y atención que recibe de ellos. Aprende el código de conducta constitutivo de las maneras tradicionales de su grupo y las relaciones recíprocas dentro de la familia. Esta conducta va desde los mandados que hace para los miembros de la familia hasta el aprendizaje de la religión que se profesa en ella. Quisiera detenerme a hablar un poco sobre este punto. Dado que la religión se constituye como un producto del grupo, es decir, de individuos íntimamente asociados en las tareas esenciales de procurarse los medios necesarios de subsistencia, que se enfrentan juntos con riesgos elementales y que satisfacen juntos las necesidades básicas; la religión se convierte (principalmente en el caso II) en el principal medio simbólico que funda la identidad y la unidad del grupo. Símbolos que, por otro lado, los jefes familiares utilizan como herramientas ideológicas para mantener el control en la unidad productiva, de acuerdo a sus respectivas éticas religiosas. Para el caso II, la concepción clásica weberiana dice que el protestante generaba riquezas en el estricto sentido de una profesión, porque su posición era indicio de que “el señor”, que es el que ópera en los espacios más ínfimos de la vida, está con la criatura. En este sentido, el protestante no tiene otra disyuntiva que hacerse rico, ya que Dios derrama sobre sus elegidos sus dones. Esta versión clásica no ópera en la familia protestante estudiada, ya que se observa que ésta, no es la única racionalidad (la económica) que suele funcionar en el protestantismo. Existe una suerte de “economía externa” (en tiempo y espacio) originada de un impulso irresistible por acumular y concentrar poder en todos los ámbitos de la vida, por parte del jefe familiar quien hace un uso altamente racionalizado de las relaciones interreligiosas para la obtención, consolidación y mantenimiento de poder. Como señala Bastian: “teniendo en cuenta la evolución global de los protestantismos latinoamericanos desde la segunda mitad del siglo XIX hasta nuestros días, forzosamente sorprenden la mutación que han experimentado en el transcurso de los últimos 30 años. En términos generales se puede inferir que si los protestantismos del siglo XIX emergen de la cultura política del liberalismo radical, democrática y promotora de una pedagogía de la voluntad individual, los protestantismos populares y los pentecostalismos actuales, provienen de la cultura religiosa del catolicismo popular, corporativo y autoritario. Mientras que los primeros eran una religión de lo escrito, de la educación cívica y racional, los segundos son una religión de lo oral semianalfabeta y efervescente. Mientras que los unos eran portadores de prácticas incalculadoras de valores democráticos liberales, los otros

transmiten modelos caudillistas de control religioso y social” (1994: 300). En otro ámbito, cabe mencionar que las normas que rigen la conducta de los jefes familiares se proyectan como una suerte de síntesis de sus valores conscientes y de las motivaciones muchas veces reprimidas en el inconsciente. Estas normas que rigen la actitud y la ideología, se rectifican y adaptan de acuerdo con la pautas socioculturales de los grupos de referencia en los cuales participan. Los parámetros que se obtienen dentro de la estructura de autoridad y dominación familiar, se constituyen en parámetros estables para los hijos en su ulterior incorporación en la vida sociopolítica. La integración de la identidad ideológica concreta que asume el individuo se efectúa en forma tardía y secundaria, a partir de actividades creadas por el sistema de racionalidad e irracionalidad, rigidez y flexibilidad; estabilidad e inestabilidad que se aprenden dentro de la familia.

Así, el dominio paterno continúa en mayor o menor medida en estas familias, mientras viva el padre. Aún cuando la mayor parte de la actividad laboral recaiga en los hijos, estos no tienen el control de la dirección de las actividades del taller, ni la disposición del ingreso en su totalidad. Aún cuando los hijos que trabajan en otros talleres temporal o permanentemente, tienen que aportar una parte de su dinero para los gastos de la casa mientras permanezca en ella. Se observa entonces el control que el padre ejerce sobre todas las actividades de los hijos. Tal control no se limita al hecho de trabajar juntos. El jefe funge como juez de última instancia que otorga “castigos” o sanciones por las desviaciones en la norma de conducta en todos los ámbitos. Tiene poder pleno para el ejercicio de la disciplina, no obstante nada impide el desarrollo de gran orgullo mutuo del hijo por su experimentado y hábil tutor y capitán en el trabajo y del jefe por un posible sucesor y compañero trabajador meritorio y hábil, pero por otro lado, toda la conducta desarrollada en la relación se contrapone al surgimiento de una simpatía mutua sólida. Como consecuencia los antagonismos, inherentes a tal situación, estallan con frecuencia cuando surgen conflictos.

Como podemos observar, la división del trabajo entre los miembros y el jefe familiar es algo más que un arreglo en la administración de la empresa. Es parte en forma directa de los sistemas de controles, deberes y sentimientos que articulan la vida de la familia en su totalidad. El aprendizaje y la larga subordinación de los hijos en el trabajo zapatero, reflejan su relación con los padres de manera global.

En conclusión, en éste trabajo se hace patente la intensa interacción que se genera entre los miembros de estas familias, por el hecho de que sus relaciones familiares están asociadas directamente al espacio laboral, en donde el contacto entre los hermanos en estos dos ámbitos genera relaciones de poder y paradójicamente, genera también, relaciones de afecto y de ayuda mutua. Esto no sucede en otras familias en las cuales, las relaciones entre hermanos son afectadas por los logros de cada cual, de modo que la disparidad ocupacional o de posición entre hermanos se traduce generalmente en una distancia afectiva y en una falta de identificación, y entre hermanos de sexos distintos y entre hermanas a menudo significa una identificación no recíproca del hermano de posición más baja con el hermano exitoso de la familia. Por el contrario, los hermanos que caminan juntos hacia el éxito o hacia el fracaso se unen más. La similitud en las circunstancias de la vida, ya sean de triunfo o de derrota, y el apoyo mutuo, reafirman los lazos en las familias zapateras.

BIBLIOGRAFIA.

ADAMS, RICHARD N.

1983 *Energía y Estructura*. Fondo de Cultura Económica, México.

ADAMS, RICHARD N.

1978 *La Red de la Expansión Humana*. Edic. de la Casa Chata, México.

ANDREE, MICHEL.

1976 *Sociología de la familia y del matrimonio*. Península, Barcelona.

BOTT ELIZABEHT.

1990 *Familia y red social: roles, normas y relaciones externas en las familias urbanas corrientes*, Taurus, México.

BASTIAN, JEAN-PIERRE.

1993 *Los Disidentes*. Sociedades protestantes y revolución en México, 1872-1911. FCE, México.

BASTIAN, JEAN-PIERRE.

1994 "Protestantismos y Modernidad Latinoamericana". *Historia de unas minorías religiosas en América Latina*. FCE, México.

BAULEO, ARMANDO.

1974 *Estrategias familiares*. Alianza Universidad, Madrid.

COHEN, ABNER.

1979 "El análisis del simbolismo en las relaciones de poder" en: J.R. Llobera, et.al (comps.) *Antropología Política*, Anagrama, México.

CASTELLAN, IVONNE.

1985 *La familia*. FCE, México.

DEVEREUX, GEORGE.

1990 *De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento*, Siglo XXI, México.

FOUCAULT, MICHEL.

1980 *La microfísica del poder*. La piqueta, Madrid.

FROMM, ERICH Y OTROS.

1980 *La familia*. Península, Madrid.

GARMA, CARLOS.

1999 “Conversos, buscadores y apóstatas” en: Roberto Blancarte (compilador)
Perspectivas del fenómeno religioso, FLACSO-Secretaría de Gobernación, México

GARMA, CARLOS.

1992 “Pentecostalismo rural y urbano en México, diferencias y semejanzas” en: Alteridades et, al (comps.)
Ideología, simbolismo y vida urbana, UAM-I, México.

GERHARD, LENSXI.

1969 *Poder y privilegio: Teoría de la estratificación social*.
Paidós, Buenos Aires.

GODELIER, MAURICE.

1977 Modos de producción, relaciones de parentesco y estructuras demográficas. Bloch, Maurice
(compilador) en: *Análisis marxista y antropología social*. Anagrama, Barcelona.

GODELIER, MAURICE.

1989 *Lo Ideal y Lo Material, Economías y Sociedades*. Taurus, Madrid.

GARRIDO MEDINA, Y GIL, LUIS ENRIQUE.

1993 *Estrategias Familiares*. Alianza Universidad, Madrid.

IRA BUCHLER

1982 *Estudios de parentesco*. Anagrama, Barcelona.

INGRID ROSENBLUETH.

1984 *Roles conyugales y redes de relaciones sociales*.
UAMI, México.

INEGI.

1990 XI Censo General de Población y Vivienda. *Perfil Sociodemográfico, Edo. De México.*

1995 X Censo Comercial y X Censo de Servicios. *Cuaderno de información básica para la planeación municipal, Nezahualcóyotl.*

LEVI, STRAUSS CLAUDE.

1991 *Polémica sobre el origen y universalidad de la familia.* Anagrama, Barcelona.

LOMNITZ LARISSA

1976 *¿Cómo sobreviven los marginados?.* Siglo XXI, México.

LEWIS, OSCAR.

1975 *Antropología de la pobreza.* Fondo de Cultura Económica, México.

LEWIS, OSCAR

1986 *Ensayos Antropológicos* Grijalbo, México.

MONTES DEL CASTILLO, ANGEL

1989 "Símbolismo y poder". *Un estudio antropológico sobre compadrazgo y priostazgo en una comunidad andina,* Anhtropos editorial del hombre, Barcelona.

NIETO, CALLEJA RAUL.

1987 *La situación de los obreros del calzado en León Gto.*

Edic. de la Casa Chata, México.

PROSS, HARRY.

1980 "Estructura simbólica del poder". *Teoría y práctica de la comunicación pública,* Edit. Gustavo Gili S.A, Barcelona.

SARAVÍ, GONZALO.

1996 *Redescubriendo la Micro-Industria:* Los pequeños productores del calzado de un distrito industrial en México. FLACSO, México.

THOMPSON, JHON B.

1993 *Ideología y Cultura Moderna.* Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas.

UAM, México.