

DISERTACION PUBLICA

Casa abierta al tiempo  
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA


DENOMINACION DE LA TESIS  
CONSTRUYENDO IDENTIDADES: LOS NUEVOS SUJETOS OBREROS EN BOLIVIA.

En México, D.F. se presentaron a las 17:00 horas del día 10 del mes de NOVIEMBRE del año 2003 en la Unidad IZTAPALAPA de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del Jurado designado por la Comisión del Posgrado.  
DR. ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO;  
DR. NICOLAS CARDENAS GARCIA;  
DR. FERNANDO HERRERA LIMA Y  
DRA. ANGELICA CUELLAR VAZQUEZ  
bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretaria la última se reunieron a la presentación de la Disertación Pública para la obtención del Grado de Doctora en:

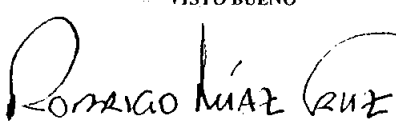
  
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA  
DIRECCION DE SISTEMAS ESCOLARES  
de:  
Jenny Lourdes Montero Justiniano  
Casa abierta al tiempo  
  
JENNY LOURDES MONTERO JUSTINIANO  
FIRMA DE LA INTERESADA


ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)  
JENNY LOURDES MONTERO JUSTINIANO  
Jenny Lourdes Montero Justiniano presentó una tesis producto de una investigación original cuya información aparece al margen y de acuerdo con el artículo 78 fracciones I, II, IV y V del Reglamento de Estudios Superiores de esta Universidad, los miembros del Comité resolvieron:


Aprobarla

REVISOR  
  
LIC. CARMEN FLORENS FABREGAT  
DIRECCION DE SISTEMAS ESCOLARES


Acto continuo, el Presidente del Jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

VISTO BUENO  
  
DR. RODRIGO DIAZ CRUZ  
DIRECTOR DE DIVISION

PRESIDENTE  
  
DR. ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO

VOCAL  
  
DR. NICOLAS CARDENAS GARCIA

VOCAL  
Fernando F. Herrera S.  
DR. FERNANDO HERRERA LIMA

SECRETARIA  
  
DRA. ANGELICA CUELLAR VAZQUEZ



***Universidad Autónoma Metropolitana***  
***División en Ciencias Sociales y Humanidades***

*Tesis para la obtención del grado de*  
*Doctora en Estudios Sociales - Línea de Estudios Laborales*

# Construyendo Identidades: Los nuevos sujetos obreros en Bolivia

Estudio de caso de la configuración identitaria de  
trabajadores/as fabriles de tres empresas  
manufactureras en Santa Cruz – Bolivia.

**Tutor: Dr. Enrique de la Garza Toledo.**

**Alumna: Mtra. Jenny Lourdes Montero Justiniano**

..... **Sede Iztapalapa** .....

Promoción 2000 - 2003  
México, D.F. junio 2003

Para mucha gente, la verdadera pérdida del sentido político es afiliarse a un partido, aguantar sus reglas, su ley. También muchas personas, cuando hablan de apoliticismo, se refieren ante todo a una pérdida o una carencia ideológica. No sé lo que pensará usted.

A mi parecer, la pérdida política es ante todo la pérdida de uno mismo, la pérdida de la ira y también de la dulzura; la pérdida del odio, de la facultad de odiar y de la facultad de amar; la pérdida de la imprudencia y de la moderación; la pérdida de un exceso y la pérdida de un equilibrio; la pérdida de la locura, de la inocencia, la pérdida del valor, así como de la cobardía, del espanto frente a todo, de la confianza, la pérdida del llanto y de la alegría.  
Esto es lo que yo creo.

*Marguerite Duras, Los Ojos Verdes.*

## *Agradecimientos*

---

**N**ingún esfuerzo de conocimiento es solitario. Como sostiene Galeano, todos estamos embarazados de mucha gente. La gente nos sale por los poros. Y así lo muestran las figuras de barro de los indios hopis de Nuevo México cuando representan a un narrador, todo brotado de personitas. Así, esta tesis está formada no sólo de los relatos de los trabajadores participantes en la investigación, sino además contiene a las personas que me sostuvieron durante este esfuerzo y, en esa medida, también recoge parte de su historia. Voy a mencionar a algunas de ellas.

Agradezco el cariño y confianza que me brindó la Federación Departamental de Trabajadores Fabriles de Santa Cruz durante el trabajo de campo, sin cuyo compromiso y apoyo esta investigación no hubiera sido posible.

En este trabajo también fue imprescindible el apoyo – académico y humano – del Dr. Enrique de la Garza, quien impulsó, enriqueció y facilitó mi trabajo desde el inicio de la maestría, hace ya cinco años, cuando esta tesis se presentaba como una lejana utopía.

Forman parte de estas páginas el esfuerzo y aliento de las personas que amo. José Luis -mi compañero a toda prueba- cuya fortaleza, cariño y paciencia me sostuvieron en momentos de desánimo y acompañaron mi alegría. Martita, cuyo valor, equilibrio y amor por la vida han sido siempre mi mejor ejemplo. Mary Silvia y José Ernesto, a quienes debo la certeza de que toda adversidad es superable y cuya energía y orgullo me acompañan siempre.

Finalmente, gracias por la solidaridad de todo mi grupo entrañable de amigos – maestros y compañeros– sin cuyo cariño mi grata experiencia en México no hubiera sido posible. Su amistad será lo más valioso de mi equipaje en mi retorno a Bolivia. Para todos, por siempre, mi agradecimiento y compromiso con los sueños compartidos.

# *Indice*

---

<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>Primera Parte</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo 1: La subjetividad en el vínculo acción – estructura</b>	<b>13</b>
1.1. Orden y Acción social: un problema clásico	15
1.1.1. La concepción del sujeto en el funcionalismo clásico	16
1.1.2. La compleja concepción del sujeto en Weber	18
1.1.3. El problema del sujeto en el marxismo	20
1.1.4. La primacía del sujeto en las interpretaciones subjetivistas	22
1. 2. Un mismo problema, búsquedas diversas: teorías contemporáneas y acción social	25
1.2.1. Constructivismo Estructuralista	26
1.2.2. Teoría de la Acción Comunicativa	28
1.2.3. Teoría de la Estructuración	31
1.2.4. La fenomenología y sus propuestas sobre intersubjetividad	35
1.2.5. Varios encuentros en la búsqueda de un sujeto dinámico	37
1.3. Convergencias y divergencias en torno a la noción de identidad	43
<b>Capítulo 2: Las diversas miradas sobre el sujeto obrero y la acción social.</b>	<b>51</b>
<b>Capítulo 3: El sujeto obrero y la constitución de su vida cotidiana</b>	<b>62</b>
3.1. El concepto de vida cotidiana	64
<b>Capítulo 4: Bases para comprender la relación entre estructuras, subjetividad y acción en el sujeto obrero</b>	<b>79</b>
4.1. La relación estructura/acción mediada por el significado	79
4.2. Subjetividad, identidad y construcción de sujetos colectivos	84
<b>Segunda Parte</b>	<b>90</b>
<b>Capítulo 5: Contexto nacional y regional</b>	<b>90</b>
5.1. Cambios pos-estructurales en Bolivia	91
5.2. Santa Cruz: el mito del desarrollo	100

<b>Tercera Parte</b>	<b>110</b>
<b>Capítulo 6: La familia obrera como ámbito de configuración de identidades</b>	<b>110</b>
6.1. Los estudios sobre la familia obrera desde la sociología del trabajo	112
6.1.1. La familia obrera como espacio social y cultural	113
6.1.2. Los estudios de género y la familia obrera	115
6.2. Bases analíticas para comprender la familia y su relación con la identidad	126
6.3. Hogares en Bolivia: datos demográficos sobre sus cambios y continuidades	129
6.4. Solidaridad y confrontación: familias obreras de tres fábricas en Santa Cruz	134
6.4.1. La familia de origen	134
6.4.2. La familia actual	144
6.4.3. Las relaciones familiares en terreno: características, roles y obligaciones de los miembros de la familia	150
6.4.4. Expectativas sobre el futuro	157
6.4.5. Los barrios	159
6.5. A manera de conclusión	163
<b>Capítulo 7: El trabajo en las fábricas</b>	<b>169</b>
7.1. Los estudios del trabajo y el problema de la subjetividad	170
7.1.1. La orientación del obrero/ra hacia el trabajo	171
7.1.2. Las actitudes y comportamientos obreros ante la tecnología	174
7.1.3. Los procesos subjetivos en la formación de la clase obrera	179
7.1.4. La subjetividad en los estudios sobre cultura obrera y corporativa	181
7.1.5. El proceso de trabajo y la subjetividad en los estudios de género	188
7.1.6. El problema del poder y el control en el piso de fábrica	193
7.2. Bases para comprender la relación entre subjetividad y proceso productivo	200
7.3. Industria manufacturera en Bolivia: saldos de una década de libre mercado	204
7.3.1. El perfil de las empresas grandes y medianas en los 90	207
7.3.2. Contribución de la planta industrial a la generación de empleo	209
7.3.3. Orientación a cambios en la organización productiva y del trabajo.	210
7.4. El trabajo en las fábricas: estudio de caso de tres empresas en Santa Cruz	215
7.4.1. Ingreso al mercado laboral	216
7.4.2. La organización del trabajo en las fábricas	219
7.4.3. Arenas en disputa: estrategias de distinción y poder en el taller	229
7.5. A modo de conclusión: el reconocimiento del “otro” en conflicto	242
<b>Capítulo 8: El sindicato como ámbito de integración obrera</b>	<b>247</b>
8.1. Aportes teóricos de los estudios sindicales	249
8.1.1. La subjetividad obrera transmitida por gestas heroicas resistentes al capitalismo	249
8.1.2. La subjetividad como problema de motivación hacia la participación sindical	251
8.1.3. La subjetividad obrera en los estudios del sindicato integracionista	252

8.1.4. La subjetividad obrera determinada por condiciones estructurales	256
8.1.5. Sindicatos como espacios donde predomina la subjetividad masculina	259
8.1.6. Vida interna del sindicato: discusión sobre construcción de legitimidad	261
8.2. Bases para entender la relación entre identidad obrera y legitimidad sindical	266
8.3. Antecedentes de un sindicalismo legendario:	274
recorridos históricos de la Central Obrera Boliviana	
8.3.1. Tiempos de revolución, tiempos de cogobierno	275
8.3.2. Al filo de la revuelta popular	281
8.3.3. Bajo el imperio de las fuerzas armadas: "orden, paz y progreso"	285
8.3.4. El retorno de lo popular en democracia	287
8.3.5. Tiempos de neoliberalismo	290
8.4. Construcción de nuevas bases de legitimidad:	295
una mirada al sindicato de empresa	
8.4.1. Conociendo los sindicatos de Kimberly, Cimal y Unagro	299
8.4.1.1. Kimberly: el impulso de un sindicato que nace del conflicto	299
8.4.1.2. Cimal: un sindicato "de la casa".	301
8.4.1.3. Unagro: la intimidación y paralización frente al despido	303
8.4.2. Concepciones obreras sobre la institución sindical	306
8.4.2.1. Valoración de la Central Obrera Boliviana	307
8.4.2.2. Valoración de los sindicatos de empresa	316
8.4.3. Construcción de la representación sindical	318
8.4.3.1. De la legalidad	318
8.4.3.2. De la legitimidad	322
8.4.4. Desempeño de la organización sindical	327
8.5. A modo de conclusión: ¿Primacía de un sindicalismo pragmático?	330
<b>Conclusiones</b>	<b>335</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>349</b>
<b>Anexos</b>	<b>362</b>

## Introducción

---

**H**aber seguido durante los últimos años la creciente crisis del movimiento obrero boliviano en el seno de la Central Obrera constituye la motivación principal de la presente tesis. Zavaleta, uno de los principales analistas bolivianos, sostenía en torno a la campaña histórica de la COB que “un oprimido, en tanto cuanto no demuestre lo contrario, es siempre culpable de no haber sabido vencer” y, estando tan cerca del poder durante más de cuarenta años, esa culpa parece pesar ahora más que nunca sobre un movimiento obrero de cuyo mítico recuerdo – cual quimera invencible - mi generación no puede liberarse.

Oponiéndome a la fácil salida de aceptar “la derrota histórica del movimiento obrero frente al neoliberalismo”, tesis muy defendida por sus detractores, mi propósito es indagar, a fin de cuentas, quienes son y qué lugar ocupan, en este nuevo siglo, los diversos sujetos obreros bolivianos. Para ello, distanciándome en el análisis tanto del mito de la COB como de su supuesta inminente desaparición, busco comprender cómo, en ese escenario de crisis, se estaría configurando hoy la subjetividad colectiva de los trabajadores/as fabriles en una región de nuevo desarrollo.

Esta tesis busca identificar teóricamente los ejes interpretativos centrales de la subjetividad obrera en sus diversos mundos de vida. En ese horizonte, el trabajo está orientado a examinar y discutir la pertinencia de diversos enfoques teóricos que se han planteado para el estudio de los sujetos obreros. Este proceso exploratorio intenta avanzar en el diseño no de un modelo teórico deductivo, sino de un mapa abierto que, estableciendo nociones y pistas, permita abordar el conocimiento de un colectivo obrero. El reto, pues, consiste en seleccionar preguntas, afinar miradas y, ante todo, alimentar dudas.

Con ese propósito, los ejes temáticos que articulan el presente trabajo son, por una parte, la amplia reflexión sobre el *sujeto*, entendido como un continuo individual y colectivo: y, por



otra, el inacabado/inacabable debate sobre la relación entre las determinantes estructurales y la acción colectiva. Innovadores caminos en exploración nos plantean un orden no determinante, estructurado cotidianamente por sujetos que, sin ser absolutamente libres, desarrollan su acción en un marco de posibilidades que, según los caminos elegidos, configuran nuevos escenarios de decisión.

Esta reflexión se relaciona actualmente con el debate sobre la centralidad del trabajo en la acción social, así como las posibles relaciones del espacio productivo entre otros espacios de interacción social, con la constitución de sujetos sociales transformadores. La complejidad social de fin de siglo, los cambios en el sistema productivo y la crisis del socialismo “realmente existente”, entre otros importantes cambios, llevaron a muchos teóricos a cuestionarse la importancia del trabajo en la configuración de identidades colectivas.

El desarrollo de esta discusión gira en torno a diversas visiones acerca del supuesto “fin del trabajo”, con posturas que van desde las posmodernas, que plantean la fragmentación y desestructuración de las identidades colectivas, hasta aquellas otras que sostienen, más bien, la emergencia de identidades complejas o entrecruzamientos de identidades restringidas aceptando también la posibilidad de la jerarquización de otros espacios sociales en la conformación de identidades.

Asumiendo estos dos campos de discusión (relación estructura/subjetividades/acción y fragmentación/reconfiguración identitaria), hemos intentado delimitar la reflexión teniendo como referentes continuos los cambios políticos, económicos y culturales bolivianos. Estos cambios se han expresado concretamente en el mundo del trabajo a partir de una profunda crisis de la estructura productiva, la transformación del mercado de trabajo y un estremecimiento cuestionador de todo el movimiento sindical tradicional.

El debate propuesto se desarrolla pues en un momento de profunda crisis, rápido cambio social y perplejidad del movimiento obrero boliviano. Si bien es innegable que la llamada “centralidad obrera” (principalmente minera) ha sido un factor de importancia en la historia boliviana, en la actualidad parece haber una amplia discrepancia, tanto teórica como

ideológica, en relación a la presencia y acción –en la economía y en la práctica política– de la fuerza laboral asalariada. Esto último se ha traducido en un debate entre quienes postulan que el modelo neoliberal, aplicado en Bolivia desde 1985, ha significado un paulatino debilitamiento y fragmentación del sujeto obrero a partir de los cambios estructurales, en un proceso que denominan “desproletarización” (Arrieta y Toranzo, 1989); y entre aquéllos que, una década después, empiezan a plantear la tesis contraria: la “reproletarización”, en sentido de la emergencia de una nueva clase obrera en el marco del desarrollo del capital industrial en el país (García, 1999).

En ese marco, que implica cambios sustanciales tanto en los factores estructurales como en el mundo subjetivo del trabajo, entre otros, un tema de especial relevancia es la (re)estructuración de las identidades en los trabajadores asalariados del país, fundamentalmente en los de reciente incorporación al mercado de trabajo en zonas productivas no tradicionales.

En ese complejo escenario laboral –de vertiginoso cambio y aparente desestructuración, constituye un reto teórico y empírico indagar la posibilidad o no de configuración de identidades colectivas. Esto implica preguntarse si en la actualidad es posible pensar en una “nueva identidad trabajadora”, en qué circunstancias y campos de acción operaría, sobre qué bases y perspectivas analíticas es pertinente abordarla, cuáles son las jerarquías y entrecruzamientos de su constitución y cómo interactúan estas configuraciones subjetivas con otras variables estructurales. Ello, en una mirada que asuma la heterogeneidad de los actores, la existencia de identidades parciales y el “desdoblamiento” en diversos sujetos de los mismos individuos.

La pertinencia de esta exploración se justifica porque podría permitirnos conocer, en una realidad como la boliviana, las posibles reconfiguraciones, continuidades y cambios de un actor social fundamental en la historia del país: los trabajadores asalariados.

Sobre las bases planteadas, la pregunta que articulará el presente trabajo es *¿cómo se producen, sostienen o cambian los marcos identitarios de los obreros y obreras fabriles de*

*una región determinada?* Para precisar más los diversos ángulos de análisis, se formularon las siguientes preguntas complementarias: a) *¿Las nuevas condiciones económicas e ideológicas impuestas por el neoliberalismo y las estrategias empresariales impiden la conformación de identidades colectivas?*, b) *¿Existen espacios de relaciones sociales con mayor peso en la construcción de esas identidades?* y, c) *¿Qué interacciones se establecen entre dichos espacios en la generación de una identidad?* Se trata entonces de estudiar cómo un grupo de fabriles que trabajan en una región y pertenecen a una generación, (re)configuran sus identidades en relación a prácticas cotidianas y no cotidianas.

En este estudio, el campo de la identidad, asumido como un repertorio simbólico amplio para – a través de procesos de identificación y diferenciación – delimitar fronteras simbólicas entre los diversos actores sociales, tiene una intensión acotada: enfatizar en la búsqueda de los procesos que contribuyen a forjar o debilitar la identidad de clase. Como sabemos, dicha identidad no se encuentra al margen de diversos entrecruzamientos de otros referentes (entre ellos la generación, el género, la religión o incluso la región) estos serán vistos de manera subyacente, asumiendo el corte analítico que enfatiza la identidad de clase.

Para el estudio se privilegiaron como espacios de observación el ámbito productivo, centrado en el proceso y control del trabajo; el ámbito del hogar, considerando la familia de origen y la actual, y el ámbito sindical, como espacio de organización colectiva. Cada uno de estos espacios ha sido considerado en un capítulo independiente pero buscando los vínculos que nos permitan una mirada integral, desde tres ángulos, de la construcción identitaria de los trabajadores /as fabriles.

En el caso de la familia, nos interesaba especialmente el proceso de socialización y posible herencia de valores, sentidos, representaciones y discursos compartidos de la familia de origen. Por otro lado, también es central reconocer los procesos de transmisión de experiencias e interpretación del mundo de los obreros/as actuales a las subsiguientes generaciones. Aunque al inicio de la investigación no estaba contemplado como un tema central, en el proceso de levantamiento de información agregamos el barrio como un espacio físico de

interacción entre las familias que contribuía al mejor conocimiento de las identidades colectivas.

El espacio laboral, en este caso utilizando como unidad de análisis tres empresas manufactureras (Kimberly, Cimal y Unagro) tuvo como centro de análisis las interacciones cotidianas y excepcionales entre los trabajadores y el nivel jerárquico-administrativo de la empresa. El pacto precario que se establece diariamente (con límites cambiantes, terrenos en disputa y arenas pantanosas) para “sacar adelante la producción” fue el espacio que más luces nos dio para identificar los procesos de integración y diferenciación que ejercitan los sujetos en la construcción del “otro” como alterno y oponente con el cual se compete. Así, este espacio y a la luz de su conflictividad permanente, es donde las identidades están en juego diariamente en un proceso dialéctico de estrategias de fortalecimiento y, al mismo tiempo, enfrentando tácticas empresariales de debilitamiento.

Por último el análisis del espacio sindical ha estado enriquecido por la contraposición entre un modo tradicional de organización (cuyo modelo es el sindicalismo minero) y el abanico de nuevas formas en que la colectividad se expresa. Hablar de nuevos y viejos sindicatos polarizaría mucho la discusión. Nuestra mirada más bien ha estado enmarcada en ese amplio margen intermedio donde la pregunta central es qué pervive de lo viejo y qué mediaciones novedosas podemos encontrar.

Así planteado temáticamente el problema, y formuladas las preguntas centrales, delimitamos temporalmente el análisis al proceso de constitución de una “nueva clase obrera” en Bolivia en la década del noventa, producto de la consolidación del modelo de economía de mercado y la ideología neoliberal; en tanto que espacialmente la investigación se concentró en los/las trabajadores/as fabriles de Santa Cruz, región de reciente liderazgo económico y que se constituye en la ciudad símbolo de una cultura empresarial moderna.

Se estudiaron a profundidad tres empresas manufactureras grandes que – en cierta medida – ejemplifican el desarrollo industrial de la región; tanto por el tipo de liderazgos empresariales que presentan, su historia y el perfil de trabajadores que prefieren. Metodológicamente se

busca vincular varios niveles de análisis, entre ellos, la configuración del mercado de trabajo local, las matrices culturales de la región y el estudio de las percepciones de obreros y obreras de las tres empresas. Se utilizó una encuesta representativa en las tres empresas (con la aplicación de 200 boletas), 48 entrevistas a profundidad de los principales actores (obreros, empresarios y líderes sindicales), observación de campo durante cuatro meses (asistencia a asambleas, reuniones con las cúpulas sindicales, elecciones internas) y análisis documental (actas de asambleas, estatutos de sindicatos, reglamentos de las empresas y discursos corporativos diversos).

A pesar de todo el esfuerzo que implicó el trabajo, este estudio sólo puede considerarse un primer acercamiento exploratorio al tema puesto que toda su complejidad no podría ser abordado en el tiempo de duración de la tesis, sin embargo, el desafío consiste en generar una serie de ideas y sugerencias preliminares que podrían ser exploradas en análisis posteriores que nos permitirían comprender cómo los espacios de vida y las interacciones sociales pueden contribuir a la delineación de matrices identitarias.

# Primera Parte

## Capítulo 1

### La subjetividad en el vínculo acción – estructura

---

*La vida de emociones se mudó, desde el origen, a las salas del pensamiento, y allí viví siempre más ampliamente el conocimiento emotivo de la vida.*

Pessoa. Libro del Desasosiego

**E**n las últimas dos décadas, los estudios sobre la clase obrera parecen enfrentar un nuevo reto analítico para comprender el cada vez más complejo mundo del trabajo. Los tradicionales enfoques teóricos que ponían el acento unilateral ya sea en la determinación estructural del sujeto o en el voluntarismo de la acción individual o colectiva, revelan su insuficiencia interpretativa para dar cuenta de ese escenario propio de las llamadas “sociedades complejas”. En ese marco surgen propuestas de síntesis teórica orientadas a comprender la relación entre la acción del sujeto obrero y la estructura social, no como dualidad excluyente, sino como dualismo complementario. Tal cambio de perspectiva analítica tiene consecuencias tanto en la concepción de la estructura, como en la caracterización de los actores y de su acción.

La estructura social ya no es vista como un todo articulado y constrictivo sino como un espacio de prácticas recurrentes sujetas a la interacción-negociación de los actores y que, a su vez, podrían facilitar su acción. En cuanto al sujeto, se avanza en la concepción de un *sujeto intencional* que interactúa con otros agentes, otorga sentido a su acción y se vincula activamente con el marco social e institucional en el que se desarrolla. En resumen, los esfuerzos teórico avanzan hacia una visión más amplia y compleja de la relación acción/estructura mostrando que “el momento de *producción de la acción* es también un momento de *reproducción del contexto* donde se escenifica cotidianamente la vida social: en la reproducción de propiedades estructurales, los agentes también reproducen las condiciones que hacen posible esa acción” (Giddens, [1984] 1995: 62).

En ese horizonte, la pregunta por el *sujeto obrero*, y su acción colectiva, puede articularse analíticamente cuando menos desde tres perspectivas: a) el conocimiento y entendimiento de las *estructuras*, pertinentes a los espacios de acción del obrero (de carácter económico, político, legal, institucional, etc.) ; b) la identificación de *prácticas*, expresadas en formas cotidianas y no cotidianas de; y c) con renovada importancia, la comprensión de la *subjetividad*, en tanto proceso de construcción de sentido por parte del actor (lo que implica la exploración del mundo de los sentimientos, valores, percepciones, estética, etc.).

Cuando hacemos referencia al sujeto obrero, estamos pensando en una colectividad, pero reconocible en los rasgos del sujeto particular. Se trata de abandonar la dicotomía social/individual a fin de estudiar lo social en las prácticas cotidianas del individuo<sup>1</sup>. Esta posición nos permite alejarnos, ante todo, de la idea de que hay una separación irreconciliable entre los espacios de la vida cotidiana del particular y un nivel social amplio. No se trata de una ruptura (ni siquiera analítica) sino de un continuo que puede aceptar una distinción por niveles, abarcando desde lo individual más específico hasta los niveles sociales más generales. Así, el sujeto tendrá dos caras: la particular e individual y la social.

Lo social asume comúnmente la forma de prácticas recurrentes cotidianas, más cercanas a la reproducción que a la transformación; sin embargo, asumimos que también es un espacio de cambios micro que, a través del tiempo, pueden convertirse en significativas transformaciones sociales. Por otra parte, en circunstancias especiales, podrían también precipitarse transformaciones sociales de carácter colectivo, llegando a estructurar movimientos sociales. Para el caso que nos ocupa, reservaremos el concepto de colectivo cuando hagamos referencia a aquellas acciones que tienden a ser generadas por un movimiento social.

En ese marco, nuestro propósito es comprender al sujeto obrero desde una *mirada dinámica* que implica la existencia de subjetividades e identidades parciales y diferenciadas, pero

---

<sup>1</sup> Como sostiene Reygadas (2002:112) la riqueza y singularidad de una experiencia vital puede ayudar a entender el proceso social en que se encuentra inmersa puesto que nadie escapa de la cultura de su época y de su propia experiencia de clase. Como se ha demostrado en algunos estudios biográficos, en un sencillo individuo pueden ser escritadas, como en un microcosmos las características de todo un estrato social en un determinado periodo histórico.

prevenidos de que sería poco probable que todas las articulaciones se hayan disuelto; y cuyas prácticas se desarrollan ordenadas en un espacio y un tiempo como núcleo de la constitución tanto del sujeto como de la estructura social.

En este apartado reseñaremos de manera sucinta el desarrollo de la discusión teórica en torno a la triada *estructura – subjetividad – acción*. En primer lugar, exploraremos el problema en la concepción sociológica clásica, enfatizando aquellos autores cuya visión general les permite integrarse con mucha vigencia a la discusión actual. En segunda instancia, analizaremos las teorías sociológicas contemporáneas más sobresalientes centrando la atención tanto en la búsqueda de articulaciones entre acción y estructura como en sus diversas interpretaciones sobre el sujeto; discutiendo sus límites y potencialidades conceptuales. En tercer término, centraremos nuestro análisis en las nuevas propuestas para el estudio del *sujeto obrero*, buscando enmarcarlas en el amplio debate sobre la dinámica construcción de la acción social. Concluiremos el apartado con un rescate de los principales *conceptos articuladores* de esta discusión y su posible definición operativa, lo cual nos permitirá configurar una noción teórica abierta que nos guíe en el camino de reconstrucción del objeto de estudio.

### **1.1. Orden y Acción social: un problema clásico**

El presente trabajo de investigación se inserta – de manera amplia - en la clásica discusión social sobre el orden y la acción; esto es, las diferencias y relaciones entre la estructura y las prácticas de los sujetos en la dinámica social. Esta problemática remite a complejas discusiones tanto de carácter ontológico como de naturaleza metodológica, que durante mucho tiempo fueron abordadas de manera excluyente.

Para conceptualizar la *estructura social* es necesario plantearla en relación dialéctica con la *acción social*. Esta correspondencia, en la sociología clásica, hacía referencia a la oposición entre estructura como *determinismo social* frente a la acción como reivindicación de la *libertad individual* (lo que no quiere decir que la estructura sea necesariamente restrictiva ni la acción sea por definición liberadora).



Ahora bien, esta esquemática división se expresa metodológicamente cuando se abordan tanto la estructura social como la acción en sus posibilidades propias de constitución. Así, el problema puede ser concebido tanto desde el *individualismo metodológico* (en una perspectiva *micro*), como desde el *holismo* (en una perspectiva *macro*). En el primer caso estamos haciendo referencia a la *interacción individual*, en tanto que el segundo nos conduce conceptualmente al *sistema social*.

Así planteada la compleja relación entre estructura y acción, revisaremos ahora de manera muy sucinta algunas de las propuestas teóricas más relevantes y su discusión sobre el tema.

### ***1.1.1. La concepción del sujeto en el funcionalismo clásico***

El origen de la sociología clásica se inclinó por una respuesta determinista al problema de la acción social, suponiendo que las estructuras determinan subjetividades y formas de acción de los sujetos. Desde Comte, se plantea la existencia de un orden social que impone un conjunto de leyes que el individuo no puede cambiar, sino a lo sumo conocer para no oponerseles y sufrir las consecuencias (Giddens, [1976]1997). Esta visión, claramente influenciada por el éxito de las ciencias naturales y la teoría evolucionista de Darwin, marcaría el nacimiento de la ciencia social.

Con Durkheim ([1895]1974) esta percepción se reafirma a través de la conciencia colectiva, de carácter normativo o de “constreñimiento” en términos morales. Esta idea es expresada claramente en su conocida afirmación de que los hechos sociales son “cosas” que tienen una relación “coercitiva” con el individuo. Según Giddens ([1976] 1997), la clave de la sociología en Durkheim es que la adhesión a ideales morales es coercitiva en un sentido complejo, puesto que es la fuente misma de la conducta intencional. Así, el problema de la acción individual está irremisiblemente enmarcada en la institucionalidad y las limitaciones sociales.

Es innegable que Durkheim reconoció el problema de la acción y su relación dialéctica con el mantenimiento de la estructura, pero reducido a las determinantes de los fenómenos macro. Así, cuando plantea la “exterioridad de los hechos sociales” y la “coerción” que ejercen sobre

la conducta de los actores, realiza un intento de explicar la acción social y sus límites. Para el autor, los fenómenos sociales son, en su esencia, fenómenos morales; y la acción debe ser considerada como una conducta orientada hacia normas o convenciones. Esta idea lo llevó a sostener que “los motivos son una vía por la que un observador puede asignar pertinencia a una conducta para que pueda ser reconocida como un caso de acción ordenada normativamente”<sup>2</sup>. En criterio de Alexander y Giesen (1994), a pesar de esta visión marcadamente determinista por lo macro, Durkheim llegó a entender –sobre todo con sus estudios sobre la religión– que la acción podía ser conceptualizada como simbólica y emocional, y el orden colectivo podía ser visto como ejercicio de constreñimiento con la competencia de uniformar el ejercicio de las capacidades voluntarias de la acción. A pesar de los cuestionamientos que abren estas nuevas lecturas, Alexander y Giesen sostienen que la teoría durkhemiana se ha convertido en el referente clásico para los que creían en la subjetividad de la acción, pero ordenada en una forma estrictamente macro y antivoluntarista.

Sobre este tema, Parsons ([1937]1968) se ocupa de la interiorización de normas y valores que giran en torno al problema de la integración. Si bien este autor trató específicamente de incluir un esquema “voluntarista” en su enfoque, sólo logró relacionar la acción con la interiorización de los valores en la personalidad (con mediaciones psicológicas). Así, el actor sería un individuo impulsado por “disposiciones de necesidad” o expectativas de rol. Como sostienen sus críticos, en Parsons la escena está montada, pero los actores sólo intervienen según libretos que ya han sido escritos para ellos (Giddens, [1976]1997).

Si bien Parsons es uno de los teóricos clásicos que se preocupó con mayor intensidad por la integración entre “la formulación teórica de las relaciones entre el sistema social y la personalidad del individuo”, este esfuerzo queda no sólo inconcluso, sino ante todo confuso y poco desarrollado (Alexander y Giesen, 1994; Menzies, 1977). Se trata de una teoría de la acción en la que los mecanismos centrales son los actores orientados por metas, valores y modelos normativos que gobiernan su conducta. Es claro que el principio de *voluntarismo* es central en su obra, entendido éste como la elección del actor entre cursos de acción

---

<sup>2</sup> Durkheim citado por Giddens ([1976] 1997: 119).

alternativos; elección que debe ser, al menos en potencia, libre. En ese marco, los fenómenos culturales tales como las ideas, los ideales, las metas y normas deben ser considerados factores causalmente relevantes (Ritzer, 1993). En resumen, se puede sostener que Parsons no se alejó de la idea de elección individual constreñida por las fuerzas externas estructurales.

Así, es pertinente afirmar que para estos dos autores - Durkheim y Parsons - la acción social es sólo un problema de integración social y se desenvuelve mediante procesos de imitación e identificación que controlan impulsos y constituyen actitudes, funciones y metas definidas por la sociedad; y, por tanto, es un problema secundario frente a la estructura, la norma y el valor. Por ello, las críticas a estas tradiciones se centran en su visión reducida de la acción del sujeto (vista como una simple “interiorización de normas”), lo que conlleva una negación del mundo social como proceso activo de construcción. Parte de este problema implica el descuido en estos análisis por los temas referidos al poder y negociación entre los sujetos para la definición/cambio de esas normas y valores.

### ***1.1.2.. La compleja concepción del sujeto en Weber***

Un primer acercamiento a la propuesta teórica de Weber ([1922]1999) nos lleva a considerar que la orientación normativa de las sociedades se encuentra también presente. A pesar de concentrar su atención en la acción de los individuos, la entiende como el actuar en comunidad bajo un contexto regulado, que puede adquirir un carácter imperante en la acción de los sujetos. La sociología weberiana parecería mostrar una estructura que produce adhesión independientemente del motivo o inclinación individual. Esta apreciación, sin embargo, podría presentar ambigüedad y mayor complejidad en sus primeros escritos. Alexander y Giesen (1994) plantean una serie de argumentos para demostrar que entre los sociólogos clásicos, Weber es uno de los pocos que encuentra una salida al tradicional dilema de la acción/estructura. Según ellos, si bien el punto de partida de Weber es todavía el orden colectivo, evita conceptualizarlo en una forma que implique insignificancia de los individuos actuantes. Por ello, más que hablar de fuerzas, el autor propone las “uniformidades de la acción”. Lo que preocuparía a la sociología son “los modos típicos de dicha acción”. Tales arreglos pueden ser llamados también estructuras, y es sobre éstas –sostienen Alexander y

Giesen— que trata toda la obra de Weber. Para los autores, esta preferencia por el estudio de las estructuras nunca implicó la exclusión del individuo, sino que se “movió” natural y fluidamente entre, por una parte, el análisis de los complejos ideacionales y los sistemas institucionales —claramente estructurales—; y, por otra, el microanálisis de cómo los individuos en tales situaciones hacen interpretaciones y actúan propositivamente. Este segundo legado, complejo y de múltiples lecturas, es uno de los menos transitados por sus seguidores y el que presenta mayor actualidad para el análisis.

Por todo ello, podemos sostener que en Weber ([1922] 1999) encontramos una de las concepciones clásicas más desarrolladas sobre la acción social. El autor enfatiza la necesidad de diferenciar entre conducta puramente reactiva y acción: puesto que el primer concepto refiere a un comportamiento automático, que no implica procesos racionales; en cambio, la acción social supone la intervención de procesos reflexivos (y en la acción resultante significativa) entre el origen del estímulo y la conclusión de la respuesta. Así, una acción habrá ocurrido sólo cuando los sujetos pueden atribuirle significados subjetivos (Turner, 1983, Boudon 1980). Para Weber, el trabajo sociológico estaría encaminado a “la interpretación de la acción en términos de su significado subjetivo”; por ello, el autor busca centrarse en los individuos y en las pautas regulares de su acción (Giddens, [1976] 1997).

Weber construye cuatro tipos básicos donde busca aclarar el significado de la acción: primero, la *racionalidad con arreglo a fines* o acción que está determinada por expectativas en el comportamiento, las cuales son utilizadas como medios para el logro de fines propios, racionalmente calculados y perseguidos. Segundo, la *racionalidad con arreglo a valores* o acción que está determinada por la creencia consciente en el valor —ético, estético, religioso o de cualquier otra forma— propio y absoluto de una determinada conducta, sin relación alguna con el resultado. Tercero, la *acción afectiva*, que estaría determinada por el estado emocional del actor. Por último, la *acción tradicional*, determinada por los modos de comportamiento habituales del actor y por sus costumbres (Weber, [1922] 1999: 20). En ese marco, Weber sostiene que se pueden observar en la acción “regularidades de hecho”; es decir, el desarrollo

de una acción repetida por los agentes o extendida a muchos, cuyo sentido es relativamente homogéneo<sup>3</sup>.

Estos conceptos de la teoría weberiana sobre la acción social son centrales en gran parte del desarrollo contemporáneo de la sociología. Si bien la inclinación del autor por las “regularidades” del orden colectivo lo llevan a plantearse una conducta humana absolutamente “previsible”<sup>4</sup> a partir de acciones racionales que significaban la correspondencia de los medios con los fines en la acción motivada, hemos rastreado con Alexander y Giesen (1994), sobre todo en la primera parte de su obra, algunas posibles aperturas de su modelo a partir de su amplia concepción del sujeto. Volveremos a ellas en las interpretaciones de la sociología contemporánea.

### ***1.1.3. El problema del sujeto en el marxismo***

Otras vertientes para analizar el problema del sujeto y la acción social son los distintos enfoques de corte estructuralista, entre los cuales se encuentra una de las líneas de desarrollo del marxismo<sup>5</sup> que sustenta la idea de un determinismo económico; esto es, el supuesto de que la estructura económica determina, “en última instancia”, el conjunto de las relaciones sociales. Más aún, sostiene que “el ser social determina la conciencia individual”. Para esta concepción, el sujeto está limitado a ocupar un lugar definido a partir de su ubicación en las relaciones de producción, y su acción respondería a dicha situación estructural (De la Garza, 1992). Así, el problema de la subjetividad estaría reducido a la idea de la conciencia de clase. En el capitalismo, los trabajadores tienen una percepción incorrecta del funcionamiento del sistema y del papel que en él desempeñan. El proceso de adquisición de la *conciencia de clase* por parte del proletariado implicaría una comprensión exacta de cómo funciona el capitalismo y el modo en que le afecta.

---

<sup>3</sup> Weber ([1922] 1999) distingue tres tipos de desarrollo de la acción. En primer término, cuando se trata de la probabilidad de una regularidad, llamándola *uso*; en segundo término, denomina *costumbre* cuando el ejercicio del hecho descansa en un arraigo duradero; y, por último, reconoce una *situación de intereses* cuando la probabilidad del hecho descansa únicamente en la orientación racional de los individuos.

<sup>4</sup> Weber citado por Giddens ([1976]1997:48).

<sup>5</sup> Podemos identificar otra línea de desarrollo del marxismo histórico cuyo eje se centra en la relación sujeto-objeto, que puede ser explorada en parte de la obra de Marx y que luego es desarrollada por Gramsci y la Escuela de Frankfurt. Esta línea, propicia a nuestro estudio, será desarrollada más adelante.

Lecturas simplistas de esta propuesta llevaron a muchos estudiosos a plantearse un sujeto cuya existencia surgía nítidamente del análisis de las relaciones productivas más básicas de una sociedad; y así era sencillo postular la necesidad de una relación unívoca de la subjetividad e identidad coincidente con todos los niveles estructurales (Romero, 1998).

Sin embargo, Marx –al igual que Weber– no presenta una concepción homogénea de este problema; por ello, en nuevas lecturas de sus primeros escritos surge una línea que enriquece los trabajos sobre la acción del sujeto y su relación con el entorno social. Se trata de una visión que concibe esta relación como un proceso dinámico. Si bien esta perspectiva parte desde Hegel (quien identifica la subjetividad como principio de la sociedad moderna: el individualismo, la crítica, la autonomía de la acción y el idealismo), la idea de movimiento – en el sentido de transformación del mundo por la praxis– es planteada por Marx cuando reconoce la dialéctica entre práctica y subjetividad (De la Garza, 1997b). Para Alexander y Giesen (1994), el énfasis en los escritos tempranos de Marx estaba en la conciencia y la acción, cuando presenta como problema la fuerza de la racionalidad crítica al insistir en la centralidad de la actividad humana sobre la fuerza objetiva y argumentar en contra de “la doctrina materialista de que los hombres son producto de las circunstancias, y los hombres transformados son producto de otras circunstancias”, sosteniendo que tal doctrina olvida que “son los hombres quienes modifican las circunstancias”<sup>6</sup>.

Esta visión marxista parte de la base misma del método dialéctico, puesto que su propio dinamismo se opone a una única y universal relación causa-efecto entre las diversas partes del mundo social. Pensar el mundo futuro como una posibilidad en potencia no implica –como lo entienden algunos marxistas– creer que está preestablecido y es inalterable. La naturaleza básica de la dialéctica se opone a este tipo de determinismo histórico. Como los fenómenos sociales están en constante acción y reacción, de ninguna manera el mundo social podría ser entendido con un modelo determinista. Así, debiera asumirse que el futuro *puede* seguir alguno de los caminos que logramos vislumbrar desde el presente, pero de ninguna forma es

---

<sup>6</sup> Véase en Marx la “Tesis sobre Feuerbach” (1845), citado por Alexander y Giesen (1994).

un destino inevitable. Esta mirada permite entender al sujeto constituido por ciertas estructuras así como por sus interacciones con otros sujetos del entorno; sin embargo, siempre enmarcado en un abanico de posibilidades de acción que van configurando su futuro. Por ello, citando a Marx y Engels (1845) es relevante recordar que “las circunstancias hacen a los hombres en la misma medida en la que los hombres hacen las circunstancias”.

Retomaremos estas ideas en el apartado donde concretamente discutimos las posibilidades de acción del sujeto obrero, a la luz de algunas teorías neomarxistas. Por ahora, en el siguiente apartado, pasemos a analizar las teorías que pusieron énfasis en el extremo opuesto al estructuralismo: las *sociologías de la comprensión*, que exploraron en detalle los aspectos micro de la interacción social.

#### ***1.1.4. La primacía del sujeto en las interpretaciones subjetivistas***

En contraposición a las corrientes de corte funcionalista estructuralista, surgen una serie de disciplinas que podrían ser caracterizadas como subjetivistas y son caracterizadas como “sociologías de la comprensión”. Estas teorías, aunque muy diversas en sus propuestas teóricas, tienen en común la reivindicación del sujeto y su acción en la construcción del mundo social. Desde la óptica de estas propuestas, el mundo social emerge de acciones que son el resultado de la interacción entre personas que persiguen objetivos conscientes o no y que, por tanto, actúan con intencionalidades particulares. Este enfoque micro enfatiza la importancia de la interacción y las capacidades interpretativas, de intencionalidad y de negociación que poseen los sujetos sociales en la configuración y conducción de sus acciones (Zamora, 1990).

Una de estas rutas es seguida por el interaccionismo simbólico, con su origen en los trabajos de Mead y el pragmatismo. Para este autor, la experiencia individual es la fuente de ideas y el significado surge de la interacción, y no a la inversa (Alexander y Giesen, 1994). Siguiendo a Mead, Blumer (1969) insistió en que el significado debe ser visto simplemente como el resultado de la negociación individual. El actor no es visto como portador de algún orden colectivo previo, ya que sólo la relevancia situacional decide lo que el actor pone en juego. Si

bien es innegable la riqueza de este aporte, en especial los trabajos de Blumer y Goffman, la marcada resistencia por aceptar las grandes estructuras sociales como influyentes en la conducta, y la poca atención hacia los factores que impulsan la acción del sujeto (necesidades, motivos, intenciones, aspiraciones), los conducen a una mirada parcial, centrada en relativizar la influencia de fuerzas estructurales y con excesivo énfasis en los significados, los símbolos y la interacción, pero de hechos “pasajeros, episódicos y fugaces” (Meltzer y otros, 1975).

En la dirección de estas propuestas, podemos analizar también los aportes de la fenomenología existencial, sobre todo los trabajos de Husserl que considera al sujeto como creador. El propósito central de este autor fue establecer que toda conciencia es intencional y que implica un “acto de ideación” muy distinto del objeto de la atención en sí (Giddens, [1976]1997). Siguiendo estos postulados, uno de sus principales seguidores, Alfred Shutz, centra su obra en la intersubjetividad exterior, el mundo social y el mundo de vida. Por su utilidad teórica en nuestro estudio, debatiremos sus aportes específicos con mayor amplitud en el siguiente apartado.

La etnometodología norteamericana es otra de las opciones teóricas que plantea la centralidad del sujeto y sus relaciones intersubjetivas. Esta corriente se centra en lo que *hace* la gente. Garfinkel (1967) se preocupa por analizar la forma en que las acciones de la vida cotidiana son interpretadas como fenómenos por los sujetos, y busca ampliar las ideas sobre la naturaleza de la racionalidad en la conducta social. Para este autor, la acción social es el resultado del esfuerzo concertado de las personas en su vida cotidiana. Estos esfuerzos implican “procedimientos”, “métodos” y “prácticas” que la etnometodología busca estudiar (Ritzer, 1993<sup>a</sup>). En su propuesta teórica abandona la idea de que una norma única de racionalidad se puede aplicar a la comprensión de la conducta social y, en cambio, propone “varias racionalidades” que los actores pueden emplear (Giddens, [1976]1997:53).

Como parte de las corrientes de la sociología comprensiva, debemos también retomar los postulados centrales de la hermenéutica o “teoría de la interpretación”. Gadamer es quien desarrolla esta perspectiva teórica con tres elementos centrales: en primer término, la idea de



que las personas comprenden<sup>7</sup> la realidad social a partir de la ubicación de los procesos en su contexto específico; así, la llamada *verstehen* consiste en comprender la forma de vida que da sentido al actor. El segundo elemento central es que la acción social comporta un significado (incluso a veces inconsciente). Por último, la certeza de que toda comprensión se halla en la historia.

El significado de la acción hace referencia a que el actor nace en un mundo que ya está significado, y el trabajo de socialización es en gran medida la transmisión de estos elementos de conversión y de costumbre que nos permiten interpretar el mundo. Gadamer acuña el concepto de *prejuicio* para nombrar esos “juicios previos” no fundamentados racionalmente o discursivamente, en relación a la tradición y cultura particular que genera las ideas, creencias, lo que la gente piensa; en fin, el marco que hace posible el pensamiento (Giddens, [1976]1997). Si bien son muchas las críticas realizadas a la hermenéutica, es imposible negar su fuerte influencia en el desarrollo de la sociología contemporánea.

Este resumido y esquemático repaso por las teorías subjetivistas nos permite percatarnos de sus límites y potencialidades para continuar con el estudio de la acción y los posibles campos subjetivos del sujeto. Un interesante camino es el que busca comprender a los individuos como agentes competentes que tienen conocimiento sobre el mundo social, actúan intencional y reflexivamente y pueden dar razón de cuanto han hecho. Sin embargo, este interés por el actor ha provocado, a su vez, un deficiente tratamiento del problema de las estructuras y los procesos de cambio/continuidad en las instituciones sociales.

Resumiendo las críticas a las teorías subjetivistas, podemos decir que sus límites están marcados por las variadas ausencias en temas centrales de las ciencias sociales. El primer límite está expresado en que la mayoría de estos enfoques tratan la acción como sentido, pero no como praxis; por tanto, descuidan el compromiso de los actores con la realización práctica de intereses, incluida la transformación material de la naturaleza por la actividad humana. Este problema les lleva, en segundo término, a tener un tratamiento muy débil –sino ausente– del

---

<sup>7</sup> El concepto de *comprensión*, inherente a las ciencias sociales, estaría contrapuesto al de *explicación*, referido a los sucesos naturales (Giddens [1976]1997: 76)

*poder* en la vida social. Por último, su descuido en el tratamiento de las normas y las reglas sociales los conducen a desconocer problemas de transformación institucional, así como de la historia y la cultura (Giddens [1976]1997).

Así, ni en el funcionalismo/estructuralismo, ni en las llamadas teorías subjetivistas encontramos concepciones que aborden satisfactoriamente la relación de las estructuras con la acción de los actores sociales. El desafío parece consistir en la inclusión a través de metodologías que permitan aprehender ambas cuestiones (los problemas del orden y de la acción); se trata de reconstruir teóricamente la intervención de los sujetos entendiendo la estructura desde la acción y analizando la acción desde la estructura.

En ese marco, frente al desequilibrio entre la vivencia del actor individual y la existencia de alguna forma de totalidad societaria, Giddens (1997a) propone una nueva opción: "las prácticas sociales ordenadas en un espacio y un tiempo". Esto implica un cambio de eje: ya no se trata de conocer si la estructura determina la acción o si ésta construye aquélla, sino de analizar "cómo la estructura es constituida por una acción y, recíprocamente, cómo una acción es constituida estructuralmente" (Giddens, 1997a: 193). No en vano, en esta lógica, la estructura es tan constrictiva como habilitadora; y la integración, en tanto reciprocidad de prácticas entre actores o colectividades, es a la vez social y sistémica.

Para avanzar en el esclarecimiento del tema que nos ocupa, es necesario centrar nuestra mirada en la búsqueda de definiciones –a modo de herramientas analíticas– de los conceptos más apropiados para nuestra investigación. Por ello, revisaremos algunas propuestas teóricas contemporáneas sobre la estructura y el actor social para, más concretamente, buscar los vínculos entre un actor específico (el *sujeto obrero*) y la construcción y reproducción/cambio de la sociedad.

## **1. 2. Un mismo problema, búsquedas diversas: teorías contemporáneas y acción social**

En la actualidad, la relación entre estructura y acción – y su intermediación desde el campo subjetivo - es considerada central en la búsqueda de una interpretación del funcionamiento de

la sociedad. Exploremos algunas de estas propuestas sin intentar agotar la totalidad de sus alcances que superan la temática de este trabajo. Nos centraremos en los conceptos imprescindibles para nuestro análisis: qué se entiende por estructura y acción social y, como resultado de esta relación, qué concepción de sujeto hay detrás de cada propuesta.

### ***1.2.1. Constructivismo Estructuralista***

Podemos iniciar el recuento analítico con las reflexiones del francés Pierre Bourdieu (1988), quien se ocupa de indagar, entre otras cosas, sobre la *reproducción de las estructuras sociales* así como la *coordinación de la acción*; es decir: cómo es que todos los actos diversos de actores diversos, que constituyen una sociedad, llegan a conformar un orden, una estructura. Su interés está dirigido hacia aquellas *estructuras objetivas del mundo social* “independientes de la conciencia y la voluntad de los agentes, que son capaces de orientar o constreñir sus prácticas y sus representaciones” (Corcuff, 1998).

Para el autor, el principio de la acción social se encuentra en la relación entre dos estados de lo social, esto es, la historia objetiva en las cosas (estructuras) –en forma de instituciones o sistema de campos– y la historia encarnada en los cuerpos –en forma de ese sistema de disposiciones perdurables o hábitos–. Así, pues, la unión del hábitus y los campos es lo que aparece como el mecanismo principal de reproducción del mundo social (Bourdieu, [1979] 1988).

El *hábitus* representa las estructuras sociales de nuestra subjetividad, esta sería la forma en que las estructuras sociales se graban en nuestra mente y en nuestro cuerpo por interiorización de la exterioridad. En un doble movimiento, el campo correspondería al proceso de “exteriorización de la interioridad” y hace referencia a cómo se conciben las instituciones, no como sustancia, sino de manera relacional, a modo de configuraciones de relaciones entre actores individuales y colectivos (Bourdieu, ob.cit.). Así, el *campo*, es una esfera de la vida social que ha ido cobrando autonomía a través de la historia en torno a relaciones sociales. Cada campo es, a la vez, un *campo de fuerza* y un *campo de lucha*; con distribuciones

desiguales de los recursos y, por lo tanto, con una correlación de fuerzas entre dominantes y dominados.

Si bien Bourdieu es uno de los pocos teóricos contemporáneos que logra complementar un nivel macro con una visión integral de los sujetos, uno de los aspectos más difíciles de rastrear en su teoría es su noción de acción social. Para el autor, actuamos en un mundo que impone su presencia con sus urgencias. “Las cosas que hay que hacer o decir, las cosas que se hacen para ser dichas, imponen directamente los gestos o las palabras sin desplegarse jamás como espectáculo” (Bourdieu [1980] 1991: 138). Así, para toda una serie de actos podemos ir incluso a la práctica sin pasar por el discurso y por la conciencia.

Ante las numerosas críticas de una noción claramente determinista, el autor se permite aclarar que las prácticas no son mera ejecución del hábitus producido por la interiorización de reglas sociales, sino que “se vuelven actos las disposiciones del hábitus que han encontrado condiciones propicias para ejercerse”. Existiría por tanto interacción entre la estructura de las disposiciones, los obstáculos y oportunidades de la situación presente. Si bien reconoce que el hábitus tiende a reproducir las condiciones objetivas que lo crean, un nuevo contexto o la apertura de posibilidades históricas diferentes permite reorganizar las disposiciones adquiridas y producir prácticas transformadoras.

Esta mirada sobre el actor que despliega Bourdieu confirma su cercanía con criterios determinantes de la estructura sobre la acción. Algunos autores incluso lo acusan de “considerar a los agentes *idiotas culturales*”<sup>8</sup>. A pesar de su intento por matizar la determinación del hábitus sobre las prácticas, su explicación es poco convincente. Oponer de manera tan tajante la relación intelectual (pensante) y práctica con la acción del sujeto es desconocer abiertamente procesos de reflexión sobre lo que se está haciendo, que si bien no están presentes en toda acción, no siempre están ausentes de las conductas prácticas aun cuando se trate de situaciones urgentes y pragmáticas. Bourdieu sólo considera la reflexividad pragmática “en momentos de crisis” y cuando dejan de ser válidos los “ajustes rutinarios” (Corcuff, 1998). Esta concepción de la acción social explica su inclinación por el estudio de la

---

<sup>8</sup> Garfinkel acuña el término en *Studies in Ethnomethodology* 1997.

escuela (como proceso de formación del hábitus) y del consumo en las clases sociales, que acentúa una mirada sobre la pasividad del comportamiento de los actores y su dependencia de la reproducción social.

Según García Canclini (1990), pese a que Bourdieu reconoce la diferencia entre hábitus y prácticas, su preferencia por aquél reduce su teoría social casi exclusivamente a los procesos de reproducción, lo cual no le permite distinguir entre prácticas (como ejecución o interpretación del hábitus) y *praxis* (transformación de la conducta para la transformación de la estructura objetiva). Entendemos por ello que no examina en sus estudios cómo el hábitus puede variar según el proyecto reproductor o transformador de diferentes clases y grupos.

Aunque con una propuesta renovada y más compleja que incorpora en cierta medida la subjetividad del actor, Bourdieu vuelve a caer en la tentación de otorgar un peso determinante a las estructuras objetivas. Para él, todas las interacciones “ocultan las estructuras que se desenvuelven en ellas” y, por tanto, no constituyen más que la actualización coyuntural de la relación objetiva (Bourdieu, 1988<sup>a</sup>). El agente de Bourdieu, dominado por el hábitus, parece en cierta medida mecánico, limitado a responder a “sistemas de disposiciones duraderas, principios de generación y estructuración de las prácticas y las representaciones”. Así, para el autor, lo más frecuente es que el agente tenga un papel más pasivo que activo en la formación del mundo social y la estructura sea, ante todo, constrictiva.

### ***1.2.2. Teoría de la Acción Comunicativa***

Otro pensador contemporáneo que plantea como eje central de su teoría la acción social es el alemán Jürgen Habermas. Para el desarrollo de su modelo dual de sociedad se plantea dos tipos de acción: la *instrumental* y la *comunicativa*, cuya diferencia central está determinada por dos formas distintas de razonamiento, pero “de cuya conexión depende esencialmente tanto el proceso de formación del espíritu como el de la especie” (Habermas [1967]1990a). Para este autor, el *trabajo* se equipara a la acción racional intencionada, la cual se refiere “bien a la acción instrumental o a la elección racional o a su conjunción” ([1967]1990b:68). La acción instrumental es la acción orientada por reglas técnicas y basada en el conocimiento

empírico (sobre todo de las ciencias naturales), y se formulaba en base a la capacidad de predicción que poseía. La elección racional para el autor hace referencia a la decisión entre diferentes estrategias de acción de acuerdo con la forma más eficiente de alcanzar determinadas finalidades y objetivos. La disconformidad con estas reglas se sanciona sólo con el posible fracaso en la realización de los objetivos.

Por otra parte, la *interacción*, que el autor equipara a la acción comunicativa (y al mundo de vida), está regida por normas consensuales vinculantes que definen las expectativas recíprocas sobre el comportamiento y que deben ser comprendidas y reconocidas por dos sujetos actuantes como mínimo. Por acción comunicativa se entiende una interacción simbólicamente mediada, basada en el lenguaje ordinario y que depende de la comprensión mutua de dichos símbolos sociales. La disconformidad con estas reglas consensuales se sanciona con la reprobación o el castigo por parte de otros miembros de la comunidad social (Habermas, [1967]1990b). En opinión del autor, aprender ciertas reglas de la acción racional intencionada consiste en aprender determinadas técnicas, así como aprender las reglas normativas implica interiorizar rasgos de la personalidad. Estos dos tipos de acción permiten identificar distintos sectores institucionales de la sociedad: en el Estado y el sistema económico predomina la acción racional intencionada, mientras que en la familia y “el mundo de vida” predominan las reglas morales de la interacción (Habermas, [1967]1990b, [1967]1990<sup>a</sup>).

Habermas propone el término *sistema* para nombrar un concepto que, guardando ciertas diferencias, podría semejarse a lo que entendemos por estructura. El autor, en una marcada visión dual, plantea la organización del mundo social en dos esferas: el *sistema* (de acción racional con arreglo a fines que se expresa en el Estado y la economía) y el *mundo de vida* (o de la interacción, que se expresa en la familia y la opinión pública). Si bien el sistema tiene sus raíces en el mundo de la vida, desarrolla sus propias características estructurales y, a medida que evoluciona, se distancia cada vez más del mundo de vida; y cuanto más poder tiene, ejerce mayor capacidad de gobierno sobre éste. Para referirse a esta cada vez mayor intromisión del sistema en el mundo de vida, Habermas plantea el concepto de *colonización*, y enfatiza el creciente “desacoplamiento” en el mundo moderno entre estas dos esferas separadas fundamentalmente por formas de razonamiento distintas. Si bien el autor reconoce una

relación dialéctica entre mundo de vida y sistema, centra su interés en el creciente poder del segundo sobre el primero, puesto que el sistema, cada vez más complejo, “libera imperativos sistémicos que agotan la capacidad del mundo de vida que instrumentalizan” (Habermas, [1967]1990<sup>a</sup>). Así, la racionalización del sistema se impone sobre la racionalización del mundo de vida, y el resultado de esta imposición es la colonización del mundo de la vida por parte del sistema. Esta concepción dual de las esferas y su visión del sistema muy relacionado a la acción racional con arreglo a fines no parece ser adecuada a nuestra concepción de estructura.

La complejidad de la contribución de Habermas es mucho más amplia que los conceptos desarrollados en este apartado; sin embargo, debemos cuestionar esta propuesta al menos en tres aspectos. Es necesario reconocer, en primer término, cierta ambigüedad en el autor al usar la palabra trabajo, y su forma de acción inherente (acción racional con arreglo a fines). Si bien se trata de una propuesta metodológica basada en tipos ideales, no debiéramos aceptar la visión reduccionista del autor sobre el mundo del trabajo, puesto que el mundo laboral no sólo implica una relación sujeto-objeto, sino, como proceso social, conlleva interacción. En segundo término, un problema muy similar al anterior es la reducción de su definición de la interacción en tres temas cruciales: no es correcto considerar la interacción como equivalente o reducible a la acción, tampoco lo es considerar la acción como equivalente o reducible a la acción comunicativa, y no es cierto que la acción comunicativa se pueda examinar únicamente al nivel de las normas (Giddens, [1995] 1997<sup>a</sup>). Estas omisiones o simplificaciones sólo indican la necesidad de que Habermas desarrolle una teoría sobre la acción –con implicaciones en la producción y la reproducción– puesto que su concepto de interacción no la sustituye. Otro tema central en su obra es una cierta inclinación a sobredimensionar la norma (con una clara herencia de Parsons), lo que conlleva una relegación del problema del poder. Habermas ha sido cuestionado porque “su crítica a la dominación termina por depender más de la libertad de comunicación o de diálogo que de las transformaciones materiales de las relaciones de poder” (Giddens, [1995] 1997<sup>a</sup>). Esto también conlleva que sus planteamientos sobre “problemas del sistema” nunca acepten la existencia de contradicciones.

### ***1.2.3. Teoría de la Estructuración***

Otro conjunto de propuestas teóricas que rescata un sujeto activo y dinámico en la construcción social son aquellas denominadas de la *agencia*. Uno de sus principales exponentes, Anthony Giddens, plantea una propuesta muy articulada en su trabajo sobre la *estructuración social*. El autor busca integrar las tradiciones clásicas (Marx, Weber y Durkheim) repensando la relación acción y estructura de forma integral. Partiendo de la premisa de que “las estructuras sociales se constituyen por la agencia humana y al mismo tiempo son el medio de esta constitución”, sostiene que todo acto de producción es al mismo tiempo un acto de reproducción. Ante esto, Thompson (1988) interpreta que aun la acción que quebranta el orden social se encuentra mediada por elementos de la estructura, los cuales son reconstruidos por la acción misma, aunque en forma modificada.

La acción en Giddens –referida a la capacidad de *obrar* del sujeto– es definida como “la corriente de intervenciones causales reales o contempladas de seres corpóreos en el proceso corriente de sucesos-en-el-mundo” (Giddens, [1976]1997:97); es decir, concebida como el continuo flujo de intervenciones de los agentes autónomos. La acción debe distinguirse de los actos que son pequeños segmentos de aquélla y que son sustraídos del transcurso de las acciones a partir de procesos explícitos de categorización y descripción. Obrar no denota las intenciones que la gente tiene para hacer cosas, sino en principio su capacidad de hacer esas cosas.

No toda la acción es “intencional” en el sentido de estar guiada por metas y propósitos que el agente tiene ya determinados y definidos en su mente, sino que la mayoría de la acción es “intencional” en el sentido que es “dirigida” por actores que continuamente examinan lo que están haciendo, cómo los otros reaccionan a sus hechos y las circunstancias en las que éstas tienen lugar (Thompson, 1988). Lo que Giddens ([1976]1997: 99) reconoce como “intencional” o deliberación es “cualquier acto del cual el agente sepa (crea) que puede esperar que manifieste una cualidad o un resultado particular, y en el cual este conocimiento sea utilizado por el actor con el fin de producir esta cualidad o este resultado”. Obrar, entonces, concierne a sucesos de los que un individuo es el autor, en sentido de que dicho individuo



pudo haber actuado diferente; es decir, lo que ocurrió no habría ocurrido si ese individuo no hubiera intervenido (Giddens, [1984]1995).

Este autor sostiene que los individuos son sujetos cognoscentes, capaces de dar cuenta de sus acciones y no meros “soportes” de las relaciones sociales: actores diestros que conocen mucho del mundo en el que se desenvuelven. La “racionalización de la acción” hace referencia a las razones que los sujetos ofrecen para explicar sus acciones; y la “motivación de la acción” se refiere a los motivos o las necesidades que la generan. A ello se añade la distinción que Giddens realiza, respecto al obrar, entre *conciencia discursiva* (lo que se puede decir) y *conciencia práctica* (lo que en general simplemente se hace), apuntalando así procesos de estructuración que “implican una interrelación de *sentidos, normas y poder*”.

Un elemento central para Giddens en el desarrollo de la acción es el referido a sus condiciones y consecuencias. Para el autor, el obrar se produce en relación a determinadas condiciones (inadvertidas) y consecuencias (no buscadas). Los actos tienen *consecuencias no buscadas*, y éstas se pueden realimentar sistemáticamente para convertirse en *condiciones inadvertidas* de actos ulteriores. Hacer algo sin intención es diferente de producir consecuencias sin intención. “haceres no intencionales” se pueden distinguir conceptualmente de consecuencias no buscadas de haceres. Por ello, “las consecuencias de lo que los actores hacen, con intención o sin ella, son sucesos que no habrían ocurrido si tal actor se hubiera conducido diversamente, por más que el haberlos producido no hubiera estado en el poder del agente (con independencia de las intenciones que éste pudo tener)” (Giddens, [1984] 1995:46-48).

El significado de consecuencias no deseadas de la acción ya había sido enfatizado por Merton<sup>9</sup>, quien introduce el concepto de “función latente” para mostrar que las prácticas pueden servir para sustentar y mantener las instituciones y las organizaciones sin importar si este resultado es el proyectado por los agentes involucrados.

Otro aspecto importante en la teoría de Giddens hace referencia a la *naturaleza del obrar*. Al respecto, el autor plantea tres elementos centrales: el *carácter situado* de la acción en un

---

<sup>9</sup> Merton citado por Thompson (1988).

espacio-tiempo, la *rutinización* de la actividad y la *naturaleza repetitiva* de la vida cotidiana. Todo obrar se produce en un tiempo y en un espacio. La *rutina* (todo lo que se haga de manera habitual) es un elemento básico de la actividad social cotidiana. La repetición cotidiana de actividades es el fundamento material de la *naturaleza recursiva de la vida social*: las propiedades estructuradas de la vida social –por vía de la dualidad de estructura– se recrean de continuo a partir de los mismos recursos que las constituyen.

En ese marco, Giddens plantea la relación entre *obrar y poder*, en el sentido de que “ser un agente es ser capaz de desplegar (repetidamente, en el fluir de la vida diaria) un *espectro de poderes causales*, incluido el poder de influir sobre el desplegado por otros”. Para el autor, la acción implica lógicamente poder en el sentido de *aptitud transformadora*: “producir una diferencia” en un estado de cosas o curso de sucesos preexistentes. El uso de poder no caracteriza a tipos específicos de conducta, sino a toda acción. Lo importante es entender que el agente tiene la capacidad de introducir cambios, y en efecto lo hace. Es decir: “un agente deja de ser tal si pierde la aptitud de ejercer alguna clase de poder” ([1984]1995: 51). Por ello, las relaciones de dominación y de poder “no se pueden pensar sólo en los términos de asimetrías de distribución, sino (como) inherentes a una asociación social”, con base en la movilización de reglas (en tanto constitución de sentido y sanciones normativas) y recursos (de autoridad y de asignación).

Para llegar a esta visión de sujeto “agente”, Giddens parte de una definición novedosa de estructura: a) como *reglas y recursos* con implicación recursiva que intervienen en la articulación institucional de sistemas sociales y b) en tanto *prácticas recurrentes* de sociedades que se extienden por un tiempo y un espacio. Para complementar su propuesta, el autor nos plantea la diferencia entre tres conceptos nucleares: “estructura social”, “sistema” y “estructuración”.

La *estructura(s)* refiere específicamente al conjunto de reglas y recursos organizados de manera recursiva, fuera del tiempo y el espacio, salvo en sus actualizaciones y en su coordinación y cuya característica es la ausencia del sujeto. Para Joas (1988), sin embargo, las estructuras sociales en Giddens no están constituidas sin un presupuesto, sino que en cualquier

instancia sólo pueden ser transformadas o reproducidas. Por otro lado, los *sistemas* (en los que está implícita una estructura) incluyen las actividades de los agentes humanos, reproducidas por un tiempo y un espacio. Estos sistemas no existen sin el obrar humano que los reproducen o los transforman y recrean en la continuidad de una práctica. Finalmente, el concepto de *estructuración* implica los modos en que esos sistemas fundados en las actividades de los actores situados, que aplican reglas y recursos en la acción, son producidos y reproducidos en una interacción.

Profundicemos ahora en la primera parte de su propuesta, a saber, su concepción de estructura. Se trata de entender un "orden virtual" de relaciones, donde las prácticas sociales, en tanto reproducidas, no responden a estructuras sino más bien presentan propiedades estructurales. Una estructura existe sólo en sus actualizaciones y como huellas de la memoria que orientan la conducta de los agentes entendidos (Giddens, [1984]1995). A las propiedades estructurales de raíz más profunda, el autor las denomina *principios estructurales*, y las prácticas que poseen la mayor extensión espacio-temporal en el interior de esas totalidades se pueden denominar *instituciones*.

El segundo concepto constitutivo de estructura hace referencia más bien al ámbito del poder, y para su explicación Giddens reconoce dos tipos discernibles de recursos: de asignación y de autoridad. Los primeros, con referencia al campo económico, denotan aptitudes que generan mando sobre objetos, bienes o fenómenos materiales. Los segundos, en cambio, denotan tipos de aptitud transformativa que generan mando sobre personas o actores. Esta distinción, para Thompson (1988), hace referencia a la postura crítica de Giddens en relación a algunas teorías sociales (en especial algunas formas marxistas) que tienden a asociar la dominación con la propiedad, y que confieren poca atención al problema de la autoridad.

Resumiendo la propuesta de Giddens podemos sostener que las reglas y recursos que abarcan a la estructura son propiedades de los sistemas sociales. Dichos sistemas son *patrones regularizados de interacción* que incluyen a individuos y grupos, por lo que "poseen estructuras" en el sentido en que están estructurando las reglas y recursos. Las estructuras no existen en el tiempo y en el espacio excepto como momentos de constitución de sistemas

sociales. Cuando las prácticas regulares están profundamente arraigadas en el espacio y extendiéndose a lo largo del tiempo y sobre dominios prolongados, Giddens las denomina instituciones, que entonces son “agregados de prácticas que constituyen los sistemas sociales”.

Este es el concepto que nos parece más interesante a los propósitos de esta investigación. Debemos entonces entender que las estructuras serán aquel conjunto de prácticas recurrentes, significativas e institucionalizadas del mundo de vida de los sujetos que, extendidas en un espacio y un tiempo, constituyen el sistema social.

En el marco de este conjunto de reflexiones sobre la estructuración de la acción social hemos buscado especificar las relaciones existentes entre la acción limitada pero siempre potencial del sujeto y las estructuras de su sociedad. En lo que sigue concentraremos nuestra atención en el mundo subjetivo del actor y sus posibles implicaciones para la acción colectiva.

#### ***1.2.4. La fenomenología y sus propuestas sobre intersubjetividad***

Otra de las líneas teóricas que reconoce un sujeto dinámico en la construcción social es la fenomenología, como parte de un conjunto de corrientes subjetivistas o “comprensivas” de la acción humana. El autor que nos interesa explorar para profundizar estas ideas es Alfred Schutz, quien sugiere analizar lo que denomina la realidad eminente, a saber, el mundo intersubjetivo de la vida cotidiana, como arquetipo de la experiencia de la realidad (Schutz, 1974<sup>a</sup>). El autor concibe lo social como constituido por las acciones emprendidas y concretadas por los sujetos, en lo cual pondrá el énfasis de su propuesta; sin embargo, es uno de los pocos que desde la fenomenología plantea una serie de cimientos sociales que “limitan” la acción del sujeto. En su propuesta de “tipificaciones y recetas”, el autor busca explicar el modo en que las personas captan la conciencia de otras mientras viven dentro de sus propios flujos de conciencia. Se trata de la centralidad de un mundo intersubjetivo en el que las personas crean la realidad social, a la vez que están constreñidas por las estructuras sociales y culturales preexistentes (que crearon sus predecesores).

Después de hacer un análisis de los procesos constitutivos de la acción, Schutz estima que se trata de una vivencia que está guiada por un plan que surge de la actividad espontánea del sujeto y distinguida de todas las otras vivencias por un acto peculiar de atención. Todas las acciones del sujeto estarían teñidas de “sentido común”, de allí que para lograr comprender la acción social resulta necesario descubrir el sentido que el sujeto social le imprime a su acción, es decir, interpretar el sentido y/o significado que la acción despierta para el sujeto (Zamora, 1990). El mundo de la vida cotidiana estaría habitado por personas que actúan sensatamente, es decir, realizan sus acciones conforme a las reglas socialmente aprobadas para intentar solucionar problemas típicos, recurriendo a medios típicos para alcanzar fines también típicos. Las personas pueden actuar razonablemente y hacer elecciones juiciosas entre los medios según los fines, incluso si siguen pautas de acción tradicionales. Para Schutz las personas actúan racionalmente sólo en los modelos teóricos creados por los científicos sociales, pues en ellos poseen una comprensión distintiva y clara de los fines, medios y efectos secundarios (Ritzer, 1993b).

Esta explicación debe abarcar los motivos y objetivos que le asignan los sujetos a sus comportamientos y a la creación de sus acciones. Todo esto, de alguna manera, le da cuerpo a lo que Schutz define como acción, entendida como “conducta humana proyectada por el actor de manera autoconsciente” (Schutz, 1974a). Esta afirmación de que la acción se origina en la conciencia del sujeto supone que es el mismo sujeto social y sólo él quién la proyecta y le imprime propósito.

Es mucha la riqueza conceptual de este autor sobre todo en su contribución a la sistematización y el estudio de la intersubjetividad; empero, podemos identificar algunos límites. En primer término, la fenomenología de Schutz permaneció unida a la noción de que nunca podemos alcanzar más que un conocimiento fragmentario e imperfecto del otro, cuya conciencia permanece eternamente cerrada para nosotros; es decir, el sujeto está reducido a una autoreflexión y, por ello, la acción que le interesa es sólo como significado o creación de sentido, pero no como *praxis* (Giddens, 1995) 1997). Zamora (1990), por su parte, sostiene que el problema principal del “reduccionismo subjetivista” radica en que considera que el mundo del sentido común, el mundo de la vida cotidiana con sus actores e interpretaciones,

constituye un mundo social cerrado y autónomo con sus particularidades y únicas reglas del juego producto de interpretaciones, construcciones y negociaciones de los sujetos interactuantes; por ello, estos enfoques se limitan a informar acerca del cómo se realizan las acciones sociales y cómo se genera la vida social en el nivel de lo inmediato, pero no explican el *por qué*, por lo que sus estudios serían reducidos a una simple concepción ateórica. A pesar de asumir estas críticas como límites reales, consideramos que el potencial explicativo de Schutz es muy útil y por ello volveremos más adelante a retomarlo, profundizando sobre todo en su análisis de la vida cotidiana y sus formas de pensamiento.

### ***1.2.5. Varios encuentros en la búsqueda de un sujeto dinámico***

En el amplio marco de discusión en torno al irresuelto problema de la relación estructura/acción, una nueva mirada parte del reto teórico de concebir dinámicamente al sujeto y, por tanto, considerar como factor central su *subjetividad* en relación con la construcción de significados que orienten su acción. Esto implica que la subjetividad no puede ser concebida como “un hecho dado” sino como un proceso de dar “sentido” al conjunto de estructuras que se ponen en juego en la vida social del sujeto.

Hablar del mundo subjetivo implica tratar de entender tanto el proceso por el cual la estructura adquiere significación para el sujeto, determinando la orientación de su acción; como a la vez dicha acción puede recrear las formas de significación de la estructura. Planteado así el problema, la subjetividad adquiere especial relevancia en la comprensión de la relación sujeto/objeto.

En el camino de profundizar esta búsqueda, Zemelman (1997) plantea algunas proposiciones que permiten dar cuenta de la complejidad del concepto. Sostiene en primer término que la *subjetividad*, a más de ser un problema con diversas teorizaciones y de constituir un ángulo particular desde donde pensar la realidad, implica una concepción de lo social que incorpora el dinamismo particular de los sujetos. Este reconocimiento de un sujeto dinámico implica también asumir que su acción podría tomar forma en las diferentes modalidades que puede asumir lo colectivo como espacio de fuerzas capaces de determinar construcciones sociales. En segundo término, la principal dificultad en el estudio de la subjetividad consiste en no

reducirla a mecanismos propios de la subjetividad individual –resueltos en el plano psicológico– o, en su defecto, a una reconstrucción de las condiciones externas –expresión de procesos macro-históricos– que eventualmente la determinan. Se trata más bien de encarar el difícil desafío de comprender las diversas configuraciones subjetividades de un colectivo en el marco de un contexto histórico específico. Con estas premisas comprensivas exploremos algunas teorías que complementan este abordaje teórico .

Por mucho tiempo, las teorías sociales que otorgaban excesiva primacía a la estructura y su condicionamiento nos plantearon que el mundo interno del sujeto era producto natural de sus condiciones materiales de existencia. Así, el tema de la subjetividad era considerado un dato dado (deducible de las circunstancias históricas) y no un problema donde intervienen – como expresión de múltiples contradicciones - la realidad objetiva, la interacción social y la interpretación que la materialidad realiza el sujeto.

Apoyadas en las corrientes estructuralistas, las teorías sociales buscaron por mucho tiempo explicar la acción social desde un marco causal excesivamente simplificado. Se postuló por mucho tiempo la centralidad de la esfera económica en la determinación de la conciencia subjetiva y relacionaron el espacio productivo con la posibilidad de constitución de sujetos sociales transformadores. La complejidad social de fin de siglo, los cambios en el sistema productivo y la aparente contradicción entre la teoría y la práctica de los sujetos transformadores llevaron a muchos teóricos a cuestionarse la validez de estas interpretaciones, resurgiendo como problema en las ciencias sociales la comprensión de la subjetividad y la construcción de identidades colectivas.

Es en el marco de esta amplia discusión donde el concepto de mundo subjetivo adquiere relevancia. Para ello es necesario entender que la mediación entre estructura y acción es *subjetiva*, entendida como el proceso de construcción de sentido por parte del actor. Esta nueva mirada de la subjetividad implica no preguntarnos ya sobre la primacía de la acción o la estructura, sino cómo y por cuál proceso la estructura adquiere significado para el sujeto, de qué modo ese significado puede orientar la acción del actor y cómo la misma acción puede influir sobre el proceso de significación.

Es indudable que nuestro interés en el tema hace referencia a lo que Touraine (1984) califica como el “retorno del sujeto”. Después de un periodo donde los factores estructurales han sido estudiados de manera preferente, algunas corrientes de las ciencias sociales se han planteado volver a temas que reconocen a los actores sociales y sus acciones cotidianas como un espacio de marcado interés para comprender la complejidad social actual.

Este retorno del sujeto ha requerido a su vez volver a teorías sociales relegadas anteriormente y que son ahora recuperadas en nuevos términos; así, el historicismo, la fenomenología, la etnometodología el interaccionismo simbólico se constituyen en las bases de lo que ahora se comprende, en sentido amplio, como la concepción hermenéutica. Se trata, en términos epistemológicos, de una concepción del conocimiento que tiene su eje en la comprensión del significado, y en particular de entender la experiencia como significativa. Así, el problema central de la ciencias sociales (a diferencia de las naturales) es conocer los motivos internos de la acción y por ello la centralidad de la *comprensión* como método: es decir, la interpretación de los motivos internos que impulsan la acción de los sujetos. (De la Garza 2002)

En su vida cotidiana, según postula Zemelman (1997), el sujeto representa diversas potencialidades en términos de la posibilidad de elección en torno de múltiples alternativas de sentidos; esto es, pasa de la pura potencialidad en la que se contienen diferentes posibilidades de sentido, a la concreción de una alternativa particular de sentido. Esto implica una concepción de realidad como construcción de voluntades sociales y a considerar cualquier estructura (en la realidad) como abierta en razón de que está en movimiento (Zemelman, 1997).

El sujeto tendría tres niveles de referentes en la construcción subjetiva de su acción: la *necesidad*, que representa un modo de concreción de la relación entre lo micro cotidiano individual con el contorno que le sirve, no sólo de contexto, sino de espacio, por lo que en tanto le es ajeno, constituye parte de sus desafíos. En segundo término es la *experiencia*, como la decantación en tanto vivencia de un derrotero conformado entre determinados parámetros de tiempo y espacio que, desde la realidad del presente, puede abrirse hacia otras trayectorias



según diferentes parámetros, o bien repetir los mismos en función de una idea de presente atrapada en el pasado. Por último, la *visión de futuro* como la referencia a un ámbito de la realidad de vida posible que tiene una discontinuidad respecto de la realidad cotidiana.

Si bien el autor acepta que las personas, como seres sociales, son el conjunto de sus relaciones de producción, pone énfasis en que el sujeto social es también conciencia. En ese marco, la conciencia es entendida como visión del propio ser social y de sus horizontes de acciones posibles. Así la constitución del sujeto se plantea en la articulación de, por una parte, la aceptación del conjunto de sus relaciones de producción; y, por otra, la idea del hombre histórico-social cuya evolución es concomitante con la de la sociedad y cuya conciencia remite a la idea de sujeto actuante en momentos concretos de la historia (Zemelman, 1997).

Para una mejor comprensión de la relación entre estructura/acción y mundo subjetivo como mediación entre ambos, De la Garza (2002) puntualiza las siguientes consideraciones:

- Si bien (como lo plantea Giddens) las estructuras pueden derivar de la praxis, para su análisis es necesario un nivel de abstracción superior que implique su multiplicidad, estilización y conceptualización en términos de grandes entramados; considerando diversas estructuras pertinentes a cada situación y coyuntura. Por otro lado, si bien las estructuras remiten a prácticas, también se independizan de ellas por decantación y no son simple resultado de estas. Si bien todas las prácticas pueden ser significativas esto nos conduce al campo subjetivo como proceso de dar sentido a las propias prácticas, con dos niveles de conexión: el momento en el que la subjetividad que da significado antecede a la práctica, pero también acompañando en el transcurrir y los resultados de dicha praxis.
- La subjetividad está relacionada con el discurso pero no se reduce al mismo desde el momento en que la vaguedad subjetiva también puede ser cierta y no puede descartarse la posibilidad de que haya estados de ánimo que no logran expresarse en discursos. En esta medida, es posible hablar de los campos de la subjetividad, espacios diversos que permiten dar sentido porque contienen elementos acumulados para dar sentido socialmente, como proceso que incorpora códigos acumulados

creando configuraciones subjetivas para la situación concreta. Estos campos podrían ser i) el del conocimiento, que incluye la información y su jerarquización, ii) el de normas y valores, iii) el del sentido estético, iv) el del sentimiento como fenómeno social y v) el del razonamiento cotidiano.

- El punto de partida del proceso de dar sentido es la relación con el mundo externo al sujeto. Las presiones del mundo requieren de sentido, respuestas prácticas y soluciones que movilizan el aparato de dar sentido llamado subjetividad, este aparato –que no actúa como un sistema- tiene partes conectadas con relaciones duras, causales o blandas, de intermediación, o bien de discontinuidades, contradicciones y, en algunos casos, de polisemia de significado.
- El proceso de dar sentido moviliza códigos en un proceso análogo a la inferencia, compuesto lógicamente por la argumentación. Se trata de un proceso de autojustificación o autoexplicación del porqué, del cómo, del cuándo, de con quien. Este proceso puede tener algunas premisas ocultas u omitidas (valorativas, estéticas, sentimentales), la forma de combinación parte de formas de razonamiento cotidiano y por último, la intensidad de una premisa puede opacar o anular otras contradictorias.
- Los procesos de reproducción de relaciones sociales implican regularidades en las formas de dar sentido, sin embargo con la posibilidad siempre abierta de rupturas, desviaciones e incomprensiones, sobre todo en procesos extraordinarios, donde pueden emerger estratos fosilizados de la subjetividad abriendo el espacio a rearticulaciones, asimilaciones o creaciones.
- Los códigos subjetivos no conforman un solo sistema pero tampoco se presentan totalmente atomizados, pueden presentar estructuras parciales que presentan contradicciones y discontinuidades, formando conglomerados.

- Estos elementos de conglomerados de la subjetividad provienen de la cultura, entendida como conglomerados de códigos para dar significados. Estos códigos son interiorizados a través de la experiencia, no son neutrales sino llevan implícito el problema del poder. Su origen es histórico social con negociaciones de significados, imposiciones y consensos. Estos códigos tienen que actualizarse a través de procesos de subjetivación y enfrenta constantemente la lucha por la significación, en tanto lucha por la hegemonía de visiones del mundo, . Sólo en este sentido se entiende la cultura actualizada históricamente y a la vez con mayor permanencia que los procesos individuales de dar sentido.
- Las estructuras como cristalización de prácticas son significativas, pero las inmediatamente significativas son las prácticas cotidianas. Sin embargo, al subir el nivel de abstracción la visualización de la dimensión subjetiva se va distanciando de las prácticas cotidianas y puede comprenderse como algo ajeno que constriñe la acción cotidiana, como resultado de infinidad de interacciones que tienen resultados no planeados que – sin ser entes por encima de las acciones cotidianas- son otro nivel de realidad producto también de las personas y sobre el cual estas pierden el control o su significación aparece solo en el momento del resultado, como producto y no como proceso de las prácticas con significado.
- Estas restricciones estructurales y subjetivas llevan al concepto de espacio de posibilidades para la creación de configuraciones subjetivas, conglomerados para dar sentido a la situación concreta, que conlleva el no determinismo en la significación, aspecto más profundo de la actualización que rompe el límite entre producción y reproducción de significados.

Asumiendo la amplitud del concepto de mundo subjetivo, para los propósitos de la investigación nos limitamos a profundizar en un sólo aspecto de dicha subjetividad: la construcción de identidades colectivas. Para ello, en el siguiente apartado, nos centramos en las discusiones teóricas en torno a esta noción así como sus principales características analíticas.

### **1.3. Convergencias y divergencias en torno a la noción de identidad**

La identidad como noción ha sido manejada de forma amplia y a veces ambigua. Se ha producido una proliferación de su uso no sólo en el ámbito académico sino sobre todo en el discurso político, los medios de comunicación y en el lenguaje cotidiano. A diario y por diversos medios asistimos a la apelación de nuestra identidad de género, étnica, nacional, regional o política; incluso a nuestra "identidad corporativa" si trabajamos en alguna empresa transnacional.

Sin embargo, como sostiene Giménez (2002) la difusión del concepto hace referencia a una idea substancialista de la identidad definida tan sólo como una miscelánea de propiedades y atributos específicos y estables, considerados como constitutivos de entidades que se mantiene sin mayores variaciones a través del tiempo. Es este estereotipo de la identidad el que intentaremos en primera instancia deconstruir.

A pesar de su posible actualidad como noción explicativa, el problema de la identidad en las ciencias sociales no es novedosa, y tiene una respetable tradición teórica. Podemos identificar dos corrientes predominantes que han dado diversas interpretaciones al concepto. Por una parte, T. Parsons (1968) se constituye en el representante clásico de quienes conciben al identidad como parte integrante del sistema de la personalidad, es decir, como función interna dirigida al mantenimiento del modelo. Así, para esta concepción de fuerte determinismo social y cultural, la identidad puede ser definida como un sistema central de significados de una personalidad individual que orienta normativamente y confiere sentido a su acción. De esta manera, la identidad madura y normal de un individuo representa un componente estable, unitario y coherente, resultado de la interiorización de valores, normas y códigos culturales generalizados y compartidos por un sistema social.

En el polo opuesto podemos identificar las propuestas de los interaccionistas simbólicos, quienes enfatizan el carácter múltiple, precario e inestable de la identidad. Desde su precursor, G. Mead, hasta sus seguidores actuales representados sobre todo en Goffman, coinciden en sostener que la identidad no puede ser considerada como un producto estable del sistema

cultural y social, sino como resultado provisorio y variable de procesos de negociación en el curso de las interacciones cotidianas. Para esta corriente, los códigos y reglas compartidas socialmente no son más que el marco dentro del cual se desarrolla la acción y no su determinante como lo plantea Parsons. Así, un estudio de la identidad en esta corriente trata de analizar no tanto modelos normativos como reglas mínimas de juego requeridas para la comunicación.

Daniel Mato, trayendo esta discusión a América Latina, plantea la dicotomía en términos de enfrentamiento entre aquellas propuestas teóricas que consideran al identidad como un legado natural y pasivo frente a quienes las conciben como socialmente construidas. Adscribiéndose a la segunda propuesta, el autor sostiene que “las identidades y diferencias, del mismo modo que otro tipo de representaciones sociales simbólicas, son producto de acciones sociales y no fenómenos ‘naturales’, ni tampoco ‘reflejos’ de condiciones materiales” (1994: p.16)

Esta interpretación dicotómica de las concepciones sobre la identidad es actualizada por Amartya Sen (2001) en sus discusiones sobre las identidades colectivas y sus relaciones con la libertad personal. El autor critica lo que denomina la corriente “comunitarista<sup>10</sup>” que pretende entender la identidad como un proceso de descubrimiento y aceptación de una cualidad más que un proceso de elección razonado y dinámico. Así, la propuesta comunitarista plantea que la identidad no sería una relación que se elige (como en una asociación voluntaria) sino un vínculo que se descubre, un elemento constitutivo del sujeto. En esta concepción, la identidad sería algo que se detecta y se actúa en consecuencia. En contraposición a esta corriente, y otorgando mayor libertad al sujeto, Sen plantea que más bien se trataría de una elección sustancial –muchas veces implícita- entre identidades alternativas que nunca son definitivas ni permanentes, sino a través de un proceso reiterado de razonamiento y elección en el marco de ciertos límites. A esta cualidad de oscilación en las lealtades y definiciones identitarias, Sen (2000: p.15) las refiere como “compromisos cambiantes”.

Cercanos a esta posición que otorga mayor peso a la libertad individual de elección y adscripción identitaria, Makowski y Constantino sostienen que la identidad como problema

---

<sup>10</sup> El autor más representativo de esta posición sería Michael Sandel (citado por Sen, 2000: p.15).

surge exclusivamente en sociedades modernas<sup>11</sup> cuando “el campo de elecciones posibles se amplía y el ambiente social se vuelve, por ello, más incierto y diferenciado” lo que conlleva, según los autores a una *sobredosis de identidad individual* y un *déficit de identificación colectiva* haciendo que los sujetos configuren identidades abiertas, diferenciadas, reflexivas y de un carácter marcadamente individualizado (1995: pp.191-197).

Así planteada la discusión teórica del concepto, donde por un aparte se plantea una estructura estable de la personalidad, con características constitutivas ya sea heredadas, descubiertas o “naturales” y por otra una configuración efímera dependiente de la aceptación social y la libertad de elección, el desafío de una propuesta actual de interpretación de la identidad parece estar en superar el falso dilema entre un sujeto sobredeterminado por las estructuras sociales, manteniendo una libertad siempre relativa en su acción.

En este conjunto de propuestas destacan los planteamientos de R. H. Turner (1979) quien contribuye con sus postulados sobre la *concepción en si e imagen en si*. Mientras que la primera responde a valores y aspiraciones durables que el individuo percibe como constitutivos de su yo profundo; la segunda representa la fotografía que registra su apariencia en un determinado instante. La primera – que podríamos llamar identidad- sería consistente sin ser inmutable y la segunda efímera, variable y plural. Este autor destaca que la identidad sería a la vez factor determinante y producto de la interacción social.

Sin pretender saldar esta compleja discusión; expondremos las ideas sobre la identidad a las que nos adscribimos y argumentaremos a favor de las mismas, para que – a manera de noción y no como definición formal- nos sugieran líneas de comprensión e interpretación que den cuenta de una serie de problemas claves para entender la relación de los sujeto y su identidad.

Gilberto Giménez, uno de los principales teóricos latinoamericanos sobre el tema, nos propone comprender la identidad -en su núcleo conceptual- como “el conjunto de repertorios culturales interiorizados (representaciones, valores, símbolos) a través de los cuales los actores sociales

---

<sup>11</sup> Las sociedades modernas para los autores se contraponen con sociedades tradicionales donde “el núcleo articulador de la experiencia lo constituían las asociaciones reguladas normativamente –iglesia, Estado, partidos, grupos-.” (op.cit, p.190)

(individuales y colectivos) demarcan sus fronteras y se distinguen de los demás actores en una situación determinada, todo ello dentro de un espacio históricamente específico y socialmente estructurado” (Giménez 2002: 38)

Así, formando parte del mundo subjetivo del actor, entenderemos la identidad como lo propone De la Garza (et.al.1997) cuando nos habla del sujeto y su posible sentido de pertenencia a un *nosotros relativamente homogéneo* que nos permite, a nivel subjetivo, diferenciarnos de otros grupos o personas. Se trataría ante todo de un conjunto de signos compartidos, memoria colectiva común y, sobre todo, una visión de futuro. Este sentido de pertenencia también puede implicar la concepción de un origen común que implica mitos fundacionales, lazos de sangre, antepasados, gestas libertarias, tanto como un lenguaje compartido, un estilo de vida y modelos de comportamiento característicos. Es así que la identidad, *o una cierta forma particular de dar sentido*, nace de prácticas cotidianas, junto a rupturas y asimilaciones de los acontecimientos colectivos o personales impactantes.

Por ello, la mayoría de los autores coinciden en establecer la identidad como un proceso de construcción simbólica de identificación – diferenciación que se realiza sobre un marco de referencia (que puede ser la clase, la etnia, el género, el territorio, etc.). Así, en los fundamentos del proceso se encuentra la categorización social, es decir, las divisiones del mundo social en categorías distintas que permiten ordenar el mundo para los individuos en términos de definirse a si mismo o a otras personas. (Chihu, 2002).

A esto, Barth (1971) agregaría que la identidad será entonces una categoría tanto de adscripción como de reconocimiento, que es utilizada por los actores mismos y tiene la característica de organizar la interacción de los individuos. Así, lo crítico en la identidad será la operación de la diferencia entre lo propio y lo extraño, es decir, establecer los límites o las fronteras y la identidad social es el resultado del proceso de inclusión y exclusión de las personas de ciertas categorías.

Se trata ante todo de un atributo subjetivo de los actores sociales; y en la medida que representan el punto de vista subjetivo de las personas sobre si mismas y los otros, la identidad

no puede ser reducida a un conjunto de datos objetivos, resulta más bien de una selección operada subjetivamente. Es un *reconocerse en ...* algo que tal vez sólo en parte coincide con lo que efectivamente uno es. Así, como sostiene Cirese (1987) "no es lo que uno realmente es, sino la imagen que cada quien se da de si mismo". Sin embargo, esta identidad no necesariamente resulta de una selección libre. La identidad de los actores sociales es producto necesariamente de una especie de compromiso compartido, de negociación entre la autoafirmación y asignación identitaria, entre la "autoidentidad" asignada por uno mismo, y la exoidentidad que son externamente imputadas (Giménez 1990).

Esto nos permite entender porque la identidad supone necesariamente la intersubjetividad, es decir, la identidad podría emerger y afirmarse sólo en la medida en que se confronta con otras identidades en el proceso de interacción social. La mera existencia objetivamente observable de una determinada configuración cultural o social no genera automáticamente una identidad. Así, es necesario que los grupos se autoidentifiquen, por eso, la identidad no es un atributo o una propiedad intrínseca del sujeto sino que tiene un carácter intersubjetivo y relacional.

Como lo explica Benoist (1981), se trata de una noción relacional a la que le es constitutiva la cuestión del otro, es decir, estaría operando de acuerdo a un principio de oposición ya que antes de la afirmación de un si mismo, se reconoce la diferencia con otro. La identidad entonces se concreta en movimiento dialéctico de desidentificación con uno mismo y una sistemática identificación con los miembros del grupo de pertenencia.

Esta relación de "otredad", debemos dejar en claro, no necesariamente implica enfrentamiento entre los grupos. Si bien la delineación de las diferencias en algunos casos implican la atribución de características culturales de tipo negativo, también hay la posibilidad de ver en el "otro" un potencial aliado. Esto nos permite pensar que no necesariamente las relaciones son bipolares, sino considerar el reconocimiento de otros grupos distintos pero en igualdad de condiciones. Este modo de ver la distinción ha servido sobre todo para ver las relaciones internas entre los distintos grupos étnicos que si bien comparten intereses comunes y se enfrentan a un "otro" similar, no necesariamente implica que compartan principios de integración unitaria. En el caso de la clase social (donde enfatizaremos en el trabajo) es donde



esta “otredad” presenta mayores enfrentamientos y, podríamos afirmar, a partir del conflicto que se genera porque siempre dicha diferencia deviene en inequidad.

En referencia al tema de la existencia de una sola identidad o la presencia de múltiples identidades en un mismo sujeto volvemos al problema planteado por Appiah y su *imperialismo de la identidad*. Nos resistimos a reconocer sujetos sobredeterminados por su condición de clase social o perteneciente a una sola comunidad o grupo y por ello, debemos necesariamente adscribirnos a los teóricos que reconocen múltiples identidades que se suceden simultáneamente, pero asumiendo que se trata de dimensiones finitas y que en general se ordenan jerárquicamente aunque siempre compiten por importancia en un contexto dado. Así, una obrera será también mujer, joven, boliviana, mestiza, entre otras dimensiones identitarias. Se trata, en todo caso de conocer como se producen las diversas articulaciones entre las diversas dimensiones (género, generación, clase, etc.) desde las experiencias sociales de cada individuo. Si bien aceptar la pluralidad de dichas identidades nos llevan a una lectura enriquecida, esto no implica que aceptemos que las opciones son interminables. Hay una jerarquía en cuanto a determinar que factores marcan identidades y que otros son solo rasgos característicos que pueden ser efímeros o fortuitos. Así, no es lo mismo hablar de categorías como la clase, la raza, la nacionalidad, el género o la profesión que hacerlo de nuestro gusto por la música, nuestra afición por un equipo de fútbol o el hecho de ser amantes de las mascotas.

En este extenso marco interpretativo podemos preguntarnos concretamente ¿cómo opera el proceso de configuración de una identidad? Giménez (1990) nos proporciona algunos principios fundamentales que nos ayudan a comprender los diversos niveles necesarios del análisis. En primer lugar, podemos plantearnos un *principio de diferenciación*. Se trata de un proceso lógico en virtud del cual los individuos y grupos se auto-identifican por la afirmación de su diferencia con respecto a otros individuos y otros grupos. Se trata ante todo de un proceso de toma de conciencia de las “diferencias” que tienden a presentarse como contraposiciones binarias (ellos/nosotros) o mucho más complejas. Este principio estará complementado por el segundo nivel, o *principio de la integración unitaria*. Se trata de un sentimiento de empatía hacia un grupo movido por ciertas similitudes y el deseo de

pertenencia y seguridad. Se trata ante todo del necesario proceso de reducción de las diferencias bajo un principio unificador que las subsume o reduce. Ambos principios implican códigos, reglas de conducta y roles sociales que distinguen a un “nosotros” de un “ellos”.

Por último, el principio de *permanencia a través del tiempo* implica la percepción de cierta estabilidad más allá de sus variaciones accidentales y de sus adaptaciones al entorno. Esta continuidad temporal permite al sujeto establecer una relación entre el pasado y el presente, así como también vincular su propia acción con los efectos de la misma. Esto sin embargo, entendiendo que las identidades no perduran en el ser como si fueran esencias, y ninguna generación comparte los rasgos identitarios de sus antepasados de manera idéntica.

En el caso concreto de los fabriles que estudiamos, la colectividad obrera no existe a priori por mera agregación de individuos en un espacio determinado: la fábrica o el barrio obrero. Como sostienen Guzmán y Portocarrero (1992) para asegurar su cohesión el colectivo de trabajadores tiene que desarrollar un modo de aproximación específico a la realidad, una "mirada colectiva que supere las diferencias y enfrente las agresiones del medio" (ob. cit.:21)

En ese mismo sentido, Pharo (1980) reconoce esa búsqueda de conformación de una identidad colectiva como la constante construcción de *saberes sociales* que implicaría una representación de la realidad compartida, un lenguaje obrero, un juicio coincidente de su realidad y la elaboración de nuevos códigos colectivos - normativos y de sociabilidad - que dan sentido a su actividad conjunta y permiten desarrollar estrategias y proyectos comunes.

El concepto de saber social refleja muy bien lo que Thompson plantea sobre el proceso de formación de la clase obrera inglesa cuando hace referencia a la experiencia cotidiana productiva que permite la percepción y articulación de intereses comunes, identificados como contrapuestos frente a los intereses de los otros, siendo producto de la experiencia colectiva del conflicto. Por ello la particularidad de la identidad de clase respecto al despliegue de otras posibles identidades: se forja en el antagonismo y el “otro” no sólo es el diferente, sino ante todo el antagónico.

Así, la conformación de una identidad obrera y el despliegue de los saberes sociales compartidos posibilitan contraponer una racionalidad alternativa a la desplegada por los grupos dominantes, construyendo una forma de resistencia permanente al orden instrumental así como una estrategia de enfrentar las presiones y opresiones del mundo del trabajo. La identidad colectiva permite el surgimiento de sentimientos subjetivos de pertenencia a una comunidad y dan sentido ético y normativo a las actividades del trabajo lo que podría conllevar la formación del sujeto colectivo obrero.

Por todo lo expuesto, podemos comprender porque no es aceptable la propuesta de la conformación de una identidad colectiva producto exclusivo de las condiciones objetivas. La identidad colectiva necesariamente debe construirse, estabilizarse, defenderse y reconstruirse a través del tiempo. En este proceso es donde intervienen los aprendizajes colectivos, las interacciones y las reglas sociales.

Con estos principios y asumiendo que la construcción y recreación identitaria es producto de la configuración de matrices culturales, discursos circulantes, integración social de la experiencia de vida y proyectos de futuro podemos concluir nuestro recorrido teórico sobre la noción de identidad.

## Capítulo 2

### Las diversas miradas sobre el sujeto obrero y la acción social.

---

**E**l intento de comprender y explicar la acción del sujeto obrero ha sido un tema central sobre todo en las discusiones relacionadas con la sociología de la acción, la conformación de sujetos colectivos y, especialmente, la búsqueda y justificación, desde el marxismo, de un sujeto privilegiado para emprender el cambio social.

En la actualidad, la indagación sobre el sujeto obrero y su acción puede ser sistematizada en tres corrientes predominantes, cada una con diversas líneas de investigación. En uno de los extremos se puede situar la teoría de la *elección racional* que tiene su origen en la economía clásica y que concibe un orden social como producto de las acciones individuales e interesadas. Esta teoría centra su análisis en las fuerzas del mercado como las que definen las condiciones de relación de los individuos o grupos. Si bien desde esta postura se reconoce la existencia de actores, su praxis se limita simplemente a la consecución de fines interesados, racionalmente establecidos, siempre dentro de las estructuras del mercado. Se trata de individuos estratégicos sin raigambre cultural, que accionan movidos por el máximo beneficio en jugadas sucesivas. La identidad colectiva, cuando se acepta, sería una suma de identidades individuales, utilizada como un recurso más para obtener máximo beneficio (De la Garza, 1997).

Esta corriente, traducida en la sociología a los postulados de Homans (1958) en su “teoría del intercambio”, encuentra sus bases ya en la economía política de Smith (1776) y en Simmel (1976). El segundo autor insistió en que “las formas elementales” de la vida social no eran elementos extraindividuales o sistemas de símbolos, sino más bien los actores individuales racionales. Así, la intención y la decisión se convirtieron en centro de análisis, tanto como las relaciones de intercambio –debido a que se consideró que los individuos estaban encasillados en la contingencia– con una suposición de la racionalidad absoluta. Se sostenía, ante todo, que

la participación contingente en las decisiones de intercambio es el camino por el cual las condiciones objetivas son traducidas en términos de la vida cotidiana.

Para Bizberg (1989), esta visión individualista surge como reacción a las concepciones que interpretan al individuo a merced de la dominación del sistema. Este punto de vista surge de interpretar la realidad como la constitución de acciones particulares en la búsqueda del individuo de llevar a cabo sus fines, deseos e intereses con el menor esfuerzo posible. Esta posición queda así reducida a la aplicación de un paradigma utilitario caracterizado por la racionalidad de los individuos definida en términos de la búsqueda del interés personal. Si bien algunos autores actuales como Blau (1994) y Coleman (1994) intentan introducir revisiones significativas a estas posturas del actor racional, sus conceptos teóricos no contribuyen de manera significativa a los propósitos de esta investigación.

En otra línea de reflexión teórica podemos ubicar las visiones *posmodernas* que conciben que los sujetos obreros se han fragmentado en una amplia diversidad de identidades (heterogeneidad) debido principalmente a la gran diversidad de modos de vida. Esta postura reivindica un nuevo individualismo y quizá el concepto que define su tesis sea la *fragmentación*. Los autores posmodernos gustan de hablarnos de la fragmentación del yo, de la cultura, del sujeto, de la vivencia en lo sincrónico y ante todo de la identidad (De la O, De la Garza y Melgoza, 1997). Su principal reivindicación gira en torno a la diversidad de modos de vida, la imprecisión de la vida privada, de las creencias y de los roles, proponiendo entender la personalidad como un proceso flexible que se desenvuelve en sociedades de la máxima elección del máximo deseo. Su principal diferenciación con la modernidad pasa por la negación de la ontología del todo articulado, la constatación de la crisis de los grandes discursos y, ante todo, la negación de la posibilidad de un proyecto global –e incluso de fenómenos colectivos– ante la eminente “sociedad de masas”. Según esta corriente, los discursos que daban coherencia a las identidades colectivas ya no existen, sólo permanecen los pequeños discursos y las identidades restringidas: los pequeños sujetos, en el mejor de los casos (De la O, De la Garza y Melgoza, 1997).

En el marco de esa propuesta, una de sus líneas temáticas (más ensayista que de investigación) ha sido el planteamiento del *fin del trabajo* como eje articulador de las relaciones sociales: es decir, la primacía de otros mundos de vida sobre la constitución de sujetos sociales. Esta fragmentación social haría imposible el surgimiento de movimientos colectivos amplios, puesto que la diversidad de actores y la heterogeneidad de la clase obrera impedirían estructurar cualquier proyecto de acción colectiva.

Si bien muchos autores plantean diversos enfoques similares (Offe, Gertz), según De la Garza (1998) los argumentos acerca del fin del trabajo pueden resumirse en cuatro ejes: a) aquellos que plantean el problema en torno a la heterogeneidad; b) los que sostienen la primacía de otros mundos de vida sobre la constitución del sujeto social; c) los que más bien atribuyen la pérdida de la importancia del trabajo a que hoy la riqueza se crea en el sector financiero; y, por último, d) las posiciones que nos hablan de un problema político de crisis sindical. Para nuestro propósito, nos centraremos en discutir sólo las dos primeras tesis que tienen relación con el tema que nos ocupa.

Analicemos primero la postura que plantea la fragmentación de antiguas identidades obreras – ahora totalmente heterogéneas– que harían imposible el surgimiento de movimientos colectivos amplios. Son las discusiones que ponen especial énfasis en describir la decadencia de la industria en relación con los servicios y comercio, lo que a su vez provoca grandes cambios en la estructura ocupacional; y, por otro lado, la extensión de empleos atípicos y trabajos marginales. Sobre este argumento, De la Garza (1997) plantea que es simplista atribuir a las posiciones en el mercado laboral la determinación de normas, valores y actitudes. Las relaciones entre estructuras, subjetividades, identidades y acciones colectivas son más complejas que aquéllas que provenían del estructuralismo. Por otro lado, el obrero típico sindicalizado (industrial, hombre, de empleo estable) puede ser una invención teórica; en todos los países es posible encontrar en la historia del movimiento obrero momentos en que sectores no industriales manufactureros fueron a la cabeza de las movilizaciones de los trabajadores. La heterogeneidad de la clase obrera es de toda su historia, aunque hoy adopte formas diferentes.

Otras posturas plantean que el fin del trabajo debe ser entendido, en términos sociológicos, como *fin de la centralidad del trabajo* en el conjunto de las relaciones sociales. Se plantea que los mundos extralaborales se han vuelto más importantes que el trabajo en la constitución de identidades para los sujetos. Así, las teorías holistas estarían desprestigiadas puesto que no pueden explicar la sociedad postmoderna y su desarticulación. Sin embargo, la noción de todo articulado es un supuesto metateórico que no tiene por qué ser sostenido. No es que la clase obrera del siglo pasado tuviese una vida completamente articulada, sobre todo si pensamos que se vivía en una transición forzada por la revolución industrial entre el mundo rural y el urbano industrial. Tal vez sería más pertinente plantear la existencia de configuraciones parciales y la posibilidad de que las articulaciones se rompan u otras se puedan crear en función de ciertas prácticas (De la Garza, 1998). Esta discusión y el concepto de *configuración* será analizado con mayor amplitud más adelante.

La tercera línea que cobra fuerza en los estudios del trabajo en la actualidad, y en la cual consideramos pertinente enmarcar nuestra reflexión, es un conjunto de propuestas conocidas como *accionalistas o de la agencia*. Alejándose de visiones funcionalistas, estructuralistas o de subjetivismos extremos, tanto como de las miradas que conciben unilateralmente a los sujetos como actores racionales o como productos de la desarticulación total, podemos rastrear una concepción más acorde con nuestros intereses de investigación que nos permita avanzar en la concepción de un *sujeto obrero dinámico inmerso en la complejidad social*.

En el camino de buscar propuestas alternativas para comprender al sujeto obrero, hay quienes gustan citar como base de su reflexión aquella famosa frase de Marx registrada en *El 18 Brumario de Luis Bonaparte*: "los hombres hacen la historia, pero no en circunstancias elegidas por ellos mismos". Es decir, el sujeto tiene un protagonismo central en el desarrollo histórico-social, pero no es voluntarista ni puede prescindir de las circunstancias de esa misma situación histórica en la que se inserta.

Diversos teóricos marxistas critican el determinismo económico característico del marxismo inicial, sobre todo de la línea Altusseriana, y vuelven a las raíces hegelianas en busca de una orientación más subjetiva. Entre ellos, Georg Lukacs ([1923]1969) cuestiona el proceso de

formación de la conciencia obrera, entendida como el sistema de creencias compartidas por los que ocupan la misma posición de clase en la sociedad. El autor especifica que la conciencia de clase no era ni la suma ni el promedio de las conciencias individuales, sino “una propiedad de un grupo de personas que ocupan posiciones similares en el sistema de producción”. Así, su propuesta rompe con el determinismo y establece vínculos entre la posición económica objetiva, la conciencia de clase y “los pensamientos psicológicos reales de los hombres sobre sus vidas”. Lukacs se negó a considerar que el proletariado se moviera impulsado por fuerzas externas –sea el partido o los intelectuales orgánicos– y más bien lo considera un agente creador de su propio destino. Con su propuesta plantea diversos problemas en la relación de las estructuras (fundamentalmente económicas), los sistemas de ideas (especialmente la conciencia de clase) y el pensamiento acción de los sujetos (Lukacs, [1923] 1969; Ritzer 1993).

Parte de estas corrientes críticas que buscan incorporar aspectos subjetivos surgen también entre los pensadores agrupados en la *Escuela de Frankfurt*. El objetivo de una buena parte de los trabajos de esta corriente crítica es el análisis de la sociedad moderna, buscando ir más allá del determinismo económico. Gran parte de sus estudios dirigen la mirada hacia el nivel cultural, descuidado por los marxistas tradicionales, para sostener que el *locus* de la dominación en el mundo moderno se había trasladado desde la economía hacia la industria cultural. Su interés es impulsado por una serie de cambios del periodo de auge económico posterior a la Segunda Guerra Mundial, cuando todo parecía contribuir a la *desaparición* de las contradicciones económicas internas en general y al conflicto de clases en particular. La “falsa conciencia” parecía un fenómeno general puesto que se suponía que incluso la clase trabajadora se beneficiaba del capitalismo. Esta corriente crítica complementa sus estudios de la industria cultural con un marcado interés por la ideología, entendida como los sistemas de ideas producidos por las elites sociales que suelen ser falsos y cegadores; produciendo así una compleja teoría sobre la dominación en las sociedades capitalistas. Sin embargo, a pesar de que esta corriente explora interesantes vetas sobre la subjetividad y el pensamiento de los sujetos, varios de sus autores llegan a la pesimista concepción de que la dominación ha alcanzado un grado de perfección tal que ya no requiere de acciones deliberadas de control puesto que se ha internalizado en el actor, quien concibe que el mundo “es como debe ser”.



Esto implica que la conciencia obrera está controlada por fuerzas externas (culturales e ideológicas) y los trabajadores son incapaces de desarrollar una conciencia revolucionaria. Esta mirada, sin embargo, abre espacios para una reflexión más compleja de la subjetividad y la conciencia obrera (Friedman, 1981, Ritzer, 1993 y Held, 1980).

Esta línea ya había sido ampliamente explorada por Gramsci, en su idea de que *los sujetos dan significación a los conflictos en las estructuras a través de una visión del mundo*. Esta concepción, fundamental para concebir la relación activa entre estructura/sujeto, permite sostener entonces que la mediación entre orden y acción es *subjetiva* (De la Garza, 1997).

Para Gramsci (1975), las concepciones del mundo implican hegemonías; sin embargo, la *hegemonía* se aleja del concepto estático de estructura puesto que no supone una determinación económica, sino que es observable en el discurso, en las formas de razonamiento y en el sentido común. La *hegemonía* hace directa referencia al campo cultural y subjetivo de los sujetos.

El autor distingue entre la concepción del mundo manifiesta y latente, planteando niveles de profundidad en las concepciones del mundo, desde los estratos fosilizados hasta la cultura manifiesta y las ideologías sistemáticas. Entre estos niveles habría comunicaciones pero nunca formarían un sistema hipotético deductivo. Así, esta *forma popular de las concepciones del mundo* sería disgregada, incoherente, resultando de la aglomeración de varias concepciones no homogéneas.

Gramsci (1975) también plantea el problema de la *voluntad*, no como simple conocimiento sino como disposición a la acción. Esta voluntad es objetiva no porque se corresponda a una estructura o a un verdadero ser, sino porque es viable en el contexto económico y de relación de fuerzas de la coyuntura. La clase obrera, para el autor, estaría dirigida hacia una revolución cultural e ideológica que le permita ser portadora de un orden propio y de una concepción del mundo que posea un valor universal, lo cual significa “tomar la dirección cultural y moral de la sociedad”. Esta mirada dinámica de Gramsci a la relación estructura/acción dará nuevo impulso a la búsqueda de respuestas más amplias respecto al sujeto obrero.

A partir de diversas rupturas y cuestionamientos surgidos en la teoría marxista (entendida en su versión más estrecha ligada al estalinismo), surgen diversas líneas de interpretación. Se trata de un movimiento que marca una ruptura con las visiones estructuralistas y positivistas de la clase obrera, su conciencia y su misión histórica. La posibilidad de la crítica al partido como insustituible guía, depositario de la conciencia de clase, abre el campo de análisis a problemas más profundos, entre ellos la relación entre teoría y realidad y el grado en que dicha realidad puede ser captada e interpretada por el sujeto obrero.

Uno de los teóricos de esta nueva corriente marxista es Raniero Panzieri, perteneciente a la corriente denominada *Obrerismo Italiano*. Este autor rompe con la tradición leninista cuando plantea la autonomía intelectual y del conocimiento democrático frente a los partidos. Esta reivindicación se convierte en una propuesta de re-lectura del movimiento obrero y de su rol respecto a la ideología y el accionar político (De la Garza, 1988). De la misma manera, desde Inglaterra, E.P. Thompson se plantea la relación base-estructura desde una mirada más compleja, como una red dialéctica con los sujetos como mediadores y, junto con Alain Touraine –que desarrolla su propia propuesta–, intentan romper con el marxismo positivista e incorporar aspectos subjetivos al análisis del movimiento obrero. Revisemos con mayor detalle estos aportes.

La tesis de Panzieri gira en torno a la consideración del terreno de la producción como un espacio inmediato de lucha de clases, considerando que la relación capitalista no es sólo una relación económica de explotación, sino que va más allá, abarcando el campo mismo de lo político, simbólico y cultural; por ello, su espacio de acción era propiamente el piso de fábrica y no el partido o el Estado (Melgoza, 1990). Rompiendo con el positivismo marxista, la clase obrera es vista como un sujeto activo que marca al proceso productivo, genera identidades y condiciona el curso de la evolución tecnológica. Si se quiere analizar la clase obrera históricamente, tal intención implica verla unida al avance material del capitalismo, pero a la vez es obligatorio considerar ese cambio material en íntima relación con la propia capacidad de la clase obrera para imponer con sus luchas nuevas condiciones de producción (De la Garza, 1989). A la “ley histórica marxista”, Panzieri contrapone el concepto de *historia* como

articulación entre subjetividad y objetividad. Esto implica estar abierto en la coyuntura en función a las subjetividades, por lo cual no es posible una predicción estricta. Se está proponiendo así una nueva concepción de la relación base-superestructura, no disociada por esferas, sino en sentido de que la base adquiere dinamismo histórico y rumbo no predeterminado por leyes inviolables.

Esta nueva propuesta coincide con lo que Thompson busca hacer desde la historia. En su obra más importante, *La Formación de la Clase Obrera en Inglaterra* (1963), plantea el término “formación de clase” para enfatizar, al igual que Panzieri, un proceso activo del sujeto obrero, que debe su concreción tanto a la acción como al condicionamiento. Por clase entiende un fenómeno histórico que unifica una serie de sucesos dispares y aparentemente desconectados, tanto por lo que se refiere a la materia prima de la experiencia, como a la conciencia. La clase no es una estructura ni siquiera como una categoría sino como algo que tiene lugar de hecho (y se puede demostrar que ha ocurrido) en las relaciones humanas. Se trata, para el autor, de un fenómeno eminentemente histórico.

Por su parte, en el propósito de asumir al sujeto obrero y su historia como un proceso activo, Touraine (1963) cuestiona cómo los hombres interiorizan su situación, lo que involucra en el análisis no sólo la posición estructural del sujeto sino su capacidad de dar sentido a la acción. Se plantea que los motivos de la acción no son necesariamente iguales a las causas, puesto que los actores individuales no se remiten sólo a las estructuras sino también a los significados. Para el autor, “no existe más acción social que la orientada hacia unos valores, inserta en formas sociales y campos de decisión y utilizando modos de expresión simbólicos”.

Comparemos brevemente los conceptos que estos tres autores nos proponen. Panzieri formula dos conceptos clave en las características concretas de la relación capital-trabajo en el proceso laboral: *composición de clase y figura obrera*. La clase no es un objeto estructural definido por su relación con los medios de producción, aunque su existencia repose sobre estructuras. La composición de clase se constituye en una auténtica relación social en sus dimensiones objetivas y subjetivas. La conformación del sujeto está mediada por la composición técnica, política y social. Composición de clase no es un concepto pasivo, sino que expresa ubicación

objetiva en relaciones en el seno del proceso de trabajo, pero también subjetividad obrera en tanto relación dinámica entre estos dos niveles articulados en el espacio de la lucha por el poder sobre el proceso de trabajo. Las figuras obreras dominantes poseen así composiciones diferenciadas en lo técnico, en lo político y en lo social en una secuencia no funcionalista ni condicionada por las propias experiencias y luchas clasistas (Panzieri, 1974). Esto implicaría que el obrero no se limita a una masa de capital variable, sino además contiene todo un mundo subjetivo capaz de otorgar sentido a sus diversas acciones. Se trata pues de una nueva mirada sobre el sujeto obrero.

En un camino muy similar al recorrido por Panzieri, Thompson propone el concepto de *experiencia* para buscar explicar los procesos de formación de la clase obrera, entendida como la conjunción de la acción y la determinación estructural. La experiencia obrera está altamente determinada por las relaciones de producción en las que los hombres nacen o en las que entran de manera involuntaria, pero también se construye a partir de su vivencia en la historia. El autor reconoce tres niveles de análisis: las condiciones materiales de existencia, la experiencia y la conciencia. En ese marco, Thompson afirma que “la clase la definen los hombres mientras viven su propia historia y, al fin y al cabo, esta es su única definición”. El sujeto obrero es resultado de su acción y su experiencia, de su “historia como personas que viven situaciones productivas”. Se trata de un sujeto encarnación de un pasado cuyos contenidos simbólicos, rituales, de normas y prácticas se transmiten y transforman en el ámbito de las costumbres vividas y recreadas cotidianamente en los medios comunitarios-familiares. Este autor inglés sostiene que “la formación de la clase obrera es un hecho de historia política y cultural tanto como económica. No nació por generación espontánea del sistema fabril. Tampoco debemos pensar en una fuerza externa que opera sobre alguna materia prima de la humanidad, indeterminada y uniforme, y la transforma, finalmente, en una nueva estirpe de seres”.

Resumiendo, podemos afirmar que la *formación de la clase* para Thompson se produce a través de la percepción y articulación de intereses comunes, identificados como contrapuestos frente a los intereses de los otros, siendo producto de la experiencia colectiva del conflicto. Es un proceso de reconocimiento y autoafirmación de identidad antes que nada cultural. Una clase social, en consecuencia, es un fenómeno histórico unificador de cierto número de

acontecimientos dispares y aparentemente desconectados, tanto por las respectivas condiciones materiales de existencia y experiencias, como por su conciencia.

A su vez, Touraine también entiende que es necesaria una nueva mirada que rompa con el determinismo económico, y a fin de entender la acción del sujeto plantea oponer la situación social y su significación para el actor a partir de la noción de *trabajo*, entendido no como una situación dada sino como acción social. Uno de sus principales conceptos teóricos es el de “*sujeto histórico*”, que supone la conformación de un sujeto portador de un modelo cultural propio, alternativo y contrapuesto al de la sociedad burguesa. Es un sujeto histórico que toma forma como movimiento social y lucha como “actor colectivo contra un adversario para el control de un campo social”. El “*modelo cultural*” es, entonces, una visión del mundo propia de un grupo social. Los sujetos históricos están en permanente lucha por imponer un modelo cultural alternativo. Esto desplaza el problema de la propiedad de los medios de producción y lo amplía a todas las tensiones de la sociedad (Touraine, [1965] 1969).

Para explicar la historia del sujeto obrero, plantea el concepto de *historicidad*. Así, la sociedad se define no sólo por su funcionamiento sino por la acción que ella ejerce sobre sí misma. Los campos de intervención de la sociedad sobre sí misma se sitúan en tres niveles: organizaciones, instituciones y el campo de acción histórica. Podemos entender entonces que la historicidad de una clase es su propio modo de conocer, acumular y valorar. Para Touraine, la historicidad es definida como un modelo cultural que resulta de la combinación de un modo de conocimiento (dimensión epistemológica), e implica una toma de distancia respecto a la realidad y una forma de acción sobre ella; un modo de producción (dimensión económica), asociado a una capacidad de acumulación, determinada a su vez por un tipo de inversión; y un modelo ético, expresión de la creatividad y de los valores que orientan las categorías de la práctica social (Touraine, [1965] 1969).

En ese horizonte, desarrolla el concepto de *conciencia obrera* como la manifestación del sujeto histórico, lo cual implica: a) la conciencia de identidad, b) principio de oposición (conciencia de quién es el enemigo) y c) principio de totalidad (como ubicación de la totalidad social o definición de un campo de conflicto). Para esta explicación, se basa en el análisis de

los niveles de la conciencia histórica: el individual, centrado en torno a la satisfacción inmediata y al análisis sobre el puesto de trabajo; el actor social, en referencia a las relaciones sociales en el trabajo, interacción y posible integración funcionalista; y, por último, el sujeto histórico, relacionado con su concepto de historicidad, nivel donde actúa el sujeto cuestionando el modelo cultural (Touraine, [1965] 1969).

Posteriormente, si bien Touraine abandona el estudio del sujeto obrero, en su libro *Producción de la sociedad* (1973) profundiza su planteamiento sobre la dinámica social cuando sostiene que la sociedad moderna trabaja sobre sí misma y no se define por un orden “meta-social” o por leyes intrínsecas de la naturaleza o de la historia, sino por una capacidad de actuar sobre sí misma, de transformarse y desarrollarse. Sostiene que hablar de tensión y de diálogo entre razón y sujeto supone reconocer que la integración entre los elementos constitutivos de la modernidad no está dada de antemano. Ello implica no sólo la existencia de actores sociales, sino también que la sociedad se encuentra desgarrada, dividida con ella misma, atravesada por conflictos y relaciones de clase. La acción en torno a los grandes debates y conflictos de la sociedad da lugar a los movimientos sociales.

## Capítulo 3

### El sujeto obrero y la constitución de su vida cotidiana

---

**P**or mucho tiempo la tradición de los estudios sobre movimiento obrero privilegiaron las acciones colectivas extraordinarias (huelgas, paros, marchas, enfrentamientos con el Estado) para reconstruir los procesos de constitución de sujetos colectivos. Muy pocos estudios (entre ellos los del historicismo Inglés como lo desarrollamos con anterioridad) han privilegiado los estudios de la vida cotidiana de las personas buscando en este espacio – y no en los fenómenos extraordinarios- los procesos de formación de clase.

El objeto de estudio que hemos privilegiado, los trabajadores fabriles de una zona industrial de reciente expansión, no han sido parte de grandes gestas heroicas que hayan fortalecido su espíritu de grupo y más bien se trata de un grupo que se mantuvo relativamente al margen del surgimiento y consolidación del movimiento obrero minero (eje fundacional y sostenedor de la Central Obrera Boliviana) cuya zona de influencia estuvo marcadamente en el occidente del país. Por ello, consideramos de mayor pertinencia estudiar a los actores en su vida cotidiana o, como lo denomina Thompson, “sus vivencias en la historia”.

En este apartado buscamos sistematizar algunos de los principales aportes teóricos sobre el concepto de vida cotidiana, en la perspectiva del problema de la constitución de sujetos colectivos, eje central de la investigación que nos ocupa. Para el efecto, es necesario transitar analíticamente desde el sujeto colectivo hacia las prácticas cotidianas de los sujetos particulares, teniendo como marco de referencia las teorías más amplias sobre acción y estructura analizadas en la primera parte de esta tesis.

Hablar del mundo cotidiano es preguntarse cómo las personas diariamente piensan, actúan y proyectan su vida. Se trata ante todo de comprender la forma que tienen los individuos de enfrentar el mundo diariamente, tarea central en la discusión sobre la dinámica de producción y reproducción social puesto que, como sostiene León (1999), la cotidianidad es para el

pensamiento social de cada momento histórico el ojo del huracán en que convergen múltiples posibilidades de comprensión de las circunstancias humanas.

Comencemos nuestro análisis de algunos de los más importantes autores que se han interesado en el tema, sosteniendo de inicio que la *vida cotidiana* abarca espacios y circunstancias muy diversas, desde la reproducción de patrones y estilos de vida de determinadas etapas históricas hasta interacciones siempre cambiantes entre personas y colectivos que se relacionan diariamente. Sin embargo, a pesar del amplio campo comprendido por esta noción, hay ciertos consensos en las propuestas teóricas para hablarlos, en general, de vida cotidiana como *los procesos que facilitan y aseguran las condiciones de existencia de los miembros de una sociedad* (León, 1999).

Partiendo de este primer consenso, la diversidad de las propuestas es amplia. Podemos clasificar las teorías referidas a la vida cotidiana de diversas formas. Quizás la más común sea identificar sus posicionamientos en perspectivas más amplias como el marxismo, estructuralismo, subjetivismo y otras; sin embargo, parece más oportuno intentar el análisis del tema planteando el problema desde la perspectiva de los agentes sociales. En ese sentido, buscaremos indagar el papel que cada una de estas posturas otorga al sujeto –individual o colectivo– en la vida cotidiana; es decir, preguntándonos si las propuestas se inclinan por una visión pasiva del accionar humano, que responde a una estructura determinada de manera que el individuo o sujeto colectivo adquiere un carácter limitado en la reproducción, o si el enfoque más bien incorpora un sujeto activo y productor de la sociedad.

En palabras de Lindon (1999:27), se trata de distinguir entre las perspectivas para las cuales la vida cotidiana se define fuertemente como “alienación”, de aquellos enfoques según los cuales la vida cotidiana incorpora la “invención”. Así, en los que conciben la vida cotidiana como alienación, *lo repetitivo y rutinario de las prácticas se produce por el peso de lo estructural que se impone a los individuos*. Los que interpretan la vida cotidiana como invención (corriente en la cual nos inscribimos), reconocen que los individuos y sujetos colectivos también –en algunos casos– son capaces de interrumpir las repeticiones creando nuevas vivencias. Pero avancemos en algunas precisiones conceptuales sobre este tema.



### 3.1. El concepto de vida cotidiana

En el marco de la distinción entre las visiones de la vida cotidiana que ponen énfasis ya en la alienación o ya en la invención, intentaremos abordar las principales propuestas contemporáneas sobre la vida cotidiana. Para ello, iniciamos nuestra reflexión con la propuesta de Agnes Heller, una de las autoras más citadas en la literatura sobre el tema.

Heller (1977:19) nos propone entender la cotidianidad como “el conjunto de actividades que caracterizan la reproducción de los hombres particulares, los cuales, a su vez, crean la posibilidad de la reproducción social”. Según esta autora, para reproducir la sociedad es necesario que las personas se reproduzcan a sí mismas como particulares, por lo cual en toda sociedad hay una vida cotidiana y todo ser humano, sea cual fuese el lugar que ocupa en la división social del trabajo, tiene vida cotidiana.

Para aclarar la noción propuesta, Heller sostiene que si bien en sentido estricto podemos entender que la reproducción del particular está ligada a lo que sucede “cotidianamente”, es decir, aquel mundo gris y convencional del día a día, también forma parte de la vida cotidiana su opuesto: “lo que no sucede todos los días” (el hecho dominical o *Erlebnis*, por ejemplo, un nacimiento o la muerte). Así, en su noción de vida cotidiana la autora incorpora las actividades cotidianas y no cotidianas de la reproducción.

Ya que su concepción central es “la reproducción del particular”, veamos cómo entiende este proceso. Para Heller, todo hombre y mujer al nacer se encuentra en un mundo ya existente, independiente de cada individuo. Este mundo se le presenta ya “constituido”, como un reto para el individuo que debe conservarse y dar prueba de capacidad vital. Así, “el particular nace en condiciones sociales concretas, en sistemas concretos de expectativa, dentro de instituciones concretas y debe aprender a usar las cosas, apropiarse de los sistemas de uso y de los sistemas de expectativas; esto es, debe conservarse exactamente en el modo necesario y posible en una época determinada en el ámbito de un estrato social dado” (Heller, 1977:21). Por ello, la reproducción de una persona particular será siempre la reproducción de un sujeto

histórico, de un particular en un mundo concreto. Este primer acercamiento a la vida cotidiana nos habla de una estructura (que podría ser la económica en la visión marxista) que se impone a la vida de los individuos, los cuales, en el mejor de los casos, aprenden a usarla y se apropian de ella.

Por su parte, el alemán Jürgen Habermas (1990a) desarrolla su concepto de mundo de vida como el espacio privilegiado de la interacción social. Para Habermas, el *mundo de vida* representa una perspectiva interna contrapuesta al *sistema*, que representa un ámbito externo. En su visión dicotómica del mundo (que discutimos con anterioridad), el concepto de mundo de vida está relacionado de manera complementaria con el de *acción comunicativa*, considerado como lo que esencialmente “ocurre” dentro del mundo de vida.

El mundo de vida constituiría un trasfondo moldeador y contextual de los procesos por los que se alcanza la comprensión basada en la comunicación. Así, concretamente el mundo de vida sería “el lugar trascendental donde se encuentra el hablante y el oyente, donde de modo recíproco reclaman que sus suposiciones encajen en el mundo (...) y donde pueden criticar o confirmar la validez de las pretensiones, poner en orden sus discrepancias y llegar a acuerdos” (Habermas, 1990a:177).

Debemos entender que la *acción comunicativa*, que transcurre esencialmente en el mundo de vida, tiene dos aspectos centrales: el aspecto teleológico de realización de fines (ejecución de un plan de acción) y el aspecto comunicativo de interpretación de la situación y de obtención de un acuerdo. Así, el mundo de vida estaría compuesto por fragmentos determinados o “situaciones” delimitadas por un tema; y el éxito de la acción teleológica y el consenso alcanzado a través de actos de entendimiento estará determinado por “la capacidad de enfrentar las situaciones y dominarlas”. Su análisis lleva a Habermas, en un diagnóstico sobre las sociedades modernas, a identificar una progresiva “colonización” de la vida cotidiana por parte de la esfera del orden económico/administrativo, que impone una lógica pragmática, lo cual conlleva un empobrecimiento progresivo de la vida social humana.

Otro teórico que también desarrolla, como parte fundamental de su propuesta, el concepto de vida cotidiana es Pierre Bourdieu. Para este autor la vida cotidiana del sujeto social transcurre entre los límites estructurales y reduce el mundo subjetivo a las representaciones que, de dichas estructuras, se forman los individuos (en esto incorpora cierta participación del sujeto). Como ya sostuvimos, la obra de Bourdieu gira en torno a cómo se logra la coordinación de la acción social, es decir, cómo es que todos los actos diversos de los sujetos que constituyen una sociedad llegan a conformar un orden. Esta coordinación social necesariamente se lleva a cabo en la vida cotidiana, entendida por Bourdieu como el “espacio privilegiado de la práctica”, esto es, del momento/lugar donde se concretan los patrones de percepción, pensamiento y acción que constituyen la esencia de su concepto de *hábitus*.

Podemos sostener que este autor, aun cuando se propone ampliar y flexibilizar la visión económica y pragmática de Heller, no modifica sustancialmente el privilegio que ésta le otorga a la estructura y a la reproducción social. A pesar de que en sus planteamientos reconoce una doble dimensión de la realidad: la objetiva y la subjetiva, su propuesta teórica se concentra en la primera.

En ese sentido, según este pensador francés, el mundo de la vida cotidiana es el espacio donde se cristaliza el *hábitus* de los sujetos; es decir, donde se arraiga la hegemonía (o alienación para Heller) no tanto por el conjunto de ideas “alienadas” sobre la dependencia o inferioridad del sujetos, sino bajo la forma de disposiciones conscientes, inscritas en el propio cuerpo, en el ordenamiento del tiempo y el espacio, en la conciencia de lo posible y de lo inalcanzable (Bourdieu, 1988). El mundo de vida cotidiana será entonces el mundo de las prácticas engendradas por los distintos *hábitus*, las cuales funcionan mediante la estructuración del gusto y de los diversos estilos de vida.

Esta función “adaptativa” del sujeto a las estructuras, en la vida cotidiana, es una idea clara también en Heller, quien sostiene que el particular, cuando cambia de ambiente, de puesto de trabajo o incluso de capa social, se enfrenta continuamente a tareas nuevas, debe aprender nuevos sistemas de usos, adecuarse a nuevas costumbres (*hábitus*) y vivir al mismo tiempo

entre exigencias diametralmente opuestas, por lo que debe elaborar modelos de comportamiento paralelos alternativos (Heller, 1977).

Así las cosas, si bien es innegable que Bourdieu, Heller y Habermas tienen importantes diferencias, los tres parten de una misma concepción sobre la vida cotidiana: la primacía de la estructura sobre el sujeto, cuyo espacio de acción está limitado a interpretar dicha estructura (en el caso del primero), simplemente adaptarse a ella (en la segunda autora) o ser “colonizado” –otra palabra para nombrar la alienación– (en la visión del tercero).

En ese marco, Heller, la autora cuyos aportes sobre la vida cotidiana dentro del marxismo se han convertido en paradigmáticos<sup>12</sup>, destaca más bien el ámbito de la reproducción, enfatizando un ángulo conservador, inmóvil y difícil de cambiar de los modos de vida cotidiana. Así, cuando la autora sostiene que “en el ámbito de una determinada fase de la vida, el conjunto de las actividades cotidianas está caracterizado (...) por la continuidad absoluta, es decir, tiene lugar precisamente ‘cada día’, (lo cual) constituye el fundamento respectivo de modo de vida de los particulares” (Heller, 1977:23), nos presenta una visión de vida cotidiana dominada por la repetición y un predominio de la “alienación” sobre las prácticas individuales y colectivas.

En criterio de León (1999), Heller expresa una tendencia muy generalizada de ubicar las relaciones entre reproducción social, satisfacción de necesidades y cotidianidad, en el espacio particular de los sujetos frente a su economía de supervivencia, y desde una perspectiva de maquinaria social centrada en la economía.

Respecto a Habermas, el principal problema parece radicar en su visión dicotómica de la realidad (la cual criticamos en la primera parte del trabajo), donde expresa como contradictorios y con lógicas completamente distintas el mundo de la vida y el sistema (o estructura económico/administrativa). Más allá de que su teoría de la acción comunicativa pretenda ser una propuesta para salir de lo que considera el progresivo achicamiento y

---

<sup>12</sup> Es necesario aclarar que algunos autores estiman que la propuesta marxista de Heller es antecedida ya por Luckács, sobre todo en su libro *La Estética* (1980); sin embargo, considero que es la autora quien desarrolla y consolida la propuesta, por lo cual me ocupo de analizar su concepción con mayor detalle.

reducción de la vida social humana, su propuesta sobre la cotidianidad no tiene grandes variaciones respecto a la de Heller. En Habermas, la racionalidad instrumental propia del orden económico y administrativo ejercerá su dominio sobre el mundo de vida, de la misma manera que en Heller se presenta como la primacía de la lógica pragmática en la manipulación del individuo “alienado” por la estructura (León, 1999).

En ese marco es posible señalar que Habermas, aunque usando otras palabras, no rompe con la subordinación que ejercen los procesos de reproducción de una determinada configuración social moderna comandada por la dominación de los sistemas de poder y dinero.

No cabe duda que la concepción de Bourdieu sobre la vida cotidiana es un avance, con respecto a Heller, en la consideración del sujeto activo. Su propuesta ha sido de mucha utilidad en diversos campos y sus estudios sobre la vida moderna (en temas como la escuela, las clases sociales, el gusto, la familia, etc.) son muy enriquecedores para comprender la acción social. Sin embargo, como ya vimos en la primera parte de esta tesis, su propuesta cae en la tentación de otorgar un peso excesivo a las estructuras objetivas a través de la conformación del hábitus.

Resulta paradójico que Bourdieu critique la rigidez y el determinismo de las concepciones sociológicas clásicas, pero en su propuesta no logre escapar de ellas. Por ello vemos que si bien advierte los riesgos reduccionistas de la lógica económica (Heller no lo hace), cuando nos plantea su propuesta para entender la vida cotidiana asume toda actividad humana como forma de trabajo, orientada a la acumulación de capital (una concepción ampliada de capital que incluye la cultura pero, al fin y al cabo, concebida bajo la lógica de la acumulación).

En palabras de León (1999:48), Bourdieu “expande e hipostasía lo económico como el criterio analítico de base que da cuenta de la determinación estructural y las taxonomías de clase sobre la generación y reproducción de las subjetividades y prácticas sociales. Esto generaría que, a pesar de los aportes de este autor a los estudios de vida cotidiana, su propuesta mantiene sus diferentes espacios, dinámicas y productos en el terreno de las fuerzas necesarias, mercancías que adquieren un precio, acumulación, inversión, capitalización, etc”. Así, según la autora, a

pesar de que en Bourdieu tales criterios tienen una utilización diferente a la de los usos de la economía clásica, en la nueva dotación de contenidos sociológicos de esos términos no desaparece la lógica económica de la cual proviene.

García Canclini (1990) concuerda con ese criterio y señala los límites de una noción de hábitus y estilo de vida que generan un “consumo programado”, o ese consenso interior que la reproducción social establece en la cotidianidad de los sujetos. La mirada unilateral de Bourdieu centrada en el gusto y el consumo de las clases acentuaría de manera exagerada la dependencia del sujeto respecto a la reproducción social.

En ese marco, podemos tomar nota de las críticas planteadas a las concepciones de Heller, Habermas y Bourdieu, para pensar el diario vivir alejándonos de posiciones deterministas que no permiten visibilizar la acción del sujeto en la vida cotidiana.

En esa búsqueda de nuevas propuestas que superen el determinismo estructural, podemos recurrir a una serie de autores cuya reflexión sobre la vida cotidiana parte desde el punto de vista de los sujetos. En esa perspectiva, y desde el interaccionismo simbólico, Erving Goffman (1971) contrapone una concepción sobre el mundo de vida totalmente opuesta a la de los teóricos antes mencionados. El mundo de la vida cotidiana en Goffman es ante todo el mundo de la interacción cara a cara. Su concepción tiene como centro una compleja analogía conceptual basada en la “dramaturgia”, adoptando una perspectiva de la vida social “como si ésta fuese una serie de actuaciones dramáticas que se asemejan a las representadas en el escenario” (Ritzer, 1993b). Así, las interacciones sociales estarían limitadas a una serie de “contingencias dramáticas” donde el sujeto puede salir triunfante o no. El autor aclara su posición cuando sostiene: “no me ocupo de la estructura de la vida social sino de la experiencia individual de la vida social” (Goffman, 1974).

Sin duda, se trata de una nueva mirada sobre la acción del sujeto en la vida cotidiana, pero la concepción de este autor ejemplifica la inclinación excesiva hacia la contingencia cotidiana, la perspectiva micro de la sociedad, que no resulta adecuada para abordar estudios que consideren la formación de un sujeto colectivo. Encontramos en Goffman una “lógica del

desmenuzamiento” (León, 1999), es decir, la participación de una realidad cualquiera en unidades más y más pequeñas. Esta mirada se limita al análisis de la interacción cara a cara de los sujetos. Así, de un plano de vida cotidiana donde se puede captar del devenir histórico (en Heller), con Goffman pasaríamos al flujo constante de las interacciones entre individuos.

Esta posición lo lleva a asumir la vida cotidiana como crisol de actos que se desarrollan en diferentes escenarios y encuentros no especializados dentro de una configuración estratificada. En ese sentido, para el autor, el sujeto individual y cotidiano, a través de sus metáforas de la máscara y la representación, se constituye en una suerte de “camaleón que va cambiando de colores según las exigencias situacionales del momento” (León, 1999). Tal parece que la propuesta de Goffman nos lleva al otro extremo del determinismo estructural, con la desaparición en el análisis de cualquier estructura determinante o normativa.

Resumiendo, podemos sostener que los distintos autores hasta ahora revisados, a pesar de sus amplias diferencias, tienen en común el reconocimiento de la relación directa entre vida cotidiana y reproducción individual y colectiva (sea desde una mirada determinista estructural o subjetivista). Sin embargo, el análisis de esta reproducción en estos autores no necesariamente incluye las posibles luchas cotidianas, contradicciones y tensiones inmersas en la transformación o conservación de las estructuras de la vida social.

En ese marco, para continuar con nuestra revisión, es necesario asumir que, como sostiene Zemelman (1989), en el cotidiano habitan diferentes proyectos de vida que pueden reflejar estilos rutinarios para enfrentar los requerimientos humanos o, en oposición, contraponer modos alternativos que impulsarían proyectos diferentes a los legitimados por la tradición y la costumbre.

En la búsqueda de una propuesta teórica que pueda reflejar esta actitud de continuo movimiento social –que considere la existencia de estructuras que limitan la vida de los sujetos, al mismo tiempo que acepte también la posibilidad de “creación diaria”–, analizaremos la concepción de vida cotidiana en la fenomenología, en especial la propuesta de uno de sus exponentes principales: Alfred Schutz.

El núcleo de la concepción de Schutz (1972) sobre el mundo de vida gira en torno a la comprensión de la intersubjetividad. El mundo de vida o *Lebenswelt* es el mundo en que la intersubjetividad y la utilización de *tipificaciones* y *recetas* tiene lugar. El autor sostiene que la vida cotidiana es el ámbito de la realidad en el cual el hombre participa continuamente, en formas que son al mismo tiempo inevitables y pautadas.

En su definición, Schutz sostiene que el mundo de la vida cotidiana es “*la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado. Al mismo tiempo, las objetividades (estructuras) y sucesos que se encuentran ya en este ámbito (incluyendo los actos y los resultados de las acciones de otros hombres) limitan su libertad de acción*” (Schutz y Luckman, 1977:27). Es en este mundo donde las personas actúan con “actitud natural”, es decir, donde dan por sentado que este mundo existe y no dudan de su realidad hasta que surgen situaciones problemáticas.

Para el autor, sólo en la vida cotidiana los sujetos pueden ser comprendidos por sus semejantes y actuar en colectivo. Únicamente en este espacio puede constituirse un *mundo circundante, común y comunicativo*. La vida cotidiana es, por consiguiente, la realidad fundamental y eminente del hombre.

Así, la vida cotidiana –entendida en su totalidad como mundo natural y social– es el escenario que, al mismo tiempo, pone límites a la acción. El sujeto, tanto individual como colectivo, para cumplir sus objetivos, debe dominar lo que está presente en su vida y transformarlo. De acuerdo con esto, no sólo se actúa y opera dentro del mundo de la vida (reproducción), sino también se lo cambia (producción).

La vida cotidiana es, entonces, una realidad que se modifica mediante actos y que, por otro lado, estructura esos mismos actos. En otras palabras, puede decirse que la actitud natural de la cotidianidad está determinada totalmente por un motivo pragmático de conservación o cambio de las estructuras.



Por lo hasta aquí expuesto, consideramos que Schutz es quien proporciona una definición de vida cotidiana acorde con nuestros intereses, por lo cual la asumimos como eje ordenador del análisis. Sin embargo, sentimos que este aparato conceptual todavía tiene una carencia: no incorpora de manera clara la noción de que todo intercambio o interacción entre los sujetos no se da, necesariamente, en términos de igualdad, justicia o de manera pacífica; por ello, consideramos pertinente incorporar a este concepto sobre vida cotidiana la *noción de poder*.

Diversas son las concepciones que sobre el *poder* hay en la ciencia social; sin embargo, no es propósito de esta tesis realizar un recuento de sus variadas acepciones. Consideramos que es de mayor pertinencia señalar específicamente que por *poder* entenderemos, en el espíritu foucaultiano, el encuentro entre fuerzas. Se trata de asumir que el poder es acción, ejercicio; que cada uno de los sujetos que se interrelacionan es, en el fondo, titular de un cierto poder, y en esa medida vehicula el poder. Lo relevante, como sostiene Foucault (1992: 83-84), es que “por todas partes donde existe poder, el poder se ejerce. Nadie, hablando con propiedad, es el titular de él; y, sin embargo, se ejerce siempre en una determinada dirección, con los unos de una parte y los otros de otra, no se sabe exactamente quién lo tiene, pero se sabe quién no lo tiene”.

Así, no es posible entender el poder como un fenómeno homogéneo de dominación masiva, de un individuo, grupo o clase sobre otros, sino que es algo que circula. En palabras del autor: “no es nunca localizado aquí o allá, no está en manos de algunos, no es un atributo como la riqueza o un bien. El poder funciona, se ejercita a través de una organización reticular. Y en sus redes no sólo circulan los individuos sino que además están siempre en situación de sufrir o de ejercer ese poder (...); el poder transita transversalmente, no está quieto en los individuos” (op. cit:157).

En ese marco, es adecuado entender que el poder funciona, sobre todo en la vida cotidiana, en las prácticas del individuo. Cuando Foucault nos habla de relaciones móviles, se refiere al despliegue de diversas tecnologías y su funcionamiento cotidiano, ubicado en un espacio y tiempo definidos. Por ello, la tarea de análisis consiste en identificar cómo funciona el poder en cada contexto específico.

En esta concepción, el poder, al contrario de lo que usualmente se piensa, es multidireccional; y así como puede operar de arriba hacia abajo, también lo hace de abajo hacia arriba. El sugerir que el poder viene también de abajo no implica que no haya *dominación*, pues es sabido que al participar de distintos arreglos, algunos individuos tienen mayores ventajas. Precisamente el funcionamiento de los rituales de poder instaura estas relaciones desiguales y asimétricas.

Para Foucault, la dominación, presente en la mayoría de las relaciones, no es la esencia del poder, puesto que no se trata de una institución, estructura o potencia del que algunos estarían dotados. La dominación no se entiende como algo coherente y global de uno(s) sobre otro(s); se trata, más bien, de “múltiples formas de dominación, que se pueden ejercer en el interior de la sociedad (...); múltiples sometimientos, múltiples sujeciones, múltiples obligaciones que tienen lugar y funcionan dentro del cuerpo social” (op cit: 142). Sin embargo, el poder no es sólo represión, sino que además produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos; en síntesis, es una red reticular de fuerzas.

La riqueza del concepto está justamente en que, reconociendo ambas fuerzas, permite analizar los dos ángulos del poder: su ejercicio, desde un nivel de mayor jerarquía; pero también las múltiples estrategias de *resistencia*. Se trata de buscar, como lo ha hecho Foucault en muchas de sus investigaciones, el “saber histórico de la lucha de los oprimidos”, toda una memoria de los enfrentamientos oculto en los saberes oficiales. Así, podemos sintetizar: “donde hay poder, hay resistencia”.

Sobre la base de las consideraciones realizadas, será de mucha utilidad para el análisis la trilogía *poder, dominación y resistencia* cuando abordemos el estudio de los obreros y obreras en el despliegue de sus mundos de vida. Habiendo así (re)construido una serie de herramientas conceptuales esenciales, pasemos en lo que sigue a describir algunas características básicas de la vida cotidiana que nos servirán para acercarnos al pensamiento y la acción del sujeto obrero particular.

Tres son las características centrales que Schutz atribuye a la vida cotidiana. En primera instancia, reconoce la primacía de una lógica pragmática: el mundo de la vida es algo que debe ser dominado de acuerdo con los intereses particulares del sujeto: es el espacio/tiempo donde se proyectan planes, pero también donde dichos planes encuentran obstáculos y son resistidos.

En segundo lugar, en la vida cotidiana el agente interviene en "actitud natural", puesto que se encuentra en un mundo presupuesto y real donde nació y supone existe antes que él. Este mundo se presenta en ordenamientos coherentes de objetos bien circunscritos que tienen determinadas propiedades relativamente estables.

Por último, la tercera característica central es que el mundo de la vida es por definición *intersubjetivo*. Esto implica que otros sujetos también existen en ese mundo, no sólo de manera corporal y entre otros objetos, sino dotados de una conciencia que es esencialmente igual a la del sujeto.

Según el autor, para pensar y actuar, las personas en la vida cotidiana usan *tipificaciones y recetas*. En cualquier situación del mundo social, una acción viene determinada "por un tipo constituido en experiencias anteriores". Las tipificaciones y recetas ignoran los rasgos individuales o particulares y se centran sólo en características genéricas y homogéneas. Las personas utilizan ambas formas para controlar el conjunto de situaciones cotidianas; e incluso cuando se enfrentan con situaciones problemáticas o inusuales, en primera instancia se recurre a recetas y tipificaciones; sólo cuando se comprueba su inutilidad, se abandonan y se intentan crear o desarrollar mentalmente nuevas fórmulas.

El agente confía en que el mundo, tal como lo ha conocido hasta ahora, persistirá y que, por consiguiente, el acervo de conocimiento obtenido de los semejantes y formado mediante sus propias experiencias seguirá conservando su validez fundamental. El autor llama a esto "la idealización del *y así sucesivamente...*" (ob cit :130). De este supuesto deriva otro fundamental: que los *actos exitosos previos pueden ser repetidos*.

Otro tema central para entender la estructuración del pensamiento cotidiano es el referido al *sentido* de las acciones. Schutz plantea que el sentido no es una cualidad de ciertas vivencias que emergen nítidamente en el flujo de conciencia. Es más bien “el resultado de mi explicitación de vivencias pasadas que son captadas reflexivamente desde un contexto actual y desde un esquema de referencia actualmente válido” (ob cit: 35-36). Las vivencias adquieren sentido por vez primera cuando son explicadas *post hoc* y se hacen comprensibles como experiencias bien circunscritas. Así, sólo tienen sentido subjetivamente aquellas vivencias que son presentadas por el recuerdo; y únicamente en su explicación, la propia conducta adquiere sentido.

Podemos, a su vez, distinguir dos niveles de significados. El primero hace referencia al contexto subjetivo, es decir, a la construcción mental de la realidad que nos permite definir ciertos componentes de la realidad como significativos. El segundo nivel –de importancia central para los estudios sociológicos– se refiere a un conjunto de significados que existen en la cultura y que son compartidos por una colectividad. Estos serán los niveles que nos interesa analizar en la búsqueda de estudiar los procesos de construcción de un sujeto colectivo.

Si asumimos que la vida cotidiana alude en un sentido amplio a todos los procesos que facilitan y aseguran las condiciones de existencia de los miembros de una sociedad, podemos convenir en que su estudio es de fundamental importancia en la comprensión de la dinámica social. Luego de haber discutido diversas opciones teóricas en este campo, y en razón al particular campo problemático que nos ocupa –el estudio del sujeto obrero–, nos parece apropiado entender la vida cotidiana como ese *nivel de la realidad en el cual, a pesar de estar limitado por las estructuras objetivas y las acciones de otras personas, los sujetos particulares pueden intervenir y modificar mientras operan en ella mediante su vida diaria*. A este concepto amplio –referido ante todo a un ángulo de observación de la realidad– debemos agregar dos aspectos centrales: a) el carácter de la vida cotidiana como un espacio de acción intersubjetivo, que implica la existencia de seres humanos en permanente relación con otras personas en esencia “iguales”, compartiendo influencias, labores y expectativas comunes; y, b) el hecho de que toda interacción implica también una red reticular de encuentros de fuerza denominadas *poder*, noción que hace referencia a algo que circula, es multidireccional y así

como puede operar de arriba hacia abajo, también lo hace de abajo hacia arriba (la movilidad del poder hace referencia, a su vez, a dos conceptos complementarios: el de *dominación* y el de *resistencia*).

El ángulo de análisis delimitado por estos conceptos implica el estudio de la vida cotidiana como espacio de despliegue de los diversos mundos de vida en los que el sujeto particular realiza sus acciones, en circunstancias ordinarias o extraordinarias. Recordemos que Zemelman nos habla de un sujeto que tendrá, cuando menos, tres niveles en la construcción de su subjetividad: necesidades, experiencias y visión de futuro. Dichos niveles deben ser ante todo analizados en esos diversos “espacios de vida”.

En el caso concreto del sujeto obrero, los mundos de vida se refieren especialmente al ámbito laboral y sindical; pero también a su reproducción como particular que implica la familia, el tiempo libre, las amistades, la vida en el barrio y en ocasiones –cuando la hay– la experiencia de militancia en un partido político.

En ese marco, la vida cotidiana será el espacio de las transformaciones moleculares de la experiencia diaria, ya que toda práctica social, desde el nacimiento del sujeto, es significativa y pueden reafirmar o cambiar los procesos de configuración de su subjetividad e identidad.

Abordar este problema implica plantearse cuando menos una doble entrada. En primer lugar, es necesario analizar el significado de las prácticas portadoras de aspectos estructurales; es decir, la observación de las acciones permitirá, a través de su comprensión, otorgarles significado, lo que haría referencia a una o varias estructuras en un contexto histórico y social específico. Esta primera forma de abordaje del problema debe ser además complementada con la búsqueda de una reconstrucción del propio proceso mental; se trata de explorar en la subjetividad del actor para poder, al final de la investigación, describir sus diversos procesos de articulación para cada contexto específico. Esto nos permitirá, en la medida de lo posible, avanzar en la tarea de identificar lo social en los rasgos del sujeto particular.

En este sentido las propuestas de Schutz son relevantes, ya que para entender la acción social parten del punto de vista del individuo: no aislado, sino orientado en situaciones de interacción particular o grupal. Esta posición le permite entender que el interés analítico no radica en el individuo en sí mismo, sino en sus acciones sociales: *las prácticas cotidianas con sentido*. Allí radica la importancia del estudio del sujeto en el despliegue de su vida cotidiana.

Sin embargo, aceptar la centralidad de las prácticas significativas del sujeto no debe llevarnos a pensar que las prácticas puras generan subjetividades a través sólo de las sensaciones o las interrelaciones, ya que en parte responden a estructuras socialmente constituidas. Debemos entender que las actividades cotidianas no se desarrollan de manera voluntarista o errática, sino que se insertan en estructuras, en normas sociales, en reglas, en costumbres; en fin, en estructuras que las condicionan tanto en su naturaleza como en su encadenamiento secuencial. Las actividades que realizan los individuos remiten a definiciones sociales construidas en contextos socioculturales de sentido. Una de estas estructuras, por ejemplo, es la constituida por la cultura, que en su sentido estructural conforman los *grupos de referencia simbólicos* (Reygadas, 1998), relativamente homogéneos y cohesionados que se establecen entre los sujetos. Así, los particulares que comparten una cultura tendrían cierta similitud en el conjunto de comportamientos, significados y hábitos que son comunes a su grupo.

Reconociendo estos condicionamientos estructurales debemos también plantear que existe cierta capacidad individual o grupal de construir significados alternativos a las prácticas rutinarias dentro de ciertos límites estructurales; y que es posible admitir la creación subjetiva, en instancias moleculares o más amplias, a partir de nuevas experiencias significantes.

Dicha capacidad de creación subjetiva en términos específicos, según De la Garza (1997), puede entenderse como asimilación molecular de elementos subjetivos, cognitivos, valorativos, sentimentales, estéticos, de la personalidad, discursivos o de formas de razonamiento; o bien la re-jerarquización y la ruptura entre elementos. Este proceso molecular nace de la experiencia cotidiana y la retroalimenta. Así, en la vida cotidiana, la transformación de las prácticas y subjetividades puede conducir a la transformación de la identidad;

transformación tanto en el sentido de su reforzamiento con nuevos vínculos, como de su disolución.

Considerando esta serie de reflexiones sobre las posibilidades de articulación de la subjetividad e identidad del sujeto obrero, pasaremos a profundizar cada uno de los cuatro espacios de vida –con características y ordenamientos propios– que serán considerados en el análisis para los propósitos de la tesis: la familia, el trabajo, el sindicato y el partido político. La separación de estos espacios constituye sólo una estrategia metodológica puesto que los sujetos desarrollan la vida cotidiana como un todo racional y de ninguna manera sugerimos que se traten de espacios de aislados. En el análisis de cada caso concreto es donde podemos ver como los espacios se articulan, jerarquizan y entrecruzan conformando la vida diaria. Esto tampoco implica que los campos seleccionados sean los únicos que existen en la vida cotidiana de los obreros y obreras, ya que puede constatarse la existencia de otros espacios de interacción (el barrio, la iglesia, los espacios deportivos, las juntas vecinales, etc.). Sin embargo, buscar abarcarlos todos excede los límites de esta investigación. En todo caso, dejamos abierta la posibilidad de integrar aquellos nuevos espacios cuya importancia surja de la experiencia empírica.

## Capítulo 4

### Bases para comprender la relación entre estructuras, subjetividad y acción en el sujeto obrero

---

La búsqueda por entender el mundo interno del sujeto es una actividad tan vieja y tan actual como todas las preguntas clásicas de las ciencias sociales. Saramago nos previene “la razón no es enemiga de las ilusiones, de los sueños, de la esperanza, de todas esas cosas que tienen que ver con los sentimientos ... Porque la razón no es algo frío, algo mecánico. La razón es lo que es, con todo lo que uno es de sentimientos, de deseos. (...) Todo lo que existe, toda la percepción que tenemos de lo que existe está en nuestra cabeza.”<sup>13</sup>. Tal parece que la permanente tensión entre un mundo racional y los sentimientos no ha sido tan sólo terreno de los escritores sino ha sido explorado – e intentado explicar – desde las más diversas concepciones sociales del mundo.

Después de haber repasado un conjunto de propuestas sobre el sujeto y sus diversas posibilidades interpretativas, es necesario plantear algunas nociones preliminares a las que nos adscribimos y que nos permitan articular, a manera de nociones conceptuales, el presente trabajo.

#### 4.1. La relación estructura/acción mediada por el significado

En primer término, es importante asumir que la dualidad estructura/acción social no puede ser analizada como niveles paralelos o con dinámicas distintas sino íntimamente relacionadas a partir de la capacidad del sujeto de comprender, interpretar y discernir sobre la realidad, lo que le permite la construcción de sentido sobre su realidad circundante y su historia.

En ese marco, optamos por analizar el concepto de *estructura* como parte integrante tanto de la producción como de la reproducción social. Para ello, volvemos al concepto planteado por

---

<sup>13</sup> En Saramago: Soy un comunista hormonal. Conversaciones con Jorge Halperin. Le Monde diplomatique y Editorial Oveja Negra. Colombia.



Giddens y asumimos que las estructuras serán, para nuestro caso concreto de estudio, un *conjunto de prácticas recurrentes e institucionalizadas del mundo de vida de los sujetos*.

Esta propuesta nos permite entender las reglas y recursos como propiedades de dichas estructuras (pero sin enfatizar las reglas como fenómeno normativo), lo que nos puede ayudar a entender mejor el espacio de posibilidades de acción del sujeto, comprendiendo la relación tanto constrictiva como habilitante de dichas estructuras. Se trata entonces de comprender las características de ese “orden virtual” de relaciones donde las prácticas sociales, en tanto reproducidas y productoras, no responden a estructuras sino presentan propiedades estructurales. Una estructura existe sólo en sus *actualizaciones* y como huellas de la memoria que orientan la conducta de los sujetos.

La concepción de estructuras (en plural) nos lleva a plantear que no se trata de una sola estructura integral o hegemónica (a modo de sistema integrado), sino de un conjunto de estructuras que están en juego, que podrían estar relacionadas o no. Lo importante en la investigación es determinar qué estructuras son las pertinentes para cada caso y para el sujeto de nuestro interés.

En ese marco, la acción social, entendida como *la capacidad de obrar del sujeto*, nos plantea el continuo flujo de intervenciones de los agentes autónomos (que no necesariamente son individuales y pueden expresarse en sujetos colectivos). La acción social implica así una serie de rutinizaciones de las actividades inherente a la naturaleza repetitiva de la vida cotidiana que a su vez permiten la permanente actualización de las estructuras. Pero dicha actualización implica también movimiento puesto que las actividades sociales en tanto reproducidas son también productoras, ya que giran en torno a su “aptitud transformadora” (reconocida por Giddens), que alude a la facultad de producir una diferencia en un estado de cosas o curso de sucesos.

En este punto, es interesante asumir la propuesta de Habermas en lo que denomina “acción comunicativa”. Para este autor, la *interacción* entre los diversos sujetos sociales es la base de la acción social, y tiene como fundamento el *sentido*, es decir, el intercambio de símbolos,

representaciones, reglas y formas de razonamiento que requieren ser compartidos por el hablante y el oyente para su comprensión e interpretación de la situación (basado, para este autor, en la comunicación y la búsqueda de acuerdos). Asumiendo plenamente la idea habermasiana de que la acción (individual y colectiva) esta cargada de sentido, podemos comprender la importancia del análisis del campo subjetivo de los sujetos, espacio donde se configuran el significado.

A pesar de este primer acuerdo con el autor sobre la interacción y el sentido, expresamos nuestro reparo en la fuerte apuesta que Habermas plantea sobre la colonización de la vida cotidiana (y su particular forma de razonamiento) por la esfera del orden económico/administrativo que impone una lógica pragmática. Consideramos que una mirada dicotómica de dos formas distintas de razonamiento pueden distorsionar el análisis y llegar a esquematizar la complejidad de dicha construcción de sentido donde se pueden imbricar distintas formas de razonamiento.

Asumiendo estas opciones teóricas y sus límites para entender las estructuras y las acciones, debemos sin embargo plantearnos algunas prevenciones. La opción por entender las estructuras como prácticas recurrentes (que establecen la acción social) no implica que el conjunto de acciones (entendidas como prácticas rutinarias o transformadoras) no acepten jerarquizaciones. No toda agencia pueden ser considerada en un mismo nivel y el análisis nos permite pensar que algunas prácticas colectivas podrían ser consideradas en un nivel abstracto superior a la acción individual y constituirse en una red compartida que podría contribuir a la constitución de un sujeto colectivo. Si bien la acción puede darnos indicios sobre las estructuras involucradas, el análisis debe ser resultado de un proceso de abstracción de las múltiples prácticas, una decantación de las mismas y su conceptualización en términos de grandes entramados (De la Garza, 2002).

La construcción de un sujeto colectivo es un proceso que, transitando de la reproducción cotidiana (que implica prácticas recurrentes de carácter micro), puede configurar una nueva producción social a través de la acción colectiva generada por un movimiento social. Debemos sin embargo aclarar que si bien en todo movimiento social hay un nivel de acción cotidiana

(que puede ser analizada de manera particular), su acción social como proceso colectivo requiere además la comprensión de un nivel de abstracción superior a la sencilla suma de las interacciones entre participantes individuales.

En ese marco, una noción central en nuestro análisis de la relación estructura acción es la de *subjetividad*, entendida como *el proceso de producción de significados por parte del actor tanto de la estructura como de la orientación de su acción lo que le permite interpretar su situación*<sup>14</sup>. El proceso de creación de significado al que hace referencia la subjetividad responden a formas específicas de razonamiento que ponen en juego campos parcialmente estructurados que se movilizan en el proceso subjetivo. De la Garza (1992) propone considerar al menos cinco de ellos:

- El campo del *conocimiento*, referido a la adquisición, posesión, uso y significado de la información.
- El campo de los *valores*, referido a una posible “rejilla” o conglomerado de valores con niveles, estratos fosilizados y memoria histórica.
- El campo de la *personalidad*, relacionado con sentidos emotivos, vinculados con las estructuras estéticas y de sentimientos.
- El campo del *razonamiento cotidiano* o de la epistemología del sentido común, entendido como la forma en que los sujetos realizan inferencias, momento previo a la decisión de la acción o la pasividad.
- El campo del *discurso*, entendido como un campo sintetizador de los anteriores y posible estructurador de sentido.

El proceso subjetivo no sólo moviliza campos parcialmente estructurados como los anteriores, sino que puede poseer un carácter relativamente abierto, en el sentido de su capacidad para crear configuraciones para cada situación.

---

<sup>14</sup> Es pertinente aclarar que en este sentido, la cultura será entendida como la acumulación social de significados con la posibilidad abierta a heterogeneidad, discontinuidad y contradicción (De la Garza 2002).

Es en este marco que los aportes de Shutz nos parecen centrales (desarrollados con mayor amplitud con anterioridad). En primera instancia, retomamos la idea de que la subjetividad necesariamente surge de un proceso de intersubjetividad (entendida como la relación con otros sujetos portadores de conciencia) y que implica, para ambos actores de la relación, procesos de reflexión sobre sus acciones.

El autor también nos enriquece con su teoría de cómo se producen las diversas comprensiones de sentido entre sujetos en interacción así como las formas de razonamiento del sentido común a partir del uso de tipificaciones y recetas constituidas por experiencias anteriores.

Su definición de mundo de vida cotidiana como la región de la realidad donde las personas puede intervenir y modificar en el marco de estructuras y acciones de otros hombres (o actores colectivos podríamos agregar), nos permite una concepción de continuo movimiento social que coincide con nuestra idea de sujeto agente en un marco de acción limitado que puede generar cambios sociales en situaciones cotidianas y extraordinarias. Como lo señalamos con anterioridad, esta concepción de espacios del cambio debe ser complementada con la noción de poder (en el entendido de que las relaciones de intersubjetividad no se dan necesariamente de manera pacífica y en términos igualitarios).

Este poder, entendido desde el espíritu foucaultiano, implica el encuentro entre fuerzas distintas. Así, las dimensiones del poder sólo pueden ser analizadas en el ejercicio, en la acción, es decir, cuando los actores deben poner en juego los dispositivos de poder que detentan. Por ello la afirmación de Foucault (1992) de que “el poder transita transversalmente, no esta quieto en los individuos”. El sugerir que el poder puede circular de arriba hacia abajo no implica desconocer los proceso de dominación, que implica las asimetrías y desigualdades presentes en toda relación y a las cuales se contraponen las diversas estrategias de resistencia. Sobre esta trilogía: poder, dominación y resistencia, ejercidos en la vida cotidiana de las personas, es que buscaremos comprender los distintos procesos de razonamiento y dotación de sentido de los sujetos.

En resumen, el problema del estudio de la subjetividad se presenta pertinente no como un ejercicio aislado (o como proceso individual) sino cuando buscamos comprender su relación con los significados de la estructura y la acción social. Esta nueva mirada de la subjetividad implica preguntarnos ya no sobre la primacía de la acción o la estructura, sino cómo y por cuál proceso la estructura adquiere significado para el sujeto, de qué modo ese significado puede orientar la acción del actor y cómo la misma acción puede influir sobre el proceso de significación.

#### **4.2. Subjetividad, identidad y construcción de sujetos colectivos**

Nuestro interés sobre el mundo interno y su comprensión no parte de una opción psicológica (de carácter individual) sino más bien de su concepción social relacionada con la posibilidad de construcción colectiva de significados. Este camino es el que nos acerca con mayor propiedad al sentido de la investigación que nos planteamos, es decir, la comprensión de la formación de un sujeto obrero que podría constituirse en un movimiento social con potencialidades transformadoras.

Respecto al discutido concepto de sujeto hegemónico, es necesario aceptar que el panorama actual es de una *diversidad de sujetos*, clasistas y no clasistas, cada uno con su propia visión del mundo, su propia construcción hegemónica. Las condiciones actuales han cambiado, sin duda alguna; la fábrica ya no es necesariamente el centro de la vida del obrero y su familia sino que los espacios de experiencia se han desconcentrado, diversificado y muchos de ellos, incluso, “desclasados” (como lo plantea Offe). Sin embargo, esto no debe llevarnos de ninguna manera a la concepción de individualismo o al hedonismo, puesto que podemos constantemente comprobar el nacimiento de nuevos movimientos sociales. En concreto, el concepto de hegemonía del sujeto obrero, más que ser desechado, debiera ser reconceptualizado a la luz de nuevas investigaciones, sobre todo en los países del que fuera denominado “Tercer Mundo” (De la Garza, 1992).

Para este nuevo marco interpretativo del sujeto obrero son de mucha utilidad los autores que reseñamos bajo la amplia denominación de propuestas accionalistas o de la agencia que

buscan avanzar en la concepción de un sujeto obrero dinámico, inmerso en la complejidad social y cuyos impulsos hacia el cambio están limitados tanto por las estructuras sociales como por las diversas acciones de otros sujetos que comparten el escenario de conflictos.

Se trata de reflexionar en nuestro estudio sobre las ideas de Luckacs que considera al proletariado un creador de su propio destino, planteando el problema entre las estructuras económicas, los sistemas de ideas y la acción de los sujetos. Así también, Gramsci nos estimula a pensar que si bien los sujetos dan significación a los conflictos a través de una visión del mundo, esta podría presentarse disgregada, incoherente, resultado de la aglomeración de varias concepciones no homogéneas.

Siguiendo la misma línea de pensamiento, Panzieri desde el obrerismo italiano, y Thompson, a partir de sus estudios históricos, enfatizan un proceso activo de conformación del sujeto obrero que debe su concreción tanto a la acción como al condicionamiento y donde se conjuncionan la experiencia de vida tanto como la conciencia. Para ambos, la clase no es un objeto estructural definido por la relación de las personas con los medios de producción, por ello, plantean que las acciones no son necesariamente consecuencia de las causas puesto que los actores no se remiten de manera directa sólo a las estructuras sino también al significado que le otorgan, donde puede haber diversidad de percepciones.

Es nuestro interés por los procesos de conformación de sujetos colectivos lo que nos lleva a centrar la atención de la investigación en un proceso clave en el fortalecimiento o debilidad de lazos entre los trabajadores: la identidad.

Como parte del mundo subjetivo de un actor, entendemos la identidad como el *repertorio de símbolos que delimitan fronteras sociales a través de la identificación y la diferenciación entre grupos diferentes*. Este proceso – que conlleva a la adscripción a un “nosotros” relativamente homogéneo, se compone de signos compartidos, memoria colectiva común y, sobre todo una forma coincidente de valores y formas de razonamiento. Este sentido de pertenencia puede implicar una concepción de un origen común que implica mitos fundacionales, lazos de sangre, antepasados, gestas libertarias, tanto como un lenguaje común.

un estilo de vida y modelos de comportamiento característicos. Es así que la identidad, o “una cierta forma particular de dar sentido”, nace de prácticas cotidianas, junto a rupturas y asimilaciones de los acontecimientos colectivos o personales impactantes (De la Garza, 1997).

Debemos, sin embargo, aclarar que no toda construcción identitaria necesariamente conlleva la formación de sujetos colectivos o movimientos sociales transformadores. Para ello es indispensable que la configuración del otro conlleve oposición y se presenten intereses contrapuestos (ya sea en el desarrollo de discursos alternativos, en lógicas antagónicas, en concepciones del mundo distintas, en contradicciones económicas, etc.) cuya base es el conflicto. Por ello, no basta con el simple reconocimiento de diferencias (como ocurre entre grupos étnicos que, siendo distintos, comparten opresiones similares) sino que el proceso de diferenciación debe complementarse con un principio de oposición. Los referentes pueden ser diversos y complementarios, como ser la clase social, el género, la generación, el territorio, etc.

Thompson nos plantea que la identidad responde a la percepción y articulación de intereses comunes identificados como contrapuestos frente a los intereses de otros siendo producto de la experiencia cotidiana (en la mayoría de los casos conflictiva). Esta idea es expresada con mayor claridad en los niveles de análisis propuestos por Touraine y que asumiremos – a manera indicativa - como ejes ordenadores más amplios: a) la conciencia de identidad, b) el principio de oposición (conciencia de quien es el enemigo) y c) (ampliando lo propuesto por el autor) un sentido amplio de búsqueda de la transformación social con propuestas para el conjunto de la sociedad<sup>15</sup>. Reconocemos que el cumplimiento de estos tres niveles sólo podría darse en la postura ideal de un movimiento social consolidado, por tanto, nos centraremos más bien en los posibles matices que presentan los sujetos potenciales o incipientes en la construcción de sus lazos identitarios.

De la Garza (1997) propone algunas características para entender el dinamismo de la identidad que pueden ser resumidas en los siguientes puntos:

---

<sup>15</sup> El tercer nivel planteado por Touraine -el principio de totalidad- lo consideramos de mayor utilidad para el estudio de movimientos sociales más articulados, que no es nuestro caso de estudio.

- La identidad puede tener partes estructuradas transindividuales, pero también partes de creación local.
- No sólo reconoce niveles de abstracción sino también de profundidad, desde estratos fosilizados hasta los actuados conscientemente.
- Posee estructuras parciales que pueden estar conectadas pero que no forman necesariamente un todo coherente y totalmente articulado, existiendo un campo para la creación subjetiva.
- Estas estructuras parciales pueden, dependiendo de circunstancias externas, re-engancharse con extrema maleabilidad, permaneciendo a la vez otras estructuras fragmentadas. Así también, reconocen funciones de polisemia y mimetismo, de acuerdo con los enganches y las circunstancias.

Buscando sintetizar todas estas posturas, el autor propone el concepto de *reconfiguración*; esto es, la capacidad subjetiva de formar configuraciones dentro del proceso de dotación, atribución y construcción de sentido. Entendiendo el concepto de configuración como sustituto de sistema, De la Garza (2002:19) lo define como un arreglo de características o de propiedades del objeto que pueden presentar relaciones fuertes o débiles. En el caso de un concepto, hace referencia a dimensiones con diversos grados de fortaleza en sus relaciones, en esta medida, un concepto puede aceptar su desarticulación y posterior rearticulación que podría llegar a transformarse.

En el caso de una configuración subjetiva, se crea para una situación concreta, que puede reconocer regularidades por las rutinas prácticas pero sin formar un sistema. Tal proceso de dar sentido adquiere una connotación compleja, puesto que la subjetividad tiene muchos insumos; así, no está construida sólo a partir de un espacio de la vida social, sino que también puede manifestarse en campos tales como los cognitivos, los valorativos, los de formas de razonamiento, estéticos y los del discurso. Pensar la subjetividad como un todo implica el reconocimiento de la relación entre estos diferentes espacios, la cual adquiere cierta estructuración. Sin embargo, tal relación no necesariamente implica homogeneidad sistémica.



## *Segunda Parte*

### **Capítulo 5**

#### **Contexto nacional y regional**

---

*Es cierto que el socialismo real fracasó en Europa,  
pero no es menos cierto que en América Latina  
lo que ha fracasado es el capitalismo real. (...),  
debido a la aplicación masiva de esa receta autoritaria y excluyente,  
los resultados han sido miserables.*  
Benedetti, *Perplejidades de fin de siglo*

**B**olivia vive, desde hace veinte años, un proceso de inflexión y cambio. Después de un arduo camino y el costo de muchas vidas, la democracia política se consolida con seis gobiernos elegidos en comicios plurales y competitivos. Paralelamente, otro proceso se desarrolla en el campo económico y social: la desmantelación sistemática del Estado interventor y el creciente dominio del libre mercado.

Ambos procesos han tenido diversas consecuencias en el mundo del trabajo. Por un aparte, el retorno a la democracia y el monopolio de la representación política en manos de los partidos ha generado una nueva dinámica de relación entre el Estado y los diversos actores de la sociedad civil, configurando nuevos escenarios de conflicto donde el sindicalismo y el movimiento obrero – protagonistas centrales de la composición de actores sociales de la época anterior – se ven paulatinamente relegados y marginados, sin claras muestras de reacción y recomposición de su liderazgo.

Por otro lado, el renovado protagonismo de la iniciativa privada en el desarrollo económico y las nuevas reglas que impone en el mercado laboral (ofreciendo cada vez empleos más precarios, flexibles e inestables); la prácticamente desaparición del sector minero<sup>16</sup>, tanto en su contribución económica como generador de empleo estable, eje del movimiento sindical organizado y el repliegue del Estado no sólo como empleador sino también como impulsor de un proyecto de desarrollo ha tenido consecuencias claras en el empobrecimiento de las

---

<sup>16</sup> Como lo registra Toranzo (1995), de 27.000 obreros mineros trabajadores del Estado, después del ajuste estructural, sólo quedan 6.500.

personas, la creciente desorganización social y – en resumidas cuentas – la crisis actual del proyecto de nación del Estado Boliviano.

El conjunto de estas políticas, implementadas en 1985, marcan la ruptura con el viejo Estado Boliviano configurado en el proceso revolucionario de 1952. El deterioro de los precios internacionales de los minerales ponen en crisis el modelo económico de país monoprodutor de materias primas y con ello el pacto social donde el eje central de representación social era monopolizado por la Central Obrera Boliviana. Paradójicamente, al partido de la revolución (MNR), y al mismo presidente (Dr. Víctor Paz Estensoro) le corresponde – mediante la aplicación del ajuste estructural – cambiar el eje económico y social.

En este apartado buscaremos retratar las condiciones actuales de Bolivia en el campo social y económico; enfatizando los cambios generados en los últimos 20 años cuando el eje articulador del patrón de desarrollo presenta un giro hacia el actual modelo de libre mercado, y el agotamiento de la acumulación estatal a partir de la exportación de minerales. Posteriormente buscaremos reflejar el proceso histórico del desarrollo de Santa Cruz – región donde centraremos la investigación – para terminar con una sucinta descripción de las condiciones del mercado de trabajo regional.

### **5.1. Cambios pos-estructurales en Bolivia**

Los cambios estructurales ocurridos durante los últimos 20 años en Bolivia han configurado un país diferente. Las matrices políticas, económicas, sociales y culturales, heredadas de la Revolución Nacional de 1952, han sido transformadas por una doble transición: la modificación del régimen político (que implica el paso del autoritarismo a la democracia) y la crisis de la matriz “estadocéntrica” (que implica los cambios de un Estado intervencionista a la economía de libre mercado)<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Las medidas de ajuste estructural se han aplicado en Bolivia a través de dos generaciones de reformas del Estado (la primera en 1985 y la segunda en 1993).

Bolivia es un país demográficamente pequeño, con una economía escasamente desarrollada, poco dinámica y diversificada. Si lo comparamos tan sólo con sus vecinos, comprobamos sus serias desventajas económicas y sociales.

**Cuadro 5.1: Datos comparativos de Bolivia con países vecinos**

	<b>Bolivia</b>	<b>Argentina</b>	<b>Brasil</b>	<b>Chile</b>	<b>Perú</b>	<b>Paraguay</b>
Población (1997 en millones).	8	36	164	15	25	5
Superficie (en Km <sup>2</sup> ).	1.099	2.767	8.512	757	1.285	407
Densidad demográfica (habitantes por Km <sup>2</sup> )	7.3	13.0	19.3	19.8	19.5	12.3
PIB per capita 1997 (US\$).	950	8.570	4.720	5.020	2.460	2.010
Exportaciones per capita 1996 (US\$).	173	751	321	1.247	291	787
Deuda externa per capita 1996 (US\$).	647	2.607	1.092	1.827	1.167	428
Índice de desarrollo humano.	0,593	0,884	0,783	0,891	0,729	0,706

Fuente: Grebe, 1998: p.4

A pesar de la aplicación disciplinada de políticas de ajuste estructural, después de 20 años, Bolivia no ha logrado sus metas de desarrollo económico e inclusión social. El crecimiento económico de este periodo ha alcanzado un promedio del 2.3% anual, bastante por debajo de sus logros en las décadas del 60 y 70 (Kruse, 2001). La situación de los ingresos se torna cada vez más desfavorable: entre 1989 y 1995 los ingresos de los trabajadores del sector empresarial crecieron a una tasa del 1% anual, siendo, junto con el sector familiar, los más afectados. Así también, la brecha en el ingreso es creciente. Para 1995 el 20% de los ocupados con ingresos más altos se apropiaba del 58% del total de la masa de remuneraciones mientras que el 20% con ingresos más bajos, apenas recibía el 3.6% del total de ingresos. Con estos niveles de concentración de la riqueza, no extraña la estimación de que 70% de los bolivianos viven por debajo de la línea de pobreza (Pabón, 1998).

Las reformas estructurales además han modificado sustancialmente el grado de importancia de los diferentes sectores del mercado de trabajo, disminuyendo significativamente el sector público y acrecentando el carácter terciario del empleo, elevado el número de categorías ocupacionales no asalariadas e incremento del subempleo. Desde la primera generación de

por su parte ha mantenido un 11% del empleo total con una contribución del 17% al PIB nacional.

**Cuadro 5.3: Comportamiento de la industria manufacturera en generación de empleo y participación del PIB nacional - 1997**

Actividad económica	Generación De empleo 1997	PIB 1997	Crecimiento PIB 1997
Total	3,569,741	100%	4.4%
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	1,541,859	43.0%	5.5%
Extracción de minas y canteras	63,871	1.8%	1.7%
Industrias manufactureras	393,451	11.0%	4.8%
Construcción	187,015	5.2%	7.1%
Comercio	505,944	14.0%	5.4%
Servicios comunales, sociales y personales	678,926	18.8%	5.0%
Administración pública	78,839	2.2%	2.7%
Servicio doméstico	117,782	3.3%	3.0%
Otros	2,054	0.05%	4.1%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (1997) y Muller & Asociados (1997).

El sector fabril, otro de los espacios privilegiados del empleo formal y sindicalizado se torna cada vez más débil con crecimiento en el empleo temporal, subcontratación informal y flexibilidad. La fragilidad interna del sector empresarial boliviano ha sido caracterizado por Grebe (1998:9) con la formula "10-100-500,000", que implica la existencia de:

- 10 empresas capitalizadas (privatizadas) con virtual control en los sectores estratégicos de la provisión de servicios básicos para la población y las empresas productivas. Este sector es intensivo en capital y genera poco empleo, en su mayoría calificado.
- 100 grupos económicos-financieros nacionales y extranjeros con presencia en la industria, la minería, la agricultura comercial y la banca.
- Un tejido intermediario débil, compuesto por muy pocas empresas, sin nivel tecnológico competitivo.
- Algo mas de 500,000 microempresas que operan en la agricultura, el comercio y la artesanía en condiciones de muy baja productividad y limitadas capacidades de constituirse en las fuerzas motrices del cambio económico pero que se han convertido en refugio de los desplazados del sector formal a través del subempleo.

Estos cambios en el mercado de trabajo provocan profundas modificaciones en el movimiento obrero acostumbrado a una dinámica corporativa encabezada por el COB – en cuyo seno aglutinaba a todos los trabajadores bolivianos e incluso sectores populares más amplios (movimiento estudiantil, comerciantes, minusválidos, etc.) que no ha logrado organizar a los grandes contingentes de trabajadores actuales: informales, subempleados, trabajadores de tiempo parcial, mujeres, jóvenes, etc.

Para el 2001 las evaluaciones de la economía no han sido en absoluto prometedoras<sup>19</sup>. Mientras que para el 2000 se registró un crecimiento del 2.4% el 2001 sólo alcanzó el 1.2% lo que nos indica una economía prácticamente estancada y cuyos sectores dinámicos (hidrocarburos y comunicaciones) no son intensivos en empleo de mano de obra, además de tener muy baja relación con la dinámica del resto de los sectores económicos.

Consecuente con este bajo desempeño de la economía, el mercado de trabajo registró una tasa de desempleo abierto urbano del 11.1%. Este nivel de desempleo – excesivamente alto para un país pobre que no cuenta con ningún seguro de desempleo o red social de protección al bajo ingreso- implica que en el 2001 alrededor de 260.000 personas no han logrado insertarse en el aparato productivo.

**Cuadro 5.4: Bolivia: Area urbana, datos sobre el empleo y desempleo**

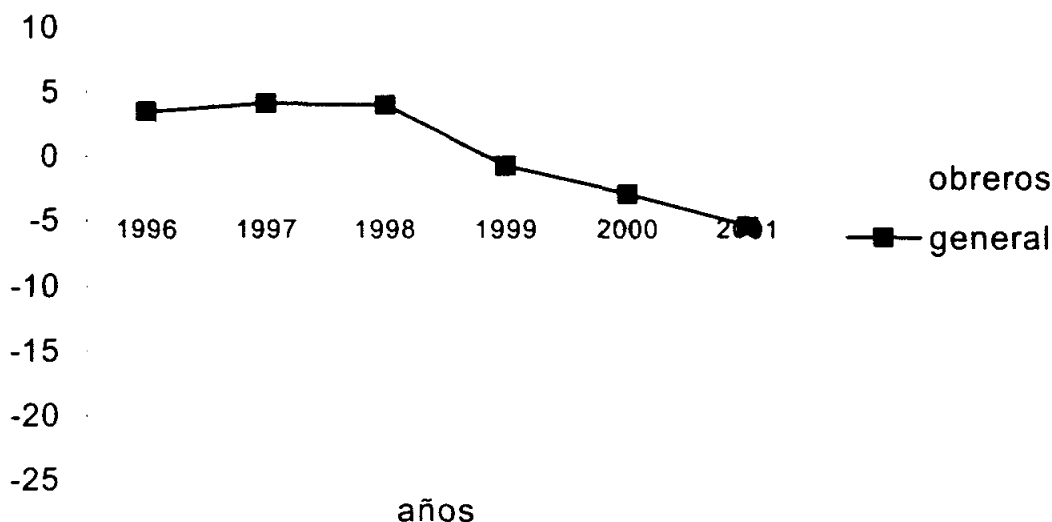
	2000	2001 Estimación.	2002 proyección
Población Total (PT)	5.288.422	5.463.997	5.645.402
Población en edad de trabajar (PET)	4.041.323	4.190.852	4.345.913
Población económicamente activa (PEA)	2.267.118	2.376.167	2.49.460
Población ocupada (PO)	2.097.474	2.112.797	2.192.783
Población desocupada (PD)	169.644	263.370	297.677
Población económicamente inactiva (PEI)	1.774.204	1.814.685	1.855.453
Tasa global de participación	56.10	56.70	57.31
Tasa de desempleo abierto	7.48	11.08	11.95

Fuente: CEDLA Unidad de Estadística.

<sup>19</sup> Los datos consignados para el 2001 y 2002 corresponden al documento: Economía Boliviana: evaluación del 2001 y perspectivas para el 2002 de Efraín Huanca, CEDLA, serie Documentos de Trabajo. 2002.

Analizando la oferta y demanda de mano de obra en el área urbana podremos hacer las siguientes comparaciones. Para el 2001 el aparato productivo generó una demanda de mano de obra del 0.61% que en valores absolutos se constituye en 16.000 nuevos puestos de trabajo. Considerando la oferta de trabajo, constituida por el crecimiento de la PEA, presenta un incremento del 4.81% que en términos absolutos representa 110.000 nuevos trabajadores/as por año. Como resultado, tenemos que el mercado de trabajo genera un excedente de mano de obra de aproximadamente 4.2%, es decir, 94.000 personas se suman cada año al ejercito de desocupados. Este enorme desequilibrio en el mercado de trabajo va, en un proceso acumulativo, presionando a la baja las condiciones de vida de todos los trabajadores, y expresándose en la dramática tasa de 11.1% de desempleo abierto.

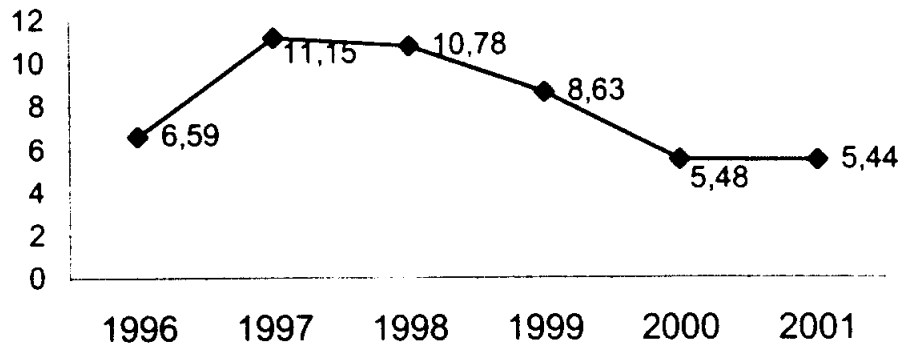
**Cuadro 5.5: Variación del índice de empleo del sector privado**



Fuente: INE, Elaboración: CEDLA Unidad de Estadística.

La crisis internacional y la contracción económica interna tiene su mayor expresión entre 1999 y el 2001 manteniendo caídas consecutivas (-5.42% para 1999; -2.91% para el 2000 y -5.4% para el 2001). Estas tasas reflejan el masivo despido que las empresas han sufrido en los últimos tres años. En esta disminución, el grupo más afectado fue el de los obreros, con una caída del -22.3%.

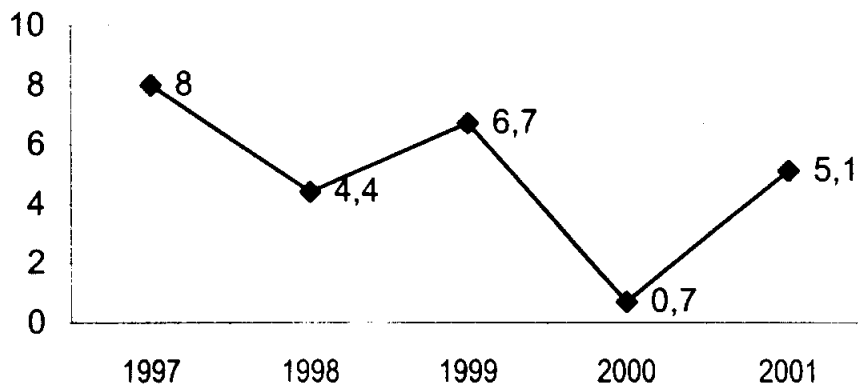
**Cuadro 5.6: Evolución de salarios medios nominales**



Fuente: INE, Elaboración: CEDLA Unidad de Estadística.

Los salarios medios nominales registraron un incremento del 5.4% en relación al 2000, pero este aumento está estrechamente asociado con la reducción del nivel de empleo. Por el cambio en la composición ocupacional al interior de las empresas, una vez realizado los despidos de obreros, la tasa promedio de ingresos de la masa salarial tiende a subir. Este incremento sin embargo es significativamente menor que el de años anteriores.

**Cuadro 5.7: Remuneración\* real, 1991=100**



Fuente: INE, Elaboración: CEDLA, Unidad de Estadísticas

\* Contiene salario, bonos, pago horas extras, comisiones, aguinaldo y otros pagos corrientes.

Los salarios reales han tenido una pérdida constante durante todo el periodo, con un dramático descenso en el 2000, momento donde la crisis económica tiene mayor impacto. El repunte de

2001 refleja, como en el anterior cuadro, la nueva composición ocupacional de las empresas, con el despido masivo de obreros.

Debido a la deficiencia del mercado de trabajo formal en absorber el crecimiento de la PEA, el sector informal necesariamente tiende a ampliarse, actuando como una “esponja” que recibe a los desocupados expulsados por el sector formal. Esta estrategia que desarrolló ampliamente en la década del 80 y principios del 90 esta llegando al límite de su agotamiento por la gran cantidad de personas refugiadas en el sector informal. En la actualidad, cada nueva persona que ingresa a este sector, disminuye el ingreso del conjunto de trabajadores que ya se encuentran en los límites de la pobreza, ahondando aún mas los niveles de subempleo del país que actualmente alcanza tasas del 40%.

¿Que posibles consecuencias tiene este contexto estructural en el tema que nos ocupa? ¿Cómo los cambios generados en la primera y segunda generación de reformas del Estado podrían incidir en la configuración de identidades colectivas? Ensayemos algunos argumentos.

Como sostuvimos anteriormente, el espacio público y la representación política ha sido monopolizada por los partidos quienes – a través de coaliciones políticas – controlan el parlamento y limitan la posibilidad de discusión amplia de los problemas sociales y económicos. Los sindicatos en general y la Central Obrera Boliviana en particular fueron desplazados, también por su debilidad interna, de los espacios institucionales donde se discuten las políticas estatales, siendo sustituidos en el mejor de los casos por nuevos movimientos sociales con intereses diversos, no ligados directamente a la inequidad redistributiva, y en otros, con la voz de los empresarios privados, nuevos actores del desarrollo nacional.

El renovado protagonismo de la iniciativa privada y la inversión extranjera han provocado una flexibilización laboral “de facto” que genera una gran heterogeneidad entre los trabajadores asalariados, llegando a extremos donde, a través de contratos civiles entre privados, se vulnera totalmente la Ley General del Trabajo. Otra de las prácticas impuestas por la libre contratación



y uso de la fuerza de trabajo es la prohibición encubierta hacia la sindicalización, lo que contribuye aún más al debilitamiento del movimiento obrero.

Tal parece que el periodo de sustitución de importaciones y el intervencionismo estatal hacia el desarrollo industrial que primaron durante 30 años no tiene los resultados esperados. Después de haber invertido los beneficios de la venta de recursos naturales (sobre todo mineros) en el fortalecimiento de la industria nacional nos enfrentamos a una estructura débil, poco diversificada, con escasos eslabonamientos hacia atrás e incapaz no sólo de enfrentar el nuevo modelo exportador sino de incluso defender el escaso mercado interno. Parte de la crisis del sector manufacturero proviene de la apertura irrestricta de mercados que ha socavado la frágil competitividad de la industria nacional, generando las olas de despido que hemos podido constatar.

El Estado Boliviano continua su proceso de repliegue de toda actividad económica privatizando las empresas Estatales y limitando sus acciones a “mejorar las reglas del juego” para la inversión privada. Su política social, reducida a programas asistenciales para los más pobres, no logra revertir los procesos de exclusión que el libre mercado genera. Un cambio de eje de su discurso desarrollista hacia la lucha contra la pobreza lo exime de responder a la interpelación de la sociedad sobre el desempeño de la economía, convirtiendola cada vez más en una esfera independiente de los ámbitos regulatorios estatales.

Por último, las consecuencias para los trabajadores de enfrentar un mercado de trabajo tan reducido, empobrecido y competitivo son diversas. Por una parte, se exagera la división y el antagonismo entre quienes gozan de un empleo formal y la gran mayoría de trabajadores desempleados o que se ocupan en la informalidad y el subempleo. En segunda instancia, las condiciones adversas del entorno generan cada vez mayor discrecionalidad de la patronal para imponer condiciones laborales muy por debajo de las estipuladas por ley, bajo la constante amenaza del despido y cierre de la empresa. Por último, los sindicatos, cada vez más debilitados y sin alternativas de lucha se mantienen en un pacto del silencio que, en algunos casos, les permiten seguir gozando de algunas prerrogativas corporativistas y en otros sólo les asegura su pervivencia.

En el marco de este complejo contexto – que debemos aclarar debe mucho a las presiones de políticas de organismos multilaterales reflejadas en el consenso de Washington – el desarrollo de las distintas regiones del país han sido a su vez muy heterogéneas. Un marcado centralismo de la ciudad de La Paz ha generado diversos movimientos regionalistas y la concentración de recursos económicos, políticos y sociales han llevado a muchos movimientos sociales (sobre todo de corte indígena) a denunciar la existencia de “dos Bolivias”: una moderna, integrada al desarrollo tecnológico y claramente occidentalizada culturalmente. La otra, relegada, de características productivas precapitalistas y con marcadas desventajas en acceso a la información y al desarrollo. En el siguiente apartado realizaremos un recorrido histórico de la región que nos ocupa, buscando marcar los principales rasgos culturales e identitarios que han acompañado su desarrollo.

## **5.2. Santa Cruz: el mito del desarrollo**

Santa Cruz es la ciudad más importante del Oriente boliviano y, en los últimos treinta años, se ha constituido para sus habitantes y el conjunto del país en el símbolo de una región dinámica, moderna y en continuo crecimiento económico. Se trata de una ciudad que en la actualidad – convertida en un polo de desarrollo- compite por el protagonismo económico y social con La Paz y Cochabamba. Santa Cruz, “hija de la revolución” como algunos la llaman<sup>20</sup>, debe su acelerado crecimiento a las políticas de desarrollo diversificado e integración nacional de los primeros gobiernos nacionalistas de la década del 50.

La ciudad de Santa Cruz es capital de una región fundada ya a mediados del siglo XVI, y tiene en su historia diversos procesos de integración y exclusión del proyecto histórico boliviano. La región nace ligada a la actividad minera de Potosí, como un asentamiento urbano desordenado “suministrando al mercado altoperuano azúcar, algodón, tocuyo, cueros vacunos y plantas tintoreas” (Sanabria 1968:11). Así, Santa Cruz es incorporado al Virreinato de Plata y a la economía minera de manera marginal, como apoyo en la provisión del centro colonial. Este destino productivo basado en la agroindustria habrá de marcar la identidad regional hasta

---

<sup>20</sup> Véase por ejemplo: Capobianco 1985:184 quien argumenta a favor de esta frase.

nuestros días, no sólo en sus características económicas sino ante todo en su organización política ya que la hacienda productiva generó también la formación de la elite criolla que “al promediar el siglo XVII (...) se convirtió en una verdadera jerarquía dominante que sujetaba a un numeroso pueblo humilde que vivía en la mayor miseria (...). Con sueldo o sin él, el peón labriego tenía que trabajar para su patrón (...) que llegaba a hacerle sangrar las espaldas a látigo” (Pérez Velasco 1972:27). Estas relaciones de peón/hacendado se mantuvieron mucho después que la revolución nacional llevara adelante la reforma agraria.

Durante el periodo republicano, después de una serie de luchas internas por el poder regional, en Santa Cruz finalmente se consolida el dominio de una *cruceñidad* conservadora, basada en la organización terrateniente y que perdura por más de 50 años. Así, bajo la hegemonía ideológica de los hacendados, la identidad regional se centra en la defensa del ya escaso mercado nacional que continuaba centrado en la actividad minera. Se trataba de una sociedad “encerrada en si misma, nutriéndose y reproduciéndose en una suerte de economía de autosuficiencia; que conformó una reducida sociedad estratificada, con elites reducidas y orgullosas de títulos nobiliarios, con manifestaciones hasta esclavistas y patriarcales en sus relaciones de producción” (Capobianco 1985:182)

Posteriormente, durante el auge del estaño y los gobiernos liberales, Santa Cruz es aún más aislada por razones políticas y económicas, principalmente por sus tendencias conservadoras así como la marcada política de libre comercio internacional de este periodo. Estas medidas conducen a un mayor empobrecimiento del oriente boliviano, crisis profunda que desencadena *desaliento generalizado* *he incluso despierta incertidumbre sobre la posibilidad real de sobrevivencia de la región* (Sandoval, 1985).

La crisis generalizada de este periodo y sobre todo la caída de precios de los productos regionales, lleva a las elites locales a cuestionar profundamente su posición en las estructuras del poder de decisión nacional y a discutir la validez de los proyectos de integración del país. Es en este periodo en el que Sandoval (1985:160) ubica el surgimiento de una “conciencia propia (regional), con tendencias autónomas, bajo los embates ideológicos de una ostensible

rivalidad cambia –colla<sup>21</sup>”. Así, desde las elites terratenientes y difundido en la población, se incubaba un proyecto de desarrollo regional de vastos alcances, fundado en la competencia regional con occidente y basado en la explotación de los recursos naturales del área <sup>22</sup>.

Ya en la revolución nacional, este proyecto regional tenía propuestas claras y se incorporó muy bien a las políticas económicas modernizante del nuevo gobierno que buscan la diversificación de la producción minera a través del impulso a la explotación hidrocarburífera y agroindustrial. Para entonces, importantes sectores cruceños inician su transformación de una oligarquía terrateniente a una burguesía agraria, al ser reconocidas por la reforma del agro las empresas agrícolas, ampliamente beneficiadas además con asistencia técnica, subvenciones y divisas fiscales producto de la explotación minera en occidente (Mesa et.al., 2001:664). La región logra de esta manera un acelerado tránsito de una economía terrateniente a una economía capitalista. Yacksic y Tapia (1997:33), sobre el tema sostiene que mientras en el oriente se estimula una “agricultura de ricos” (impulsando el mantenimiento de grandes extensiones territoriales) en el occidente se impulsa más bien una “agricultura de pobres” (dividiendo la tierra en parcelas que, con los procesos de herencia, se convierten en extensiones mínimas e improductivas).

El desarrollo regional se consolida en la etapa de la dictadura militar Bancerista, iniciada en 1971. El presidente, así como cinco ministros de su gabinete, son de origen oriental lo que lleva a algunos historiadores a hablar de la consolidación de la hegemonía de la región a nivel nacional. La burguesía agroindustrial cruceña se inclina claramente por un proyecto que dé fin con el modelo nacionalista (relacionada con las políticas de sustitución de importaciones y fortalecimiento del mercado interno) y consolida una economía liberal de apertura al capital foráneo e inicia una etapa “modernizante” en Santa Cruz, de fuerte inversión en la agroindustria, los hidrocarburos, la construcción, la industria manufacturera y ante todo en los sectores comerciales, de servicios y finanzas.

---

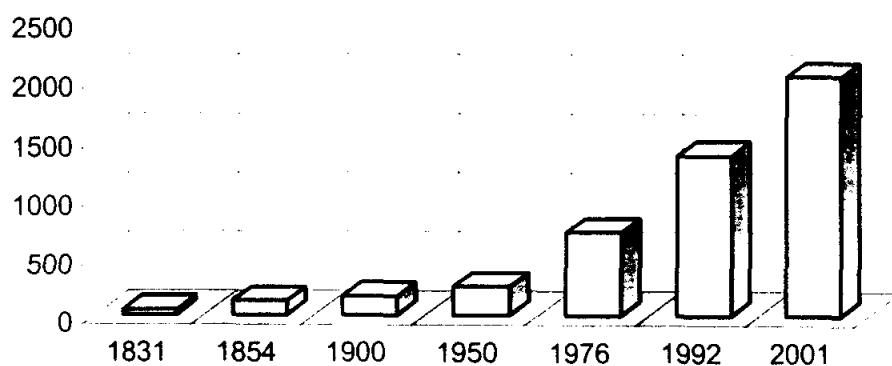
<sup>21</sup> Estos términos son característicos para diferencial a los oriundos de las regiones orientales y occidentales de Bolivia.

<sup>22</sup> Además de la producción agrícola, la región diversifica su economía con la exportación de ganado vacuno a Argentina así como la explotación petrolera y la venta clandestina de goma durante la II Guerra Mundial (Sandoval, 1985).

El apoyo de Santa Cruz a la dictadura de Banzer y la clara hegemonía discursiva de la burguesía industrial en la región reafirmó para el resto del país su tonalidad conservadora, que ni las luchas cívicas por reconquistar la democracia, ni los resultados electorales actuales (en los que las fuerzas populares alcanzan la mayoría) han logrado cambiar la percepción nacional (Calderón y Laserna 1985). Esta atribución de un carácter conservador, señorial y de una clara hegemonía de la ideología dominante sobre la población fue extendida incluso a los sindicatos que son considerados en el resto del país, y sobre todo en el seno de la COB, como conciliadores y muy apegados a la cultura laboral empresarial.

Como todo foco de desarrollo económico, Santa Cruz ha generado uno de los movimientos migratorios más importantes de la historia del país. Más de la mitad del crecimiento poblacional de Santa Cruz se debe a la migración neta. Esta migración proveniente tanto de las provincias a la ciudad como de otros departamentos del país, es de gente muy joven, en la edad laboral más febril y predominantemente constituida por mujeres. Se trata de una migración relativamente reciente, con mayores flujos a partir de 1965 y con una clara tendencia creciente. Así, tenemos en esta ciudad un crisol nacional, heterogéneo, multicultural y de gran diversidad social; muy compleja en su reproducción social y caracterización identitaria (Rojas 1986).

**Cuadro 5.8: Depto. Santa Cruz: Población total por censo 1831 a 2001**



Fuente: INE, Santa Cruz, características demográficas 2002.

Su población registra en estos diez años un incremento del 60% pasando de 698.000 habitantes para 1992 a 1.135.528 para el 2001, con una tasa de crecimiento poblacional de 5.08%, dos puntos por encima del promedio nacional, convirtiéndose en la ciudad más poblada de Bolivia<sup>23</sup>.

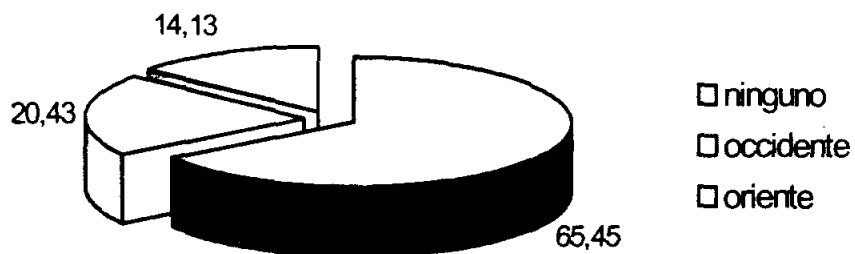
**Cuadro 5.9: Depto. Santa Cruz: características de la población**

Sexo	49% hombres	51% mujeres
Edad	En su mayoría jóvenes; 50% entre 0 y 19 años.	
Migración	27% de las personas que viven en Santa Cruz, nacieron en otro departamento o en el exterior.	
Lengua	El 88.5% tiene como primera lengua el español. El 7.5% el quechua y el 1.82% aymara	

Fuente: INE, Santa Cruz, características demográficas 2002.

Un tema interesante que podría darnos algunas pistas sobre la adscripción identitaria étnica de los pobladores de la región son los datos sobre la autoidentificación. En el área urbana, 65.5% no se autoidentifica con algún pueblo originario o indígena. Del restante, 20.4% se identifica con pueblos originarios del occidente (quechua y aymara) y 14.1% adscribe su origen a un pueblo originario del oriente (Guarani, Chiquitano, Mojeño).

**Cuadro 5. 10: Santa Cruz, área urbana, autoidentificación con pueblos originarios de la población con 15 años o más, censo 2001**



Fuente: INE, Santa Cruz, características demográficas 2002.

<sup>23</sup> Datos preliminares del Censo de población y vivienda, INE 2001.

La dura crisis económica de los ochenta, compartida no sólo por el país sino por todo el continente y cuyas consecuencias nos llevaron a conocerla como la “década perdida”, afectó sensiblemente el desarrollo de Santa Cruz<sup>24</sup>. La caída de las exportaciones, sobre todo agroindustriales, generó que su mercado laboral, ya de por sí muy presionado por el crecimiento poblacional y las constantes migraciones, se viera muy empobrecido. Así, en esta década Santa Cruz ve crecer el sector terciario, sobre todo en su carácter informal, constituyéndose en el principal generador de empleo y ingreso de más de la mitad de su población. Este perfil, aunque ha ido disminuyendo poco a poco, aún permanece hasta nuestros días<sup>25</sup>.

Durante la década del noventa se produce una lenta recuperación de la economía cruceña manteniendo su crecimiento anual en ascenso (a excepción de 1992 y 1999) y siempre por encima del promedio nacional. Sus exportaciones crecen sostenidamente en el periodo de 1993 a 1998 basados sobre todo en productos no tradicionales de la agroindustria como la soya, aceites, azúcar, y algodón (Centro Boliviano de Economía, CEBEC-CAINCO, 2000), además de fuertes inversiones de capital extranjero en las empresas petroleras productoras y de servicios.

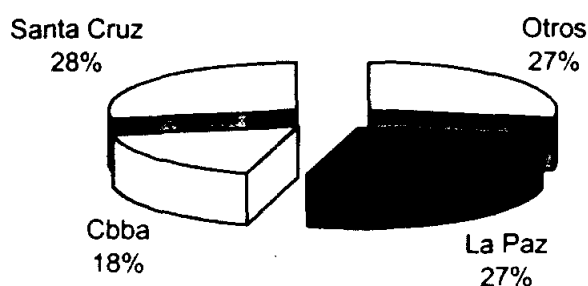
En la actualidad, Santa Cruz, es el departamento que ocupa el primer lugar en importancia en la contribución al PIB nacional, generando el 27.7% de la riqueza del país. Como podemos ver en el siguiente cuadro, la participación de los departamentos es extremadamente dispar, concentrándose más del 70% de la generación de la riqueza en el eje central.

---

<sup>24</sup> En la crisis de los ochenta, más propiamente en 1986, se pierden 30.000 empleos en la industria manufacturera a nivel nacional. (García, 1999:80).

<sup>25</sup> Este proceso, que por su magnitud cambió radicalmente el perfil de la fuerza laboral de todo el país, fue calificado por Toranzo (1989) como la “desproletarización” de Bolivia.

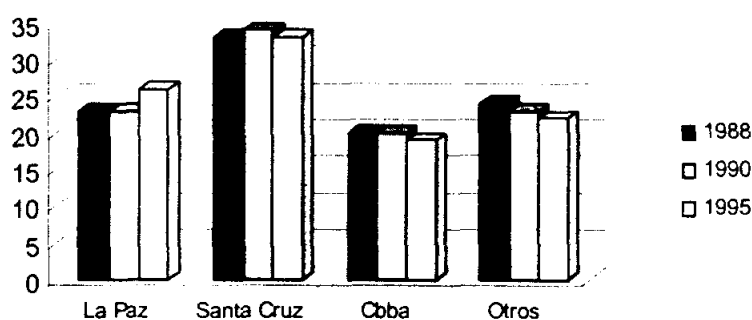
**Cuadro 5.11: Contribución al PIB nacional por región 1997**



Fuente: elaboración propia con datos Muller & Asociados, 1997.

Así mismo, en los últimos 10 años Santa Cruz ha tenido un crecimiento sostenido, con un promedio del 5.3% para los años de 1993 a 1999, muy por encima del crecimiento nacional. Santa Cruz también se constituye en el mayor generador de empleo del país, concentrando el 26% de la población ocupada con un PIB per cápita de 1.418 pesos para 1997 (264 US\$) y 1.509 pesos para 1998 (267 US\$), muy superior al promedio nacional que se mantiene en 950 pesos (168 US\$)<sup>26</sup>. Ya desde 1988 el desarrollo industrial de esta región ocupa el primer lugar en importancia nacional, llegando a 1995 con el 33% del valor bruto industrial nacional, como lo podemos ver el siguiente gráfico:

**Cuadro 5.12: Distribución de la industria nacional por departamentos**



Fuente: elaboración propia con datos de García 1999:p.109.

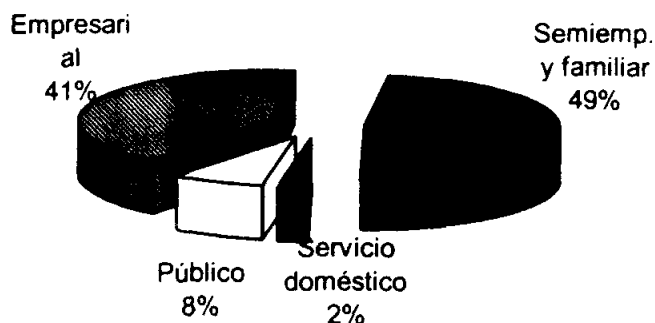
La estructura del mercado de trabajo en Santa Cruz en 1997 fue la siguiente: el sector público genera el 7.7% del empleo, el sector empresarial el 41.4%, el semiempresarial y familiar (de carácter informal) el 50.8%. Como actividad económica, la industria manufacturera de la

<sup>26</sup> Fuente: INE, BCB, IBCE. Elaboración: Centro Boliviano de Economía (CEBEC-CAINCO)



región consume el 23% del empleo, sólo superado por los servicios (33%) y el comercio (24%)<sup>27</sup>.

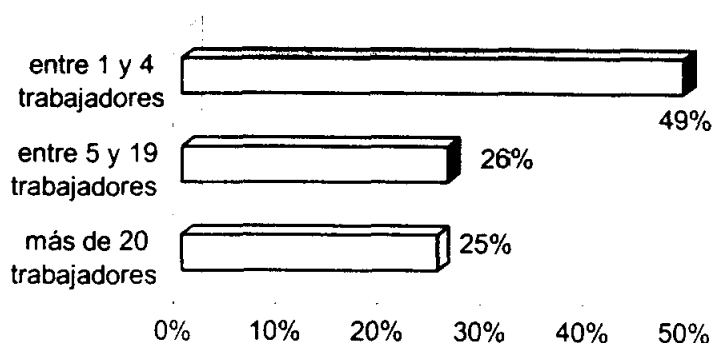
**Cuadro 5.13: Composición del mercado de trabajo en Santa Cruz- 1997**



Fuente: elaboración propia con datos de INE, Encuesta Nacional de Empleo 1997.

Como lo hemos expresado anteriormente, nuestro interés en este estudio está centrado en las empresas grandes de Santa Cruz (más de 20 trabajadores) quienes concentra el 25% del empleo en la región, con un número total de 88.023 empleos para 1997.

**Cuadro 5.14: Santa Cruz, generación de empleo por tamaño de establecimiento**



Fuente: elaboración propia con datos de INE, Encuesta Nacional de Empleo 1997.

Por su parte, las empresas manufactureras en Santa Cruz representan un importante sector del empleo, generando 79,799 empleos (que implica el 23% del total de población ocupada en la ciudad). Respecto a la categoría ocupacional de obreros, podemos identificar que en Santa

<sup>27</sup> Fuente: INE, Encuesta nacional de Empleo 1997

Cruz existen 66.895 constituyéndose en un 20% de la población ocupada<sup>28</sup>. Algunos rasgos del mercado laboral manufacturero pueden ser expresados en este cuadro:

**Cuadro 5.15: Rasgos del mercado laboral manufacturero en Santa Cruz (1997)**

Ingreso promedio	Industria manufacturera: 1.248 pesos (232US\$) Categoría obreros: 970 pesos (181US\$)
Categoría laboral obreros	66.895 personas empleadas 20% del total de ocupados en la ciudad
Horas trabajadas en promedio	53.02 a la semana
Sexo de los trabajadores	Industria manufacturera: 31% mujeres y 69% varones Categoría obreros: 9% mujeres, 93% varones

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo 1997.

En resumen, podemos sostener que Santa Cruz tiene una matriz cultural característica del oriente boliviano donde estructuras económicas capitalistas se traslapan con códigos culturales precapitalistas y sistemas de jerarquías sociales muy arraigadas que marcan las identidades colectivas tanto de patrones como de trabajadores. Algunos rasgos característicos son:

- Su historia económica y social está muy ligada a su pasado terrateniente hacendado que ha ido constituyendo una elite burguesa agroindustrial. Esta forma de organización social ha generado marcadas diferencias históricas con el occidente y las jerarquías patriarcales se imbrican con formas de organización de la producción “modernas”.
- Como lo plantea el Informe de Desarrollo Humano de Bolivia, “En el occidente, el sistema de hacienda en sus relaciones con la comunidad estaba construido sobre relaciones serviles complejas, propias de la densidad histórica de las sociedades andinas. Por el contrario, en el oriente, las relaciones serviles eran más simples y las haciendas tuvieron un carácter patriarcal con menos distancias étnico-culturales que en el occidente” (2000:12).

<sup>28</sup> Fuente: INE, Encuesta nacional de Empleo 1997.

- En parte por esta aparente menor distancia étnico cultural entre los orientales, las elites regionales ha logrado durante un periodo bastante largo confundir su ideología y sus aspiraciones con las demandas de toda la región, relegando los intereses populares y las contradicciones de su estructura social a través de un discurso de “identidad cruceña” que, si bien tendría una apariencia igualitaria, encierra profundas y marcadas contradicciones<sup>29</sup>.
- En este discurso dominante la superación individual es fruto del esfuerzo e iniciativa personal, promoviendo con mucho éxito la idea de una región con mucha circulación y ascendencia social entre las diversas clases, donde la acumulación de capital económico puede sobrepasar las diferencias sociales. Así, habría mayor tendencia a atribuir la pobreza a la desidia y descuido individual o a la falta de educación, más que a factores estructurales de explotación.
- Sin embargo, en la actualidad este discurso se enfrenta con una realidad muy excluyente, lo que genera un continuo cuestionamiento al carácter inequitativo de la sociedad en su conjunto. Esto tal vez se deba a los cambios profundos que los continuos flujos migratorios han generado.
- Es indudable que la región está adquiriendo nuevas características insospechadas hace 20 años. Los cambios en su estructura económica, así como el surgimiento de nuevos sujetos sociales han configurado un nuevo Santa Cruz en constante ebullición urbana donde la articulación de los diversos grupos multiculturales necesariamente han generado un carácter más cosmopolita que pone en crisis una *cruceñidad* conservadora y señorial, dando paso a una compleja red social cuya identidad regional está en pleno proceso de construcción.

---

<sup>29</sup> Un ejemplo del carácter excluyente de esta sociedad son las denominaciones regionales para los grupos sociales: *cruceño* es el criollo blancoide que constituye la elite dominante; *camba* es el trabajador de origen popular que usualmente vende su fuerza de trabajo y por último en la escala de jerarquías se encuentra el *cunúmi*, que refiere al peón labrador que tiene rasgos indígenas nativos.

## *Tercera Parte*

### Capítulo 6

#### **La familia obrera como ámbito de configuración de identidades**

---

*Cada generación se cree destinada a rehacer el mundo.  
La mía sabe, sin embargo, que no podrá hacerlo.  
Pero su tarea es quizá mayor. Consiste en impedir  
que el mundo se deshaga. En estos tiempos de triunfalismos falsos,  
la verdadera resistencia es la que combate  
por valores que se consideran perdidos.*  
Sábato, Antes del Fin

**M**últiples cambios se han sucedido en las familias bolivianas en los últimos años. La sociodemografía ya nos previene sobre las transformaciones que podrían provocar fenómenos como las migraciones de algunos miembros del hogar por razones laborales, el crecimiento de hogares no familiares, la emergencia y persistencia de hogares encabezados por un/a sólo/a jefe de familia (y la creciente responsabilidad de mujeres en esta forma de organización) y el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo entre otros cambios importantes.

Algunas investigaciones nos hablan de las llamadas desigualdades persistentes que enfrentan las familias, referidas a las injusticias en la distribución de los ingresos, recursos productivos y medios básicos de vida; e incluso se plantea otras desigualdades asociadas con la condición inequitativa ante el trabajo de los miembros, el salario u otras formas de ingresos, o ante las obligaciones del endeudamiento, los escasos equipamientos y servicios básicos, así como la privatización creciente de las prestaciones sociales (Farah, 2002). A pesar de estas modificaciones y sus implicaciones sobre el bienestar/malestar que podrían estar provocando en la población boliviana, la familia ha sido muy poco estudiada más allá de sus configuraciones demográficas. Muy poco se ha avanzado en el conocimiento de sus transformaciones micro así como a sus dinámicas internas y arreglos entre miembros del hogar; menos aún se ha investigado como espacio constitutivo de identidades sociales.

De inicio es necesario marcar algunas diferencias conceptuales que podrían ser útiles a lo largo de este apartado. Una familia, en sentido amplio, se forma a partir de una relación parental

constituida, principalmente mediante la unión conyugal de dos personas<sup>30</sup> por matrimonio, concubinato o unión libre; o por nacimiento. Se trata de una institución constituida a partir de relaciones que se dan con base en necesidades afectivas y amorosas, en lazos de solidaridad y comprensión, de seguridad personal, que organizan relaciones de parentesco en torno a una voluntad de compartir las contingencias inherentes a la reproducción cotidiana, y al enfrentamiento de problemas y satisfacciones, lo cual no excluye que el espacio familiar sea también una arena de conflictos entre sus miembros<sup>31</sup>. (Farah, 2002)

En este sentido, las familias desarrollan diversas funciones alrededor de su reproducción cotidiana como ser: procreación, cuidado de sus miembros, producción de bienes y servicios destinados a su consumo mediante el trabajo domestico, interacciones comunicacionales de diversa índole, socialización y reproducción de valores, normas y practicas sociales.

En este capítulo buscaremos desarrollar los hallazgos de la investigación sobre los hogares de las obreras y obreros estudiados. Las preguntas centrales que buscamos abordar refieren a la función que la familia tiene en la producción y fortalecimiento de una identidad de clase entre los miembros del hogar. Para ello, exploraremos las experiencias compartidas, los principios básicos de identificación y las posibles estrategias de distinción que se ponen en juego en los procesos de socialización, transmisión de valores y reproducción de normas y prácticas sociales.

El presente capítulo consta de tres partes. En la primera, se realiza una revisión de la tradición de la sociología del trabajo y sus estudios sobre la familia; en la segunda se proporcionan datos generales sobre las familias bolivianas y sus características demográficas. Por último se exponen los hallazgos de la investigación en familias obreras de Santa Cruz.

---

<sup>30</sup> Se utiliza el término “dos personas” para dar cabida en la unión a las diferentes opciones sexuales y no sólo la heterosexual, aunque son estas últimas las que gozan de mayor prestigio social y cultural.

<sup>31</sup> En distinción al concepto de familia tenemos el hogar, que refiere a un grupo de personas sean estos parentales o no en una unidad espacial específica constituida institucionalmente con base a arreglos destinados a atender la subsistencia en una dimensión más material o económica. Por último, una vivienda es el recinto delimitado donde se vive, referido a la infraestructura física que cobija a las personas (Farah 2002).

## 6.1. Los estudios sobre la familia obrera desde la sociología del trabajo

La vida familiar de los/las obreros/as ha sido de interés limitado para los estudios sociológicos del trabajo. En un principio, el hogar obrero sólo era relevante en el marco de posibles problemas sobre la eficacia del trabajo en la fábrica. Bajo la premisa de que los obreros requerían de buenas condiciones para la reposición de energías del trabajo cotidiano, los primeros estudios sobre las familias se concentraron en las condiciones de los alojamientos o viviendas de los trabajadores/as y en el gasto de sus salarios. Así, en las indagaciones sociológicas del trabajo, puede percibirse cierto interés por analizar la vida económica de las familias<sup>32</sup> (Chombart de Lauwe, [1961] 1997).

Estos estudios, centrados principalmente en el cálculo de los gastos y el equilibrio entre los ingresos y egresos, buscaban medir las variaciones en los niveles de vida de las familias. Posteriormente se ampliaron con investigaciones sobre las prácticas de consumo, así como con el análisis de algunas actitudes respecto a problemas materiales que permitían comprender mejor sus comportamientos económicos (Chombart de Lauwe, 1956, 1959; Couvreur, 1959; Raynaud, 1954).

A fines de los años sesenta, y a raíz de importantes cambios tecnológicos y sociales, se intensificaron los estudios más amplios sobre la vida de la clase obrera, haciendo mayor referencia al ámbito familiar. Una de estas corrientes, centrada en identificar lo que denominaron una “nueva clase obrera”, integró indirectamente algunos aspectos de la familia a través del análisis sobre el consumo y el ocio (Gortz, [1968] 1980). Otras investigaciones, más bien, exploraron esta nueva clase ya sea en una situación de extrema pobreza (Mallet, 1969); o en relación con el crecimiento de trabajadores de cuello blanco y con la abundancia de los estratos superiores de la clase obrera (Dahrendorf, 1968). En este período, Goldthorpe y Lockwood (1969) hacen referencia a la clase obrera de la sociedad “opulenta”, destacando la familia obrera como propietaria de bienes de consumo durables y como habitantes de viviendas

---

<sup>32</sup> Ejemplos de estos estudios los encontramos en Duepétiaux en Bélgica, Leplay y Villermé en Francia, Booth y de Rowntree en Inglaterra y los ya clásicos estudios de Engel y Halbwachs sobre los presupuestos obreros (citados por Chombart de Lauwe [1961] 1997).

correspondientes a la clase media, lo que desató grandes discusiones sobre la relación de la vida material y las formas de conciencia y cultura de la clase obrera.

Otros autores de esta misma corriente, como Goldthorpe (et.al.) (1969), estudiaron el lado positivo de la modernización a través del "mejoramiento social" de la clase obrera inglesa. En contra de la interpretación "materialista", que atribuía esta situación a los cambios tecnológicos<sup>33</sup>, consideraban que el ascenso social de los trabajadores se explicaba por factores culturales relacionados con la imitación de los valores y aspiraciones de la creciente clase media (Critcher, 1979:15). A partir de un amplio estudio entre los trabajadores del automóvil, el grupo de investigadores dirigido por Goldthorpe sostuvo que diversos factores previos a su contratación, con un trasfondo de clase, familiar, educativo y comunitario, determinaban la nueva orientación *instrumental* hacia el trabajo –distinta al *orgullo profesional* que caracterizaba a los viejos obreros industriales–, según la cual los obreros preferían trabajos repetitivos y monótonos pero bien pagados (Goldthorpe et.al., 1969).

En general, estos estudios tienden a ubicar a la familia en relación con el consumo (en un sentido ampliado), sin profundizar en temas como la cultura, el poder o las interrelaciones entre sus miembros. Para estos autores, la familia no constituía un problema en sí; representaba, más bien, un espacio agregado para profundizar el análisis del nivel de vida del obrero.

### **6.1.1. La familia obrera como espacio social y cultural**

Tal vez los estudios que mayor peso han otorgado a la familia obrera como espacio social y cultural, en el marco de análisis más amplios, fueron los provenientes de la tradición histórica inglesa (Clarke, Critcher y Johnson, 1980). En esta corriente distinguimos, por ejemplo, los trabajos de Hoggart (1990) sobre la influencia de los medios de comunicación masiva en el

---

<sup>33</sup>Según estos autores, además de los cambios tecnológicos provocados por la introducción de las cadenas de montaje de tipo fordista, había otros factores de índole cultural que influían en la orientación de los individuos hacia el trabajo. Entre éstos, mencionan la convergencia de ingresos entre las clases obrera y media, la expansión de los propietarios de bienes durables, la igualación de las condiciones de trabajo entre obreros manuales y de "cuello blanco", y el declinamiento de los barrios obreros.

deterioro de los valores tradicionales de la familia. En su obra *La cultura obrera en la sociedad de masas* se plantea el problema de la calidad de vida cultural de la clase trabajadora (Cricher, 1979).

Uno de los estudios que incorpora de manera integral la vida familiar en el marco de la cultura obrera es el realizado por E.P. Thompson (1977), quien busca analizar la formación de la clase obrera a partir de diferentes ámbitos de la realidad cotidiana, dos de los cuales son la comunidad y la familia. Para este autor, las relaciones familiares son uno de los espacios donde se puede observar los procesos de estructuración y desestructuración de la clase obrera. Sus relatos sobre la suerte compartida por las familias de grupos de trabajadores –braceros del agro, artesanos y tejedores–, así como la problemática de la mujer trabajadora, nos hablan de la importancia de las estrategias familiares en el mundo de vida obrero.

En otra de las tradiciones inglesas, y continuando la polémica planteada por Goldthorpe y Lockwood, surge como tema de interés la orientación laboral de los trabajadores/as. Devine (1992) planteó que dicha orientación (aspiraciones y perspectivas sociales, industriales y políticas) se debía analizar en el marco de las oportunidades y limitaciones de su vida cotidiana, explicadas en muchos casos por las relaciones familiares y los roles matrimoniales, entre otros aspectos. Esta idea que plantea la existencia de “estructuras de oportunidades”, que limitan y condicionan la libre elección de los individuos de una familia para poner en práctica sus proyectos laborales, será ampliamente analizada por los estudios con enfoque de género que revisaremos más adelante.

Por su parte, las escuelas antropológicas norteamericanas, centradas en estudios laborales, documentan con detalle aspectos cotidianos de las familias obreras en comunidades urbanas<sup>34</sup>. En muchas de estas monografías quedan registradas formas de vida y existencia de familias mineras, portuarias y laborales (Nieto, 1997).

---

<sup>34</sup> Nieto (1997) cita como un buen ejemplo de estas monografías los trabajos de Warner (1963) y los artículos de la revista *Anthropology of Work Review* de la Asociación Americana de Antropología.



### **6.1.2. Los estudios de género y la familia obrera**

Recientemente, la indagación sobre la familia obrera registra un importante giro, sobre todo en América Latina, a partir de la incorporación de los estudios de género. A pesar de que en un inicio estos trabajos son marcadamente femeninos, logran en muchos casos dar cuenta de las diferentes condiciones de vida de hombres y mujeres en los hogares obreros. Posteriormente se avanza hacia estudios más complejos que hacen referencia a estrategias masculinas y femeninas para enfrentar el mundo doméstico y laboral, en esta apartado analizaremos los aportes de ambas corrientes: aquellas centradas en los procesos subjetivos de las mujeres y aquellas otras, más recientes, que buscan identificar aspectos subjetivos masculinos.

El conjunto de investigaciones sobre el hogar, el trabajo y la identidad de género (con énfasis en la vida de las mujeres) busca explorar el papel de la familia en la definición de los destinos sociales de sus miembros, la influencia de la edad, el estado civil, el *status* doméstico, las situaciones reproductivas en el desempeño laboral, la definición y toma de decisiones en la pareja; e intenta identificar los valores y posibles contradicciones que desarrollan hombres y mujeres cuando enfrentan el ámbito doméstico con el laboral (Arango, 1998).

Podemos identificar varios aspectos en común en los hallazgos de estos numerosos estudios, que sistematizaremos en tres puntos:

- *Las estrategias<sup>35</sup> familiares como factor determinante en la vida laboral de las obreras*

En los estudios latinoamericanos parece haber un consenso según el cual las trayectorias laborales de las mujeres obreras están determinadas por las estrategias de supervivencia de sus hogares. Las relaciones familiares y el ciclo vital femenino parecen establecer de manera determinante los límites y pautas de inserción laboral de estas mujeres (Arango, 1998).

---

<sup>35</sup> Es necesario aclarar que el concepto de estrategia – tanto en los estudios de género como en la investigación que proponemos – se aleja del concepto racionalista de medir costos y beneficios y tomar decisiones racionales. Asumimos este concepto, de manera más laxa, en el sentido del planteamiento de metas (explícitas o no) y en el uso de recursos disponibles, incluyendo aquellos relativos al mundo subjetivo y cultural.

En su investigación sobre las mujeres de sectores populares de Buenos Aires, Jelin y Feijoo (1980) encuentran que la participación laboral de las obreras varía de acuerdo con su estado civil y con el número y edad de sus hijos. La vida de las mujeres sigue más de cerca la lógica de los acontecimientos ligados al ciclo familiar que las transformaciones macrosociales ligadas al ámbito público. Estos hallazgos son compartidos por Gonzales de la Rocha (1986) en su estudio sobre las estrategias familiares en Guadalajara - México. Para la autora, aun cuando hay diferencias en el mercado de trabajo, la clase obrera se halla unida desde abajo y comparte las mismas carencias y problemas que resuelve por medio de estrategias múltiples y colectivas. Si bien estas estrategias responden a un grupo familiar, no necesariamente son homogéneas o justas para todos sus miembros; los hogares se caracterizan más bien por estructuras de control, jerarquías y relaciones de poder altamente desequilibradas.

En el ya clásico estudio sobre la inserción laboral y familiar de trabajadoras de la ciudad de México, Benería y Roldán ([1987] 1992) profundizan el análisis sobre estos problemas, examinando las trayectorias sociales de trabajadoras en su mayoría casadas y con hijos. Las autoras entrelazan las relaciones de clase y de género para identificar las experiencias históricas de las obreras industriales a domicilio, llegando a la conclusión de que la familia, tanto de origen como la de procreación posterior, es central en la configuración de la estructura de oportunidades de las mujeres. En ese estudio se puede comprobar que las formas de inserción femeninas dependen indudablemente de estrategias familiares, pero éstas son activadas y fortalecidas por la lógica económica del sector industrial. Este proceso, articulado al interior de la familia, permite entender el sentido circular de la relación: género y clase se refuerzan mutuamente en una situación en la cual es difícil identificar elementos de ruptura.

En un estudio realizado en Río de Janeiro - Brasil, también referido a las obreras domiciliarias, Abreu (1993) afirma que esta modalidad de trabajo es el resultado de la búsqueda de integrar las obligaciones familiares con la necesidad de aportar un ingreso al hogar. Así, para muchas mujeres en su ciclo reproductivo, y con importantes obligaciones por la presencia del marido/compañero e hijos menores, el trabajo a domicilio parece ser ideal. Sin embargo, este condicionamiento familiar en la vida productiva de las mujeres tiene como consecuencia, en

los segmentos más desfavorecidos del mercado laboral, trayectorias laborales precarias e interrumpidas<sup>36</sup>.

Un estudio distinto para el caso de la industria textil en Colombia fue realizado por Arango (1991), quien evidencia las formas singulares de interrelación entre estrategias familiares, empresariales e individuales. La autora relativiza el determinismo familiar que domina los anteriores estudios, analizando las estrategias empresariales orientadas a que muchas mujeres renuncien al matrimonio y la maternidad mientras permanecen en la fábrica, a cambio de facilitar el progreso económico de la unidad familiar de origen (acceso a vivienda propia, educación y salud).

Sintetizando los hallazgos de estos estudios y muchos otros, podemos sostener que en general las obreras latinoamericanas se encuentran sometidas a dictados familiares que se ejercen dentro de una estructura de dominación de las mujeres, que favorece el desarrollo de los varones. La familia se presenta como una estructura de apoyo a sus integrantes, pero en función a una jerarquía genérica y generacional que construye y refuerza desventajas para las mujeres. La mayoría de los análisis apunta a la primacía de la familia en la definición de las vidas de las mujeres obreras, y en la determinación de opciones muy limitadas de trabajo y movilidad social. El eje de esta primacía familiar responde a una división sexual del trabajo que determina las estrategias de supervivencia, de modo que el trabajo femenino actúa como reserva a la cual se acude en determinados momentos del ciclo familiar (sobre todo en tiempos de crisis), lo que repercute en una ausencia de “carrera” laboral para las mujeres, condenadas a trabajos precarios y estancadas (e incluso en franco descenso) a partir del matrimonio.

#### *- Las resistencias y transformaciones de las estrategias familiares*

Muchas autoras han buscado explorar la supuesta cooperación y pasividad de las mujeres con esquemas de dominación familiar. Según investigaciones recientes, todo parece indicar que se trata de “acomodos” al mal menor ante la ausencia de alternativas imaginables.

---

<sup>36</sup> Este estudio resume muy bien los hallazgos de diversas investigaciones en la industria de la confección en Colombia (Rainer Dombois, 1993; Gladden, 1994).

En general, las investigaciones son bastante pesimistas respecto a los cambios en los patrones familiares y en la capacidad de acción de las mujeres al interior de sus hogares. Un ejemplo de ello son las conclusiones a las que llega Gonzales de la Rocha (1994) en sus estudios en Guadalajara, cuando sostiene que la crisis de los ochenta parece aumentar las asimetrías de poder en las familias obreras. La crisis habría obligado a las familias a lanzar a sus miembros al mercado laboral –sobre todo a las esposas y madres– sin que cambie nada en el seno de los hogares. Sus datos indican, además, la disminución de separaciones en los matrimonios puesto que la unión familiar se convierte en un mecanismo de sobrevivencia. La autora resalta que las jefaturas de hogar no implican necesariamente mayor autonomía, ya que igual sufren la violencia de la extrema pobreza.

Benería y Roldan (1992), por su parte, analizan los contratos matrimoniales obreros y las expectativas de las mujeres frente a éstos. Las mujeres, en su mayoría, se identifican más como esposas y madres que como trabajadoras, con una identidad social centrada en la maternidad. La búsqueda por conciliar el papel de madre y esposa las lleva a subordinar el posible descontento que le provoca su trabajo asalariado. Las expectativas sociales acerca del matrimonio y la pareja son tan bajas que no esperan que el marido o compañero sea más que un abastecedor confiable. En la mayoría de los casos, prefieren un mal matrimonio a ser objeto del escarnio público como mujeres solas. Aunque algunas han perdido el respeto por la jefatura del marido y se ufanan de su independencia económica, la mayoría más bien evita alardear de sus ingresos para no humillarlo.

Algunos estudios realizados en Colombia muestran que parece haber una marcada autoridad patriarcal encarnada no sólo por el marido, sino también por el padre o abuelo en las familias extensas. Bustos (1994) encuentra en sus investigaciones sobre la industria gráfica que la autoridad paterna es menos cuestionada incluso que la del cónyuge. Por su parte, Hernández (1994) estudia el caso de las obreras del sector alimentos (fabricación del dulce en Tlajomulco) y sostiene que a pesar de que sus ingresos constituyen el aporte principal al sostén de sus hogares (aun cuando tiene compañero), ello no ha significado la disminución del trabajo doméstico, ni tampoco la participación de las mujeres en la toma de decisiones al interior de la

unidad doméstica. Las obreras del dulce no deciden ni siquiera el destino de sus propios salarios. Importantes cambios, sin embargo, se registran en otros aspectos, como el mayor uso de la planificación familiar (aun sin autorización del esposo) y el desarrollo de nuevas redes de solidaridad que provienen del ámbito laboral.

Estos parámetros sociales parecen ser más esperanzadores entre las nuevas generaciones de trabajadoras. En los estudios de Arango (1991) y Bustos (1994), las parejas jóvenes tienden a definir términos de intercambio económico bastante equitativos, en donde se definen proyectos familiares muy racionales en los cuales la adquisición de bienes o el espaciamiento de los hijos son definidos de común acuerdo.

Resumiendo, podemos decir que al evaluar el impacto de la vinculación laboral de las mujeres sobre el cambio de las relaciones de poder intrafamiliar, es pertinente sostener que los modelos de familia patriarcal parecen estar muy arraigados en la subjetividad de las familias obreras; sin embargo, se perciben perspectivas de cambio en las nuevas generaciones. Aunque con excesiva lentitud, las parejas de obreros jóvenes, con un empleo relativamente estable, tienden a definir intercambios más equitativos, logrados en buena medida por la exigencia de las mujeres.

*- Las ambivalencias subjetivas e identitarias de las mujeres frente al trabajo productivo y doméstico*

Muchos estudios coinciden en considerar a la familia y el rol doméstico como eje central de articulación de la subjetividad e identidad de las mujeres; pero, paradójicamente, las mujeres parecen al mismo tiempo rechazar el dictamen social de que “el lugar de la mujer está en su casa” (Jelin y Feijó, 1980).

En varias investigaciones está presente la permanente contradicción entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico como espacios que reclaman estrategias, actitudes y prácticas distintas y a menudo contradictorias. Así, las obreras construyen su subjetividad e identidad en una relación ambigua entre la “naturalización femenina” de tareas domésticas, y la búsqueda de sociabilidad, autonomía y reconocimiento del trabajo asalariado.

Al respecto, Gonzales de la Rocha (1994) encuentra que no solamente el trabajo doméstico es percibido como un deber y responsabilidad exclusivamente femeninos, sino que las mujeres son la encarnación misma de la unidad familiar. Así, las necesidades domésticas son las necesidades de las mujeres. En ese sentido, Abreu (1993) sostiene que esto tiene serias implicaciones en la construcción identitaria de las mujeres, quienes no pueden concebirse más allá de los papeles y expectativas sociales ligados al mundo familiar. Esto implicaría que en la mayoría de los casos las mujeres desarrollen un alto pragmatismo en su proyecto de vida laboral, considerando el trabajo un mal menor resultado de la necesidad económica.

López (1992) nos habla de cómo las mujeres interiorizan esa ambigüedad a través de una estrategia de “doble invisibilidad”. Por un lado, ejercen un empleo haciendo invisible ante el marido y los hijos su ausencia del hogar, asumiendo toda la responsabilidad del trabajo doméstico; por otro, ante sus empleadores mantienen ocultas las obligaciones que implican sus condiciones de madres y esposas, para atenuar las resistencias a contratar fuerza de trabajo femenina. Este intento las lleva a plantearse un ideal de “supermujer”, como aquélla que se desenvuelve con total eficiencia en ambos espacios. Por supuesto, esta estrategia implica un peligroso desgaste físico y emocional, con graves consecuencias en la calidad de vida de las mujeres.

Sostiene la autora que se trata de una “conciencia inherentemente contradictoria”, puesto que hay un sentimiento ambiguo frente al empleo, apreciado por la autonomía que les proporciona o el alivio que representa frente a presiones domésticas cotidianas, pero también rechazado por las duras condiciones en que lo realiza. Así, estas mujeres se mantienen “ajenas” a la ética del trabajo, nunca plenamente incorporado a su subjetividad de género. Ambigüedad también ante lo doméstico, experimentado como componente intrínseco de su “naturaleza”, pero rechazado por la pesada carga que representa.

Otras investigaciones parecen vislumbrar importantes cambios en este tema. Jelin y Feijó (1980) nos hablan de diferencias intergeneracionales que indican una des-naturalización de las tareas domésticas: las jóvenes adolescentes se revelan ante las tareas del hogar y reclaman la

1976). Por otra parte, otros autores atribuyen este ejercicio de poder del padre como un desplazamiento del modelo jerárquico de la fábrica al trabajo, donde el obrero compensa su falta de *status* en el mundo exterior y la incomodidad de sujetarse a las órdenes de otros miembros de su mismo género, con un sistema de dominio en el hogar donde se desempeña como supervisor y patrón (Carbonaro y Nesti 1975, Sennett y Cobb 1973).

En los estudios actuales sobre el tema, la figura del padre proveedor es una de las más discutidas, puesto que implica un modelo de sociedad donde el obrero varón cuenta con gran estabilidad laboral, buenos salarios y prestaciones que permiten que con un solo ingreso el grupo doméstico satisfaga por completo sus necesidades de reproducción. Sin embargo, numerosas investigaciones históricas y antropológicas muestran que este modelo de familia es ante todo un *mito ideal*, con poca presencia en contados países y ciertos niveles laborales. Durante la mayor parte del siglo XX, sobre todo en Latinoamérica, la supervivencia y reproducción de las familias sólo fue posible gracias al empleo de varios miembros de la unidad doméstica (Gonzales de la Rocha, 1994).

La creciente visibilización del trabajo salarial femenino, los cambios de la oferta y demanda de mano de obra por sexo, así como el análisis de las estrategias de sobrevivencia familiar, han llevado a plantearse preguntas sobre los cambios en la subjetividad e identidad masculina por la creciente importancia del ingreso salarial femenino. Hay resultados contradictorios al respecto. Por ejemplo, Safa (1995) encuentra que esta creciente participación de las mujeres en el trabajo repercute en una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el hogar. Así, sostiene que “la importancia de su contribución a la economía doméstica otorga a las mujeres una base de resistencia a la dominación masculina en la familia”. Al respecto, Gonzales de la Rocha (1994) encuentra más bien una situación totalmente distinta, en sentido de que estos mayores ingresos de las mujeres continúan siendo minoritarios respecto a los de los hombres padres de familia, y en consecuencia se tiende a invisibilizar ese aporte dejando intacta la estructura de poder masculina.

Por su parte, en una novedosa investigación titulada *Por qué los hombres son tan irresponsables*, Kaztmar (1992:88) afirma que la mayor independencia económica de las

mujeres ha generado también un proceso de desorganización familiar, y la tendencia a que los hombres asuman cada vez menos la responsabilidad económica y social de la misma. Así, según sostiene, “la causa inmediata más importante de la desorganización familiar es la situación de la anomia social que afecta particularmente a los hombres de sectores populares urbanos, y que se caracteriza por un marcado desajuste entre objetivos culturalmente definidos para los roles masculinos adultos en la familia, por un lado, y el acceso de los medios legítimos para su desempeño, por otro”.

Todavía hay mucho que discutir en este campo, y por supuesto los resultados contradictorios son naturales por tratarse de un proceso en continuo cambio; lo importante, en todo caso, es que numerosos investigadores ya han asumido la necesidad de explorar cómo se vive la masculinidad ante esta transformación social y cultural de los roles de género en la familia y el trabajo.

Un ejemplo de estos análisis es el estudio de Escóbar (1998), quien en una reciente indagación en México sobre reestructuración productiva y masculinidad, llega a la conclusión de que el nuevo contexto tiende a desdibujar las fronteras entre lo público y lo privado como ámbitos masculinos y femeninos; y que las decisiones en ambas esferas pasan a ser más compartidas por hombres y mujeres. Son numerosas las ideas que este autor explora, entre ellas las diversas estrategias ejercidas por el varón para fortalecer su poder en el hogar. La actitud masculina de restricción del empleo de la esposa, sobre todo en la clase trabajadora, tal parece tiene relación con el control sexual del cónyuge, así como con el miedo a la pérdida de dominio sobre la familia. En muchos casos, sólo se acepta que la esposa trabaje en espacios altamente segregados por sexo, que las mantenga “libres de tentaciones” al no relacionarse públicamente con personas del otro sexo. Otro tema interesante abordado en este estudio es el referido a las contradicciones existentes entre la noción de responsabilidad y la figura del macho. Hay un permanente doble discurso en contextos sociales amplios donde se ensalza la imagen del *hombre proveedor* responsable de una familia; mientras que, al mismo tiempo, en los grupos de hombres se compite con otro ideal: ser irresponsable, gastador, bebedor e infiel.



participación de sus hermanos. Por otra parte, las obreras menos tradicionales demandan colaboración de sus esposos, aunque es muy difícil que ellas mismas dejen de pensar que se trata de “trabajo de mujeres” y la demanda siempre estará limitada a una simple “ayuda”.

Podemos concluir sosteniendo que una de las grandes diferencias en la construcción subjetiva e identitaria entre hombres y mujeres radica en las representaciones de feminidad y masculinidad prevalecientes, muy ligadas a la consideración del trabajo industrial como masculino, lo que generaría imágenes contradictorias —e incluso francamente negativas— de las mujeres en la fábrica. Así, por lo menos por el momento, pareciese que las mujeres viven su vida laboral como un permanente riesgo de pérdida de su identidad femenina/reproductora.

Los tres temas analizados hasta aquí nos permiten tener una visión general de los diversos estudios sobre la familia obrera y su relación con la configuración de la vida laboral de las mujeres. Sin duda, los estudios de género han contribuido mucho a la mejor comprensión de la familia como ámbito de complejas relaciones humanas. En ese horizonte, un nuevo tema que ahora surge como imprescindible para avanzar en el conocimiento de este campo son los novedosos estudios sobre masculinidad y la visión del ámbito familiar desde el otro género.

Por las características de las familias que analizaremos en nuestra investigación empírica nos interesa revisar brevemente estos estudios buscando un mayor conocimiento referido sobre todo a la configuración de la familia con un jefe de hogar masculino. Si bien se ha avanzado muy poco por este camino, los hallazgos son interesantes.

Varios estudios en este campo señalan que una característica destacada que comparten gran parte de familias obreras es la importancia de la autoridad paterna, reflejada en sistemas tradicionales de autoritarismo vertical muy ligado a la imagen del padre/esposo proveedor (Assessorato, 1978; Hoggart, 1990; Nieto, 1992; Schwartz, 1990; Sennett y Cobb, 1973).

Este tipo de configuración patriarcal en la familia obrera pareciese tener como origen el poder conferido al padre por el mayor ingreso económico, además de una marcada división del trabajo que estima en mayor medida el trabajo asalariado sobre el doméstico (Horkheimer,

Continuando con el análisis, Escobar (ob. cit.) sostiene que hay un innegable desplazamiento generacional del papel *proveedor* por el de *compañero* que comparte tareas y responsabilidades con la esposa; sin embargo, esto no impide que el trabajo asalariado de la mujer siga siendo considerado suplementario, o de ratos libres; sólo útil en momentos críticos de la economía familiar. La complejidad de este tipo de desplazamientos generacionales está dada porque la crisis de una imagen patriarcal es ante todo una lucha masculina por cambiar y ser otro, no en contra de las mujeres, sino mucho más frecuentemente en contra de sí mismos o de la percepción construida sobre ellos. Esto, en algunos casos, implica la angustia de un vacío por la falta de un modelo positivo de “ser hombre”.

El autor concluye señalando que si bien los casos estudiados muestran patrones de cambio, es necesario rechazar la tentación de postular un pasado homogéneo de dominio masculino opuesto a otro contemporáneo de negociación paritaria. Ni se vivía antes sin contradicciones, ni los de ahora son logros estables sin retrocesos. Todavía no se vive en una nueva configuración de relaciones de poder intergeneracionales estables y más equitativas.

En esa dirección, otros autores buscan explorar la masculinidad a partir del reconocimiento de la diversidad de arreglos y estrategias. Ya no se habla del hombre genérico, sino de los distintos comportamientos masculinos en la familia. Así por ejemplo, Benno de Keijzer (1998) propone una provocativa tipología de formas de actuar del varón. La reseñamos brevemente por su utilidad en el análisis de la familia obrera.

Un primer tipo es el *ausente o fugitivo*, que hace referencia al alejamiento físico real del padre/esposo del hogar. Se trata de varones cuyos lazos suelen ser deficientes o inexistentes con su familia, lo que genera jefaturas y aporte económico exclusivamente femenina<sup>37</sup>. Diversos son los subgrupos que encontramos en este tipo, como ser el padre adolescente, el padre/esposo migrante o, el más común, el divorciado o separado.

---

<sup>37</sup> Los datos que se proporcionan para América Latina sobre la frecuencia de esta configuración familiar van desde un 15% hasta un 50%. Esto nos muestra cuán frecuente es esta forma de actuar masculina.

Un segundo tipo es el *patriarca o tradicional*, muy atado a una vieja forma de dominio vertical e intolerante donde la figura de proveedor es el eje central de la identidad masculina. Kavanaugh (1993) describe de la siguiente manera a este padre/esposo: se siente incompetente o incómodo al entrar a terrenos “femeninos” como el trabajo doméstico o el cuidado de niños, cree que mostrar cariño o recibir cualquier apoyo puede restarle autoridad u hombría; no piensa que sea importante involucrarse en el cuidado y el desarrollo de los hijos; si se acerca al hijo, lo hará sólo si es varón y únicamente hasta que haya crecido y pueda comunicarse verbalmente. No acepta el trabajo fuera de casa de la esposa y toma todas las decisiones familiares de manera vertical y autoritaria. Este tipo de padre/esposo es usualmente un factor de riesgo y limitación para el hogar puesto que está usualmente asociado con problemas de violencia doméstica y alcoholismo. De acuerdo con experiencias del grupo Coriat<sup>38</sup> en México, los hombres que son educados para ser patriarcas tienen marcadas expectativas de ejercer autoridad sobre todas las mujeres y recibir servicios de parte de ellas y de sus hijas. Estas expectativas, cuando no se cumplen, funcionan como marco de referencia para la agresión a los miembros de la familia.

Otro tipo ideal de comportamiento masculino es el denominado como *neomachista*<sup>39</sup>, haciendo referencia a ese machismo *liviano* que, a pesar de tener cierta apertura hacia algunos temas como la planificación familiar o el trabajo femenino, mantiene un marco de referencia claramente patriarcal. Se trata de un padre/esposo más abierto a la negociación familiar, pero asumida por imposición de mujeres más autónomas que por convencimiento propio (negocia o corre el riesgo de perder a su pareja). En el caso de las familias obreras, es común que las esposas continúen manejando el discurso patriarcal, pero hayan avanzado en cuestiones prácticas que les permitan mayor cuota de poder y relaciones menos desiguales comparadas con las familias de estructuras francamente autoritarias.

En este recorrido por las diversas formas de ejercicio de la masculinidad se encuentra también el *igualitario* que, según Benno de Keijzer (ob. cit.), equivale a una especie en construcción. Se

---

<sup>38</sup> El grupo Coriat es un grupo de discusión sobre la masculinidad autodenominado “colectivo de hombres por las relaciones igualitarias”.

<sup>39</sup> Este término es acuñado por Leñero (1994) en su trabajo sobre planificación familiar.

trata de los varones que desarrollan su capacidad de empatía y negociación, buscando combatir lo que se ha llamado la “discapacidad doméstica” en referencia a la incapacidad de desempeñar trabajos en el hogar, cuidado de hijos y expresar sentimientos de amor y afecto sin menoscabo de la identidad masculina. Este tipo de vida familiar implica ante todo un reacomodo de las relaciones de poder en la pareja.

Por último, es necesario mencionar a los hombres *subordinados*. Menos comunes, pero cada vez en aumento, son los hombres en poder invertido. Se trata de padre/esposos con una real o relativa subordinación con base a una mayor fortaleza económica o psicológica de las mujeres. Nos referimos a ese hombre “blando” con problemas para lograr una relación equitativa por razones de comodidad, dependencia económica o miedo a aparecer como macho.

Para cerrar este sucinto recorrido por los estudios de la masculinidad, es necesario hacer referencia a la frecuente contradicción entre discursos y prácticas. Es común encontrar hombres que en público expresan un profundo sentido de solidaridad y compañerismo hacia sus parejas, pero que en la vida cotidiana están muy poco dispuestos a compartir las responsabilidades domésticas. Por otro lado, también se encuentran aquellos cuyo discurso machista es muy duro, pero que han avanzado en negociaciones prácticas viviendo de hecho relaciones de género más equitativas.

## **6.2. Bases analíticas para comprender la familia y su relación con la identidad**

Luego de este recorrido por diversos estudios empíricos y propuestas teóricas sobre el espacio doméstico, podemos sostener que una familia obrera es ante todo un ámbito de relaciones sociales donde, al mismo tiempo que se puede generar cariño y solidaridad, también se entretajan complejas relaciones de poder y autoridad no siempre positivas para todos los miembros. Es en este ámbito y en la interacción con sus familiares (sobre todo en la relación entre géneros y generaciones) donde se estructuraría en parte la identidad y subjetividad del individuo. Este proceso se realiza sobre todo en base a la interiorización o cuestionamiento de obligaciones, responsabilidades y derechos con arreglo a normas culturales y de acuerdo con su edad, sexo y posición social.

Para relacionar el ámbito familiar con la formación de la subjetividad e identidad de un sujeto –en este caso individual– es importante considerar en primera instancia la forma en que fue *socializado* por su familia. La socialización en este caso será entendida como un proceso amplio de aprendizaje, pero también de cuestionamiento y apropiación subjetiva de valores y roles culturalmente creados.

Como hemos podido observar en los estudios sobre la familia obrera y los trabajadores en general es muy poco lo que se ha explorado sobre el ámbito familiar y su rol en la constitución de identidades colectivas (los estudios más cercanos son aquellos referidos a los procesos de socialización individual pero que no necesariamente se interesan por los sujetos colectivos).

Desde los teóricos de la identidad hemos aprendido que la identidad individual se deriva de los procesos tempranos de socialización, a esto se ha llamado *identidades primarias* y que podrían ser muy fuertes, estables y resistentes al cambio. Así, las identidades primarias estarían profundamente enraizadas y se manifiestan como características interiorizadas.

Según plantea Chihu (2000), la socialización primaria como proceso de interiorización que conlleva la interpretación del significado subjetivo de las acciones de los individuos en la sociedad, sucede durante la niñez. La socialización secundaria acontece durante el proceso de desarrollo posterior (sobre todo en aquellos directamente relacionados con la división del trabajo y la integración a instituciones distintas a la familia como la escuela, la iglesia, el espacio laboral).

Los estudios que hemos repasado – sobre todo aquellos centrados en las relaciones de género – conciben a la familia como un espacio conformado por actores individuales que bajo una dinámica de poder (patriarcal, igualitaria, etc.) configuran sus identidades individuales. Este camino no es el que nosotros emprenderemos. El nivel de análisis que hemos privilegiado es de ver a la familia como una unidad (aceptando las contradicciones internas que las visiones de género han puesto de manifiesto) puesto que nuestro interés es definir cómo estas familias obreras construyen o no lazos de solidaridad y unidad frente a otras familias.

Como sabemos, la identidad de grupo es el producto de una definición colectiva, resultado de los principios de integración (identificación de similitudes) y de diferenciación que llevan a cabo los actores a través de las relaciones que crean con otros actores significativos. Se trata básicamente de la definición de una frontera simbólica con "los otros" que, en el caso de la identidad de clase (como lo expusimos en el apartado teórico) esta confrontación se da en un marco de conflicto por las inequidades que implica. Es decir, la particularidad de la identidad de clase respecto al despliegue de otras posibles identidades es que se forja en pugna y el "otro" no sólo es el diferente, sino ante todo el antagónico.

Así, trayendo de nuevo la apreciación de Guzmán y Portocarrero (1992:21) el sentido de colectividad obrera no existe por mera agregación de individuos en un espacio determinado como podría ser el barrio obrero. Para generar un principio de integración se tiene que desarrollar un modo de interacción social específico, una "mirada colectiva que supere las diferencias y enfrente las agresiones del medio de manera colectiva".

Se trata de identificar si en un espacio colectivo concreto (los barrios, la calle, los espacios lúdicos compartidos) se puede identificar la constante construcción de *saberes sociales* que implicaría una representación de la realidad compartida, un lenguaje propio, un juicio coincidente de su realidad y la elaboración de códigos colectivos - normativos y de sociabilidad - que dan sentido a su actividad conjunta y permiten desarrollar estrategias y proyectos comunes.

Toda esta interacción social que puede ser observada en la interacción entre familias, tiene también una base central al interior de la familia a partir del proceso de transmisión intergeneracional de valores, signos de sentido compartido, representación de la realidad, y compromisos compartidos que podrían generar acciones de solidaridad, respeto por normas colectivas, estrategias de distinción con otros grupos, desarrollo de discursos alternativos entre otros como repertorio simbólico de diferenciación que conlleva cohesión social.

Sin embargo, también debemos atender todos los posibles procesos que conlleven debilitamiento de los lazos colectivos. Mayor individualismo, obsesión por el ascenso social, valoración negativa de la clase a la que se pertenece y búsqueda constante de tomar distancia de la familia de origen y del barrio son algunas estrategias y conflictos a los que especialmente los jóvenes se enfrentan cada día.

Este conjunto de conceptos expuestos buscan articular de forma preliminar y abierta nuestro acercamiento a la vida cotidiana de las familias.

### 6.3. Los hogares en Bolivia: datos demográficos sobre sus cambios y continuidades

En Bolivia, existen 1.906.668 hogares según la encuesta MECOVI 2000; de los cuales 1.211.326 se encuentran en las zonas urbanas (64%). Estas cifras, en relación con anteriores censos y encuestas de hogares (que no son estrictamente comparables) nos hablan de una tendencia clara hacia el crecimiento de hogares urbanos respecto a los rurales. En adelante, nos centraremos en los datos del área urbana por el interés de nuestro trabajo.

La abrumadora mayoría está compuesta por hogares familiares, en tanto los hogares no familiares van disminuyendo respecto a anteriores años.

**Cuadro 6.1: hogares familiares y no familiares urbanos**

	<b>absoluto</b>	<b>% del total urbano</b>
Hogares familiares	1.119.122	92,39
Hogares no familiares	92,204	7,61
<b>Total hogares</b>	<b>1.211.326</b>	<b>100</b>

Fuente: INE, Mecovi 2000

Los hogares familiares nucleares y con ambos padre y madre son la principal categoría en Bolivia con un 59%, en tanto los monoparentales bordean el 11% con mucha mayor incidencia que en las zonas rurales donde hay mayor predominio de hogares tradicionales. Una importante proporción de los hogares familiares corresponde a los compuestos (18%) y su magnitud,

comparada con datos anteriores, tiende a reducirse. También se presentan hogares no familiares unipersonales (9%) pero tiende a perder importancia relativa.

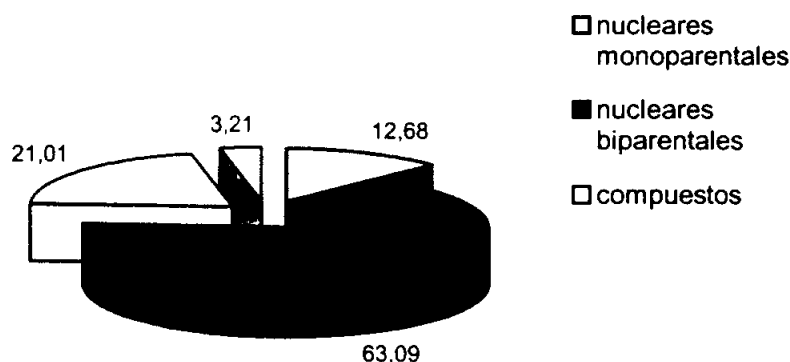
**Cuadro 6.2: hogares familiares y no familiares urbanos según categorías**

	<b>% del total urbano</b>
<u>No familiares</u> Unipersonales	7,31
Corresidentes	0,30
<b>Total no familiar</b>	<b>7,6</b>
<u>Familiares</u> Nucleares Monoparentales	11,72
Nucleares biparentales	58,29
Compuestos	19,42
consanguineos	2,95
<b>Total familiar</b>	<b>92,4</b>
Total total	100

Fuente: INE, Mecovi 2000

Centrando nuestra atención sólo en los hogares familiares, podemos comprobar que las familias nucleares biparentales continúan siendo el modelo predominante, seguidos pero en mucho menor porcentaje por las familias compuestas.

**Cuadro 6.3: hogares familiares urbanos según categorías.**



Fuente: INE, Mecovi 2000

Respecto al sexo de la persona declarada como jefe, las preguntas estadísticas sobre hogares continúan utilizando una específica persona de referencia para ordenar las relaciones de parentesco entre sus miembros. Esta persona es señalada o reconocida como jefe como producto de sistemas de autoridad socialmente constituidos y normalmente hacen referencia a



construcciones sociales definidas por razones de género, generación o usos y costumbres. Y no siempre tiene directa vinculación con responsabilidades de administración o al aporte económico que hace cada miembro.

Con esta previsión, podemos constatar que el 80,22 de los hogares declara al hombre como jefe del hogar, mientras el 19,78% restantes son mujeres las reconocidas como tales. Esta inclinación, respecto a años anteriores, es de aumento de padres jefes de hogar, atribuibles a la tendencia de renuclearización de la familia producto de estrategias para reducir los costos reproductivos.

**Cuadro 6.4: hogares por sexo del jefe declarado en área urbana**

	Jefes varones		Jefas mujeres	
	% del total	%de total varones	% del total	%de total mujeres
<b>Hogares no familiares</b>	<b>5,37</b>	<b>6,7</b>	<b>3,95</b>	<b>19,98</b>
<b>Hogares familiares</b>	<b>74,85</b>	<b>93,3</b>	<b>15,83</b>	<b>80,02</b>
Nuclear monoparental	1,83	2,28	8,75	44,24
Nuclear biparental	58,07	72,4	0,71	3,6
Compuesto	13,63	16,9	4,50	22,72
Consanguíneo	1,31	1,6	1,86	9,44
<b>Total</b>	<b>80,22</b>	<b>100</b>	<b>19,78</b>	<b>100</b>

Fuente: INE, Mecovi 2000

El tamaño promedio del hogar no ha variado significativamente en los últimos 10 años, así, para le área urbana tenemos un 4,34 miembros promedio. Las variaciones son interesantes cuando se mira el número promedio por tipo de hogares, donde los monoparentales tienen un promedio de 3,5 miembros, los biparentales 4,6 y los compuestos 5,9.

**Cuadro 6.5: tamaño promedio de hogares por tipo**

Tipo de hogar	Tamaño promedio
No familiares	1,06
Monoparentales	3,5
Biparentales	4,6
Compuestos	5,9
Consanguíneos	2,7
<b>Total</b>	<b>4,34</b>

Fuente: INE, Mecovi 2000

Intentemos una mirada al interior de la familia y su configuración. Por la información del siguiente cuadro, en el caso de las familias monoparentales hay una predominancia a ser simples; en el caso de las familias biparentales esta misma tendencia se acentúa aún más.

**Cuadro 6.6: Familias mono y biparentales simples y compuestas.**

Configuración familiar	
Monoparentales	<u>100</u>
Simples	65,5
Compuestas	34,5
Biparentales	<u>100</u>
Simples	81,9
Compuestas	18,1

Un dato muy importante para medir las condiciones de pobreza de las familias es el ingreso. Esta información se refiere a los ingresos monetarios que se perciben regularmente por actividades laborales permanentes y hacen referencia al ingreso total de la familia y no por el jefe de hogar. Para comparar, se utiliza el salario mínimo nacional vigente, que corresponde a media canasta familiar alimentaria. La información muestra que la gran mayoría de familias solo percibe ingresos de hasta dos salarios mínimos, es decir, entre 100 y 800 bolivianos (menos de 100 US\$.).

**Cuadro 6.7: Familias por tipos según tramo de ingresos**

	Monoparentales	Biparentales	Consanguíneas	Total Familias
Hasta dos mínimos	18,6	76,6	4,8	45,5 100
2 -4 mínimos	22,1	73,1	2,4	24,9 100
4 - 8 mínimos	17,8	79,8	2,3	17,5 100
8 - 16 mínimos	14,9	83,5	1,6	7,9 100
16 y más	12,0	83,4	4,6	4,1 100

Fuente: INE, Mecovi 2000

Respecto a la pobreza de los hogares, de acuerdo con estimaciones oficiales, el 62% de las familias bolivianas son pobres. Este porcentaje se distribuye entre 52% de familias pobres con hombres declarados como jefes, y 10% de ellas a la cabeza de una mujer. Por otra parte,

considerando solo las familias con varones declarados como responsables, se encuentra que un 65% de ellas están en situación de pobreza; mientras que para el caso de mujeres a cargo, este porcentaje baja a 57%. En ambos casos, sin embargo, estamos frente a porcentajes que rebasan significativamente la mitad de cada universo.

**Cuadro 6.8: condición de pobreza de la familia según composición de la familia**

Configuración familiar	% de familias pobres
Monoparentales	17
Simples	10,8
Compuestas	6,2
Biparentales	80,3
Simples	66,1
Compuestas	14,2
Consanguínea	2,7
Total %	100

Fuente: INE, Mecovi 2000

Utilizando el trabajo de Farah (2002) sobre las familias bolivianas, podemos concluir con las siguientes ideas:

- Toda la información permite hablar de la llamada desigualdad persistente, la pobreza, como realidad objetiva más allá de las dudas que las diversas mediciones nos provoquen.
- Estas formas de desigualdad presentan variaciones por los cambios en las configuraciones familiares y asimetrías generadas sobre todo por la situación de sus miembros separados por sexo.
- La información muestra la persistencia de un significativo porcentaje de familias encabezadas por mujeres (17,5%) sobre todo a nivel urbano.
- Otra transformación interesante es aquella vinculada con la formación de las familias compuestas. La tendencia en este proceso es a pasar de la compañía de los padres/suegros o de madres/suegras mayormente, hacia la convivencia de las familias formadas por los hijos y mayormente hijas solteras con hijos. Este fenómeno puede estar vinculado con problemas económicos y el creciente déficit de viviendas.

Con estas líneas demográficas generales, vamos a conocer un conjunto de familias obreras en la región de Santa Cruz.

#### **6. 4. Solidaridad y confrontación: Las familias obreras de tres fábricas en Santa Cruz**

Un estudio sobre las familias obreras como espacio de conformación de identidades colectivas – con la profundización que nos permitió el estudio de campo – sólo puede ser considerado exploratorio. Si bien la riqueza de las entrevistas y la observación de campo nos proponen sugerentes hipótesis, sólo un estudio más profundo del tema podría proporcionarnos mayores certezas. Varios son los interrogantes que quisiéramos resolver a lo largo de este capítulo, sin embargo, nos limitaremos a cuatro preguntas centrales que se mantendrán como hilo conductor a través del desarrollo de la exposición: Los conflictos y distinciones de clase ¿se expresan en los ámbitos familiares?, ¿los cambios en las formas de trabajo de los progenitores han generado alteraciones en las representaciones sociales de las familias? ¿Las nuevas políticas de integración social y participación ciudadana impulsadas por el Estado (Participación Popular, creación de juntas de vecinos, consejos de vigilancia) han difuminado las fronteras entre barrios de distintas clases sociales? ¿La proliferación de nuevos barrios sin identificación clara han vuelto más porosa la convivencia interclasista? y si no es así, ¿cómo se expresan las estrategias de distinción entre las familias obreras y a quienes se identifican como “las otras”? Desarrollemos algunas ideas que nos ayuden a comprender mejor este problema desde cuatro ángulos de análisis: la familia de origen, el barrio, la familia actual y las expectativas y planes de futuro que – bajo la concepción del entrevistado – comparten todos los miembros.

##### ***6.4.1. La familia de origen***

La mayoría de las familias de origen son de composición ampliada, es decir, convive en con ellos miembros agregados que pueden ser los abuelos, sobrinos o algunos tíos y tías. Respecto al número de hijos, podemos decir que son familias mucho más numerosas que el promedio actual<sup>40</sup>. Este patrón responde a las tendencias de la época, cuando las familias numerosas eran un orgullo para los padres, así como a una estrategia para que cierta cantidad de hijos llegaran a edad adulta (sobreponiéndose a la gran cantidad de muertes infantiles). Estos niños son además de incorporados a temprana edad como mano de obra en las labores del campo,

---

<sup>40</sup> El promedio actual de número de hijos en ámbitos urbanos es de 3.5 hijos por familia. (INE, Encuesta Integrada de Hogares 1997)

pudiendo ser más adelante el sostén económico de los padres cuando estos llegaran a viejos. Esta forma de pensar la expresa una entrevistada:

*“Antes los niños eran una bendición de Dios, uno no podía negarse a tenerlos, para las mamás era un orgullo tener 12, 13 hijos, y yo creo que era todo más fácil, o había más comodidades, no se, porque ahora yo digo ¿cómo hacía mi madre para alimentarnos? Claro, todos trabajábamos en algo, con algo ayudábamos, yo me acuerdo que de niña trabajé duro para ganarme el pan de cada día .... pero igual, antes creo que los padres eran más valientes para tener tantos hijos”. (ent. 4).*

En la encuesta, esta tendencia a familias de origen más grandes está claramente expresada: 20% declara provenir de una familia con menos de tres niños, un 42% proviene de familias con menos de 5 hijos y por último, un 38% tiene familias muy grandes con más de 6 hijos.

**Cuadro 6.9: Número de hijos de la familia de origen.**

	Porcentaje
1 a 3 hijos	19.7
4 a 5 hijos	42.4
6 a 9 hijos	37.9
Total	100.0

Esta primera constatación conlleva a pensar que las identidades familiares se fortalecían por el número de sus miembros que usualmente compartían el trabajo productivo y reproductivo. Las entrevistas expresan, con sentimientos de nostalgia, una clara concepción de mayor cohesión entre los numerosos miembros de la familia así como el funcionamiento de redes de cooperación más estables y diversas.

Una constante parece ser la ascendencia rural de las familias de origen investigadas. En los sesenta y seis casos entrevistados, 73% de ellos refieren tener ambos padres nacidos en provincia y sólo 15% familias tienen origen urbano.

**Cuadro 6.10: Tipos de familia de origen por procedencia campo/ciudad**

		origen madre			Total
		campo	ciudad	NS	
origen padre	campo	72.7%	4.5%		77.3%
	ciudad	4.5%	15.2%	1.5%	21.2%
	NS	1.5%			1.5%
Total		78.8%	19.7%	1.5%	100.0%

Así, las familias de origen se caracterizan por ser migrantes, sobre todo del campo a la ciudad y sus raíces y costumbres tiene relación con la agricultura y la ganadería; sobre todo con el trabajo asalariado de peón en el sistema de hacienda que fue tradicional durante los primeros 70 años del siglo XX en Santa Cruz. Este pasado, relacionado con una vida muy dura y el ejercicio de pocos derechos ciudadanos, a veces se recuerda con cariño por la relación con el campo y otras con mucho rabia por la explotación del patrón. Ricardo Catoira, viejo líder sindical reflexiona así:

*“Yo creo que aquí en el oriente la vida ha sido siempre de tipo feudal, no capitalista como en las minas. Santa Cruz era un pueblo dormido, enclavado en la selva, sin caminos, dominado por oligarquías terratenientes y un numeroso pueblo que trabajaba en calidad de servidumbre, respondiendo a las órdenes de su patrón. (...). El mundo se dividía entre “gente bien” y la cambada, es decir, los trabajadores y su familia, no había clase media, ... o se tenía hacienda o no se tenía y así yo creo que la mentalidad de castas continúa inalterable hasta hoy.(...). En Santa Cruz el mozo cruceño se entregaba voluntariamente al paternalismo y autoritarismo de los gamonales.*

*El mozo cruceño y su familia dependía totalmente de su patrón, lo servía con lealtad perruna, si un compañero le hablaba de organizar un sindicato, al día siguiente el instigador recibía dos arrobas de guasca. (...) El patrón tenía todo el poder sobre su mozo, podría incluso matarlo porque no había ninguna ley social hasta el 52, cuando la revolución. (...). Este tipo de autoritarismo era trasladado a las familias, si el patrón dominaba al mozo, este se sentía dueño y señor sobre su familia, pegaba a su mujer y sus hijos sin ningún freno, (...) creo que gran parte de la organización feudal y gamonal lo llevamos todavía en nuestros corazones, y por eso, cuando entramos a las fábricas buscamos que el patrón nos proteja como antes lo hacía el hacendado, eso yo creo que no se pierde y eso lo aplicamos también en las casas, con las familias, el padre se siente con derechos sobre al vida de toda su familia.” (Ricardo Catoira, exlíder sindical de la Federación de Fabriles)*

Dos temas ameritan reflexión en base a este discurso. Por un aparte, las familias de origen tenían mucha claridad en la distinción entre familias “patricias<sup>41</sup>”, “gamonales” o “terratenientes” y las familias de peones que eran utilizados como fuerza de trabajo en la ganadería y agricultura. No había espacios de ambigüedad, el nacimiento determinaba el lugar social que se ocupaba y el asenso social era prácticamente imposible. Este tipo de estructura social tradicional, con toda la injusticia y desigualdad que conlleva, tiene otra característica: una mayor certidumbre sobre el futuro para sus miembros. Así, - como lo expresan muchas canciones populares - en la organización de la hacienda se nacía y moría peón con la seguridad de pertenecer a una comunidad homogénea entre las otras familias de peones.

Este tipo de certezas sobre el futuro y las pocas oportunidades de movilidad social que vivieron los padres, en la actualidad parecen tener varias implicaciones en la subjetividad de los entrevistados. Por una parte, hay una transmisión de códigos de sometimiento y la percepción de una orden “natural” social que implica mantener la obediencia y humildad como valores - primero hacia el terrateniente pero ahora transmitido al empleador - pero, por otra, una visión muy clara de “reciprocidad” en torno a demandar del patrón/empleador una actitud paternalista que trascienda las relaciones laborales. Se espera que el gerente o empresario intervenga en su bienestar personal y familiar, cubriendo necesidades básicas o extraordinarias (un accidente o enfermedad), se preocupe por proporcionarle vivienda e incluso, como es muy común en muchas empresas tradicionales (sobre todo agroindustriales) les asegure un espacio donde enterrar a sus muertos. Así, un modelo de patronazgo paternalista y al mismo tiempo una especie de fatalidad del orden económico del mundo parecen venir de las raíces rurales de las familias de origen.

Las familias de origen son en su mayoría cruceñas. De cada diez familias, seis están compuestas por el padre y la madre nacidos en Santa Cruz, las otras cuatro son de distintos departamentos del país, entre ellos los más comunes son Sucre, Potosí y Beni; el menos común es Oruro.

---

<sup>41</sup> Nombre con el cual se autoidentificaban las familias de criollos blancoides propietarios de extensas tierras y que gobernaban la región del oriente más de un siglo después de la revolución de la independencia.

**Cuadro 6.11: Tipos de familia de origen por nacimiento del padre y madre**

		origen madre				Total
		Sta. Cruz	altiplano	valle	oriente	
origen padre	Sta. Cruz	59.4%				59.4%
	Altiplano		10.9%	1.6%	1.6%	14.1%
	valle	1.6%		15.6%		17.2%
	oriente	1.6%	1.6%		6.3%	9.4%
<b>Total</b>		<b>62.5%</b>	<b>12.5%</b>	<b>17.2%</b>	<b>7.8%</b>	<b>100.0%</b>

En la actualidad, un 78.8% de estas familias viven en Santa Cruz, eso significa que un 18.8% han migrado definitivamente a este departamento. Los que no han dejado la región se encuentran sobre todo en Sucre, Tarija y Beni y sus hijos (nuestros entrevistados) son los que han migrado a Santa Cruz para trabajar. También podemos apuntar que en los casos investigados de familias de origen migrante, 21% de ellas son de segunda generación (migración de los padres) y 79% familias son de migración reciente, es decir la migración se produce en la generación del sujeto investigado.

**Cuadro 6.12: Lugar de residencia de la familia de origen**

	Porcentaje
Santa Cruz	78.8
Altiplano	6.0
Valle	12.1
Oriente	3.1
Total	100.0

Las familias de origen de los obreros y obreras entrevistados son las que viven con mayor fuerza la transición de un país rural a uno urbano. Son ellos, como sostienen algunos autores que tuvieron que pasar de “peones de campo a obreros en las ciudades” o más bien a trabajos urbanos precarios ya sea en los servicios o en el comercio informal. Esto puede ser ilustrado con las respuestas que los trabajadores proporcionan al ser interrogados sobre el trabajo del padre o la madre.



Los padres tiene oficios diversos y la única predominancia significativa es el trabajo en el campo, como agricultor o ganadero, con un 40% respecto a los otros oficios. Este dato es menor del esperado puesto que muchos padres han migrado a las ciudades lo que genera un cambio de actividad laboral. Como se puede observar, el trabajo fabril no es especialmente significativo (8%), por lo cual podemos pensar que no hay una “herencia de oficio” como en otros sectores.

**Cuadro 6.13: Oficios del padre en la familia de origen**

	Porcentaje
Empleado de servicios	14.8
Comercio	6.6
campesino y ganadero	42.6
Construcción	13.1
Venta de servicios	9.8
Fabriles	8.2
Profesionales	3.3
Artesano	1.6
Total	100.0

Es interesante notar ciertas diferencias en los trabajos de los padre de la familia de origen cuando lo consideramos según la edad de los entrevistados. Así, los jóvenes tienen padres con trabajos más urbanos como ser empleados de servicios (17%) y obreros fabriles (18%) mientras que padres agricultores son sólo un (30%). Esto varía cuando consideramos los trabajos de los padres de los adultos entrevistados, donde en su mayoría son empleados de servicio (17%) pero sobre todo trabajan en la construcción (17%) y en la venta de servicios que refiere a oficios tradicionales calificados como ser mecánicos, electricistas y carpinteros (14%); en este caso el trabajo agrícola es mayor que el de los jóvenes (42%). Para las personas mayores entrevistadas, el trabajo del padre parece ser casi exclusivamente agrícola, con un 78%.

El ser trabajador/a fabril, para la mayoría, ha implicado un ascenso social respecto a su familia de origen. La migración del campo a la ciudad – a pesar de los recuerdos idealizados sobre la vida rural – todos declaran que el trabajo era mucho más intenso, había menso comodidades y

acceso a servicios y, un tema muy importante en el fortalecimiento de la autoestima, la migración les permitió asistir a la escuela y romper con el analfabetismo de sus padres. A pesar de las contradicciones que constataremos en el segundo apartado por la dureza del trabajo fabril, hay cierto prestigio en haber roto con la herencia campesina y aún más, con el destino de ser jornalero asalariado de una hacienda.

Respecto al trabajo de la madre, es muy significativo el porcentaje que declara haber tenido una madre “ama de casa” (74%). Esto puede ser atribuido a que el concepto de ama de casa es muy amplio y tiende a esconder el trabajo femenino, no sólo el doméstico, sino también el realizado en casa para genera ingresos extras al núcleo familiar, puesto que se considera parte de las labores del ama de casa. A pesar de que en la entrevista a profundidad se intentó volver a preguntar sobre este tema, tal parece que hay cierto prestigio en declarar a la madre “ama de casa” puesto que cuando se declara a la madre como trabajadora, se la relaciona con precariedad de la economía de la familia o un hogar desecho por abandono del padre. Esto generó cierta contradicción en algunas entrevistas, puesto que se declaraba:

*“Mi papá era portero, es decir, cuidaba la entrada en la empresa allá en Camiri (Santa Cruz), mi mamá era ama de casa. (pregunta: ¿su papá pagaba todos los gastos de la casa?) ... No, mi mamá ayudaba en el gasto porque ella hacía gelatinas para vender, también tenía una pequeña pensión, ya sabe ¿no?, con eso pagaba la comida de la casa. A veces también hacía tortas para encargo y siempre se las arreglaba para cubrir algunos gastos, era muy trabajadora, mi papá ganaba bien poco” (ent. 42)*

Esto se presenta también para las familias de origen campesino donde la contradicción es más obvia puesto que el trabajo de agricultura de subsistencia que realizan las familias es desempeñada no sólo por ambos miembros de la familia sino con la ayuda de los hijos. Así, la respuesta de “mi papá era agricultor, mi mamá ama de casa” se presenta en 70% de los casos en que se hace referencia a trabajo agrícola. En el caso del trabajo de crianza de ganado (donde también participan ambos miembros de la familia sobre todo en la lechería) los dos casos declaran que la mamá se dedicaba a “labores de casa”. Esta contradicción y lo amplio y ambiguo del concepto de labores de casa estará presente también en las familias actuales cuando a los obreros se les pregunta respecto al trabajo de sus esposas, como se verá más adelante.

Analizando los oficios declarados de las madres de la familia de origen, podemos ver que estas se encuentran insertas en actividades tradicionales de acuerdo a su rol de género. Así, las mujeres que trabajan lo harán como pensionistas, peluqueras, modistas, enfermeras, agricultoras y comerciantes. Se puede notar que sólo dos casos pudimos identificar madres de la familia de origen que trabajan en las fábricas, esto además corresponden a sujetos entrevistados jóvenes ( 27 y 25 años) y cuyas madres eran jefas de hogar.

**Cuadro 6.14: Oficios de la madre en la familia de origen**

	Porcentaje
Ama de casa	73.8
venta de alimentos	4.6
venta de servicios	6.2
agricultora	7.7
comercio	4.6
fabril	3.1
Total	100.0

El tema referido al oficio de la madre constituye, sobre todo en las obreras, un eje central de rompimiento con el pasado. El trabajo en las fábricas, además de darles un cierto margen de libertad de movimiento y económico respecto a sus madres, les permite un importante espacio de socialización que, en el interior de la casa y anclada en el trabajo doméstico sus madres no lo disfrutaron. En el caso de los varones, el conflicto de identidad individual que provoca tener una pareja trabajadora todavía no se ha superado. Constantemente en las entrevistas hacen referencia que un mejor salario le permitiría mantener a su familia y que su esposa “se quedara en casa”. Esta crisis de identidad por el rompimiento del modelo de familia heredado de sus padres, se complementa con la disputa por el poder que confronta con su esposa cuando esta contribuye económicamente al hogar.

Procesos como el alcoholismo en el peor de los casos y la obsesión por jugar fútbol en el mejor son respuestas colectivas de muchos trabajadores al enfrentamiento de este conflicto que es

vivido de manera particular en la clase trabajadora. Lo extraño de este proceso es que el trabajo de la esposa no ha significado un reconocimiento o identificación de clase con el esposo. Ya sea porque las parejas de asalariados tienden a incorporarse en trabajos informales o precarios que no exigen la rutina de la fábrica, ya sea por una estrategia de negación que el esposo utiliza, en muy pocos hogares las parejas se reconoce la inserción laboral de ambos. Lo usual es que el esposo se reconozca como obrero fabril y la esposa “ayude” económicamente con diversas actividades.

Otro rasgo de rompimiento con el pasado entre las familias de origen y los obreros/as actuales es que, en las familias de origen, el eje central de la identidad de toda la familia era marcada por el oficio del padre. La familia giraba en torno a la dinámica impuesta por el trabajo del padre, es decir, tanto hijos hombres como mujeres tienden a responder “éramos agricultores” o “éramos ferroviarios” o “éramos zafreros” haciendo referencia a un imaginario de vida estrechamente ligado a una comunidad característica y a cuya pertenencia se adscribía toda la familia. Esto tendía a ser reforzado por el acceso a beneficios que las empresas tradicionales proporcionaban a sus obreros, como ser barrios colectivos, escuelas comunitarias, servicios de salud, e incluso una mayor fortaleza en los encuentros lúdicos de la comunidad trabajadora de una empresa. Esos lazos, como veremos más adelante, se han ido desgastando y ya no hay una referencia directa a una comunidad imaginaria en el trabajo del jefe del hogar.

Los sujetos entrevistados tiene diferentes niveles de relacionamiento con su familia de origen. Al preguntar las frecuencias de visita podemos pensar que las relaciones pueden adquirir tres formas generales: aquellas familias que viven juntas (ampliadas o extensas) o debido a la cercanía física de las diferentes casas tienen una frecuencia de visitas muy intensa, generando redes de ayuda económica y de apoyo en actividades domésticas y de reproducción cotidianamente. A estas familias las hemos denominado *unidas*. Una segunda forma de relacionamiento se presenta cuando, viviendo en hogares separados por alguna distancia, las visitas se hacen esporádicas (en promedio dos veces al mes) pero se recurre a ellas en momentos de crisis y son un apoyo simbólico permanente aunque no en actividades cotidianas. A estas familias las hemos denominado *cercanas*. Por último tenemos las personas que definitivamente han roto con sus familias de origen, ya sea por conflictos internos, abandono

de los hijos o por orfandad. A estas hemos denominado como *disueltas*. La frecuencia de este tipo de relaciones puede estar resumido en el siguiente cuadro.

**Cuadro 6.15: Relaciones actuales con la familia de origen**

	Porcentaje
Unida	37.7
cercana	33.3
Disuelta	28.8
Total	100.0

Podemos ver que no hay un predominio de ninguno de los tres tipos de relación que hemos identificado. Sin embargo, si observamos el tipo de lazos que se generan en las familias y el sexo del entrevistado veremos que las mujeres tienden a mantener relaciones unidas (56%) mientras que los hombres prefieren tener relaciones cercanas (41%) o disueltas (31%). Si consideramos la edad de los entrevistados, podemos ver que no hay un predominio de relación según la persona sea joven o adulta. Sólo en el caso de los mayores, como es lógico, tienden a tener familias disueltas (77%) por muerte de sus progenitores y mayor separación de sus hermanos (varios viven en otros departamentos del país).

Una relación interesante se establece si comparamos las regiones de nacimiento de nuestros entrevistados (que marcan cierta idiosincrasia cultural) con el tipo de relación que establecen con sus familias. Así, en el oriente no hay diferencias significativas entre los diferentes tipos de relación, en el valle hay una tendencia a estar muy unidas o cercanas (90%) y en el altiplano más bien hay una tendencia hacia la desunión (62%). Así, podemos ver que los lazos familiares pueden tener relación con la búsqueda de continuidad o ruptura con cierto modelo de identidad de las familias de origen (recordemos de la primacía del trabajo minero en el altiplano).

Para concluir el apartado, debemos resumir algunas ideas sobre la familia de origen y el tema de la identidad. En primera instancia tenemos una marcada procedencia rural de los padres de los/las fabriles actuales. Esto nos remite a comunidades tradicionales donde la identidad familiar tendía a ser más estable y consolidada por i) mayor cohesión entre los numerosos miembros de las familias, mayor uso de redes sociales ampliadas. ii) un destino con mayores

certezas y donde el trabajo del jefe de familia marcaba la adscripción de la esposa y los hijos a una comunidad relativamente homogénea, iii) El principio de diferenciación entre familias ricas y pobres era claro y no existían terrenos de ambigüedad o posibilidades de transgresión, iv) Entre las familias populares se vivía una dimensión de comunidad imaginaria propia del ámbito rural. De este pasado y sus rasgos característicos volveremos a hablar en el trabajo en la fábrica donde el obrero tiende a esperar un patronazgo paternalista muy cercano a su vida cotidiana. A cambio, de las familias de origen se ha heredado un sentido de reciprocidad, obediencia y fidelidad propios de relaciones precapitalistas.

#### **6.4.2. La familia actual**

Las familias investigadas son muy diversas en su composición, en la forma en que se organizan, y en la autoridad que se ejerce. De los sujetos investigados, 14% de ellos tenían todavía el rol de hijos y sus responsabilidades familiares son limitadas; el 86% restante ya contaban con obligaciones hacia sus propias familias.

Así, 21% de los obreros y obreras entrevistados se declaran solteros/as, un 67% viven en pareja, y un 12% son separados o viudos. De los que declaran vivir en pareja, un número significativo lo hace como conviviente y aunque llevan en algunos casos muchos años juntos, no ven la necesidad de formalizar el trámite de su unión. Si consideramos los convivientes en la familia, podemos ver que en su mayoría se trata de grupos nucleares (64%); en segundo término encontramos familias ampliadas (23%) y por último, las menos numerosas son las familias extendidas (14%). Con este dato, comparado con la composición de las familias de origen, podemos ver que hay una tendencia hacia la nuclearización de los hogares, rasgo característico de familias también más urbanas.

**Cuadro 6.16: Tipo de familia del entrevistado por convivientes**

	Porcentaje
Nuclear	63.6
Ampliada	22.7
Extendida	13.6
Total	100.0

Respecto al tipo de familia y el sexo de los entrevistados, podemos ver que en general, las mujeres están distribuidas en los tres tipos de familias (44% nucleares, 36% ampliadas y 20% extendidas respectivamente) mientras que los hombres tiene una mayor tendencia a estar concentrados en familias nucleares (76%). A este dato es importante agregar que del total de familias entrevistadas, un 21% son jefaturas femeninas.

**Cuadro 6.17: Tipo de familia del entrevistado por sexo**

	Tipo de familia			Total
	nuclear	ampliada	extendida	
SEXO femenino	44.0%	36.0%	20.0%	100.0%
masculino	75.6%	14.6%	9.8%	100.0%

Los datos sobre el estado civil de los entrevistados son interesantes cuando los cruzamos con el sexo y la tenencia de hijos de los entrevistados. En el caso de las mujeres, un 26% tiene hijos siendo solteras y si a este dato agregamos un 30% de divorciadas y un 4% de viudas, podemos pensar que un 60% es responsable de su hogar y de sus hijos. El 40% restante comparte esta responsabilidad con su pareja. En el caso de los hombres, esta relación cambia totalmente; un 97% de varones con hijos comparte la responsabilidad con una pareja y los padres solteros se reducen a 3%.

**Cuadro 6.18: Sexo y tenencia de hijos por estado civil del entrevistado**

SEXO		Estado civil				Total
		soltero/a	casado/a	divorciado/a	viudo/a	
femenino	Tiene hijos	26.1%	39.1%	30.4%	4.3%	100.0%
		75.0%	100.0%	100.0%	100.0%	92.0%
	No tiene hijos	100.0%				100.0%
		25.0%				8.0%
Total		32.0%	36.0%	28.0%	4.0%	100.0%
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
masculino	Tiene hijos	2.9%	97.1%			100.0%
		16.7%	94.3%			82.9%
	No tiene hijos	71.4%	28.6%			100.0%
		83.3%	5.7%			17.1%
Total		14.6%	85.4%			100.0%
		100.0%	100.0%			100.0%

Respecto a las características del estado civil según el sexo de los entrevistados, podemos observar que las mujeres se encuentran distribuidas en las cuatro categorías sin un peso significativo mayor en ninguna. En cambio, los varones están representados marcadamente en la categoría de casados (85%) y en menor proporción en solteros (15%), no así en divorciados y viudos. Es interesante observar estos datos de manera separada en las tres empresas que investigamos. Como podemos ver, Kimberly es una empresa que contrata un número elevado de mujeres, y de estas, un número muy importante son jefas de hogar (del total de entrevistados, un 62% tiene este perfil). Por su parte, Unagro prefiere contratar hombres casados por lo general exclusivos responsables del ingreso familiar (95% de entrevistados tienen este perfil). Y en el caso de Cimal, si bien parece haber una preferencia por los casados/as, también podemos observar solteros, divorciadas y viudas.



**Cuadro 6.19: Estado civil por empresa**

	Estado civil				Total
	soltero/a	casado/a	dovorciada	viuda	
Kimberly	38% *	38.1%	19.0%	4.8%	100.0%
	57.1%	20.5%	57.1%	100%	34.4%
Unagro	5.0%	95.0%			100.0%
	7.1%	48.7%			32.8%
Cimal	25.0%	60.0%	15.0%		100.0%
	35.7%	30.8%	42.9%		32.8%
Total	23.0%	63.9%	11.5%	1.6%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100%	100.0%

• *De estas ocho personas, seis son madres solteras jefas de hogar.*

Respecto al número de hijos, las familias actuales de los entrevistados son mucho más pequeñas que las de sus padres: el promedio general son tres hijos, y las familias de pocos hijos (respecto al promedio nacional señalado con anterioridad) son la mayoría (63%).

**Cuadro 6.20: Número de hijos en la familia actual**

	Porcentaje
1 a 3 hijos	63.2
4 a 5 hijos	22.8
6 a 9 hijos	14.0
Total	100.0

A pesar de que el número de hijos, si lo consideramos en las tres generaciones, tiene una clara tendencia a ir disminuyendo, su importancia en la vida de las familias y las/los obreros continúa siendo central.

**Cuadro 6.21: Número de hijos según la edad del entrevistado**

		Edad del entrevistado			Total
		18 -30	31 - 45	46 - 55	
No. de hijos	0 a 3	84.6%	15.4%		100.0%
	4 y 5	39.3%	53.6%	7.1%	100.0%
	6 a 9	16.0%	56.0%	28.0%	100.0%
Total		39.4%	47.0%	13.6%	100.0%

Muchos de los entrevistados expresan que los hijos y su futuro son muy importantes, y darles una vida mejor justifica cualquier sacrificio y restricción de su vida actual. Consideran que lo peor que les puede ocurrir es sacrificar la educación formal de sus hijos puesto que el futuro y la esperanza de la familia –por lo menos simbólicamente- radica en que los hijos estudien y logren ascender socialmente. Lograr la profesionalización de los hijos es la aspiración más compartida entre los obreros y obreras, y para ello no escatiman esfuerzos.

*“Para mi, mis hijos son lo más importante, me gustaría que sean profesionales, que sean alguien en la vida ¿no? o sea que tengan una buena profesión, para que no les falte nada cuando sean grandes, que les ayude a salir adelante y sean gente de bien”. (ent.5)*

*“¿los hijos? Los hijos son lo mejor, por más que uno los crie como sea, con muchas necesidades, son importantes porque por lo menos algún día los voy a ver grandes y que no digan que soy un mal padre. Me gustaría para el futuro que algún día lleguen a ser profesionales, eso es lo único que espero”. (ent 21)*

*“ Para el futuro de mis hijos, lo único que quisiera es el estudio, es lo único que uno puede dar mientras está vivo. Nosotros otra cosa más no les podemos dar”. (ent. 30)*

Además de los estudios y la “profesionalización” de los hijos, también hay una búsqueda de formación integral, dentro de los parámetros de la moralidad y los valores compartidos por el grupo. Así, se busca que los hijos tengan

*“... un buen hogar, para que así sigan el buen camino y la guía de los padres, que sean buenos hombres, que no se vayan por otros caminos, ahora con tanta cosa que uno ve, y los que más se meten en los robos o en ser malvivientes son los jóvenes, no tienen un ejemplo, por eso nosotros, a pesar de la falta de plata y todo, siempre queremos lo mejor para ellos”. (ent. 25)*

Este ascenso social a través de los hijos, en algunos casos, implica aspiraciones medias que comprenden profesiones técnicas (mecánica, electricidad, plomería) o pasar al sector servicios con alguna calificación (secretariado, enfermería, magisterio o contabilidad). En otros casos, esas aspiraciones son más ambiciosas y contemplan carreras universitarias. (ingenieros, médicos, abogados, etc.). Lograr la formación de los hijos, sin embargo, presenta siempre dos condicionantes que implican restricciones externas (falta de recursos en la familia) o, en algunos casos, respetar las decisiones individuales de los hijos que no siempre eligen la profesionalización como meta. Así, los entrevistados sostienen:

*“Para mi, me gustaría que estudien ¿no? estudien y sean profesionales, pero al paso que vamos, la economía es lo principal, ahora tengo un hijo bachiller quería estudiar pero no tengo posibilidades, no me permite mi economía. Iba a ir a Sucre pero hay que pagar pensiones, no se puede, ahora parece que va a trabajar un tiempo y así ahorramos, no se puede, más adelante tal vez”. (ent.1)*

*“Yo digo, depende de ellos el más allá. Por mi, me gustaría que estudien y salgan adelante pero uno no puede obligarlos, a veces ellos se encaprichan o con el matrimonio o con ganar plata para su diversión y los estudios de último ... yo les digo que aprovechen pero no siempre uno puede empujarlos, es cosa de ellos” (ent. 18)*

Como hemos podido constatar en todas las entrevistas, hay una marcada sobrevaloración hacia los estudios formales, ya sea el bachillerato, carreras técnicas o universitarias. Muchos de las y los entrevistados expresan su insatisfacción personal y poca autoestima cuando hacen referencia a su poca formación e incluso se consideran un buen ejemplo para que sus hijos no abandonen sus estudios. Así, los estudios no sólo son valorados como medio para obtener más retribución económica (que es muy importante) sino ante todo como un camino hacia una mejor posición en el grupo a través del prestigio y el reconocimiento social.

*“ me gustaría que estudien, que sean alguien, no sean como yo ...burra” (ent.1)*

*“Me gustaría que tengan una profesión, así ellos lo ven a uno como sufre y es importante que se superen, ellos saben con que sacrificio uno tiene que vivir si no tiene una profesión, como uno tiene que aguantarse muchas cosas, yo creo que de algo les servirá vernos”. (ent.31)*

*“Para mí que el estudio es lo más importante, que haga algo con su vida y no sea como el padre ¿no? que no tenga como yo que pararme en la noche a trabajar, o estar metido en una fábrica, ellos lo ven y saben que si uno no estudia no es nadie”. (ent. 13)*

Así, el futuro vivido a través de los hijos hace mucho más llevadera la vida actual y ante todo, hay una marcada concepción de que ningún sacrificio es demasiado para mantener a los hijos en la escuela y asegurarse de que tengan algún “oficio” que les permita un porvenir con mayor seguridad de la que ellos viven.

#### **6.4.3. Las relaciones familiares en terreno:**

##### ***características, roles y obligaciones de los miembros de la familia***

Asumiendo la enorme heterogeneidad que presentan las relaciones familiares de los obreros y obreras, en este apartado nos proponemos describir algunos rasgos comunes encontrados, que si bien no pueden ser generalizados a todas las familias obreras, podrían comenzar a darnos algunas pistas para su comprensión.

Si tradicionalmente pensábamos que el salario de un obrero cubría el sostén de su esposa e hijos, podemos afirmar que ese modelo familiar es cada vez más escaso. Según declaran los entrevistados, la mayoría de los hogares se sostiene ya sea con dos o más salarios aportados por la pareja o por los hijos mayores. Con este tipo de estrategia económica se reconocen un 60% de las y los entrevistados. Este dato no considera el posible trabajo que realizan algunas esposas y que no es reconocido por el marido que, siendo el que tiene el trabajo asalariado y formal, no supone que su señora en verdad “trabaje” cuando realiza una serie de labores para ahorrar los gastos de la casa así como para ventas o intercambios comerciales informales.

**Cuadro 6.22: Provisión económica del hogar**

	Porcentaje
Familia de un solo ingreso	39.4
Familia con salario complementario	21.2
Familia de gasto compartido por igual	39.4
Total	100.0

Si consideramos esta información según el sexo y la edad de los entrevistados, podemos ver que hay algunas variaciones. Las mujeres jóvenes, en su mayoría, comparten los gastos familiares con su pareja, o ayudan aportando al ingreso familiar (71.%). El porcentaje restante de mujeres jóvenes, son las jefas de hogar, no sólo por ausencia de su pareja sino también, en algunos casos, porque este no aporta económicamente o se encuentra desempleado (29%). Las mujeres adultas y mayores, en su mayoría, sostiene en hogar ellas solas (70% y 100% respectivamente) y sólo en algunos casos comparten el ingreso con el esposo (30% en un caso). Esto nos muestra un claro cambio generacional en las familias, cada vez las mujeres ingresan al mercado laboral no sólo porque son “obligadas por las circunstancias” (divorcio o viudez) sino porque quieren trabajar y aportar económicamente al ingreso familiar.

Este dato es reforzado con la amplia percepción que encontramos entre las jóvenes de un marcado gusto por el trabajo extradoméstico. Un porcentaje muy alto enfatiza mucho que le gusta trabajar en la fábrica. A pesar de reconocer los bajos salarios y lo cansado de las jornadas laborales, la gran mayoría dice disfrutar su trabajo y sobre todo las relaciones sociales que genera un espacio público. A este tema volveremos cuando abordemos las relaciones en la fábrica.

Respecto a los varones, es interesante encontrar que 67% de los jóvenes declaran que el gasto de la casa es compartido con sus parejas, un porcentaje bastante alto. Este dato es interesante contrastarlo con las respuestas de los adultos, quienes reconocen la contribución de sus esposas en un 57%, sin embargo, esta contribución es reconocida mayoritariamente como “ayuda” y no como una contribución equitativa de ambos (como es el caso de los jóvenes). Un dato relevante es el alto reconocimiento que existe entre los mayores al trabajo de sus esposas (87%), algo que nos admira ya que podríamos pensar que la figura de familia nuclear de un solo proveedor económico podría estar más generalizada en los obreros mayores.

Podemos concluir que el modelo considerado como prototipo de la familia obrera, con un padre proveedor y una esposa ama de casa sólo fue encontrado en un 34% de los hogares (Muy cercano al 21% de jefas de hogar mujeres señalado anteriormente). El restante 66% de los hogares tiene estrategias de ingreso distintas.

**Cuadro 6.23 Provisión económica del hogar por sexo y edad**

SEXO	provisión económica del hogar			Total	
	Un ingreso	ingreso complementario	Comparten por igual		
femenino	joven	28.6%	21.4%	50.0%	100.0%
		33.3%	100.0%	70.0%	56.0%
	adulto	70.0%		30.0%	100.0%
		58.3%		30.0%	40.0%
	mayor	100.0%			100.0%
		8.3%			4.0%
Total		48.0%	12.0%	40.0%	100.0%
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
masculino	joven	33.3%		66.7%	100.0%
		28.6%		50.0%	29.3%
	adulto	42.9%	38.1%	19.0%	100.0%
		64.3%	72.7%	25.0%	51.2%
	mayor	12.5%	37.5%	50.0%	100.0%
		7.1%	27.3%	25.0%	19.5%
Total		34.1%	26.8%	39.0%	100.0%
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

El trabajo en las familias obreras parece interminable; siempre hay algo que hacer en casa, tanto para el esposo, la esposa o los hijos mayores. Un aumento considerable de las horas en el trabajo asalariado, un considerable trabajo doméstico y un universo permanente de “diligencias” que todos realizan para ayudar al gasto de la casa hace que los tiempos de ocio sean un lujo escaso.

Por otra parte, cuando los varones tiene parejas trabajadoras, estas tienden a incorporarse en los servicios (32%) y en el comercio (29%) y en muy pocos casos son trabajadoras industriales (6%). El dato de varones que declaran tener una esposa ama de casa (34%) concuerda con el dato de familia nuclear de un solo ingreso encontrada antes.

**Cuadro 6.24: Trabajo extradoméstico de la pareja del entrevistado por sexo**

		SEXO		Total
		femenino	masculino	
Trabajo de la pareja	obrero/a	71.4%	28.6%	100.0%
		55.6%	5.7%	15.9%
	comerciante	9.1%	90.9%	100.0%
		11.1%	28.6%	25.0%
	servicios		100.0%	100.0%
			31.5%	25.0%
	ama de casa		100.0%	100.0%
			34.3%	27.3%
	desempleado	100.0%		100.0%
		33.3%		6.8%
<b>Total</b>		20.5%	79.5%	100.0%
		100.0%	100.0%	100.0%

El trabajo hecho en casa para la venta es, en relación a lo esperado, bastante bajo (30%). Este trabajo es en su mayoría hecho por las mujeres de la familia con la ayuda de algunos hijos y tiene relación ante todo con servicios (40%) (elaboración de alimentos para la venta, costura a clientas del barrio, peluquería, lavado y planchado de ropa, servicio doméstico y cuidado de niños) y en algunos casos comercio (60%) (atención de pequeñas tiendas, venta al menudeo de algunos productos que se reparten a domicilio, venta personalizada de ropa, cosméticos, etc). Como lo hemos mencionado anteriormente, no encontramos talleres artesanales que realicen una producción constante.

**Cuadro 6.25: Trabajo hecho en casa para la venta**

	Porcentaje
Se realiza trabajo en el hogar	30.3
No se realiza trabajo en el hogar	69.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

La estructura de poder en la familia parece estar centrada en el jefe de familia, con características patriarcales y autoritarias. La toma de decisiones, en un nivel discursivo, se encuentra en manos del jefe del hogar y las mujeres parecen tener un papel bastante limitado dentro del hogar en términos de autoridad, aunque no se les niega su importancia sentimental y de “sostén de la casa” en términos espirituales.

Esta primera percepción que parece ser estática e incuestionable, en las practicas cotidianas generan una serie de conflictos al interior de la familia. La autoridad paterna ya es cada vez más discutida y más bien se generan espacios diferenciados de poder en la toma de decisiones. Las mujeres parecen tener mayor control sobre los hijos y el proceso de socialización y el varón tiende a discutir este terreno. Los esposos en cambio aún monopolizan la organización de los recursos económicos del hogar, sobre todo cuando se trata de un solo ingreso y las constantes discordias entre los miembros de la familia giran en torno a actitudes autoritarias rígidas que el padre pretende imponer.

A pesar de ciertas rupturas y cuestionamientos que podemos encontrar en el ejercicio de autoridad paterna, es indudable que el temor a la autoridad masculina impone restricciones bastante grandes sobre la libertad de los demás miembros del hogar. Cualquier cambio hacia una jefatura compartida o una democratización en la toma de decisiones sobre recursos financieros o responsabilidades amenaza la figura paterna, su autoestima, su identidad de jefe de familia y por ello genera reacciones que pueden incluso llegar a la violencia doméstica. Los hombres todavía ejercen dominio sobre sus esposas y una estrategia muy común es restringir su libertad de movimiento y relacionamiento, reprochando que estas salgan del hogar. Por ello, aunque muchas familias se beneficiarían de una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la mujer limita sus aspiraciones en los márgenes que su trabajo doméstico se lo permite.

A pesar de que las relaciones en las familias son muy diversas y es muy difícil de comprender los procesos internos de una mayor o menor democratización en cada caso, las personas entrevistadas y encuestadas (incluyendo a solteros y separados) parecen tener una visión positiva de la vida en pareja. Un 36% la califica como una experiencia muy buena y un 38%



como una experiencia con aspectos positivos y negativos. Sólo un 20% parece tener una posición negativa y crítica hacia el matrimonio. Según el sexo y edad de los entrevistados, podemos afirmar que en el caso de las mujeres en general hay una visión más negativa (36%) que en el caso de los hombres (10%) y las mujeres adultas son las que más inclinan la balanza hacia una posición pesimista (60%). Por su parte, los adultos varones parecen tener la visión más optimista sobre la vida en pareja (52%).

**Cuadro 6.26: Percepciones sobre la vida en pareja según sexo y edad**

SEXO		Percepción sobre matrimonio				Total
		Positiva	Regular	Negativa	no sabe/no responde	
femenino	joven	35.7%	35.7%	21.4%	7.1%	100.0%
		100.0%	55.6%	33.3%	50.0%	56.0%
	adulto		30.0%	60.0%	10.0%	100.0%
			33.3%	66.7%	50.0%	40.0%
	mayor		100.0%			100.0%
			11.1%			4.0%
	Total	20.0%	36.0%	36.0%	8.0%	100.0%
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
masculino	joven	41.7%	33.3%	8.3%	16.7%	100.0%
		26.3%	25.0%	25.0%	100.0%	29.3%
	adulto	52.4%	38.1%	9.5%		100.0%
		57.9%	50.0%	50.0%		51.2%
	mayor	37.5%	50.0%	12.5%		100.0%
		15.8%	25.0%	25.0%		19.5%
	Total	46.3%	39.0%	9.8%	4.9%	100.0%
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Los problemas familiares son diversos, sin embargo, hay algunos que parecen ser comunes a varias parejas e hijos. Al preguntar sobre ellos hay una respuesta que parece englobarlo todo, la mayoría habla de “incomprensión y falta de diálogo”, sin embargo, cuando ahondamos en los contenidos concretos que hacen referencia con esa frase, podemos observar que se trata de algo mucho más amplio y heterogéneo de los que a primera vista aparenta. Un eje central que permanentemente se mantiene es el económico y el conjunto de carencias que el escaso ingreso no logra cubrir.

Aunque muy poco común, algunos obreros y obreras comienzan a relacionar los problemas de la casa con el exceso de trabajo, tanto en la fábrica como en los numerosos empleos que se realizan para completar el ingreso.

*" (...) los problemas del matrimonio, más que todo la raíz principal pues es la economía, es el factor principal porque los problema son las necesidades y eso nos obliga a buscarnos la vida tarde de las horas y digo yo todingo el día hay que sacrificarse y encima hay que trabajar en la noche más, haciendo turnos para que el sueldo alcance. A veces a uno la mujer lo apoya, pero a veces también se cansa de que uno nunca esté en la casa, ya los hijos ni le hacen caso, es que cada vez hay más trabajo y menos plata". (ent. 14)*

Otro de los factores de posibles conflictos en la pareja son los hijos, su educación y los gastos que deben ser medidos y a veces los criterios son distintos

*"a veces también se reniega con los muchachos, ellos quieren algunas cosas y no se pude darles, pero la esposa no entiende, o que van mal en el colegio y uno le hecha la culpa al otro, son un problema los pelau, no es fácil la crianza". (ent.7)*

Las familias actuales parecen confrontar varios ejes problemáticos para definir su identidad. Si bien hay una base mínima de compromisos compartidos para la reproducción, los campos más amplios son los ocupados por la ambigüedad. Por un lado, una serie de valores sobre el orgullo por el trabajo, la solidaridad y la representación de la realidad desde la perspectiva de los obreros es transmitida a sus hijos. Por otra, hay una búsqueda permanente (sobre todo a través del estudio) de que los hijos salgan de la clase obrera y asciendan socialmente, por lo cual también suelen transmitirles sentimientos de fracaso, derrota y frustración por mantenerse como asalariados de una empresa.

Ya no existe más la transmisión del oficio del padre a los hijos, que conlleva también una adscripción de clase, valores compartidos y un proyecto de futuro con ciertas certezas. El ascenso social de los hijos a través del estudio parece ser la meta de todas las familias, aunque la realidad constantemente replique este sueño.

La gran diversidad de oficios, trabajos y “negocios” en que toda la familia participa para la sobrevivencia ha debilitado significativamente el empleo asalariado del padre como eje articulador de la identidad de la familia. Cada vez menos los hijos ven un futuro prometedor en el trabajo del padre y tal parece que el sueño juvenil está más centrado en la migración (de ciudad, de oficio, de país) en una lógica que Maffesoli ha denominado de “nuevo nomadismo”.

Cada vez hay mayor ambigüedad en las estrategias de distinción entre familias obreras y no obreras, y los discursos son complejos cuando se les pide una valoración de los “otros” (entendidos como las familias ricas) pues en algunos aspectos del discurso expresan desprecio y marcada oposición para luego develar cierta envidia y reconocimiento de que “en todo caso, viven mejor”. Si bien hay una serie de mitos respecto a los valores de la clase obrera, a su solidaridad y discursos alternativos de vida que contraponen de manera positiva con los “otros”, claramente también se demuestra una marcada envidia y desprecio por el acceso a mayores recursos con que las otras familias pueden contribuir al futuro de sus hijos.

#### ***6.4.4. Expectativas sobre el futuro***

Como hemos podido comprobar a lo largo de la investigación, uno de los factores más homogéneos presentes en los y las fabriles entrevistados es la importancia que atribuyen a los hijos y en las expectativas hacia ellos, la sobrevaloración de la educación formal y lograr que el futuro de los mismos se vea asegurado con una profesión. Así, un 91% de los entrevistados centra sus esperanzas de un buen futuro para sus hijos en el nivel de estudio que estos puedan obtener.

Esta percepción muy homogénea parece centrar la calidad de vida de los hijos por la posición económica y social que podría obtener a través de una profesión. La buena elección de pareja, los futuros hijos e incluso factores morales y políticos quedan relegados al único camino de ascenso social que ellos visibilizan: los estudios.

**Cuadro 6.27: Expectativas de futuro de los hijos**

	Porcentaje
Continuen sus estudios	19.7
Sea un profesional	71.2
sean buenos hombres/mujeres	1.5
Aprenda oficio o carrera técnica	3.0
no sabe/no responde	4.5
Total	100.0

Este dato es interesante confirmarlo con la percepción que tienen del trabajo fabril como alternativa de futuro para sus hijos. Este espacio laboral se presenta como un trabajo no deseado puesto que sólo un 15% de los entrevistados vería con buenos ojos que su hijo/a fuese en un futuro obrero/a.

**Cuadro 6.28: Herencia fabril a los hijos**

	Porcentaje
Quiere hijos fabriles	15.2
No quiere hijos fabriles	80.3
No sabe/no responde	4.5
Total	100.0

Respecto a la evaluación de su desempeño pasado, los entrevistados confirman nuevamente su sobrevaloración de los estudios formales como la puerta a un futuro mejor. Un 38% desea haber estudiado más cuando era joven; en segundo término, un 21% anhela haber tenido un mejor empleo. Es sin embargo de remarcar que un 17% se plantea que no cambiaría nada de su vida y está contento con lo logrado hasta el momento, un porcentaje alto considerando que el trabajo fabril no está como uno de los mejor conceptualizados por el grupo.

**Cuadro 6.29: Qué hubiera cambiado en su pasado**

	Porcentaje
No cambiaría nada	16.7
Haber estudiado más	37.9
Volver a ser joven	6.1
No casarse	6.1
Mejor trabajo	21.2
Dedicarse al comercio	9.1
No sabe/no responde	3.0
Total	100.0

Por último, ante la pregunta sobre las expectativas a futuro los sujetos entrevistados sólo se plantean seguir trabajando. Esta expectativa tiene relación con la posibilidad real a la que se enfrentan de, a causa de la crisis, quedar sin empleo, incluso sin ese empleo fabril del que no están tan conformes. La segunda expectativa es por supuesto mejorar su economía, en algunos casos relacionada con la tercera aspiración que es estudiar una carrera técnica o en algunos casos –sobre todo en los jóvenes- con la expectativa de cambiar de trabajo a uno mejor remunerado.

**Cuadro 6.30: Expectativas a futuro**

	Porcentaje
Mejorar su economía	22.7
No espera nada	4.5
Luchar por la vida	6.1
Seguir trabajando	28.8
Cambiar de trabajo	13.6
Estudiar alguna carrera técnica	13.6
Hecer que sus hijos estudien	6.1
No sabe/no responde	4.5
Total	100.0

Esta es una descripción sucinta de las familias de las obreras y obreros entrevistados durante el desarrollo de la investigación. Posteriormente se retomarán varios puntos desarrollados en este apartado para ser relacionados con el ámbito laboral tanto como la participación en la vida orgánica sindical.

#### **6.4.5. Los barrios**

Los sujetos investigados viven en un total de 40 barrios concentrados en la zona Nor Este de la ciudad. A pesar de la precaria infraestructura con la que cuentan estos barrios así como los problemas de seguridad y acceso en tiempo de lluvias; es notable que la gran mayoría expresa sentirse a gusto con su barrio y sus vecinos, y no expresa ningún plan para mudarse de casa.

**Cuadro 6.31: Percepciones sobre su barrio**

	Porcentaje
Su barrio le gusta mucho	92.4
Su barrio le gusta poco	1.5
No le gusta su barrio	6.1
Total	100.0

Un dato interesante es que las personas argumentan a favor de su barrio que, entre otros factores, se trata de barrios donde todos son personas trabajadoras, y por ellos se sienten “cómodos” porque en ellos se comparten una serie de limitaciones así como redes de ayuda y solidaridad muy enraizadas. Cuando le consultamos a un entrevistado que explicara porque le gusta vivir donde vive nos respondió:

*“¿Mi barrio? ... me encanta, tengo muchos amigos y como ya vivo mucho tiempo por aquí nos conocemos todos. Es tranquilo, y no hay violencia o pandillas, tampoco hay bares ni cantinas aunque a veces por la noche hay que cuidarse, no dejar la casa sola. Lo más importante es que los vecinos son colaboradores, todos se ayudan que si falta esto o que si falta lo otro, porque vivimos puro obreros aquí, gente que trabaja, por eso me gusta” (ent. 8)*

Podemos concluir que las características más valoradas en sus barrios son la tranquilidad por las noches, la seguridad, que tenga infraestructura mínima (colegio, iglesia, cancha de fútbol, transporte etc.); que la gente sea amigable y unida, así como que se encuentre en una zona alta de la ciudad evitando inundaciones.

La mayoría de los entrevistados atribuyeron este marcado sentido de comunidad a las redes de solidaridad que se generan, sobre todo en las estrategias de sobrevivencia económica (préstamos de dinero, crédito en las tiendas del barrio, ayuda en especies a las familias más necesitadas) y en la reproducción social (cuidado comunitario de los hijos, ayuda en preparación de alimentos a mujeres que trabajan todo el día, intercambio de servicios entre plomeros, carpinteros, albañiles).

Se pueden identificar variadas ceremonias que fortalecen a la comunidad y que marcan la incorporación/exclusión de los vecinos como condena social. Las principales son las fiestas donde muchas personas del barrio son invitadas (sobre todo en matrimonios, bautizos o fiestas

“para la virgen”) los campeonatos de fútbol, pero también estas ceremonias se generan por la muerte de algún vecino o cuando algún miembro del hogar sufre un accidente. María, una viuda joven, nos relata su sentir:

*“ Cuando murió mi marido, si viera, todingos vinieron a ayudar ... que si tenía para el entierro, que si me traían flores, y varias señoras se quedaron a dormir conmigo. Uno no se siente sola, o por lo menos un poco acompañada en esos momentos de dolor ”*

Varias expresiones también denotaron lógicas compartidas y cumplimiento de reglas no formalizadas que muestran un espíritu de “buen vecino”. Así, la pertenencia a la comunidad imaginaria tiene sus ventajas pero también sus límites que podrían – en casos extremos – provocar el aislamiento de una familia que no se adapta a estos rituales. Uno de los hechos que mayores exclusiones genera es el alcoholismo o el abandono de la limpieza de sus viviendas o terrenos que, por la naturaleza del clima, rápidamente se llena de mala yerba.

A pesar de que la mayoría expresa su gusto por vivir en su barrio, gran parte de las personas entrevistadas se abstiene de participar en las organizaciones barriales. Así, a la pregunta sobre su interés en ser parte de la junta vecinal, la junta escolar o el comité de vigilancia, un 71% de ellos respondieron que no participan. Esta mayor o menor participación no parece tener ninguna relación significativa con la edad o el sexo de los entrevistados.

**Cuadro 6.32: Participación en organizaciones vecinales**

	Porcentaje
Si participa	28.8
No participa	71.2
Total	100.0

Aquellos que participan, lo hacen en una amplia diversidad de organizaciones no sólo de carácter reivindicativo sino también cultural como ser los grupos de baile, comparsas carnavales y grupos de jóvenes. Así. Podemos ver que una mayor participación se centra en la junta vecinal (58%) cuya actividad está dirigida a lograr mejoras en el barrio y a un mejor relacionamiento con el gobierno local. La junta escolar, una institución relativamente nueva impulsada por el proceso de reforma educativa tiene relativamente menos participación de la esperada (26%) y por último están aquellos grupos barriales que buscan el entretenimiento y la diversión en el uso del tiempo libre tienen un (15%) de participación.

**Cuadro 6.33: Organización en la que participa**

	Porcentaje
Junta vecinal	57.9
Junta escolar	26.3
grupo cultural	15.8
Total	100.0

Los argumentos que justifican esa no participación pueden ser de carácter personal en sentido de falta de tiempo, las reuniones no son en horarios o lugares convenientes o que el carácter retraído y reservado les impide participar. Otros más bien hacen referencia a problemas internos de la organización, como ineficiencia, corrupción o mucha ingerencia de partidos políticos, para argumentar su falta de interés por la participación en organizaciones vecinales.

Esto podría expresar la reticencia a la cooptación por parte del Estado de políticas de integración y relacionamiento institucionales. Así, la proliferación de espacios como los consejos barriales, juntas vecinales, consejos de vigilancia municipal, juntas escolares, entre otros no parecen haber sido apropiados por los vecinos y su representación gira en torno a un grupo de personas – ligadas a partidos políticos – que monopolizan la participación ciudadana.

En cambio, los pocos argumentos a favor de la participación se centra en la búsqueda de mejoras para el barrio, frenar la corrupción de algunos grupos o para fortalecer la unidad de la vecindad. La Junta escolar en cambio es percibida más como una extensión de las obligaciones del rol materno/paterno, se trata de ejercer mayor control sobre los hijos y su rendimiento escolar. Por último y aunque en un número reducido, hay una serie de grupos que más bien se utilizan con sentido lúdico y relacionamiento informal donde se baila, juega o divierte como es el caso de los grupos folklóricos y comparsas carnavaleras. Así lo expresa un entrevistado:

*“Participo en un grupo de bailarines que bailamos pa la fiesta de Cotoca, es una fraternidad, Los Pioneros. El único cambia yo y todos son Orureños. Mi señora siempre necesita algo que se entretenga porque metida ahí nomás en la casa y necesita divertirse, por eso decidimos participar. Nos reunimos como una vez al mes y practicamos el baile, claro ... con unas cervecitas. Es bueno para pensar en otras cosas y divertirse ¿no?” (ent. 24)*



Podemos afirmar algunas relaciones identificadas entre el barrio (como espacio territorial) y la identidad obrera. i) Existen y son muy valoradas las acciones solidarias entre “iguales” pues constantemente prima un principio de reciprocidad. ii) Se constata la frecuencia de ceremonias comunales que fortalecen la identidad del barrio, así como ritos de inclusión y exclusión de algunos vecinos que se consideran violan las reglas del grupo. iii) Si bien se han desarrollado varios proyectos comunales (mejoras en el barrio) estos se realizan al margen de las instituciones Estatales y de las organizaciones formales que promueve la Ley de participación Popular. Otros son los dispositivos para desarrollar proyectos comunes, como ser la iglesia, la escuela, etc.

#### **6. 5. A manera de conclusión**

Las familias actuales del grupo investigado se caracterizan por ser diversas pero con ciertas tendencias hacia dos tipos predominantes: las familias nucleares de jefatura masculina o compartida y las familias ampliadas de jefatura femenina. Podemos ver que la mayoría de las familias obreras tienden a tener patrones muy urbanos, viviendo en espacios independientes, con un perfil nuclear, en su mayoría en pareja (convivientes o casados) con dos hijos en promedio (este perfil corresponde al 68% de los casos). El segundo grupo más numeroso es el de familias ampliadas, con jefaturas femeninas (en su mayoría madres solteras o divorciadas), con dos o tres hijos, que corresponden a 21% de los entrevistados. Los comportamientos familiares de estos dos grupos difieren en algunos aspectos.

El primer tipo de familia tiende a ser más tradicional en su comportamiento interno. Si bien ya son minoritarios los hogares con un padre proveedor y una madre ama de casa, por lo general el padre continúa siendo reconocido como jefe y la división interna del trabajo y la toma de decisiones está menos cuestionada que en otro tipo de hogares. En este tipo de familias, la inserción labora de la madre por lo general se realiza en actividades informales muy ligados al comercio o a los servicios domiciliarios, que les permitan un manejo de su tiempo subordinado a sus labores domésticas. Los gastos, según declaran los entrevistados, en su mayoría son compartidos sólo por la pareja y los hijos tiene mayores oportunidades de permanecer en la

escuela hasta completar su educación escolarizada. El trabajo doméstico está marcado según la edad y el género siendo una responsabilidad casi exclusiva de la madre y las hijas; y en general la organización interna del hogar gira en torno al trabajo asalariado del padre quien marca los horarios de comida y esparcimiento. En estos hogares es muy extraño que se permita el ingreso de los hijos pequeños al mercado laboral y se prefiere sufrir algunas restricciones para que la madre permanezca sin trabajar; aunque este factor varía según el ciclo vital en el que el hogar se encuentre, es decir, las madres tendrán mayores oportunidades de trabajo extradoméstico cuando los hijos son más grandes.

La estructura de poder en la familia parece continuar centrada en el jefe de familia, con características patriarcales y autoritarias. La toma de decisiones, en un nivel discursivo, se encuentra en manos del jefe del hogar y las mujeres parecen tener un papel bastante limitado en términos de autoridad, aunque no se les niega su importancia sentimental y de “sostén de la casa” en términos espirituales. Esta primera percepción que parece ser estática e incuestionable, en las prácticas cotidianas generan una serie de conflictos al interior de la familia. La autoridad paterna ya es cada vez más discutida y más bien se generan espacios diferenciados de poder en la toma de decisiones. Las mujeres parecen tener mayor control sobre los hijos y el proceso de socialización y el varón tiende a discutir este terreno. Los esposos en cambio aún monopolizan la organización de los recursos económicos del hogar, sobre todo cuando se trata de un solo ingreso y las constantes discordias entre los miembros de la familia giran en torno a actitudes autoritarias rígidas que el padre pretende imponer.

A pesar de ciertas rupturas y cuestionamientos que podemos encontrar en el ejercicio de autoridad paterna, es indudable que el temor a la autoridad masculina impone restricciones bastante grandes sobre la libertad de los demás miembros del hogar. Cualquier cambio hacia una jefatura compartida o una democratización en la toma de decisiones sobre recursos financieros o responsabilidades amenaza la figura paterna, su autoestima, su identidad de jefe de familia y por ello genera reacciones que pueden incluso llegar a la violencia doméstica. Los hombres todavía ejercen dominio sobre sus esposas y una estrategia muy común es restringir su libertad de movimiento y relacionamiento, reprochando que estas salgan del hogar. Por ello, aunque muchas familias se beneficiarían de una mayor participación de las mujeres en el

mercado de trabajo, la mujer limita sus aspiraciones en los márgenes que su trabajo doméstico se lo permite. Estos patrones de disciplinamiento por género serán trasladados en algunos casos al trabajo asalariado como veremos más adelante al analizar la fábrica como espacio de interacción social.

En el caso de jefaturas femeninas, las estrategias de organización interna e incorporación al mercado de trabajo son distintas. Por lo general, estas familias son extendidas puesto que algunos miembros de la familia de la madre (usualmente la abuela o algunas hermanas) viven con ella contribuyendo al ingreso y a la repartición del trabajo doméstico. El trabajo asalariado es preferido por este grupo respecto al comercio o los servicios debido a que el ingreso es seguro y no tiene variaciones que pondrían en riesgo el presupuesto familiar. Usualmente los hijos adolescentes contribuyen al ingreso, alternando el trabajo informal con la escuela y en algunos casos, si son varones, asumen los roles de jefatura del hogar. Hay una marcada tendencia a que el trabajo en general así como las relaciones jerárquicas estén menos delimitadas y por tanto hay una distribución más equitativa del trabajo doméstico y mayor libertad en la toma de decisión individual, tanto para la madre como para los hijos. Como no existe una figura patriarcal dominante, esta es compartida por varios miembros del hogar (madre, tías, abuela, o hijos mayores) y por tanto los espacios de negociación son más amplios y a la vez más complejos y tensos. Es interesante notar que en estos hogares, si bien se sufre de mayores problemas económicos, la solidaridad y espíritu de grupo se ve reforzado por el sentimiento de ser una familia “incompleta” y por tanto, mucho más dependiente del concurso de todos sus miembros.

En ambas familias los hijos y las expectativas de su futuro constituyen uno de los ejes centrales de la identidad grupal. Todo sacrificio, limitación o restricción actual es tolerada en función de un futuro “mejor” para los hijos y muchos padres trasladan sus expectativas personales al porvenir de sus hijos. La mayoría considera que lo peor que les puede ocurrir es sacrificar la educación formal de sus hijos puesto que el futuro y la esperanza de la familia –por lo menos simbólicamente- radica en que los hijos estudien y logren ascender socialmente. Lograr la profesionalización de los hijos es la aspiración más compartida entre los obreros y obreras, y para ello no escatiman esfuerzos.

Como hemos podido constatar en todas las entrevistas, hay una marcada sobrevaloración hacia los estudios formales, ya sea el bachillerato, carreras técnicas o universitarias. Muchos de las y los entrevistados expresan su insatisfacción personal y poca autoestima cuando hacen referencia a su poca formación e incluso se consideran un buen ejemplo para que sus hijos no abandonen sus estudios. Así, los estudios no sólo son valorados como medio para obtener más retribución económica (que es muy importante) sino ante todo como un camino hacia una mejor posición en el grupo a través del prestigio y el reconocimiento social.

Uno de los cambios que hemos podido constatar es que, por lo menos en el discurso, ya no existe una marcada discriminación entre los hijos varones y mujeres en el acceso a la escuela. Los padres quieren que tanto sus hijos como sus hijas adquieran una profesión, aún cuando todavía opinan que la vocación central de las mujercitas será el matrimonio. Sin embargo, la contradicción se expresa cuando las hijas mujeres deben compartir el trabajo doméstico con sus madres y por tanto no tienen el mismo tiempo que los varones para dedicarle a sus estudios. Por otra parte, hay mayor exigencia hacia los hijos varones respecto a su rendimiento escolar, mientras que hay una mayor tolerancia hacia las niñas cuando “no son buenas para el estudio”.

Así, el futuro vivido a través de los hijos hace mucho más llevadera la vida actual y ante todo, hay una marcada concepción de que ningún sacrificio es excesivo para mantener a los hijos en la escuela y asegurarse de que tengan algún “oficio” que les permita un porvenir con mayor seguridad de la que ellos viven. Así, no imaginando un futuro mejor para la clase obrera en su conjunto, sus expectativas se tornan individuales y, cuando menso a través de los hijos, buscan salir de la clase obrera.

Considero que las tensiones internas en la familia tiene que ver en muchos casos en la constante tensión de la construcción de identidad de los hijos que buscan un mayor peso a sus decisiones individuales y proyectos personales contrapuesta con una visión de identidad colectiva de los padres que muchas veces continúan considerando el bien común familiar por encima de las decisiones personales de sus miembros. Así, los estereotipos de vida y de familia impuestos por otras instituciones urbanas (la iglesia, la escuela, los medios de comunicación)

entran en conflicto y cuestionamiento cuando las condiciones materiales de existencia de las familias no les permiten cumplir con esos parámetros.

En este reconocimiento de las barreras de acceso a los beneficios de un estilo de vida urbano, así como la permanentes necesidades insatisfechas son el eje donde construyen en muchos casos las tendencias a un reconocimiento del “nosotros” y de “ellos” con intereses comunes y contrapuestos. Así surge el posicionamiento de grupos fuertes en una situación de oposición clara cuyo espacio identitario gira en torno al barrio. Existe una conciencia clara de grupo cuando se habla de las condiciones materiales, culturales y simbólicas de los barrios urbanos periféricos que no sólo implica a obreros fabriles sino incorpora en la construcción de un nosotros a todo un conjunto de familias que se ven a si mismas como trabajadoras, es decir, su subsistencia solo depende de su labor cotidiana, sea esta en la fábrica, el comercio, la informalidad o todo un conjunto de actividades diarias que aseguran la sobrevivencia. El “otro” es construido con una serie de imágenes relacionadas con el centro de la ciudad y los barrios “ricos” que implican sentimientos de exclusión e injusticia por una distribución injusta del los bienes y servicios de la ciudad. Ese “otro” amplio también está compuesto por las autoridades locales, sobre todo municipales y se incluye claramente a una clase política que hegemoniza y distribuye inequitativamente los bienes del estado. Así, existe un nosotros genérico y bastante amplio que gira en torno a la idea de “los que no tenemos”; en clara oposición con los que tienen (tienen agua potable, tienen pavimento, tiene buenas escuelas, tiene buenos trabajos, tiene relaciones políticas, etc.).

Así, la solidaridad y redes de reciprocidad responden a este sentimiento genérico de pertenencia a un grupo relativamente homogéneo donde la sobrevivencia depende muchas veces de las relaciones sociales, familiares o barriales para incorporarse a las redes económicas. Si bien no es correcto hablar de una cultura obrera en los barrios populares de Santa Cruz, podemos sin embargo reconocer fuertes lazos de identificación social entre los trabajadores de distintos sectores que los distinguen de ese grupo muy amplio y general compuesta por los que tiene acceso privilegiado a los bienes de la modernidad urbana.

Así, podemos concluir que la familia como ámbito de fortalecimiento de la identidad obrera presenta una serie de ambigüedades y contradicciones. Por una parte, se estima mucho los valores de solidaridad, reciprocidad y cohesión presentes entre las familias de trabajadores (en la acepción amplia del término), se desarrollan claras estrategias de distinción con los barrios ricos – no sólo por un mayor trabajo comunitario, interacciones entre vecinos, etc.- sino sobre todo por compartir los espacios lúdicos (fútbol) y de diversión (fiestas religiosas, cumpleaños, matrimonios, etc.). Se estima a la gente sencilla con la que se comparte el cotidiano y en la cual se puede confiar. Hay un marcado orgullo de ser componente de la clase trabajadora. Sin embargo, hay una marcada expectativa de salir de ese mundo de trabajadores por la explotación y el sacrificio que implica. Esta salida, ya desestimada para la generación presente, se vuelca en los hijos por los cuales se vive una vida de sacrificio, se soporta el duro trabajo en la fábrica, se estira el salario hasta fin de mes. Casi en todos este camino de ascenso social es imaginado a través de la educación.

## Capítulo 7

### El trabajo en las fábricas

---

*Hubiera sido mejor que no despertara, al menos,  
mientras dormía, era un alfarero con trabajo,  
Con diferencia de que el trabajo que se hace  
soñando no deja cosa hecha, dijo Marta.  
Exactamente como en la vida despierta, trabajas,  
trabajas y trabajas, y un día despiertas de ese sueño  
o de esa pesadilla y te dicen que  
lo que has hecho no sirve para nada.  
Saramago, la Caverna*

**A** pesar de que los estudios sobre la subjetividad obrera y su relación con el proceso productivo son relativamente nuevos, el problema –bajo distintos nombres– ha estado latente en múltiples estudios del trabajo. En este apartado nos centraremos en el análisis de este campo como un segundo espacio de interacción social buscando comprender como las dimensiones materiales y la experiencia cotidiana en el trabajo configuran la identidad de los obreros/as.

Para iniciar nuestro acercamiento al mundo de la producción, es necesario aclarar qué entendemos por ello. Las empresas que generan bienes reúnen una serie de elementos para el cumplimiento de su tarea: recursos humanos (fuerza de trabajo), un objeto de trabajo (materias primas y auxiliares) y maquinaria, herramientas y equipo (tecnología)<sup>42</sup> que en combinación constituyen el proceso productivo (De la Garza, 1998). Aquí son importantes dos precisiones: al hablar de tecnología hacemos referencia al *conjunto del sistema de máquinas que permiten la transformación de materias primas en bienes para el consumo* (lo que algunos prefieren llamar los elementos "duros"), en tanto que la organización del trabajo se refiere a los *procesos de administración y gestión de la fuerza de trabajo* (o elementos "blandos")<sup>43</sup>. A

---

<sup>42</sup> Es tradicional hablar también del espacio físico como uno de los recursos (planta o edificios). Preferimos no incluirlo como indispensable puesto que las tendencias a la exteriorización y fragmentación del proceso productivo conducen a dividir ese espacio físico en diversos "talleres externos" y toman cada vez más "virtual" la fábrica.

<sup>43</sup> La confluencia en un solo concepto de los elementos de la organización del trabajo con los del proceso productivo permitiría suponer que existe necesariamente una correspondencia directa entre ambos; sin embargo, varios estudios demuestran que un patrón maquinístico no corresponde necesariamente con determinadas formas de organización del trabajo (Humpley, 1989).

pesar de que muchos autores consideran que ambos términos pueden ser articulados en el concepto amplio de tecnologías de la producción (Coriat, 1976 entre otros), nosotros preferimos mantenerlos diferenciados para, a lo largo del análisis, hacer referencias específicas a estos dos aspectos de la producción.

Son muchos los temas que se desprenden del análisis del proceso productivo. Para los propósitos de esta tesis, nos centraremos en el problema de las interacciones que surgen en el piso de fábrica y los significados que dichas acciones tienen para los obreros; por tanto, asumiremos como eje central una mirada hacia la *organización del trabajo* (con sus dinámicas formales e informales).

Este apartado se compone de tres partes. En la primera se realiza una revisión y ordenamiento de la bibliografía sobre estudios de fábrica que consideran la subjetividad obrera; en la segunda, se proporcionan datos generales sobre la industria boliviana y el mercado laboral que genera. Por último se sistematiza y reflexiona sobre los hallazgos del trabajo de campo realizados en tres empresas de la ciudad de Santa Cruz.

### **7.1. Los estudios del trabajo y el problema de la subjetividad**

El problema que nos ocupa ha generado intereses dispersos en varias disciplinas, sin seguir un solo camino que permita presentar un marco teórico proveniente de un tronco común<sup>44</sup>. Lo que encontramos es una serie de temas que plantean, con enfoques diversos, tratamientos dispares. Se trata de estudios en los cuales emergen aspectos referidos a la orientación de los individuos hacia el trabajo, las formas conflictivas o consensuadas de las relaciones laborales, el contenido simbólico del proceso de trabajo, la construcción de las identidades laborales y ocupacionales, así como las relaciones entre la cultura dominante y la cultura obrera.

En este apartado se revisarán algunas de estas propuestas y para ese propósito, más allá de las fronteras disciplinarias, hemos organizado la revisión a partir de cinco temas que estarían

---

<sup>44</sup> La subjetividad en el trabajo ha interesado, cuando menos, a la sociología, antropología, historia y, en la actualidad, a los estudios organizacionales.



abarcando las preocupaciones de diversos autores en relación con la subjetividad obrera, el proceso productivo y la organización del trabajo.

### **7.1.1. La orientación del obrero/ra hacia el trabajo**

Una de las líneas clásicas del estudio de la subjetividad obrera en relación con los procesos de organización del trabajo hace referencia a la natural "desafección del obrero hacia su labor" (Mayo, 1945 y 1972) o a su "holgazanería sistemática" (Taylor, 1972). Este problema, que responde principalmente a las demandas empresariales y que dan origen a lo que se conoce como *sociología industrial*, permite identificar una de las primeras experiencias del análisis de la empresa desde las ciencias sociales.

El taylorismo plantea el *scientific management* como la estrategia que permite controlar los niveles de producción industrial. Propone una tajante distinción entre la teoría y la práctica del trabajo, con el fin de reducir o anular del espacio laboral el conocimiento empírico (habilidades y destrezas personales) que fue adquiriendo la clase obrera sobre ciertos procesos productivos. Para Taylor, este conocimiento era el instrumento utilizado por el trabajador en favor de su holgazanería y en desmedro de la eficiencia productiva (Melgoza, 1990). Si bien en apariencia el *scientific management* considera la subjetividad obrera como secundaria, o naturalmente "holgazana", no se asume como inamovible; se presenta, más bien, como un elemento que puede –y debe– ser moldeado por medio de una serie de dispositivos técnicos y administrativos "científicos". Se trata, en la propuesta de Taylor, de asumir una estrategia que permita, por una parte, eliminar toda participación activa del trabajador en el proceso productivo y, por otra, romper con el carácter colectivo de la clase obrera.

La primera propuesta estaría dirigida a limitar o eliminar la iniciativa del trabajador o, como diría Taylor (1972), a que el obrero "ejecute puntualmente, hasta en sus menores detalles, las órdenes impartidas". El objetivo, ante todo, acabar con el "obrero de oficio" para erradicar la resistencia a la intensificación del trabajo y el control obrero de los tiempos de la producción (Coriat, 1982). La segunda propuesta, por su parte, implicaría la transformación de la clase obrera en la suma de trabajadores libres e individuales, susceptibles a la oferta de un salario

asociado con la producción. Bajo la lógica taylorista, el salario era prácticamente el único estímulo patronal al trabajo. A la posible colectividad laboral, Taylor opuso la fragmentación, sustentada en el incentivo económico individualizado, el cual implicaría un "salario justo" (en palabras de Taylor), lo que aseguraría que el obrero renuncie a su "holganza" (Coriat, 1982).

Al respecto, sostiene Melgoza (1990) que, no obstante los afanes y dedicación del *scientific management* al factor subjetivo, los obreros continuaban respondiendo de manera "irracional" a los supuestos racionales de la ciencia<sup>45</sup>. Esto debido en parte a que los empresarios nunca llegaron a relacionar el incremento salarial con la productividad; pero también, y tal vez más importante, porque los obreros se negaban sistemáticamente a aceptar actividades más intensas, que a pesar de generar mayores ingresos, eran monótonas, desgastantes y vacías de contenido. Así, por más que la forma de control directo y la segmentación minuciosa del proceso de trabajo hayan buscado "normar" toda la actividad del trabajador, siempre existieron poros, espacios de incertidumbre que fueron enfrentados por un trabajador no motivado. Esta insatisfacción por los modos de organizar el trabajo dieron lugar a un sin número de resistencias obreras tanto de carácter individual como colectivo (sabotaje, "paro loco", ausentismo, rotación de personal, alcoholismo, luchas por el control de la velocidad de las cadenas, huelgas, etc.) que, a pesar de un primer incremento en la productividad, este crecimiento fue a la larga insostenible.

A pesar de la oposición obrera al *scientific management*, éste se propagó rápidamente por sus impresionantes resultados en el aumento de la producción en masa. En ese marco, y buscando combatir una forma de resistencia identificada como la "desafección al trabajo", Elton Mayo ([1945] 1972) inicia una de las investigaciones más ambiciosas en el campo de la sociología industrial. El autor, mediante la reelaboración contemporánea del concepto de *solidaridad orgánica* (de origen durkheimiano), argumentó en favor de los beneficios del trabajo en equipo.

---

<sup>45</sup> Prueba de los conflictos que el sistema taylorista tuvo que enfrentar son las huelgas en la Berliet de Lyon (1912) y en la Renault en Bolougne-Billacourt (1912 - 1913), además de que la poderosa AFL, baluarte de la aristocracia obrera de oficio, hizo pública su oposición hacia los nuevos modos de organización industrial (Melgoza, 1990).

Los planteamientos de Mayo son resumidos por Melgoza (1990:184) en los siguientes puntos: a) el trabajo industrial es una actividad grupal, b) el medio social del obrero se basa en su experiencia laboral, c) la necesidad de reconocimiento, seguridad y sentimiento de pertenencia a un grupo es más importante en la determinación de la productividad que los intereses económicos individuales o las condiciones de trabajo; d) la "desafección" al trabajo no es necesariamente resultado de factores objetivos, y podría estar asociada a alteraciones percibidas en las condiciones de trabajo; e) las actitudes y productividad del trabajador están condicionadas por demandas sociales originadas fuera o dentro del espacio laboral; f) los grupos informales de la fábrica ejercen un fuerte control social sobre los hábitos y cuotas de producción, y, g) la colaboración en la planta no ocurre de modo accidental, ya que es una tarea que la administración debe planear, desarrollar y dirigir.

Interesantes hallazgos que son muy actuales ante el reciente entusiasmo por el trabajo en equipos. Lo importante para su momento histórico es que Mayo rompe con las concepciones sobre el trabajo individualista; sin embargo, no logra influir de manera significativa en las concepciones empresariales de la época, impresionadas por las "abstracciones ingenieriles" del taylorismo.

Las investigaciones de Mayo<sup>46</sup> –ya desde la tercera década de este siglo– ponen de manifiesto la "lógica de los sentimientos" predominante en los obreros, que puede ser catalogada como "irracional" por los gerentes, centrados en la lógica de los costos y la eficiencia. Para Mayo, ignorar este aspecto es uno de los problemas que explica la falta de cooperación del obrero en la fábrica. Así, es claro que lo subjetivo no sólo puede entorpecer, sino incluso hacer fracasar cualquier plan muy bien concebido por el racionalismo tecnológico. En ese sentido, Ibarra y Montaña (1987) sostienen que las investigaciones de Mayo ponen de manifiesto las debilidades del *scientific management* en el control del proceso de trabajo al considerar tan sólo la estructura formal del ámbito fabril. Es necesario, sostendría Mayo, que los dispositivos

---

<sup>46</sup> Los trabajos de Mayo y su equipo de investigadores tienen lugar entre 1927 y 1939 en la planta Hawthorne de la Western Electric.

de control se desarrollen y apliquen paralelamente en el vasto y gelatinoso terreno de lo informal (y lo subjetivo).

Por su parte, Melgoza (1990) afirma que Mayo en realidad revela que el trabajador no es sólo capital variable, supeditado a ordenamientos técnicos y económicos, sino que es, a la par, voluntad y acción, razón y sinrazón, subordinación y rebeldía, promotor y miembro de organizaciones formales tanto como de grupos informales. Así, para Mayo no basta con que el capital ejerza control sobre los elementos maquinísticos que conforman el proceso de trabajo; es menester que el plan administrativo incluya, también, la subjetividad obrera entre el conjunto de las variables a controlar.

Tal parece que Taylor y Mayo, tanto con la propuesta para la optimización de tiempos y movimientos como con prácticas de administración de las relaciones humanas, en realidad aluden a uno de los problemas centrales de la relación entre subjetividad y proceso productivo: la negociación cotidiana del conflicto en el piso de fábrica; es decir, los poros y espacios de incertidumbre que aún un control minucioso no puede evitar, y que en mayor o menor medida deben ser “negociados”, lo que genera las complejas redes del poder y ejercicio de la dominación en las diversas relaciones sociales del mundo laboral.

### ***7.1.2. Las actitudes y comportamientos obreros ante la tecnología***

Otro tema que ha estado contantemente relacionado con la configuración subjetiva obrera es el relacionado con el cambio tecnológico. Revisemos algunos de los principales hallazgos en investigaciones sobre este problema.

Ya en la década de los cincuenta, Walker y Guest (1952) se preguntaban acerca de la satisfacción laboral, así como sobre las actitudes y comportamientos de los trabajadores, utilizando en sus investigaciones la tecnología como la variable fundamental. Los autores encuentran que un factor importante de la insatisfacción laboral (expresada por el noventa por ciento de los entrevistados) sería el contenido de las tareas tayloristas-fordistas, percibidas como intensas, repetitivas y monótonas; una rutina en la cual no es posible poner en juego la

iniciativa. Aunque reconocen que los trabajadores aprecian los altos salarios y la seguridad del empleo, identifican que el rechazo a este tipo de trabajo se expresa en ausentismo, alta rotación e incluso sabotaje a la producción (De la Garza, 1997). Estos autores proponían el uso de la técnica como principio liberador, instrumentada a través de la rotación y promoción del trabajo en equipo como factores que podían ayudar a disminuir el problema de la insatisfacción en los trabajadores.

A esta propuesta optimista sobre el posible uso de la tecnología se contraponen los hallazgos de Blauner (1964), quien relaciona la estructura tecnológica con la pérdida del control obrero sobre su trabajo, lo que provocaría desafección hacia su actividad y una visión instrumental del empleo<sup>47</sup>. Blauner buscó comparar las industrias que utilizaban trabajo repetitivo y automatizado con aquellas otras más enriquecedoras en creatividad y participación obrera, encontrando importantes diferencias respecto a las percepciones sobre la alienación que provocaban. Lo importante de su trabajo es que logra demostrar que las características del trabajo determinarían valores, actitudes y comportamientos de los trabajadores (De la Garza, 1997).

Otro autor que enfatiza la relación directa entre tecnología y trabajo monótono e insatisfactorio es Goldthorpe (1969). Si bien la monotonía es claramente identificada como negativa, su investigación lo lleva a pensar que no necesariamente la insatisfacción ante la actividad realizada conducía a una menor lealtad con la empresa, puesto que los buenos salarios y la seguridad en el empleo habrían generado en el obrero una actitud instrumental, que no dependía de la experiencia de trabajo mismo sino del disfrute de una calidad de vida muy cercana a las clases medias. Para el autor, el mayor valor social en Inglaterra en los sesenta era el consumo y no la satisfacción en el trabajo; había, por tanto, una jerarquización de los valores externos al trabajo sobre aquéllos que pudieran derivarse de la experiencia laboral. Así, esta nueva clase obrera prefería trabajos repetitivos y monótonos pero bien pagados.

---

<sup>47</sup> Esta "visión instrumental", mencionada por varios autores, considera el trabajo sólo como medio para obtener un salario, pensando en la satisfacción centrada más bien en el consumo.

La fascinación por la tecnología también atrapa a la sociología francesa, pero bajo el postulado optimista de que el progreso técnico llevaría al progreso social (Abramo y Montero, 2000). Lo central en los análisis franceses respecto a la subjetividad e identidad obrera es que asumen la actividad laboral como acto fundacional de la acción social a nivel teórico. Esto los lleva a priorizar el método empírico de observación y el estudio pormenorizado del acto de trabajo. Para esta corriente, todos los comportamientos tienen sentido si se los interpreta en función de las condiciones materiales y sociales que definen la situación del trabajo<sup>48</sup>. Esta concepción sobre el vínculo objetivo y subjetivo sería central en los trabajos de todos los fundadores de la escuela francesa: Friedmann, Naville, Rolle, Toureine, Durand y Reynaud (Abramo y Montero, 2000).

Los dilemas planteados alrededor de la tecnificación estuvieron en el centro de la discusión. Para Friedmann (1961), la esclavitud producida por el trabajo humano era inevitable. Naville y Rolle (1963), por su parte, pensaban que el desarrollo tecnológico abría la posibilidad de liberación del hombre. A partir de estas propuestas, se desarrollaron una serie de investigaciones en torno a la tecnología y su relación con la calificación de la fuerza de trabajo. Autores como Mallet (1976) y Touraine (1963 y 1973) plantearían sus ideas sobre la "nueva clase obrera", referidas a la situación profesional y la calificación de los obreros especializados. Según estos autores, los procesos avanzados de mecanización y racionalización del trabajo, a la par que transformaban el sistema técnico de la empresa, modificaban las tareas de los obreros en la producción. El resultado de esta doble transformación, técnica y humana, fue el crecimiento de las áreas de mantenimiento y planeación, así como el surgimiento de un nuevo tipo de agentes productivos y sociales conocidos como la "nueva clase obrera" (Guadarrama, 1998).

Esta visión determinista del desarrollo tecnológico fue uno de los ejes de mayor influencia en los estudios del proceso de trabajo durante más de dos décadas. Como sostiene Maurice<sup>49</sup> en su balance sobre la sociología industrial francesa, en los 25 años de desarrollo de esta

---

<sup>48</sup> La investigación realizada por Toureine, Durant y otros sobre *Les ouvriers et le progres technique*, a mediados de los años sesenta, es un ejemplo típico de ese enfoque.

<sup>49</sup> Citado por Aparecido Da Silva y Leite (2000) en referencia al número de *Sociologie du Travail*, edición conmemorativa de 1980.

disciplina hay una cuestión única y precisa: *qué decir de las relaciones entre técnica y trabajo*. Este sería el eje central que guiaría los estudios acerca de la evolución de la clase obrera, de su conciencia y de sus actitudes en relación con la actividad laboral.

Al cabo de cierto tiempo *lo tecnológico* pierde su encanto y algunos estudios revelan que no necesariamente propicia la liberación del hombre<sup>50</sup>, y en algunas visiones pasa a ser considerado como instrumento de dominación social. Es el caso de Harry Braverman, quien sostiene una de las posiciones más críticas sobre los beneficios de la tecnología. Para este autor, la progresiva descalificación y degradación del trabajo sería resultante inevitable del desarrollo capitalista, pues la obtención de mayor ganancia por parte del capital dependía de la expropiación sistemática del saber obrero (Carrillo e Iranzo, 2000). Este es uno de los pensadores que marca un hito volviendo a la discusión sobre el control obrero en el piso de la fábrica, por lo cual retomaremos más adelante sus propuestas sobre el poder de clase en el proceso productivo y el control gerencial en el manejo de la organización empresarial.

El tema que nos ocupa, la tecnología y su relación con la subjetividad obrera, ha sido tal vez una de las vertientes que más ha influenciado en los estudios de América Latina. En Brasil, varios estudios partieron de una crítica profunda al determinismo tecnológico que, al considerar sólo la acción reactiva del obrero ante los cambios tecnológicos, los excluía como parte constitutiva y formativa del proceso de trabajo (Humphrey, 1988). Ante este reconocimiento de los límites del paradigma tecnológico para explicar la dimensión subjetiva del proceso de trabajo, se buscó más bien analizar las experiencias, imágenes y representaciones sobre la tecnología en el mundo laboral (Guadarrama, 2000).

En esta línea de reflexión, las investigaciones de Marcia de Paula Leite (1993 y 1994) y Laís Abramo (1988) en las modernas fábricas del estado de Sao Paulo, demuestran que la modernización tecnológica en América Latina es un proceso heterogéneo y desigual, lo que motiva reacciones distintas de parte de los trabajadores sujetos a esta experiencia.

---

<sup>50</sup> Esta tesis, sostenida sobre todo por Richa (1974), tuvo mucho éxito en los sesenta. Para él, la automatización preludiva mayor libertad para que las personas, liberadas de la producción directa, puedan dar rienda suelta a su capacidad creadora. Sin embargo, ya Brigh (1958) y Diebolt (1958) encontraron que a mayor tecnología en las empresas correspondían trabajos menos calificados y menos enriquecidos.

Un ejemplo de estas reacciones las recoge De Paula Leite (1993) cuando analiza los movimientos de los trabajadores brasileños del automóvil en contra de la intensificación y del control del trabajo; resistencia en la que se mezclan sentimientos de admiración y desconfianza hacia las nuevas tecnologías. Por su parte, Lais Abramo (1988) centra su investigación de la industria automotriz en la medición de las percepciones y reacciones de los trabajadores frente al cambio tecnológico. Abramo desarrolló su estudio en el plano de las motivaciones, las cuales analiza en términos de la satisfacción/insatisfacción de los obreros/as. Además, la autora analiza el impacto global del cambio tecnológico considerando sus posibles significados en lo referente a la constitución de identidades de los trabajadores y a la comprensión de su “lugar en la sociedad”. Sus conclusiones la llevan a sostener que el aspecto subjetivo debe ser comprendido como diverso y complejo, porque depende de las ramas industriales, las empresas, las fábricas de una misma empresa y los grupos de trabajadores dentro de la fábrica. En esta diversidad de percepciones es muy importante la experiencia cotidiana, así como la experiencia y la conciencia sindical sobre los problemas analizados.

Otro autor brasileño interesado en la relación entre tecnológica y subjetividad obrera es Guimarães (1989), quien analiza las dimensiones ideológica, discursiva y estratégica del cambio tecnológico y organizacional en los sectores de alta automatización. Lo novedoso de su propuesta es la incorporación del análisis de la dimensión discursiva gerencial, que busca “neutralizar” la oposición hacia nuevas tecnologías. En su propuesta, el concepto *subjetividad* pasa de un análisis individual referido a valores y actitudes sobre el trabajo, a ser analizado como un proceso colectivo conformado dentro del marco de las instituciones y prácticas de regulación de los conflictos (Guadarrama, 2000).

En México, sobre todo en la década de los ochenta, también se desarrollaron numerosos estudios buscando determinar el impacto tecnológico en los procesos laborales (De la Garza, 1986). Un ejemplo de estos estudios es el trabajo de Fojo (1973), quien analizó la huelga de Automex en 1969, relacionando las condiciones materiales de la producción con el estallido del conflicto y llegando a la conclusión de que las condiciones tecnológicas estaban vinculadas en gran medida con las características asumidas por el movimiento obrero.



Como hemos podido constatar, la tecnología ha sido (y continúa siendo) una variable muy útil en la exploración de la subjetividad obrera. La relación entre la máquina y el trabajador o trabajadora deja al descubierto una serie de ideas, sentimientos, afectos, valores y normas centrales a la hora de definir la productividad, la organización del trabajo o las relaciones laborales. A pesar de que hoy en día el determinismo tecnológico está desprestigiado, su renovación ha venido a través de la corriente *neoschumpeteriana*<sup>51</sup>, pero sus postulados teóricos se han alejado de los problemas relativos a la subjetividad e identidad obrera.

### ***7.1.3. Los procesos subjetivos en la formación de la clase obrera***

Una de las mayores contribuciones en el camino de pensar la clase social desde configuraciones subjetivas es la propuesta de los historiadores ingleses que estudian los procesos de formación de la clase obrera. Como esta postura ya fue discutida con anterioridad, nos centraremos en sus concepciones específicas sobre el proceso productivo. Recordemos que para esta corriente los sujetos históricos se constituyen en procesos complejos de formación de clase que pondrían en juego aspectos objetivos y subjetivos en espacios diversos de la experiencia concreta obrera (De la Garza, 1997). En ese sentido, E.P. Thompson, en su ya clásica obra *La Formación de la Clase Obrera en Inglaterra*, busca reconstruir la experiencia cotidiana de la clase obrera inglesa a lo largo de los siglos XVIII y XIX. A través de esta experiencia, expresada en los acontecimientos dispares y aparentemente desconectados que constituyen la cultura de clase, los individuos se identifican como parte de las comunidades obreras, actúan conjuntamente en la defensa de sus derechos y conforman su propia conciencia.

En la segunda parte de su obra, Thompson reconstruye lo que sería un conjunto de percepciones, símbolos y discursos en torno al trabajo fabril. Con maestría nos pinta lo que sería esa "sombria fábrica satánica (...) con edificios parecidos a cuarteles, grandes chimeneas, los niños trabajando en la fábrica, los chanclos y las pañoletas, las viviendas arracimándose en torno de las fábricas como si éstas las hubieran parido" (1989: 200).

---

<sup>51</sup> No desarrollaremos esta corriente debido a que sus aportes no contribuyen al campo subjetivo. Para un desarrollo más amplio, véase De la Garza 1998<sup>a</sup> y 1998b.

Varios son los niveles de análisis a los que el autor recurre para la reconstrucción del proceso de formación de clase. Algunos relacionados con el proceso de producción podrían ser: a) El sometimiento del obrero a dos tipos de opresión: la explotación económica (claramente identificada por los sujetos con la intensidad del trabajo) y la opresión política. El inglés "nacido libre" sentía cada día las imposiciones de las fuerzas del patrono o del Estado, y normalmente de ambas. b) La identificación de un "pacto vigente entre amos" que permitía el absoluto control sobre la disciplina de los obreros. Los amos, "materialmente pequeños monarcas, absolutos y despóticos (...), ocupan todo su tiempo en maquinando cómo obtener la mayor cantidad de trabajo a cambio del menor gasto" (1989: 209). c) El sentimiento intenso de sufrir permanentemente injusticias, lo que hacía que el conflicto no se limitara a "pan y mantequilla", sino que afectara el concepto tradicional de justicia, independencia, seguridad y economía familiar. Ello plantea que las explicaciones sobre el descontento "se deben buscar fuera de la esfera de las condiciones estrictamente económicas". d) Por último, la identificación clara de un enemigo común: hablar del patrono no como un agregado de individuos, sino como una clase con intereses concretos. "Ellos" encarnan la negación de sus derechos políticos, la recesión económica, la coerción del Estado; en fin, la personificación de su explotación. Por supuesto que la obra de Thompson es muy rica en su contenido, por lo que un resumen exhaustivo de sus aportes demandaría un trabajo de amplio alcance. Para los propósitos de esta tesis bastará con insistir en la importancia que el autor otorga a la experiencia fabril como formadora de la conciencia de clase.

Otro de los autores de la historiografía inglesa que estudia aspectos subjetivos del piso de fábrica es Hobsbawm (1979), quien plantea que en el siglo pasado los mecanismos del mercado no determinaban las relaciones entre capital y trabajo, puesto que los criterios estaban más bien relacionados a usos y costumbres tradicionales, aunados a un "sentido común" compartido (Melgoza, 1990). Los estudios de Hobsbawm sugieren que en los trabajadores había cierto conocimiento parcial de las leyes económicas, manifestado en una relación ambivalente entre reconocerse como mercancía vendible y vincularse más bien con el orgullo profesional, y el estatus extrafabril ligado tradicionalmente a una determinada categoría

laboral. El autor nos presenta una reconstrucción sugerente sobre la cuestión sindical, los procesos de control obrero sobre los niveles de productividad y el comportamiento de "la aristocracia obrera" compuesta por los más calificados. Posteriormente Hobsbawn reseñará el paulatino cambio de los valores "tradicionales" del oficio, a una relación pragmática con el salario (Hobsbawn, 1979).

Entre los seguidores de la historia social se encuentran Katznelson y Zolberg (1986), en quienes prevalece también esta manera ampliada de analizar el mundo del trabajo. Según ellos, es necesario un desarrollo de la teoría de las clases sociales que tome en cuenta un abanico más amplio de dimensiones relacionadas (estructura, formas de vida, disposiciones políticas y acción colectiva) y el estudio comparado de casos distintos de formación de las clases (Guadarrama, 1997). Esta nueva forma de ver a la subjetividad en interrelación con los otros niveles del sistema social se encuentra también en los estudios históricos de W. Sewell (1993) y Johnson (1993), quienes proponen relaciones no deterministas entre los procesos materiales de trabajo y el mundo moral, simbólico y cognitivo de los trabajadores.

Si bien la historiografía inglesa ha influido en las propuestas teóricas de los estudios obreros de América Latina, son poco comunes estudios empíricos tan ambiciosos como los desarrollados por Thompson y sus seguidores. Un ejemplo de esta mirada histórica lo encontramos en el estudio sobre los trabajadores de la industria del calzado desarrollado por Nieto (1986) en Guanajuato, México. En un recorrido histórico que parte de la colonia, el autor muestra el proceso de descalificación del artesano, desde la introducción de la máquina de coser hasta la banda para la producción en serie.

Si bien la gran contribución de la historia a los estudios de la clase obrera es ante todo su postulación de salir más allá del espacio productivo y ampliar el análisis al ámbito de la reproducción social en su conjunto, es indudable que tienen mucho que decir sobre aspectos subjetivos del proceso productivo.

#### **7.1.4. La subjetividad en los estudios sobre cultura obrera y cultura corporativa**

Una de las discusiones más actuales sobre la subjetividad en el piso de la fábrica se genera en torno a la noción más amplia de *cultura*<sup>52</sup>. Dos enfoques se han ocupado del desarrollo de este problema en el ámbito productivo: por un lado, los estudios sobre la cultura propia de los trabajadores; por otro, lo que se ha denominado cultura corporativa.

Retomaremos la discusión planteada bajo el *concepto de cultura obrera*, buscando enfocarlo desde las interrelaciones en el espacio productivo: Guadarrama (1995) plantea<sup>53</sup> que implicaría el complejo proceso de formación de las identidades obreras conformado por sus trayectorias, por las redes sociales que entrecruzan el espacio del trabajo y los espacios sociales más amplios, por la acumulación y sedimentación de valores y estrategias que guían la acción espontánea y organizada, por el conflicto entre las culturas corporativas y las subculturas ocupacionales, de género, étnicas, etcétera. En suma, la autora propone denominar cultura obrera a *los múltiples significados construidos en los espacios de socialización sociolaboral, expresados en las biografías, en los discursos de cooperación y de diferenciación y en las prácticas de control y resistencia obrero patronales* (Guadarrama, 1995:23).

El enfoque cultural sobre el trabajo surgió como reacción a los procesos de modernización industrial y de urbanización de la posguerra. En particular, este enfoque tuvo especial arraigo en los centros intelectuales de Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, en donde existían tradiciones de estudio sobre temas relacionados con la formación de la clase obrera, la automatización del trabajo y los procesos de adaptación de los individuos al trabajo.

En Inglaterra, el abordaje de los problemas culturales en el trabajo provino de las dos tradiciones académicas, la sociología descriptiva y la historia social marxista. La primera de estas tradiciones considera que la modernización de la sociedad resultaba del cambio cultural expresado en los procesos de individualización social, la expansión extensiva e intensiva del

---

<sup>52</sup> Véase una excelente reseña de esta discusión en la tesis doctoral de Luis Reygadas (1998): *Mercado y sociedad civil en la fábrica, culturas del trabajo en maquiladoras de México y Guatemala*, así como en la reconstrucción histórica de Raúl Nieto (1997) en su libro *Ciudad, Cultura y Clase Obrera*.

<sup>53</sup> La autora prefiere acotar el término a cultura laboral. Nosotros nos permitimos mantener el concepto más amplio de cultura obrera que sobrepasa el espacio productivo e incluiría la concepción anterior.

consumo y la instrumentalización de la conducta humana. En esta tradición, el concepto de "orientación hacia el trabajo" se constituiría en una pieza clave en los análisis que buscaban relacionar las condiciones de trabajo con la comunidad externa y la vida cultural de los trabajadores (Cricher, 1979; citando a Goldthorpe y Lockwood). La segunda tradición, ya discutida con anterioridad, se desarrolló desde el marxismo con un enfoque que hacía hincapié en los procesos de formación de la clase obrera y su experiencia cultural (E.P. Thompson y Hobsbawm).

La sociología francesa del trabajo creó también su propio enfoque cultural sobre la modernización de la sociedad contemporánea, que partía de la crítica de las visiones deterministas marxistas (Rose, 1979). En la búsqueda de un estilo de interpretación propio, Friedmann y Naville (1963) se abrieron hacia diversas teorías que analizaban la existencia del hombre en la sociedad industrializada y los efectos negativos y positivos de la automatización. La tradición norteamericana, por su parte, puso en el centro de su interés la interacción entre los individuos y dejó en segundo lugar los aspectos "externos" que determinaban su conducta (Guadarrama, 2000).

En la actualidad, los estudios sobre la cultura obrera han seguido diversos rumbos y a nivel internacional los temas se han diversificado, incluyendo las representaciones del proceso de trabajo; el desarrollo histórico social, político y cultural de la clase obrera; las identidades profesionales; las culturas ocupacionales, organizacionales y de la empresa; y otros temas culturales sobre consumo, género, etnias y desempleo.

Una de estas líneas de investigación ha buscado analizar las dimensiones culturales y simbólicas del proceso de trabajo expresadas en los ritos de paso, los hábitos y los lenguajes gestuales (Calagione, Francis y Nugent, 1992 y Trice, 1993). La riqueza de estos estudios es que logran expresar lo heterogéneo del "obrero", incorporando nuevas dimensiones a partir del género, la edad o la etnia, bajo el supuesto de que los individuos redefinen permanentemente su posición económica y de clase en términos de sus experiencias más amplias. Actualmente,

autores franceses como Sainsaulieu, Segrestin y Dubar<sup>54</sup>, a partir del interaccionismo simbólico, proponen estudiar nuevos temas como las relaciones entre la identidad de oficio y la identidad de clase, la gestión de los recursos humanos y las relaciones de poder dentro de los espacios de trabajo. Se trata, según esta propuesta, de ver las “formas identitarias” como procesos estratégicos de alianza u oposición entre actores en la lucha por la renovación del saber-hacer profesional.

Los estudios sobre cultura obrera han tenido muchos seguidores en América Latina, especialmente en México donde se ha desarrollado una importante corriente con características propias. Una serie de estudios históricos y etnográficos buscaban penetrar en los aspectos *microsociales* de los procesos productivos, en la historia de los conglomerados obreros y en las prácticas cotidianas dentro y fuera de la fábrica (Novelo y Ortega, 1979). Esta visión “desde dentro” fue especialmente enriquecida por la investigación de corte antropológico en zonas agrícolas tradicionales y enclaves mineros (Besserer, Novelo y Sariago, 1983). Los estudios de caso en empresas, sindicatos y regiones industriales<sup>55</sup> son muy estimulantes por su capacidad para sumergirse en la vida íntima de los trabajadores y sus familias, en su experiencia cotidiana de trabajo, en los procesos de aprendizaje del oficio y las tradiciones y costumbres de su entorno social; en suma, en la parte desconocida del mundo laboral (Novelo, 1987<sup>a</sup> y 1987<sup>b</sup>).

Tal vez una de las autoras que más ha contribuido en la articulación teórica de esta corriente es Victoria Novelo, quien en su tesis doctoral sobre la democracia de los petroleros plantea la dialéctica del control-sumisión entre los diversos niveles de interrelación en la fábrica. Para ella, la cultura obrera es definida como los *conjuntos de valores*, explícitos o no, incorporados a modelos de comportamiento reconocidos en una colectividad que en ellos se identifica y crea tradiciones e instituciones donde esa cultura se produce y reproduce como algo propio y distinto (Novelo, 1991:26). Otro de los autores sobresalientes en esta corriente es Juan Luis Sariago, quien al investigar un enclave minero mexicano plantea que la cultura y la identidad obrera son ante todo un *conjunto de respuestas históricas* del sector obrero, que implican un

---

<sup>54</sup> Citado por Rocío Guardarrama (2000)

<sup>55</sup> Véase los estudios sobre petroleros, Quintal (1986); pescadores, Ochoa (1988); obreros textiles, Orozco (1989); cordeleros, Vázquez (1988).

sistema de valores, modelos de comportamiento y formas de vida dirigidas implícita o explícitamente hacia una visión del mundo y de las relaciones sociales (Sariego, 1987:35).

La introducción de nuevos temas en el estudio obrero, como la construcción social del consenso y la hegemonía, son algunas de las contribuciones de esta corriente a los estudios del proceso productivo. A pesar de las diferencias y la gran discusión interna sobre los diversos elementos componentes de esta cultura, hay acuerdo en definir su carácter de resistencia, defensa e impugnación contestataria; la cual necesariamente estaría emparentada con la conciencia de clase y, por ello, en oposición a la cultura hegemónica (Nieto, 1997).

En lo que respecta al análisis de la cultura corporativa, su nacimiento y desarrollo proviene de un camino totalmente distinto al discutido hasta ahora. Como sostiene Reygadas (1998), si los estudios sobre los trabajadores se interesaron por ver cómo lo laboral determinaba la cultura, la investigación de la corriente corporativista interroga acerca de la influencia de la cultura sobre el trabajo.

Es en los Estados Unidos donde podemos identificar algunos de sus precursores, donde la sociología industrial y del trabajo se nutrió de las teorías de la interacción social de la influyente Escuela de Chicago. Un ejemplo de este enfoque es el trabajo de Hughes (1958), quién analizó los procesos de *adaptación* de los individuos a las situaciones de trabajo – especialmente cuando se trataba de ocupaciones raras, "sucias" o desviadas– y la lucha por conservar su identidad.

En Londres, por otra parte, un grupo de investigadores se interesó en las organizaciones considerándolas como sistemas culturales. Los resultados de sus investigaciones permitieron introducir una serie de innovaciones en las empresas; entre ellas, la muy actual idea de que la participación de los trabajadores en la toma de decisiones era positiva para el desarrollo organizacional (Raygadas, 1998, citando a Trice y Beyer). Importantes aportes también surgieron de la Escuela de Manchester, donde algunos investigadores estudiaron el proceso de trabajo y su influencia en las conductas y las percepciones de los empleados; a la vez que describen de manera detallada las interacciones entre ellos. Aportan a la discusión sosteniendo

que existe un mundo *perceptual* en la fábrica, con elementos relevantes para el desempeño en ella y que provienen en muchos casos del entorno social más amplio. (Gluckman, 1961; Kapferer 1972).

Esta nueva disciplina corporativa tiene una notable expansión durante los últimos años. Actualmente, la sociología de las organizaciones se ha inspirado en estas ideas para estudiar las interacciones y adaptaciones entre las distintas subculturas que se enfrentan dentro de las organizaciones a la cultura gerencial. Según sostiene Guadarrama (2000), esta manera de relacionar la cultura organizacional con las subculturas ocupacionales establece tres dimensiones básicas: 1) *la ideología* o conjunto de presupuestos emocionales compartidos por los miembros del mismo grupo; 2) las *formas culturales* o mecanismos por medio de los cuales los individuos comparten o expresan sus ideologías; y, 3) los *ritos de pasaje* que constituyen los medios a través de los cuales se socializan las formas de ver y actuar en el mundo propios de cada ocupación. Frente a estas subculturas, que expresan el deseo de autonomía de cada grupo ocupacional, se encuentra la cultura gerencial o de la empresa que intenta imponer su dominio sobre las otras, a veces de manera consensual y otras por los métodos impositivos tradicionales (Guadarrama, 2000, citando a Trice, 1993).

A partir de las teorías de la gerencia o *management*, que definen las formas modernas de organización corporativa de los empresarios, se ha conformado un nuevo campo de estudio sobre las relaciones entre propietarios, trabajadores y sociedad. La proliferación de literatura en este campo es impresionante y es un tema muy recurrido por el sector gerencial de las empresas<sup>56</sup>. Esta cultura de la empresa se refiere a la identificación imaginaria entre la corporación y sus integrantes, a las normas de control basadas en el consenso y a un tipo de razonamiento de integración y cooptación que se expresa en la ideología de la empresa (Deetz, 1992). Han sido de mucha difusión los estudios sobre todo relacionados con la cultura empresarial japonesa, buscando explicar el extraordinario desempeño de sus empresas<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Pascale y Athos 1982, Deal y Kennedy 1982 y Peters y Waterman 1982, Ouchi 1991, por ejemplo.

<sup>57</sup> Pueden mencionarse los planteamientos de Aoki, 1984; Cole, 1989; Ouchi, 1991; Pascale y Athos, 1982; Dore, 1973; y Peters y Waterman 1982.



Estos estudios de la cultura corporativa, según Reygadas (1998), se distinguen por una corriente dominante: *la perspectiva de la integración*. De acuerdo con esta mirada, cada organización tendría una cultura formada por un conjunto de valores o supuestos básicos que serían compartidos por todos sus miembros; este consenso cultural se vería reforzado por la consistencia existente entre las diferentes manifestaciones de la cultura corporativa, tanto en las prácticas formales como informales. A pesar de que el autor reconoce que uno de los aportes de esta nueva línea de investigación es reconocer los aspectos subjetivos y simbólicos de la organización, plantea una serie de problemas de fondo. En primer lugar, sostiene que hay una sobreestimación del consenso en las organizaciones, consideradas “monolitos culturales”. Además, se tiende a pensar que el ambiente laboral es el único estructurante de la cultura obrera, sin considerar las grandes diferencias (étnicas, generaciones y de género), así como a negar la influencia de otros ámbitos sociales en los que el trabajador también tiene experiencias. Hay también en esta visión una tendencia al *culturalismo*; es decir, a convertir la cultura como la principal variable de lo que sucede en la organización (en casos extremos se presenta el problema del dominio y explotación como una simple desavenencia cultural). Además, estos estudios sobre las culturas corporativas tienden a privilegiar los intereses de los sectores dominantes, pues presentan como cultura de la corporación lo que muchas veces es la cultura del grupo dominante. Por último, hay una marcada tendencia a sobreestimar la coherencia cultural de los sujetos.

En su búsqueda de un concepto que le permita romper la dicotomía cultura obrera/corporativa, Reygadas (1998) propone considerar –retomando a Godelier<sup>58</sup>– que el trabajo tiene dos partes o dimensiones: *una ideal y otra material*, las cuales están siempre presentes e inciden una sobre la otra. Reygadas plantea sustituir el concepto de ideal por el de *dimensión simbólica*, para superar la exclusiva referencia a los pensamientos, dejando fuera todo el mundo de sentimientos, afectos, valores y normas que no necesariamente pertenecen al mundo pensante.

---

<sup>58</sup> La aportación de Godelier (1989) sobre este tema es su concepción de lo *ideal*, referida a las *formas de pensamiento* implicadas en la producción y reproducción de las relaciones sociales, sean éstas conscientes o inconscientes, cognitivas o no cognitivas, sin excluir ni privilegiar ninguna. Para él, cualquier relación de los hombres conlleva siempre una parte ideal que juega un papel esencial en la producción y en la reproducción de esa relación.

Así, el autor propone entender la cultura del trabajo como la *generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral*.

Es muy estimulante el modelo que plantea este autor, donde reconoce que, por una parte, los agentes importan estructuraciones de significado desde los centros de trabajo hacia los otros espacios vitales (eficacia simbólica del trabajo); y, por otra, que se produce también el fenómeno inverso; es decir, la importación de maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad colectiva (eficacia laboral de la cultura). Así, el mundo cultural en el piso de la fábrica sería producto de una compleja red de intercambios o “vaivén de producción y circulación simbólica” donde los dos movimientos se entremezclan dificultando hacer afirmaciones sobre la dirección de la causalidad.

Este recorrido por las principales interpretaciones que componen el mapa de la producción sobre el tema de la cultura obrera confirma que se trata de un enfoque nuevo, diverso y complejo. De alguna manera podríamos concordar con Guadarrama (2000) cuando sostiene que la conformación de este enfoque constituye una respuesta al tránsito entre los viejos esquemas deterministas y estructuralistas y los que ponen en el centro de su atención la experiencia cotidiana y la acción reflexiva de los actores sociales, generando una relación más fluida entre los mundos interno y externo del trabajo.

La revisión de los cinco temas planteados en la relación de la subjetividad obrera y el proceso productivo nos permite afirmar que se puede observar un claro desplazamiento de lo técnico-productivo determinista y estructuralista a lo subjetivo y simbólico del mundo de la producción, que se expresa, entre otras cosas, en la búsqueda de un conocimiento sobre la “experiencia cotidiana obrera”, lo cual implica una visión amplia para la heterogeneidad pero también la posibilidad de la construcción de un sujeto que pone en juego los factores objetivos y subjetivos para la articulación de su propia realidad.

### ***7.1.5. El proceso de trabajo y la subjetividad en los estudios de género***

Dentro de los nuevos campos de exploración de la subjetividad obrera, los estudios de género se han convertido en una de las vetas más interesantes y de mayores aportes en el campo de los estudios del trabajo. Por supuesto son muchas las líneas de investigación que se han generado a partir de, en primera instancia, los “estudios de mujeres” que luego se han ampliado a estudios de género, con implicaciones en el conocimiento tanto de la subjetividad obrera femenina como masculina. En este apartado, expondré las reflexiones tan sólo de dos de estos campos: los estudios referidos a la segregación sexual en el trabajo y aquellos que exploran las posibles relaciones del género y los procesos de flexibilización y precarización en el empleo. Quedan pendientes para un análisis más amplio los estudios sobre condiciones de trabajo diferenciadas, maternidad y trabajo, masculinidad y desempeño laboral, acoso sexual, discriminación salarial entre otros que por su amplitud no podremos más que hacer una referencia muy general.

Como sostuvimos, una de las líneas de trabajo más prolíficas respecto al trabajo femenino y masculino en las fábricas es el desarrollado a partir de una amplia reflexión sobre la segregación sexual y sus consecuencias en cuanto a discriminación y exclusión de los/las trabajadoras. La segregación sexual es definida como una de las formas institucionales en que se expresa la discriminación hacia las mujeres en el mundo del trabajo, haciendo referencia a las divisiones sociales basadas en el género y cómo se constituyen en un aspecto fundamental de la constitución y funcionamiento de un mercado laboral excluyente.

El concepto de *segregación laboral* en el caso de las mujeres hace referencia, entre otras cosas, a tres dimensiones: a) el acceso de las mujeres restringido a empleos exclusivamente “femeninos”, los cuales tiene por lo general muy malas condiciones laborales; b) la segregación como causa de diferencias salariales por los prejuicios culturales sobre las ocupaciones y productividad femenina; y c) los límites en los ascensos –situación llamada comúnmente “techo de cristal”–, lo cual provoca que las mujeres ocupen puestos de menor jerarquía, responsabilidad y autoridad en las empresas. Revisemos brevemente el contexto teórico de este concepto.

Los análisis neoclásicos tradicionales conciben el mercado como un espacio donde los puestos y salarios se fijan en función de la oferta y la demanda de trabajadores supuestamente iguales ante el mercado; por tanto, su posición depende de habilidades propias o de la "inversión" que el individuo haya realizado en su capital humano (Becker: 1983, Blaug: 1983 y Bowles y Gintis: 1983). Ante la inconsistencia de esta teoría para explicar algunas desigualdades en el ámbito laboral, surge el enfoque *neoinstitucional* que enfatiza la existencia de mecanismos institucionales que determinan las condiciones en las cuales la oferta y la demanda se encuentran. Para esta corriente, los mecanismos de organización del trabajo están constituidos por elementos objetivos y subjetivos que, muchas veces, no responden a decisiones racionales de maximización en la asignación de los recursos, puesto que las organizaciones son producto de la interacción de los agentes y están regidas también por valores socioculturales (Doering y Piore 1983). En varios estudios se observó empíricamente la diferencia de distintos segmentos caracterizados por diferentes reglas de entrada, condiciones laborales, nivel salarial, grado de estabilidad en el empleo y posibilidades de promoción y formación (Doeringer y Piore: 1983, Wanderley: 1996, y Thurow : 1983).

A partir de la discusión generada por esta propuesta, y tratando de explicar lo que ocurre con las mujeres en el mercado de trabajo, varias corrientes feministas proponen lo que vendría a constituir la *teoría de los mercados segregados*. Basadas en estudios teóricos y empíricos, plantean que la exclusión e inequidad que sufren las mujeres al incorporarse al mercado de trabajo no pueden ser analizadas tan sólo desde la organización del sistema capitalista o del funcionamiento automático del mercado. Es necesario, además, un estudio profundo de las implicaciones sociales, culturales y económicas de un sistema de poder patriarcal.

Según sostiene Comas (1995), la acumulación capitalista se basa no sólo en la posesión del capital sino en el control y uso del trabajo humano, obtenido éste a través de la estratificación organizada del mercado de trabajo por varios órdenes, entre ellos las divisiones basadas en el género, la raza o la etnia. Por su parte, la teoría del trabajo bilateral, desarrollada por Thompson (1983), sostiene que dos sistemas de estratificación intervienen de forma paralela: uno responde a la lógica económica, basada en los procesos productivos y en las leyes del

mercado que escapan del control individual: el otro responde a una lógica externa a la laboral y tiene origen en la producción de ideas, en *la construcción social de las diferencias* y en la forma de representación de estas diferencias. Esta segunda lógica contribuye a la vinculación de algunos individuos con determinadas ocupaciones. Así se explica por qué las mujeres, al igual que los migrantes o los indígenas, no pueden asumir las características de cualquier trabajador libre y se les asigna, sistemáticamente, trabajos precarios o peor pagados.

Por ello, según Comas (1995), la segregación laboral es una forma de discriminación relativamente fácil de identificar, pero difícilmente cuantificable. Pueden distinguirse claramente dos formas de segregación: La *horizontal*, cuando determinado grupo de personas se concentra mayoritariamente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentra total o parcialmente ausente de las demás y la *vertical*, cuando la concentración de determinados grupos se produce en los niveles ocupacionales inferiores, en tanto que otros se reparten por todas las categorías o se sitúan sólo en las superiores.

Son dos lógicas separadas y evidentemente la segregación nunca es absoluta, por lo que podría hablarse de tendencias y de grados. Pese a su creciente incorporación al mercado de trabajo, las mujeres sufren ambas formas de segregación. Esto, por lo general, no es fruto de restricciones explícitas, sino más bien de condiciones encubiertas.

En los estudios de América Latina, la segregación laboral usualmente está relacionado con la flexibilización laboral y la calidad de empleos que se oferta a las mujeres. Al contrario de las investigaciones anglosajonas que se han concentrado en detallados estudios de las estrategias y consecuencias “sutiles” de la segregación en los países industrializados, en los países en desarrollo dicha segregación no sólo no se intenta ocultar o minimizar, sino que es utilizada por los sectores que optan por los bajos salarios y malas condiciones laborales como estrategia de competitividad. Un ejemplo claro es la maquila, el destajo o el trabajo a domicilio que parecen estar intrínsecamente ligados al género femenino.

Numerosos estudios empíricos han avanzado en la caracterización de la segregación laboral de las mujeres. Una línea se centra en los modelos de desarrollo, tipos de industrias y cómo las

mujeres se integran a estos procesos<sup>59</sup>. Sobre esta discusión hay diversas investigaciones que buscan encontrar los lazos comunes y diferencias en los mercados altamente segregados. Otro tema recurrente en las investigaciones es la crisis económica y sus diversas repercusiones en el trabajo de las mujeres<sup>60</sup>. La segregación también ha sido estudiada en sus consecuencias sobre la calidad del empleo, sobre todo a partir de la participación de las mujeres en la industria manufacturera de exportación<sup>61</sup>. Así también, se ha analizado la feminización de la fuerza de trabajo en la externalización de los procesos productivos y la subcontratación del trabajo a domicilio<sup>62</sup>.

La investigación no sólo se ha focalizado en trabajos mal remunerados y marginales, sino también en profesiones de clase media<sup>63</sup>. Así también, un importante tema es el análisis sobre la cultura empresarial y sus preferencias sobre el sexo y atributos de sus trabajadores<sup>64</sup>. Desde la perspectiva organizacional, diversos estudios han focalizado su interés en la contratación, promoción y capacitación de las mujeres en las organizaciones laborales. Suficiente evidencia empírica demuestra que los empleadores utilizan diversos “filtros” y estrategias en el reclutamiento, los cuales contribuyen a la segregación o exclusión sexual en el trabajo<sup>65</sup>.

Sin duda, la universalidad de la segregación por sexo es algo que llama mucho la atención. Según Oliveira (1997), estudios comparativos que intentan evaluar el impacto de la industrialización sobre la segregación por sexo en realidades socioeconómicas muy distintas,

---

<sup>59</sup> De este tipo son los estudios de Acevero (1990) en Puerto Rico; y los de García y Oliveira (1997), De la O (1997) y Oliveira, Ariza y Eternod (1998) en México.

<sup>60</sup> Como los estudios de Jelin y Feijoo (1983); Oliveira (1989 y 1990); Baez (1992); Benería (1992); Gonzales de la Rocha (1986) y Cortez (1990).

<sup>61</sup> Véase Fernández Kelly (1982), Carrillo (1993), Iglesias (1985), Pérez Sainz (1996), Itzigsogh (1996), Safa (1983) y De la O (1997).

<sup>62</sup> Como los estudios de García, Blanco y Pacheco (1997); Oliveira (1997); Benería y Roldán (1987); Arias, (1988) Alonso (1988) y Abramo (1996).

<sup>63</sup> Son relevantes los estudios de Lawrence (1987), Cooper (1989) y Spencer y Padmore (1986).

<sup>64</sup> Se pueden mencionar los estudios de Chant (1991), Wanderley (1997), Holo y Tadaró (1992), Blacburn y Mann (1979), Jenkins (1986) y Curran (1986).

<sup>65</sup> Los canales informales de reclutamiento son estudiados como estrategias que refuerzan el poder de la gerencia para influir y controlar las prácticas del mercado laboral (Jenkins et al. 1983; Bresnen et al. 1985; Ford et al. 1986; Wood 1986). Estudios sobre los mercados internos (Althausen y Kalleberg 1981 citado por Dale 1985 y Jenkins 1986) muestran las limitadas opciones que tienen las mujeres en el desarrollo de sus carreras. Por su parte, Jenkins (1983) nos habla del uso de la “recomendación”, recurso que permite mejorar la disciplina y el control de la fuerza de trabajo, así como generar lazos de lealtad entre los que “apadrinan” el ingreso y los “apadrinados”.

llegan a la desesperanzadora conclusión de que no importa cuál haya sido el punto de partida y el ritmo del proceso de industrialización, se verifica una indiscutible convergencia en la tendencia general a la segregación por sexo en el conjunto de países analizados.

Estos estudios han permitido reflexionar en la importancia de considerar la heterogeneidad del sujeto obrero, así como en identificar una diversidad de configuraciones subjetivas y sus distintas expresiones como un elemento constitutivo del mundo del trabajo.

#### ***7.1.6. El problema del poder y el control en el piso de fábrica***

Otro grupo de autores que se han ocupado del problema de la subjetividad obrera son aquellos que consideran central el problema de la contradicción capital-trabajo, por lo que focalizan su análisis en el ejercicio de poder y control en el piso de fábrica. Estos estudios en general parten de una nueva revisión de los escritos marxistas, aplicando el concepto de *contradicción de clase* a las relaciones en el piso de la fábrica.

En el caso específico de los estudios sobre el proceso de trabajo y su organización, las revisiones se remontan a la sección IV de *El Capital* de Marx. En esta propuesta, el proceso de producción es visto como un ámbito que sintetiza relaciones económicas y poder estructurado tanto por las relaciones de explotación como por las de dominio y control (Melgoza, 1990). En la búsqueda de explicar la articulación de los procesos de valorización y de trabajo, Marx realiza una revisión histórica del proceso productivo. Según este autor, durante el período manufacturero el proceso de trabajo no es trastocado sustancialmente por el empleador, pues si bien éste asume algunas funciones de dirección y vigilancia, el proceso de trabajo en realidad está en manos del artesano que conoce del oficio. Así, el "saber hacer" obrero es patrimonio de un colectivo de trabajadores de un mismo oficio que lo utiliza para enfrentar al capital. Marx caracteriza este período con los conceptos de plusvalía absoluta y subsunción formal. Estos conceptos señalan, por una parte, que la extracción de plustrabajo sólo puede incrementarse mediante la ampliación de la jornada o la reducción del salario; y, por otra, la incapacidad del

capital en diseñar el proceso de trabajo e imponer prácticas productivas normadas por el criterio de la ganancia (Melgoza, 1990).

El desarrollo del maquinismo para el análisis marxista fue una de las causas del desplazamiento del oficio en tanto funcionaba como sustento técnico del proceso de trabajo y permitía el control de los trabajadores. Así, con el uso de la máquina, la actividad productiva pudo ser organizada discrecionalmente por el empresario, y los ritmos de trabajo se independizaron del trabajador. El perfil del artesano calificado fue sistemáticamente sustituido por el obrero descalificado y las tareas son fragmentadas y planificadas en detalle. Se inicia así la construcción por varias vías de lo que Marx denomina la subsunción real; es decir, la apropiación por parte del empresario del proceso de producción y organización del trabajo, desplegando una serie de dispositivos que le permiten aumentar progresivamente lo que el autor denomina la plusvalía relativa. Con este proceso se cierra el círculo que articula el proceso de trabajo y el proceso de valorización, y el capital crea finalmente las condiciones para entrar en posesión de los recursos que le permiten imponer sus planes de uso y consumo de la fuerza de trabajo.

Partiendo de una nueva lectura de estos postulados, una serie de autores plantean volver al piso de la fábrica para entender el proceso de construcción de la *hegemonía*<sup>66</sup>, ya que la explotación económica no puede ser entendida sin dominación política dentro del proceso de trabajo (podemos mencionar a Panzieri, Mallet, Gorz, Coriat, Freyssenet, Touraine, entre otros).

Una de las primeras críticas de estos autores a la propuesta de Marx es su excesiva inclinación a lo que se ha denominado el "despotismo maquinista", sin considerar las variantes en los métodos y estrategias de administración de la fuerza de trabajo. Tal vez el desarrollo del maquinismo fue el elemento más dinámico y eficiente en el control empresarial en el siglo pasado, pero en la actualidad han crecido en importancia las estrategias empresariales de gestión de la fuerza laboral (Melgoza, 1990).

---

<sup>66</sup> Entendida a la manera gramsciana, ya discutida en la primera parte de este trabajo.



En segunda instancia, es necesario señalar los límites de la atención casi exclusiva de Marx a las formas y mecanismos de vigilancia y coerción directa sobre los trabajadores. A esta mirada limitada tal vez corresponda su definición de la dirección capitalista como necesariamente *despótica*, sin considerar que los trabajadores poseían, incluso en pleno desarrollo industrial, ciertos recursos para resistir y atenuar el despotismo fabril (los estudios de reconstrucción histórica de Hobsbawm (1979) y Thompson (1967), por ejemplo, ponen de manifiesto diversas formas de resistencia).

Asumiendo que existen varios niveles de análisis en los postulados marxistas y en la búsqueda de entender las relaciones de producción como relaciones sociales entre agentes que ponen en juego aspectos subjetivos, en los estudios laborales se incorpora el análisis de la *organización del trabajo*, que no sólo supone la división del trabajo, sino también las formas de supervisión y control sobre el proceso, las reglas formales e informales sobre cómo trabajar, las jerarquías de mando, los estilos y niveles de autoridad, entre otros. En síntesis, un tema se hace central: *el poder* y sus diversos dispositivos; entre ellos, la coerción, el consenso y la resistencia. Estos aspectos de la organización, si bien se relacionan con los niveles tecnológicos duros, no responden a ellos de manera directa (como lo suponían los deterministas tecnológicos), pues se trata de una dimensión diferente: la *organizativa*.

Uno de los autores marxistas que más contribuye a profundizar este tema es el italiano Raniero Panzieri (1974), quien reconoce la importancia de analizar la relación de producción como una relación totalizante que es a la vez simbólica, política y cultural. Uno de los supuestos centrales de Panzieri es que el piso de la fábrica es un espacio de permanente conflictividad que se negocia cotidianamente en el ámbito industrial y cuyo motor es la disputa por el control del proceso de trabajo. Para el autor, el empresario utiliza de forma peculiar las máquinas como estrategia para contrarrestar la resistencia obrera, parte constituyente de la subjetividad individual y colectiva, la cual buscará permanentemente apropiarse del control sobre el proceso de trabajo.

De este modo, Panzieri plantea que el análisis histórico de la clase obrera demanda verla unida al desarrollo del capitalismo, pero a la vez requiere considerar esos cambios materiales en

íntima relación con la capacidad de la propia clase obrera para imponer con sus luchas nuevas condiciones de producción. La clase obrera, en tanto sujeta a determinadas relaciones de producción, no aparece sólo como un objeto estructuralmente definido, sino como articulación concreta de objetividad y subjetividad (De la Garza, 1989).

Touraine (1975), con preocupaciones muy cercanas a la discusión planteada por Panzieri, parte del mundo cotidiano del trabajo para tratar de explicar la construcción de la conciencia obrera. En esta medida analiza lo que llama el *sistema de acción* en la fábrica, en tres niveles:

- El de la *acción del obrero individual* vinculado a la satisfacción del trabajo, como relación entre lo que se tiene y lo que se desea.
- El de la *acción del obrero en la empresa*, como parte de un sistema social que busca su adaptación a través de la contratación colectiva y la negociación, todo ello inscrito en un sistema de relaciones industriales.
- El del *obrero inserto en la historicidad*, es decir, el obrero como sujeto histórico con una conciencia derivada de su situación en el trabajo, de donde surge la exigencia por el control del proceso de trabajo.

En palabras de Touraine, el *control obrero* sería la base del antagonismo y de la conciencia obrera que implica una identidad (de pertenencia, de función social y de reivindicación) una oposición (identificación del enemigo) y una concepción de totalidad (sale de la fábrica para apoderarse del modelo cultural). En este sentido, la conciencia obrera no estaría compuesta tan sólo de imágenes y representaciones comunes, sino principalmente de un *proyecto compartido*.

El tema del control ha preocupado a muchos autores, aunque no todos lo relacionan necesariamente con factores subjetivos. Algunos han centrado su atención en construir tipos ideales de control, como por ejemplo Friedman (1977), quien identifica dos estrategias de control: el directo y aquel basado en la autonomía responsable. Otro ejemplo de esta búsqueda de tipificación es la propuesta de Edwards (1979), quien plantea la diferenciación del control simple, el control técnico y el control burocrático. Para los propósitos de este trabajo

preferimos asumir las categorías establecidas por De la Garza (1998), quien nos habla de tres formas de control:

- *Control tradicional*: referido a una forma ambigua de ejercicio de poder, donde la jerarquía y estilo de mando es arbitrario, con rasgos despóticos y paternalistas. Existe división del trabajo pero los puestos y sus funciones son flexibles y poco formalizados. La supervisión no tiene reglas precisas y los canales de comunicación son directos. En este tipo de control las relaciones personales en el trabajo son muy importantes.
- *Control burocrático*: hace referencia a la forma de organización propia del taylorismo / fordismo, donde hay una división minuciosa del trabajo en función a cada puesto. Predomina la existencia de muchos niveles de mando con ámbitos de responsabilidad claramente acotados. Se trata de un estilo de autoridad burocrática con muchas reglas formales. Los canales de comunicación son preestablecidos de arriba hacia abajo y las relaciones personales carecen de importancia.
- *Control de nuevas formas de organización del trabajo*: el centro de este tipo de control es el rompimiento de la división del trabajo con una modalidad de polivalencia y multitareas. Se implementan equipos de trabajo que incluyen diferentes niveles jerárquicos (reúnen trabajadores y supervisores), con una comunicación que busca retroalimentar la cúpula con información de la base. Se trata de un sistema de reglas menos detalladas y rígidas, dejando un campo más vasto para las iniciativas personales y colectivas. El estilo de mando busca ser de consenso y participación.

Uno de los autores que más explora la dimensión del control es Burawoy (1979), quien rechazando las respuestas tradicionales de alienación o coerción, parte preguntando por qué los obreros aceptan las condiciones capitalistas de producción. Su marco teórico para abordar el control deriva de la propuesta gramsciana sobre la hegemonía, pero adecuado al ámbito de la producción. Para el autor "es necesario explicar no sólo por qué los trabajadores no actúan conforme a sus intereses (...), sino más bien tratan de favorecer otros distintos. Así, el proceso productivo debe entenderse como la conjunción concreta de coacción y consentimiento que induce a los trabajadores a colaborar en la búsqueda del beneficio" (Burawoy, 1989:53).

Para la explicación del proceso cotidiano de construcción de consenso, definido como la negociación del orden, el autor propone entenderlo como una serie de "juegos de arreglárselas" que incluyen una serie de reglas informales y prácticas destinadas a crear un espacio y un tiempo dominados por el obrero, a la vez que le permite controlar los niveles de la producción –con la fijación informal entre los trabajadores de topes máximos– para alcanzar más o menos equilibradamente una serie de primas de producción. Se trata, pues, del análisis de la transformación de una hegemonía basada en la coerción; hegemonía que estaría consensuada en el lugar de trabajo.

Otro de sus aportes en el análisis de Burawoy es la identificación de formas de canalización del conflicto, no necesariamente dirigido a la jerarquía de la empresa, sino también desviado por una serie compleja de conflictos horizontales entre grupos, que conspirarían contra la identificación de clase. Así, según el autor, la gerencia empresarial ya no necesita métodos coercitivos para ejercer su dominio, ya que puede lograr el control a través de la internalización de un individualismo competitivo que llega a ser más eficaz para conseguir las metas de la producción.

El autor identifica dos pilares centrales en el manejo de este tipo de control consensuado: el primero está referido al desarrollo de un mercado interno de trabajo que configura un competitivo sistema de promoción, de distribución de puestos y de escalas salariales. El segundo hace referencia más bien a la organización política interna centrada en la negociación colectiva que se constituye en una forma de institucionalizar el conflicto. Así, en resumen, la organización encubre las relaciones capitalistas de producción internalizando en los trabajadores la competencia entre "ciudadanos industriales" que ya no se reconocen como miembros de una clase.

Este tipo de análisis centrados en el poder y el control, aunque nuevos, ya son numerosos. Existe una nutrida veta de estudios sobre las prácticas de "obreros activos" en la producción de regímenes laborales específicos. Reconociendo el carácter social del trabajo, estos estudios exploran los terrenos conflictivos en los cuales la co-participación es negociada día a día. Las investigaciones demuestran cómo los trabajadores ingenian activamente estrategias y prácticas

que reproducen alternativamente, hacen llevaderos, resisten y/o transforman los regímenes laborales locales. También muestran cómo estas estrategias y prácticas son, en parte, producto de una organización específica de la producción y, por otra, cómo pueden delimitar las formas de organización de la producción y participación de la fuerza de trabajo, a veces de manera decisiva. Finalmente, demuestran cómo en las contiendas los participantes importan a la fábrica o a veces reelaboran posiciones, tradiciones, sensibilidades, supuestos normativos y cómo en el proceso se van forjando nuevas subjetividades (Barchiese, 1998; Biernacki, 1995; Burawoy, 1979; Hsiung, 1996; Ong, 1987; Scott, 1990; Thompson, 1989; Tiano, 1994; Willis, 1977; Yelvington, 1995).

Todos estos estudios apuntan a la necesidad de abandonar explicaciones a-históricas o mecánicas, y explorar escenarios y mecanismo concretos. En estas prácticas no se busca la categorización de un “tipo” de trabajador, sino identificar la variedad de tácticas y prácticas no excluyentes que despliegan los trabajadores para cuestionar, reajustar y/o afirmar un “pacto” (contingente y por lo general no explícito) sobre el tiempo y la intensidad del esfuerzo, y las condiciones de remuneración. Más que acuerdos formalizados verbalmente, son balances dinámicos, revisados y disputados a menudo. Son acuerdos prácticos que, sin enunciarlo, establecen en las mentes y cuerpos de los participantes zonas límite para lo que “apropiadamente” se puede exigir o esperar de otros.

Estos pactos son el espacio de legitimación (y de des-legitimación) de la autoridad y discrecionalidad patronal; son el conjunto de “reglas implícitas o explícitas de las relaciones de empleo que pueda proveerle al sujeto trabajador un significado de la actividad diaria en relación a las múltiples determinantes internas y externas (del proceso de trabajo) que concurren a formar su subjetividad” (Barchiese, 1998:112). Existe una multiplicidad de pactos que dependen de varios factores: organización técnico/productiva y estrategias de control, los terrenos prácticos discursivos que engendran y, en particular, su articulación con el mundo familiar y el rol del trabajador en él. Se notan diferencias en el ejercicio por género, estado civil y edad; en tanto que la puesta en práctica de tácticas y estrategias para enfrentar, cambiar o sobrellevar el proceso de trabajo son registros para ver diferencias a la vez que son escenarios donde se (re)producen estas diferencias. Según varios autores, los pactos tienden

ser relativamente estables y renegociados en procesos “moleculares”. Se busca por lo general “resistir” y ajustar sin enfrentamiento directo entre las partes, y sólo muy esporádica e infrecuentemente surgen conflictos abiertos o acciones colectivas a raíz de alguna violación dramática de un pacto.

Los estudios en América latina que buscan esclarecer el problema del control y el poder han sido numerosos; sin embargo, la mayoría se caracterizaba por utilizar un modelo estructuralista basado en la determinación económica y social del sujeto obrero<sup>67</sup>. Empero, a partir de los años ochenta ha surgido en el continente un grupo de estudiosos que busca explicar la acción obrera a través de factores subjetivos que se producen en la interacción cotidiana en el proceso productivo. Esta corriente, denominada como *accionalista* (Guadarrama, 2000), se diferencia de las anteriores por considerar que la subjetividad obrera se estructura a partir de las confrontaciones y relaciones de fuerza en el proceso productivo. En una primera etapa estos estudios están más centrados en estudiar los sindicatos; sin embargo, hay cada vez más interés por incorporar esta visión al proceso productivo. Un buen ejemplo de este tipo de estudios es el emprendido por Angélica Cuéllar (1997) cuando reseña la vivencia de la huelga de los obreros de una compañía hulera (1989-1990), llegando a la conclusión de que, a pesar de la profunda fragmentación de las vivencias cotidianas del mundo fabril, el grupo analizado se constituye en un movimiento que, a pesar de las diferencias individuales, las dificultades e incluso con una serie de representaciones ambivalentes, llega a transitar al terreno político y romper parte de esa fragmentación construyendo un espacio de impugnación.

Podemos, después de este recorrido, asumir que la incorporación del poder y sus dispositivos en el análisis del proceso productivo es un avance para entender la subjetividad obrera. Ya Taylor y Mayo identificaron como un problema relevante la interacción entre los sujetos y sus acciones cotidianas, junto con una serie de negociaciones formales e informales que les permiten a los actores negociar el conflicto, aunque no intentaron esclarecer que dichas

---

<sup>67</sup> Un ejemplo clásico de este tipo de perspectiva es la investigación de Ilán Bizberg (1982) sobre los trabajadores de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas en México.

relaciones partían de una contradicción insalvable y del ejercicio de prácticas de poder y control para subsanarla.

## **7.2. Bases para comprender la relación entre subjetividad y proceso productivo**

Para identificar una serie de conceptos que guíen nuestro análisis del proceso productivo, volvemos a la propuesta que planteamos en la primera parte del trabajo, entendiendo la subjetividad como el *proceso de dar sentido* a determinadas situaciones del mundo de vida cotidiana, como una configuración que se crea para acciones concretas, poniendo en juego estructuras parciales que, sin ser totalmente coherentes, reconocen regularidades por las rutinas prácticas.

Como hemos venido sosteniendo, la subjetividad –y la identidad como parte constituyente de ésta– puede cambiar en función a dos tipos de procesos: el de las transformaciones moleculares de la experiencia cotidiana y el de situaciones extraordinarias que desencadenan procesos acelerados.

El primer caso hace directa referencia a los posibles cambios de la experiencia cotidiana del sujeto, desplegada en diversos espacios de interrelación social, uno de los cuales es el trabajo. El espacio productivo será entonces uno de los escenarios importantes del proceso cotidiano de configuración identitaria por su carácter extensivo (la enorme cantidad de horas que los individuos pasan trabajando) e intensivo (por la calidad de las relaciones sociales que en él se desarrollan). Así, el trabajo es uno de los espacios de configuración de la experiencia obrera poniendo en juego la rutinización que permite enfrentar la incertidumbre; pero también a través de la creación a partir de la capacidad individual o colectiva de construir configuraciones alternativas en el marco siempre restringido de lo que consideramos como "posible".

El segundo proceso, por su parte, señala que la subjetividad e identidad también pueden sufrir cambios en situaciones extraordinarias. En dichos casos, el individuo o el grupo puede verse sometido a prácticas que salen radicalmente de lo "normal" (es el claro ejemplo de una huelga,

de una crisis productiva o de un conflicto inmanejable en el campo de lo cotidiano). En el trabajo que encaramos no se ha presentado este caso y por tanto no podremos analizarlo, centrando nuestra atención más bien en la experiencia cotidiana.

El concepto central que articulará nuestro análisis en la relación subjetiva/objetiva del proceso productivo es el de *experiencia cotidiana de trabajo*, puesto que asumimos que la vida en el trabajo puede tener una serie de aspectos comunes en su configuración objetiva, pero que a la vez es “vívida” de formas diversas.

Esta experiencia cotidiana del obrero u obrera particular tendrá algunas determinaciones según las características de la configuración sociotécnica. Para analizar estas determinantes, estudiaremos cuatro niveles centrales: Los aspectos más amplios de la configuración nacional, regional y local del proceso productivo, la configuración del mercado de trabajo, los aspectos tecnológicos y organizacionales de la empresa, que incluyen los tipos de proceso productivo, el desarrollo tecnológico, las formas de organización del trabajo, las características de las relaciones laborales y la estructura de las calificaciones y, por último, las determinaciones genéricas y étnicas de cada persona en particular, referidas al perfil de la fuerza de trabajo.

Volviendo al concepto central, definido como *la experiencia cotidiana de trabajo*, se trata ante todo de un concepto ordenador de una mirada abierta que pueda, a tiempo de reflejar las condiciones objetivas por las que dicha experiencia es estructurada, también dejar abierto el espacio para la acción de ese sujeto trabajador que está cambiando la realidad a través de “movimientos moleculares” en sus espacios de vida.

Recogiendo las contribuciones de Panzieri y Touraine sobre las contradicciones del espacio laboral y la continua lucha por el control del proceso productivo (factor central en la configuración de la identidad), centraremos nuestro análisis en las relaciones de interacción mediadas por un sistema de poder asimétrico<sup>68</sup> que abre las posibilidades del conflicto.

---

<sup>68</sup> Véase la discusión y definición del concepto de poder en la primera parte de esta trabajo.



Así, estas interrelaciones de poder asimétrico serán analizadas en tres dimensiones: sus *formas de control*, sus *formas de resistencia* y las *formas de negociación* que median ambos procesos en permanente juego. El equilibrio de este juego permanente es un continuo entre el potencial conflicto / crisis de control y el consenso, que será reflejado en una serie de *pactos* configurados cotidianamente. Los pactos, entendidos como las formas de “arreglárselas” diariamente (Burawoy), reflejarían esos procesos moleculares de cambio y rutinización en torno a las formas cotidianas de forcejeo (Scott, 1990). Esta mirada de “pactos cotidianos” nos permite pensar en un sujeto obrero activo en la producción del régimen de producción específico, muy distante del obrero u obrera determinados por la estructura, víctimas unilaterales de la forma de apropiación de su fuerza de trabajo y simple objeto de disciplinamiento.

Es en este conflicto permanente donde podremos identificar con mayor precisión los ejes de la conformación de una identidad colectiva, a saber, el principio de integración, el de oposición y la posibilidad de estructuración de un proyecto compartido.

Las dimensiones del poder, definidas como las formas de control, resistencia y negociación, serán ordenadas con los siguientes ejes:

-*Formas de control*: entendidas en primer término como posibles estrategias y prácticas disciplinarias, formales e informales, que buscan la obediencia condicionada, expresadas en formas de contratación, pago, horarios, vigilancia, sanciones, castigos, maltrato verbal, etcétera. En segundo término, como dispositivos de cooptación, formales o informales, que buscan el consenso y la cooperación, expresados usualmente en los premios, ascensos, discursos del supervisor, la gerencia o la “cultura corporativa”.

-*Formas de resistencia*: que pueden tener como puntos extremos desde la colaboración activa y entusiasta hasta el rompimiento del pacto y el conflicto. En el marco de ese gran espacio, es importante reconocer algunos ejes intermedios que implican también estrategias y prácticas. Proponemos cuando menos cinco ejes ordenadores (rescatando y modificando la propuesta de Hodson, 1991): i) acciones que rescatan/afirman/abren un espacio de auto-valoración ante estrategias de control enajenantes; ii) acciones que van dirigidas a “controlar” las tareas de la producción (sea en tiempos o movimientos); iii) acciones

“horizontales” para ventilar la tensión generada por el control, dirigidas hacia otros operarios identificados también como “enemigos” o “distintos”; iv) acciones que cuestionan directa o indirectamente el control vertical; y, v) faltas o rompimientos de los pactos, cuya expresión individual más dramática es la ruptura (expresada como renuncia al puesto) o la huelga (en el caso de un rompimiento grupal).

*-Formas de negociación:* entendidas como aquellos procesos de transacción, acuerdos y compromisos para llegar a un equilibrio (no permanente y definitivo, sino en continuo cambio) necesarios para sacar adelante la producción. Estos pactos serán considerados en su dimensión formal e informal.

Consideramos que éstas serán las bases que permitan una mirada tanto de los procesos de cambio de la subjetividad obrera como de su reproducción cotidiana. Como hemos sostenido en este apartado, el trabajo, aunque no tuviera la centralidad que imaginaron los clásicos, sigue constituyéndose en un espacio importante en la vida cotidiana del sujeto, y por ello es innegable su relevancia en la constitución de identidades colectivas.

### **7.3. La industria manufacturera en Bolivia: saldos de una década de libre mercado**

Discutir sobre la subjetividad e identidad fabril demanda hacer referencia a la base material sobre la cual las relaciones sociales se estructuran. Asumiendo esta necesidad, en el presente apartado expondremos los rasgos generales de la industria manufacturera en Bolivia, enfatizando su papel central en la configuración del mercado de trabajo asalariado. Desde esta orientación, las preguntas que buscamos responder con el desarrollo de este apartado son las siguientes: ¿cuáles son los principales cambios y continuidades en la industria manufacturera? ¿podemos sostener que estos cambios hayan modificado las visiones y estrategias de los actores laborales? Y por último, ¿las actuales condiciones de la industria han modificado sustancialmente la base material sobre la que se desarrolla el mundo identitario de los trabajadores?. Para un abordaje más apropiado, centramos nuestra atención en la década del 90, bajo el supuesto de que es en este periodo donde el país transita de una economía estatista a otra centrada en el libre mercado.

A través de la historia, la industria manufacturera –junto con el sector minero e hidrocarburífero- ha sido parte central del desarrollo del país. Su contribución al Producto Interno Bruto, su generación de empleo asalariado y su participación en el aparato productivo nacional han permitido que este sector sea parte activa en la constitución de las bases sociales y sindicales del país. Sin embargo, luego de 17 años de implementación de una política de libre mercado, encontramos a la industria en uno de sus momentos más críticos. Su marcada vulnerabilidad, su atraso tecnológico, su poca competitividad y su escaso eslabonamiento interno hoy se encuentra frente a dos contrasentidos: por una parte, es innegable que la industria manufacturera continúa generando más empleos, pero en condiciones cada vez más fragmentadas, dispersas y en pequeñas unidades económicas. Por otra parte, la producción manufacturera nunca se ha encontrado más huérfana de apoyo Estatal. Los gobiernos, que en su momento plantearon la consigna “exportar o morir”, fieles a su nuevo rol en la economía, se abstienen de cualquier participación que violenta las fuerzas del mercado.

Ante este escenario, exacerbado por la crisis mundial y la apertura de mercados, la industria boliviana sufre uno de sus momentos más críticos. Los datos de su crisis han llevado incluso a algunos autores a cuestionar si estamos viviendo un proceso de “desindustrialización” en la medida de que paulatinamente los actores políticos y sociales parecen haber renunciado a transitar hacia la modernidad conducidos por la transformación de un país monoprodutor de recursos naturales en un país industrializado y productivo (Escobar, 2001).

Desde 1985, el funcionamiento de la economía se basa en el supuesto de que el libre juego del mercado basta por sí mismo para resolver los principales problemas económicos, ya que la óptima asignación de recursos a través del mercado permitiría una mayor eficiencia en su uso, posibilitando el crecimiento económico. En el 2000, Bolivia es uno de los países con menores condiciones de competitividad: rezago tecnológico, infraestructura deficiente, altos costos de los servicios públicos, sistema financiero poco transparente entre otros problemas. A pesar de ser el país con mayor apertura al exterior y uno de los más rigurosos en la aplicación de las políticas liberales, no ha habido cambios significativos en su estructura productiva ni en la modalidad de inserción externa.

Frente a este escenario, las estrategias empresariales dominantes han sido defensivas y se han orientado por criterios de reducción de costos de producción antes que por criterios de productividad. Así el empleo y los ingresos han sido las principales variables de ajuste y se han subordinado a las necesidades del inversor privado para lograr condiciones favorables en materia de costos. La desregulación de facto del mercado laboral con las medidas de libre contratación y la fijación de salarios mínimos por debajo de los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, han desembocado en una precariedad generalizada del empleo tanto asalariado como no asalariado y en el mantenimiento de bajos salarios con un fuerte impacto sobre la capacidad de consumo de los hogares (Montaño y Villegas, 1993).

Una forma de evaluar el rendimiento la industria después de la apertura económica es el analizar el comportamiento del valor agregado manufacturero en comparación de los países vecinos. Toda la región sufrió un periodo de escaso crecimiento o franco decrecimiento en el valor agregado por la industrial manufacturera en la primera mitad de la década de los 80. En Bolivia es notorio: el decrecimiento del valor agregado de las manufacturas fue - 6%. En los periodos subsiguientes Bolivia ha estado a la par con el resto de la región, pero partía de un punto mucho mas bajo que la mayoría de los demás países.

**Cuadro 7.1: América Latina: Tasas de Crecimiento del Sector Manufacturero**

	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-1997
América Latina	1.1	1.5	2.6	nd
Argentina	4.9	0.4	4.7	7.7
Bolivia	-6.0	5.1	4.2	4.1
Brasil	-0.1	0.5	2.1	nd
Chile	-4.4	5.8	7.1	4.0
Colombia	1.7	6.0	1.9	-0.1
Ecuador	1.8	0.1	3.2	3.3
Perú	-2.3	-1.2	5.6	4.6
Uruguay	0.3	0.8	-1.5	4.9
Venezuela	5.9	3.6	3.2	0.6

Fuente: CEDLA 2000

En términos históricos, la participación de industria manufacturera en la producción nacional es muy estable, alrededor del 16 a 17%. Si bien la industria tiene una lenta recuperación de su

dramática crisis de mediados de ochenta, notamos que su crecimiento, no logra remontar a los niveles anteriores.

Pasemos ahora a conocer la estructura productiva industrial. Un primer acercamiento refiere a los establecimientos y su tamaño. En cuanto al número de los establecimientos, en la industria manufacturera se observa un crecimiento hasta 1996, y luego un declive absoluto. Este declive es provocado principalmente por una caída en el número de los establecimientos pequeños (de 5 a 14 empleados) que decaen en 20% entre 1995 y 1998. En el mismo período, el número de establecimientos medianos (de 15 a 49 empleados) cae en un 4%, mientras el número de grandes empresas (de 50 y más empleados) crece en 9%. Cabe señalar que este crecimiento de los grandes es, sin embargo, sobre un número inicial muy bajo: se trata de un universo que nunca sobrepasa de 240 unidades.

**Cuadro 7.2: Bolivia: Manufactura, distribución por tamaño de establecimientos**

Industrias	1988	1990	1992	1994	1996	1998
Pequeñas (5-14)	70%	74%	75%	75%	69%	64%
Medianas (15-49)	20%	16%	15%	15%	18%	21%
Grandes (50 y más)	10%	10%	10%	10%	13%	15%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: CEDLA 2000

El aporte relativo por tamaño de las empresas al valor agregado bruto refleja de manera dramática los cambios indicados arriba. El aporte relativo de las unidades pequeñas en la década entre 1988 y 1998 ha caído en más del 40%, mientras el aporte de los medianos cae en 60%. En el periodo el aporte relativo de los establecimientos grandes creció en 16%.

El peso proporcional creciente de las empresas grandes tiene varias implicaciones, este crecimiento se da, como señalamos, en un campo reducido y con un número reducido de actores, permitiendo en varios casos que unas cuantas empresas pueden efectivamente dominar el mercado. Por otro lado, que las grandes sean en términos relativos cada vez más grandes y con mayor aporte al valor agregado, y los pequeños cada vez más pequeños, apunta a una mayor polarización en el aparato productivo. Este tipo de polarización en las

condiciones de precariedad que implica la microempresa en Bolivia nos habla de las pocas probabilidades del surgimiento de tejidos o redes productivas virtuosas.

### **7.3.1. El perfil de las empresas grandes y medianas en los 90**

Las evidencias sugieren que en los noventa, se asiste a un proceso intenso de cierre y apertura de nuevas empresas en los diferentes rubros industriales con un balance positivo que se refleja en un aumento en el universo de empresas grandes y medianas. Las empresas registradas en este estrato en 1998, aumentan en casi un 50% del universo reflejado en 1992, con una progresión importante de las empresas grandes.

**Cuadro 7.3: Bolivia: Estructura del Sector manufacturero grande y mediano, distribución de los Establecimientos por estratos, 1990-1998**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Total	412	422	442	452	456	556	563	567	560
Medianas	255	257	265	275	271	341	333	338	326
Grandes	157	165	177	177	185	215	230	229	234
(1990=100)	100	100.5	112.7	112.7	117.8	136.9	146.5	145.8	149.0

Fuente: EIM, INE

Sin embargo, más importante que mostrar la variaciones numéricas, de lo que se trata es de reconocer la existencia de una planta industrial extremadamente reducida (en los noventa la proporción de empresas grandes en el total permanece en torno al 40% lo que representa 234 establecimientos a nivel nacional), en gran medida conformada al amparo de las políticas estatales de industrialización sustitutiva y en menor grado debido a la influencia de las políticas de libre mercado.

Un segundo elemento que caracteriza a la industria hasta el presente es que ha estado constituida básicamente por capitales nacionales; no parece haber un fortalecimiento de los grupos de capital industrial hasta finales de los noventa, lo que se refleja en el bajo dinamismo

de alianzas, o inversiones de riesgo compartido con empresas extranjeras y en su incipiente internacionalización mediante inversiones extranjeras directas. Apenas un 8% de las empresas industriales tiene algún vínculo con capitales foráneos (EC, INE, 1999).

En tercer lugar, en comparación con el inicio de la década, el perfil sectorial de la industria no ha sufrido cambios que permitan hacer referencia a transformaciones importantes. La tendencia es hacia una mayor concentración en las actividades productoras de bienes finales intensivos en mano de obra y en las ramas procesadoras de recursos naturales, mientras que la producción de bienes de capital y de productos intermedios parecen estar en retroceso.

En otro orden, excepto por las industrias tradicionales de alimentos y bebidas, el reducido número de establecimientos por rubro descubre también los rasgos oligopólicos del sector industrial en el país, asociado con el hecho de que la mayor parte de las empresas destinan su producción a los mercados locales (ámbitos geográficos de emplazamiento de las empresas). Los productos como el tabaco (monopólica), refinación del petróleo, metales comunes, maquinaria y equipo, tienen claramente esta configuración, que se ha venido acentuando desde los noventa.

### ***7.3.2. Contribución de la planta industrial a la generación de empleo***

Las limitaciones estructurales que derivan de la presencia de una reducida planta industrial, se hacen más patentes cuando se trata de su contribución en la generación de empleo. Mientras que la participación específica de las empresas grandes y medianas en el producto sectorial es altamente significativa con un aporte de 97% en la composición del valor agregado, con un signo contrario, su contribución al empleo permanente es relativamente modesta y tiende a decrecer. En efecto, la industria manufacturera participa con un 20% en el empleo urbano total, en tanto que la planta industrial grande y mediana ha pasado a generar empleo solamente para 29 de cada 100 ocupados en el sector. Esta proporción representaba en 1997 un aporte del 5.6 % al empleo urbano total.

**Cuadro 7.4: Bolivia. Industria manufacturera grande y mediana.  
Personal ocupado permanente por rubros de actividad, 1990-1998**

RUBROS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Alimentos, bebidas y tab.	10,075	10,498	11,469	11,302	11,718	14,137	15,108	15,317	15,554
Text. y prendas de vestir	5,041	5,223	5,574	6,420	6,438	7,169	7,594	7,930	7,423
Madera, excep. muebles	2,276	2,526	2,681	2,870	2,778	2,468	2,435	2,237	2,080
Papel e imprentas	2,029	1,988	2,224	2,346	2,515	3,272	3,567	3,777	4,088
Petróleo y químicos	3,451	3,605	4,179	4,055	4,396	4,756	4,915	5,500	5,764
Minerales no metálicos	2,633	2,658	2,929	3,080	2,965	3,366	3,663	3,955	4,108
Metálicas básicas	1,066	1,091	1,112	1,304	1,316	1,295	1,272	1,204	990
Maquinaria y equipo	1,419	1,538	1,636	1,839	1,910	1,602	2,076	2,119	2,076
Otras industrias	438	435	438	526	1,214	1,864	2,247	2,246	2,223
<b>TOTAL</b>	<b>28,428</b>	<b>29,562</b>	<b>32,242</b>	<b>33,742</b>	<b>35,250</b>	<b>39,929</b>	<b>42,877</b>	<b>44,285</b>	<b>44,306</b>
Empleo Industrial/ manufacturero			24.6			25.9		28.8	
Empleo industrial/ Urbano (En %)			4.8			4.8		5.6	

Fuente: EIM-INE, 1988-1998

En los noventa, la evolución del empleo en este estrato industrial muestra claramente que la posibilidad de generación de puestos de trabajo permanentes depende de la creación de nuevas empresas, en particular de empresas grandes. El aumento en el personal ocupado se produce con mayor intensidad desde 1995, momento en el cual comienza a crecer el número de establecimientos económicos de mayor tamaño, lo que significa que la nueva planta industrial continúa siendo intensiva en mano de obra. Esta tendencia contrasta con el estrato de las empresas medianas entre las cuales variaciones en el número de empresas no afectan significativamente al volumen de ocupados.

Es revelador el hecho de que con un aumento importante en el número de empresas el promedio de ocupados no se hubiera modificado significativamente; entre las grandes éste evoluciona de 137 a 154 en la década, mientras que en las empresas medianas el promedio se mantiene invariable en torno a las 25 personas ocupadas. Visto el subsector en su conjunto, el promedio de ocupados evoluciona desde 69 a 79 personas; En otros términos no solamente la planta industrial es reducida sino que, bajo su actual configuración, su capacidad de generación de empleo es y seguirá siendo relativamente escasa.

Podría argumentarse que esta tendencia responde a un proceso de sustitución de empleo por capital en las empresas; sin embargo las inversiones en bienes de capital medidas a través de la formación bruta de capital fijo, si bien son crecientes, aparecen también fuertemente



concentradas en aquellos rubros y empresas que más contribuyen al producto industrial (aceites, bebidas gaseosas, cemento, editoriales); por lo tanto, el volumen de empleo permanente parece corresponderse mejor con las estrategias de conformación de un núcleo base de trabajadores relativamente reducido pero suficiente para garantizar la continuidad de los procesos productivos en las empresas, el mismo que se completa con personal eventual en función de las variaciones de la demanda en el mercado.

### ***7.3.3. Orientación a cambios en la organización productiva y del trabajo.***

En un reciente estudio realizado por Escobar (2002) podemos constatar algunos cambios en la organización productiva y en las estrategias empresariales que, en lugar de dirigirse hacia la búsqueda de mayor competitividad, han optado por el camino bajo de reducir al máximo el costo laboral.

Según el estudio, la flexibilidad adopta en Bolivia diversas formas, siendo las más importantes:

- i) la flexibilidad numérica o contractual que permite a los empleadores ajustar el número de personal en función de las variaciones de la demanda por productos;
- ii) la flexibilidad en el tiempo de trabajo o la posibilidad para variar por períodos determinados o de manera permanente la duración de las jornadas laborales;
- iii) la flexibilidad funcional que supone la rotación en distintas tareas de una actividad o entre diversas actividades, o la exigencia de que un mismo trabajador pueda desempeñarse en más de un puesto de trabajo;
- iv) la flexibilidad salarial, dirigida al ajuste del nivel de remuneraciones en función de las condiciones económicas de la empresa.

En el sector industrial, los cambios en los patrones contractuales, abarcan uno o más de estos ámbitos de la flexibilidad laboral, generando condiciones de inestabilidad e incertidumbre así como situaciones de disponibilidad permanente y sometimiento de los trabajadores a las exigencias de las empresas.

Estas nuevas condiciones del empleo manufacturero ocurren en el marco de la atomización de la acción colectiva de los trabajadores, a la que precisamente la flexibilidad laboral apuntaba como objetivo. Así, el temor al despido, a la imposibilidad real de reinserción laboral luego de la cesantía, conducen a una mayor subordinación de los trabajadores y al debilitamiento de su participación y acción sindical. En conjunto, estas tendencias remiten a un escenario de sobreexplotación, de los individuos y grupos fabriles en la industria manufacturera y a una marcada desprotección tanto por parte del Estado como de los debilitados y escasos sindicatos.

Entre los principales indicadores de la precariedad laboral que acarrearán las estrategias de uso flexible de la mano de obra en la industria se pueden señalar los siguientes<sup>69</sup>:

- Mayor inestabilidad o discontinuidad del trabajo, riesgo elevado de pérdida, incertidumbre y temporalidad que afecta al 18% de los trabajadores; a esto se suma un porcentaje adicional de trabajadores sujetos a contratos temporales vía la subcontratación o externalización de tareas que no son contabilizados como parte de la planilla de las empresas.
- Disponibilidad permanente y jornadas extensas. Tanto su escasa capacidad de generación de empleo como la competencia laboral que proviene de una creciente oferta de mano de obra, crean las condiciones para una mayor subordinación de los trabajadores, quienes están obligados a sujetarse a jornadas extensas sin una compensación salarial equivalente. Desde 1985, el porcentaje de trabajadores que tiene una jornada superior a 48 horas semanales ha pasado de 12.8% a 44%, es decir que ya casi la mitad de los trabajadores, velando por mantener su puesto de trabajo, está sometido a una forma de explotación que tiene serios impactos sobre su vida familiar y social.
- Control sobre el trabajo. Muchos testimonios de los trabajadores señalan que a nombre de nuevas formas de organización del trabajo se han desarrollado prácticas de trabajo en equipo, o círculos de calidad, las mismas que antes que orientarse al

---

<sup>69</sup> La información utilizada en este apartado proviene de las encuestas integradas de hogares y de la encuesta nacional de empleo, con referencia a la manufactura empresarial EIH, ENE, INE, 1985-1997.

enriquecimiento de tareas o mejorar la calidad del producto tienen como propósito un mayor control de tiempos muertos y la intensificación del trabajo. En empresas donde predominan técnicas tayloristas de producción, también han aumentado los controles de tiempo y movimiento, se han reducido los períodos de descanso y la vigilancia opera con mayor frecuencia a través de sistemas de video.

- Bajos salarios, despidos y recontrataciones con el salario mínimo. La vigencia de salarios mínimos, variables y por debajo de los costos básicos de reproducción de la fuerza de trabajo afecta a más de dos tercios de los trabajadores manuales en el sector; en esta situación confluyen la competencia laboral por los escasos puestos de trabajo disponibles y la adecuación constante del volumen de la fuerza de trabajo en las empresas en función de las fluctuaciones de la demanda por sus productos. Los casos más extremos de flexibilidad salarial se encuentran entre aquellos trabajadores que por temor al despido y al desempleo, se sujetan a prácticas de retiro y posterior recontratación como trabajadores nuevos sujetos al pago de montos equivalentes al salario mínimo.
- Desprotección social del trabajador. Esta situación se puede ilustrar con indicadores de acceso a prestaciones sociales que provienen de una encuesta reciente realizada en la ciudad de La Paz (ECEDLA, 2000). En el 2000, solamente el 60% de los trabajadores de la industria empresarial tenía acceso a las prestaciones de salud y de seguridad social, con grandes diferencias entre los empleados y los obreros. Mientras que los primeros todavía gozaban de protección social en un 80% de los casos, entre los obreros solamente el 42% tenía acceso a los beneficios de salud y seguridad social. Es decir, que a los bajos salarios se añaden otros factores que hacen todavía más precario el trabajo industrial, en particular de aquellos vinculados directamente con la producción.

De esta manera, “el desarrollo del discurso y la práctica de la flexibilidad en las empresas, ha sido una de las estrategias que ha propiciado el despliegue significativo de situaciones de incertidumbre y precariedad laboral de los trabajadores de la industria, como expresión de la

mayor subordinación del trabajo al capital y las posibilidades objetivadas de su mayor explotación” (Salvia 2000:5). A esto contribuye el debilitamiento de los sindicatos y la menor participación de los trabajadores en los mismos.

Veamos a continuación algunos rasgos demográficos de la composición de la mano de obra fabril. Mientras un alto índice de masculinidad es el rasgo permanente de la composición del empleo de obreros por sexos (ocupan 83% de los puestos de trabajo), el cambio que se observa es hacia una mayor contratación de personal femenino para las tareas vinculadas con la administración y la gestión, con una clara tendencia selectiva hacia mujeres jóvenes y con mayores niveles de educación formal.

En cuanto a la edad, el promedio general permanece en torno a los 32 años con una variación ligera hacia un promedio más joven en el caso de las mujeres por la tendencia antes señalada (30 a 29 años), mientras que las edades promedio aumentan o se mantienen en aquellos rubros que exigen mayor conocimiento o especialización de los trabajadores respecto al resto de las actividades. Estos datos, más que mostrar la escasa propensión al cambio en el perfil etéreo de los trabajadores, estarían reflejando dos aspectos: el primero, que la sustitución de trabajadores de mayor edad por otros más jóvenes tuvo lugar en la fase inicial del ajuste estructural entre 1985 y 1989; en efecto, luego del despido masivo en la segunda mitad de los ochenta la restauración de las tasas de crecimiento favoreció a la generación de empleo, con una opción clara de las empresas por el reclutamiento de trabajadores más jóvenes y con menor trayectoria sindical.

El segundo aspecto, se vincula con la flexibilidad laboral ampliamente difundida en el sector industrial, donde la sustitución de trabajadores de mayor edad por jóvenes coexiste con otras prácticas destinadas a la reducción de los salarios y costos laborales indirectos que consisten en el retiro de trabajadores de mayor edad para su recontractación posterior sin antigüedad y con salarios más bajos. De este modo las estructuras promedio se ajustan dando como resultado pocas variaciones en el tiempo.

Donde se evidencian cambios de relativa importancia es en los niveles educativos promedio de los trabajadores de la industria. En la década, la escolaridad promedio se ha incrementado de 8.9 a 10 años de estudio, un aumento que puede considerarse significativo. A pesar de este cambio y asumiendo que el nivel promedio está influido por la propensión a captar recursos humanos con mayor calificación para las tareas de gerencia y administración, las variaciones en el perfil educativo de los obreros posiblemente sean menores en correspondencia con la escasa difusión de procesos de reestructuración productiva en el sector.

A la luz de esta trayectoria en las características adscritas y adquiridas de los trabajadores, es posible concluir que el perfil predominante de los trabajadores de la industria en la década sigue siendo el tradicional: hombres, de edades adultas jóvenes y con niveles educativos formales promedio equivalentes a la secundaria incompleta.

Esta breve contextualización de la industria manufacturera en los noventa permite resumir un escenario que tendrán relación directa con el comportamiento individual y colectivo de los trabajadores: la forma cómo las empresas se han ido ajustando al nuevo escenario de liberalización de los mercados y a la apertura comercial ha sido diversa. Sin embargo, han sido dominantes las estrategias defensivas de reestructuración productiva basadas en el ahorro de costos laborales; aún en el caso de un pequeño núcleo de empresas que han ingresado en estrategias parciales de cambio en la base técnica y de organización del proceso productivo, el uso flexible de la fuerza de trabajo y su explotación creciente continúan siendo el soporte de la generación de ganancia y acumulación. Este proceso ha sido muy bien acompañado por la creciente precarización del mercado de trabajo cuya tasa de desempleo abierto (11%) se constituye en una amenaza permanente sobre la conciencia de los trabajadores.

#### **7.4. El trabajo en las fábricas: estudio de caso de tres empresas en Santa Cruz**

El trabajo, entendido como relación social más que como un intercambio mercantil, es un espacio privilegiado de la construcción y recreación de marcos subjetivos e identitarios. En la fábrica no sólo se transforma la materia prima en bienes de uso o cambio, sino que también se producen y reproducen obreros, cultural y simbólicamente, a través de las relaciones sociales

que se establecen, las reglas que se acatan, los procesos de aprendizaje, y las formas de expresión de los sujetos.

Las personas se incorporan a los segmentos del tejido social al establecer relaciones con otras personas –sean sus iguales o diferentes- mediante el desempeño de un trabajo. Así, el sujeto, mediante el ejercicio cotidiano de su labor, pone en práctica valores, saberes y sentimientos: así como formas de relacionarse y organizarse. Estas acciones objetivas y marcos subjetivos, a su vez, producen formas de identificación en relación con la actividad que realiza y de identificación con otros que comparten su lugar en la producción y su posición en la sociedad a la que pertenecen. Así, sin volver a plantear la centralidad del trabajo en la definición de la identidad del sujeto, podemos afirmar que la fábrica es uno de los espacios constitutivos de la identidad de los sujetos, tanto por la intensidad de las relaciones que genera como por la extensión del tiempo que destinamos a él.

En el presente apartado presentamos los resultados del trabajo de campo de tres estudios de caso: las empresas Kimberly, Cimal y Unagro cuyos trabajadores nos ayudarán a comprender los campos subjetivos e identitarios que se fortalecen o debilitan en trabajo cotidiano.

#### ***7.4.1. Ingreso al mercado laboral***

Un primer dato que nos conduce al ámbito laboral es preguntarnos por el ingreso de nuestros encuestados y entrevistados al mercado de trabajo. En primer lugar consideremos la edad a la que los trabajadores inicia su historia laboral. Como podemos ver, la edad más frecuente es de 19 a los 23 años, poco después de terminado el bachillerato (41%). Un segundo grupo también numeroso (36%) son quienes ingresan entre los 13 y 18 años, edad en que se cursa la educación secundaria. Así, podemos decir que 77% de los entrevistados ingresa al mercado de trabajo entre los 13 y 23 años y la moda la encontramos en los 19 años.

*Cuadro 7.5: Edad de ingreso al mercado laboral*

	Porcentaje
8 a 12 años	7.6
13 a 18 años	36.4
19 a 23 años	40.9
24 adelante	15.2
Total	100.0

Si analizamos esta misma información por el sexo de los entrevistados podemos ver que las mujeres tienden a ingresar al mercado mucho después que los hombres. Así, la mayoría de las mujeres ingresa después de los 19 años (68%) y un número considerable lo hace incluso posterior a sus 24 años (28%). En el caso de los varones, un número considerable (44%) ya había ingresado al mercado entre los 13 y los 18 años y un número muy bajo ingresa después de sus 24 años (7%).

**Cuadro 7.6: Edad de ingreso al mercado laboral por sexo**

	Primer empleo				Total
	8 a 12 años	13 a 18 años	19 a 23 años	24 adelante	
SEXO femenino	8.0%	24.0%	40.0%	28.0%	100.0%
masculino	7.3%	43.9%	41.5%	7.3%	100.0%
Total	7.6%	36.4%	40.9%	15.2%	100.0%

Como podemos apreciar por el cuadro siguiente, los salarios con que se ingresan al mercado de trabajo son muy bajos. La mayoría (47%) ingresa con menos de 400 pesos y en muchos de estos casos reciben salarios simbólicos como 100 o 200 pesos pues sus empleadores consideraban que siendo hijos no necesitaban contar con salarios completos sino complementarios<sup>70</sup>.

**Cuadro 7.7: Primer salario de los entrevistados**

	Porcentaje
30 - 400 pesos (\$66)	47.0
401 - 800 pesos (\$133)	42.4
801 - 1200 pesos (\$200)	4.5
1200 - 1600 pesos (\$266)	6.1
Total	100.0

<sup>70</sup> La canasta alimentaria mínima está fijada en 800 pesos.

Si observamos los sectores donde las personas se incorporan al mercado de trabajo veremos que no hay tanta movilidad laboral intersectorial como se podría esperar. Un 53% de las personas ingresan a un trabajo industrial en su primer empleo y permanecen en el en toda su trayectoria laboral. Un segundo grupo también numeroso es el de las personas que ingresan por el sector de servicios, sobre todo como empleados en jardinería, limpieza, talleres familiares de servicio, etc. y luego permanecen en el sector industrial

**Cuadro 7.8: Sector de ingreso al mercado de trabajo**

	Porcentaje
comercio	7.6
servicios	27.3
industria	53.0
trab. doméstico	9.1
agricultura	3.0
Total	100.0

Para tener una visión más clara de la movilidad laboral entre los distintos sectores, hemos elaborado una clasificación que permite visualizar, según los tres empleos más importantes del entrevistado<sup>71</sup>, algunas de las movilidades laborales más comunes.

Como podemos ver, el porcentaje de trabajadores que ingresan a la industria y permanecen en ella es bastante alto (50%), ya sea en una empresa, dos empresas o tres empresas. El número de personas que ingresan a los servicios y luego, en su segundo empleo importante pasan a la industria y permanecen allí también es muy importante (21%) mientras que el paso del comercio a la industria parece ser un tránsito menos probable (6%). En el caso de las mujeres, un ingreso muy recurrido parece ser el trabajo como empleadas domésticas desde donde se integran posteriormente a la industria.

**Cuadro 7.9. Tipos de trayectorias laborales**

	1 empleo	2 empleo	3 empleo	Porcentaje
1	INDUSTRIA			19.8%
2	INDUSTRIA	INDUSTRIA		25.8%
3	INDUSTRIA	INDUSTRIA	INDUSTRIA	4.5%
4	EMP. DOMÉSTICA	INDUSTRIA		6.0%
5	EMP. DOMESTICA	AGRICULTURA	INDUSTRIA	1.5%

<sup>71</sup> La selección de los empleos tiene dos criterios: la opinión del propio entrevistado quien jerarquiza sus empleos y la mayor duración de los mismos en su vida laboral (todos tiene una duración de 5 años o más).



6	EMP. DOMESTICA	COMERCIO	INDUSTRIA	1.5%
7	SERVICIOS	INDUSTRIA		21.2%
8	SERVICIOS	INDUSTRIA	INDUSTRIA	6.1%
9	COMERCIO	INDUSTRIA		6.1%
10	COMERCIO	SERVICIOS	INDUSTRIA	1.5%
11	INDUSTRIA	SERVICIOS	INDUSTRIA	3.0%
12	AGRÍCOLA	INDUSTRIA	INDUSTRIA	3.0%

Así, podemos concluir que el ingreso al mercado laboral por parte de los entrevistados se realiza alrededor de los 19 años y por lo general hay muy poca movilidad entre los distintos segmentos del mercado de trabajo. Los salarios con los que se ingresa son muy bajos y se encuentran por debajo de los 100 dólares americanos, sin distinción de sexo a nivel de instrucción. Lo interesante para nuestro análisis sobre la identidad es el apego que tienen los trabajadores hacia el trabajo fabril, demostrado en la poca variabilidad de sus trayectorias laborales. Así, es muy común encontrar trabajadores cuya vida laboral se haya desarrollado íntegramente en las fábricas. Una vez considerado este tema centrémonos en la organización del trabajo en las tres empresas estudiadas con mayor detalle.

#### ***7.4.2. La organización del trabajo en las fábricas***

En las tres fábricas que hemos analizado, la organización del trabajo y el liderazgo gerencial tienen ciertas particularidades, aunque una característica común a todos es que se trata de estrategias tradicionales de organización productiva.

En el primer caso, un ingenio azucarero, la organización de la producción está basada en el conocimiento y experiencia de sus obreros con intervenciones puntuales de los ingenieros sólo en la resolución de problemas con el equipo o maquinaria y en el control del producto. Los obreros más antiguos controlan prácticamente todo el proceso de producción puesto que en esta empresa la gerencia centra su atención en la provisión de materia prima (caña de azúcar), el control de calidad del producto terminado, y la fijación de cupos productivos que son negociados con los obreros a través de complejos sistemas de bonos y aumento de pago por horas extras de trabajo.

La organización del trabajo está más cercana a una lógica pre-industrial donde un “maestro” controla una sección del proceso y tiene a su cargo un conjunto de ayudantes cuya función de aprendizaje se combina con una serie de rituales de paso para obtener el respeto y la jerarquía que sólo el conocimiento del funcionamiento de la maquinaria, dominio del producto y la experiencia en la solución de problemas puede dársela. Así, las jerarquías internas están muy marcadas por una serie de distintivos simbólicos que se expresan en el habla, las actitudes entre obreros y el trato con los “ingenieros” quienes constantemente disputan el control del proceso productivo sin lograrlo<sup>72</sup>. En un tercer segmento, debajo de los ingenieros y maestros se encuentran los ayudantes, obreros jóvenes no calificados que deben constantemente dar muestras de lealtad y voluntad hacia sus maestros para que éstos les trasmitan sus secretos. Los maestros actúan como protectores de sus ayudantes tanto como sus disciplinadores.

Por último se encuentra un grupo cuyas condiciones laborales son las más precarias. Se trata de los “destajistas” contratados sólo por la temporada de zafra sin beneficios sociales y pago por jornada trabajada. Estos obreros, claramente discriminados por el resto de trabajadores “de planta” son los responsables del trabajo más pesado (llenado de bolsas de azúcar, cargado de camiones, apilación de caña, etc.) y que se constituyen en el recordatorio diario de la presión ejercida por los subempleados que aceptan condiciones laborales y salarios mucho más bajos que el personal de planta.

La segunda empresa, procesadora de madera, se define más en los marcos de la organización taylorista del trabajo. En esta empresa, lo que prima es la cantidad por encima de la calidad del producto. Cada trabajador tiene un sueldo básico asignado a un cupo diario de producción, todo lo que logre realizar por encima de ese cupo es pagado como un bono de productividad. Este arreglo – implementado sólo hace tres años- genera un ritmo frenético impuesto por los propios trabajadores. Además, la empresa tiene el privilegio de regular la sobreproducción cuando el mercado no lo requiere enviando “a descansar a su casa unos días” a algunos trabajadores que ya hayan completado su cupo mínimo mensual. El control de la producción

---

<sup>72</sup> Una de las gestas que más gustan relatar los viejos obreros es cuando lograron el despido de un ingeniero experto brasileño contratado por la empresa que intentó reorganizar la producción. Después de una serie de conflictos internos, boicots en la producción de la *melaza* y estrategia de tortuguismo el ingeniero fue despedido aún cuando la empresa reconocía que sus métodos eran “científicamente mejores”.

por parte de la gerencia se centra – como en el caso anterior- en el producto final. rechazando los productos defectuosos o volviendo a hacerlos procesar.

Las distinciones internas en la planta están dadas más en función a las secciones en que cada obrero trabaja que a la habilidad o experiencia en el trabajo. Aunque la empresa a intentado romper esos nichos de poder a partir de la rotación interna del personal, el descenso en la producción los ha llevado a renunciar a este intento, tolerando un *laissez faire* en las distintas secciones que organizan su producción mediante acuerdos internos, redes de solidaridad y control horizontal.

Se podría afirmar que, en la primera y segunda empresa, el interés de la gerencia no está en el disciplinamiento de los trabajadores y se podría decir que hay importantes grados de libertad en la organización del ritmo de trabajo presionado ante todo por criterios salarialistas. Los obreros lo plantean como “aquí nadie te molesta si haces tu trabajo”o “cada quien sabe que hacer y como hacerlo, los de arriba ni se meten”, sin embargo este sistema ha incrementado de manera drástica el control que ejercen los propios compañeros, tanto los que trabajan más y elevan las expectativas de productividad por obrero como los que trabajan menos o faltan pues perjudican al grupo en el que se incorporan.

Por último comparamos la empresa de productos de papel. Esta compañía nace con capital nacional pero desde hace dos años la mayor parte de sus acciones son adquiridas por la trasnacional Kimberly SRL. La primera gerencia (de origen local) se caracterizaba por mantener un clima laboral muy bueno, con salarios por encima de la media y con un liderazgo paternalista que sobrepasaba los límites de la fábrica y otorgaba beneficios de bienestar para las familias de los trabajadores (becas de educación, vivienda, seguros de salud, etc.) esta empresa no tenía sindicato y los mimos trabajadores declaran que “no lo necesitaban” puesto que el gerente y su personal de confianza tenía una política de puertas abiertas y negociación en los reclamos; el propio empresario mandaba un “representante” de su confianza a las asambleas de la Federación de Fabriles.

A partir de la compra de la empresa por Kimberly, un nuevo equipo gerencial de origen colombiano intenta romper con el paternalismo de la anterior administración y busca implementar un método más burocratizado. Sin embargo, este cambio ha sido muy resistido por los trabajadores que se han sentido avasallados en varios aspectos: en lo económico, con la pérdida de varios bonos productivos y con la reducción real de sus salarios; en el aumento de la intensidad del trabajo por reducción de personal y la aplicación de multitareas en los puestos de trabajo; y sobre todo en aspectos “morales”, puesto que los supervisores extranjeros utilizaban el maltrato verbal como estrategia de intimidación principalmente con las obreras.

La resistencia a esta nueva forma de trabajo los llevó el año pasado a crear un sindicato en la empresa, cosa que sorprendió a los nuevos gerentes y en expresión de los trabajadores “los tomó desprevenidos porque cuando quisieron dar marcha atrás ya el sindicato era legal”. En este marco se inicia la constante disputa en contra la imposición de una nueva forma de organización del proceso productivo basada en grupos de trabajo (pero vaciados de su contenido enriquecedor y participativo). Se trata de la conformación de equipos a cargo de una coordinadora donde, con un sistema básicamente fordista, varias tareas son desempeñadas por los distintos miembros del grupo. Lo único que los obreros reconocen en el cambio es que se genera un ambiente de competencia entre los grupos por mayores niveles de producción pero que ese aumento productivo no se ve reflejado en su ingreso.

Considero que en esta empresa todavía no se ha podido consolidar un sistema productivo definitivo; las disputas y quejas son constantes y la negociación en busca de un equilibrio está en proceso. Tampoco los nuevos gerentes logran consolidar una legitimidad que pareciera haber conseguido la anterior gerencia con un sistema de dominio paternalista, y por ello los trabajadores sienten que se ha transitado a un modelo más burocrático pero al mismo tiempo más despótico y unilateral. Esos sentimientos de exclusión en la toma de decisiones y en la solución de problemas en el proceso productivo está presente en todas las entrevistas. Veamos algunos ejemplos:

*“No siempre se toma en cuenta al obrero porque ellos más dicen no que el obrero esta en segundo grado toda la vida, nosotros los obreros estamos en segundo lado, para eso de la producción, para ellos la maquina da, pero el obrero no, por ejemplo trabajamos doce*

*horas y a veces nos rendimos, el obrero no es como la máquina, la máquina pues se le da y da, nosotros los obreros estamos en segundo grado como siempre lo han hecho. Cuando hay problema recién se lo toma en cuenta toda la vida porque dice es el operador y es el culpable, dicen, se durmió el trabajador dicen, es lo primero, el operador es el culpable, es lo primero que dicen” (ent. 3)*

*“Algunos opinan por las pérdidas que botan, algún productos, mala administración en la fábrica, opinan y muy rara vez lo toman en cuenta porque lo que hacen ellos está bien y si hay errores es culpa del obrero” (ent. 5)*

*“Participación, eso hay de vez en cuando, pero como usted sabe, siempre que comete error alguien de más arriba, culpan al de abajo. Un caso se dio, Perucho no, han movido el motor y uno de los motores se rajó y se la echaron, siempre se la echan al trabajador” (ent. 10).*

*“El obrero tiene sus ideas que son buenas pero en este caso, como los jefes han estudiado más que uno, son superiores, casi no nos toman en cuenta. Pero a veces, cuando ya le sale mal la cosa a ellos, recién se acuerdan de uno, ha este dijo así y debió ser así” (ent. 18).*

*“Lógico, cada uno está consiente del trabajo que pone y a la vez, aunque sea un contrato temporal, uno está comprometido prácticamente con la empresa. Al obrero no lo toman en cuenta cuando hay problemas, siempre el que se lleva el cintillo es el que manda porque ellos están en la oficina y ni saben que pasa y después dicen, el ingeniero fulano, sin embargo es por información de los obreros. Cuando hay un problema lo soluciona el trabajador y el ingeniero después se apropia de las ideas” (ent. 26).*

*“En una fábrica siempre el obrero es el que está mas consustanciado con el trabajo, no hay un ingeniero que sepa todo, siempre es el obrero, por los años que uno está toditos los días ahí, en ese aspecto ahora el Ing. que tenemos es bien o sea el dice son ustedes los que saben más, con el concurso de ustedes y mi conocimiento vamos ha hacer bien el trabajo, eso se ha visto mucho, porque antes teníamos problemas con un Ing. que trabajaba aquí y era argentino o chileno, un consultor o algo así, un tipo charlatán y daba instructivos que después se hacía el loco y quienes eran los fregados éramos nosotros porque empezábamos a ver y no daba resultado, hasta que varias veces se le ha dicho que no servía lo que decía y no hacía caso, un día llega el dueño y pilla unos tachos rebalsando y grita ¿por qué? Porqué no funciona, y se dio cuanta que votábamos jugo, votábamos melau y no puede ser, todo por culpa de Carvonelli y de ahí creo que ya lo despacharon, al final dejaron de contratarlo al tipo. Y después ya comenzamos a sacar buena azúcar, sin ayuda de afuera, nosotros nomás pero con el concurso de ambos, el trabajador está toditos los días y toditos los años y sabe mejor que nadie como hay que hacer el trabajo. (ent. 30).*

Analizaremos ahora algunos rasgos generales de las condiciones de trabajo así como las modalidades concretas de reclutamiento, contratación y ascenso de las empresas. Cada empresa prefiere diferentes modalidades de reclutamiento de sus trabajadores. Kimberly

parece preferir las recomendaciones de sus propios empleados quienes presentan como postulantes a sus amigos (54%). Unagro, en cambio, parece que prefiere las redes familiares para el reclutamiento (54%); esta empresa también es quien acepta recomendaciones de cooperativas o empresas subcontratistas que les envían personal. Por último, Cimal no muestra preferencia por ninguna de estas formas y equilibra las recomendaciones con la contratación por méritos del propio empleado.

**Cuadro 7.10: Forma de ingreso al trabajo por empresa**

	Ingreso a la empresa				Total
	Recomend. de conocido	Recomend. de familiar	Mérito propio	Recomend. corporativa	
Kimberly	54.5%	27.3%	18.2%		100.0%
Unagro	22.7%	54.5%	13.6%	9.1%	100.0%
Cimal	36.4%	31.8%	31.8%		100.0%
Total	37.9%	37.9%	21.2%	3.0%	100.0%

La antigüedad en la empresa, uno de los factores que podrían contribuir a la mayor o menor identificación de un trabajador con sus compañeros, está equitativamente distribuida en los cuatro grupos que hemos establecido. Así. Aquellos con menos experiencia son la mayoría pero relativa (36%) y los menos numerosos son los que cuentan con más de 21 años de experiencia laboral en la empresa (12%).

**Cuadro 7.11: Antigüedad en la empresa actual**

	Porcentaje
0 a 5 años	36.4
6 a 10 años	24.2
11 a 20 años	27.3
más de 21 años	12.1
Total	100.0

La antigüedad en la empresa, considerada por sexo nos proporciona la siguiente información: las mujeres en su mayoría tiene menor antigüedad acumulada puesto que la mayoría (48%) tiene menos de 5 años trabajando en la empresa. Sólo un 20% llega a más de 11 años y ninguna sobrepasa los 20. En el caso de los varones, dos grupos son numerosos, por una parte, los que tiene poca antigüedad (29%) pero también aquellos que cuentan con más de 11 años (32%): así también, son los únicos que en un número considerable (19%) tienen más de 21 años de antigüedad.

**Cuadro 7.12: Antigüedad por sexo**

	Antigüedad en la empresa				Total
	0 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	más de 21 años	
Femenino	48.0%	32.0%	20.0%		100.0%
Masculino	29.3%	19.5%	31.7%	19.5%	100.0%
Total	36.4%	24.2%	27.3%	12.1%	100.0%

En el caso de las tres empresas estudiadas, tal parece que Kimberly y Cimal tienen preferencia por trabajadores nuevos (50% menos de 5 años) mientras que Unagro prefiere mantener a sus trabajadores antiguos (68% tiene más de 11 años de antigüedad).

**Cuadro 7.13: Antigüedad por empresa**

	Antigüedad en la empresa				Total
	0 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	más de 21 años	
Kimberly	50.0%	36.4%	13.6%		100.0%
Unagro	9.1%	22.7%	54.5%	13.6%	100.0%
Cimal	50.0%	13.6%	13.6%	22.7%	100.0%
Total	36.4%	24.2%	27.3%	12.1%	100.0%

Ahora centraremos nuestra atención en el tema salarial. El ingreso actual que reciben los trabajadores se encuentra en un rango de 401 a 2400 pesos, es decir, un obrero puede ganar hasta seis veces más que otro dependiendo de su especialidad, antigüedad y empresa en la que trabaja. La mayoría (59%) se halla en el rango de los 801 y 1200 pesos y la moda es un salario de 800; 73 pesos por debajo del promedio departamental<sup>73</sup>.

<sup>73</sup> El promedio del salario obrero en el departamento está en 873 bolivianos. (INE, Encuesta Integrada de Hogares 1997)

**Cuadro 7.14: Salario Actual**

	Porcentaje
401 - 800 pesos (\$133)	21.2
801 - 1200 pesos (\$200)	59.1
1200 - 2400 pesos (\$400)	19.7
Total	100.0

Los datos analizados con el cruce de la variable sexo nos muestran que la mayor parte de las mujeres se ubica en el rango de salario promedio (56%) aunque hay un número considerable de ellas que obtiene un ingreso muy por debajo de este (36%). En el caso de los varones, aquellos con ingreso promedio también son los más numerosos (61%) y aquellos que aceptan un ingreso por debajo de este son muchos menos que las mujeres (12%). En el nivel de un ingreso superior al promedio tenemos a un 25% y 26% en el caso de las mujeres y hombres por igual. Si consideramos esta misma información por rangos de edad, veremos que como es de esperarse, los jóvenes aceptan salarios por debajo del promedio (un poco más las mujeres que los hombres) mientras que los salarios más altos se concentran en personas con mayor edad.

**Cuadro 7.15: Salario Actual por sexo y edad**

SEXO		Salario			Total
		401 - 800 pesos (\$133)	801 - 1200 pesos (\$200)	1200 - 2400 pesos (\$400)	
femenino	Joven	42.9%	42.9%	14.3%	100.0%
	Adulto	30.0%	70.0%		100.0%
	Mayor		100.0%		100.0%
	Total	36.0%	56.0%	8.0%	100.0%
masculino	Joven	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
	Adulto	9.5%	61.9%	28.6%	100.0%
	Mayor		75.0%	25.0%	100.0%
	Total	12.2%	61.0%	26.8%	100.0%

Podemos ver que Unagro parece concentrar los salarios más altos de las tres empresas investigadas (36%) mientras que en Kimberly se concentran los salarios más bajos. En los tres



casos, la mayoría de los trabajadores reciben ingresos promedio (54%, 54%, 68%) y las diferencias se encuentran en una mayor o menos concentración de trabajadores que reciben un ingreso por debajo del promedio departamental.

**Cuadro 7.16: Salario Actual por empresa**

	Salario			Total
	401 - 800 pesos (\$133)	801 - 1200 pesos (\$200)	1200 - 2400 pesos (\$400)	
kimberly	40.9%	54.5%	4.5%	100.0%
Unagro	9.1%	54.5%	36.4%	100.0%
Cimal	13.6%	68.2%	18.2%	100.0%
<b>Total</b>	<b>21.2%</b>	<b>59.1%</b>	<b>19.7%</b>	<b>100.0%</b>

El nivel de instrucción parece ser una variable que no influye de manera determinante en el salario que el trabajador está dispuesto a recibir. Como podemos ver, en los tres niveles de instrucción hay salarios por encima y por debajo de la media departamental, e incluso llama la atención que las personas con una baja instrucción logran llegar a los salarios más altos en un porcentaje muy importante (25%). La antigüedad en la empresa tampoco parece ser una variable que determine el ingreso que el trabajador recibe. Así, encontramos a gente antigua en los niveles salariales bajos (5.6%, 12.5%) y encontramos a gente sin antigüedad en los niveles salariales altos (20%).

Analizaremos ahora las condiciones de trabajo en general para luego, en un cuadro, comparar cada caso por empresa. En primer lugar, podemos ver que un 61% de los trabajadores aún mantienen un contrato de planta que mantiene todos los derechos de ley. Las otras dos modalidades de contratos más utilizados son a destajo (es decir, el obrero recibe un pago por lo que produce) en un 24% y contratos temporales que limitan el periodo de trabajo (tres, seis, doce meses) en un 15% de los casos.

**Cuadro 7. 17: Tipo de contrato**

	Porcentaje
De Planta	60.6
Destajo	24.2
Temporal	15.2
Total	100.0

Respecto a la frecuencia de pago que prefieren las empresas, tal parece que la forma quincenal es la más utilizada (54%), aunque también un porcentaje alto lo hace mensualmente (29%). Es interesante el porcentaje, alto para algunas empresas como lo veremos más adelante que realiza pagos irregulares con montos parciales y arreglos casi semanales (11%).

**Cuadro 7.18: Frecuencia del pago**

	Porcentaje
Semanal	6.1
Quincenal	54.5
mensual	28.8
irregular	10.6
Total	100.0

Cuando la empresa otorga créditos, ya sea de manera excepcional por un accidente o necesidad urgente de algún trabajador o como política para adquisiciones de casa o terrenos es una manera de asegurar la permanencia del trabajador. En este caso, la práctica parece estar poco difundida aunque como lo veremos más adelante se concentra en una sola empresa.

**Cuadro 7.19: Obtención de crédito en la empresa**

	Porcentaje
Ha recibido crédito	18.2
No ha recibido crédito	81.8
Total	100.0

El margen de horas que se trabajan en la empresa van de 8 horas diarias (estipulado por Ley) y 12 horas diarias que es lo máximo encontrado. En algunas empresas estos horarios son variables según temporada alta o baja así como por el puesto de trabajo desempeñado por el obrero/a.

**Cuadro 7. 20: Horas diarias de trabajo**

	Porcentaje
8 horas	33.3
9 horas	22.7
10 horas	12.1
11 horas	28.8
12 horas	3.0
Total	100.0

Las horas extras, asumidas por muchos trabajadores como un complemento a su ingreso como vemos son sólo utilizadas en un 44% de los casos. Esta es una consecuencia de la crisis de mercados que enfrentan las empresas por lo que han tenido que rebajar sus niveles de producción.

**Cuadro 7.21: Cumplimiento de horas extras**

	Porcentaje
Cumple horas extras	43.9
No cumple horas extras	56.1
Total	100.0

Los turnos, sobre todo en horas de la noche son un poco más utilizados por las empresas que las horas extras, un 65% de los trabajadores declara trabajar turnos durante la semana, fines de semana o en horarios nocturnos.

**Cuadro 7.22: Cumplimiento de turnos**

	Porcentaje
Cumple turnos	65.2
No cumple turnos	34.8
Total	100.0

Las condiciones de trabajo de cada empresa difieren con ciertos márgenes según la ley y las diversas negociaciones se los permiten. En el caso de los tipos de contrato, encontramos que la mayoría todavía conserva contratos de planta que son aquellos que tiene todos los

beneficios de ley. Kimberly es la única empresa que no ha flexibilizado su forma de contratación y todos sus empleados trabajan bajo esta modalidad.

**Cuadro 7.23: Condiciones de trabajo en las empresas**

		Kimberly	Unagro	Cimal
Tipo de contratos	Planta	100%	45%	37%
	Destajo		41%	27%
	Temporal		14%	36%
Pago	Semanal			
	Quincenal	100%	27%	45%
	Mensual		73%	14%
	Irregular			41%
Crédito	Si	5%	5%	45%
	No	95%	95%	55%
Horarios	8 horas	100%		
	9 horas			64%
	10 horas			36%
	12 horas		100%	
Cumple horas extras	SI		100%	36%
	NO	100%		64%
Cumple turnos	SI	100%	91%	
	NO		9%	100%
Pago por horas extras y turnos	SI	100%	100%	36%
	NO			64%

#### **7.4.3. Arenas en disputa: las estrategias de distinción y poder en el piso del taller**

Si bien como hemos observado cada empresa varía en su forma de organización del trabajo, su política de personal, la intensidad del trabajo y sus estrategias de control, nos centraremos en algunos temas comunes que son de interés para nuestro análisis: las estrategias de distinción y ejercicio de poder de los distintos grupos en el piso de fábrica.

Un tema común en las tres empresas es el manejo simbólico de la diferenciación entre los grupos conformados por los gerentes y los obreros. La misma estructura física de la fábrica refuerza las jerarquías formales; con espacios amplios, elegantes y bien iluminados, primando la estética sobre la funcionalidad en el área de las oficinas; y espacios más descuidados, de colores más opacos, y con criterios prácticos de distribución del espacio para la producción.

Incluso en dos de los casos los gerentes y técnicos se encuentran un piso por encima del espacio de producción, lo que aumenta la distancia entre los grupos<sup>74</sup>.

Esta diferenciación simbólica que se inicia desde una percepción física de la distribución espacial está más marcada en las brechas salariales entre uno y otro grupo. Mientras que un obrero tiene un sueldo entre los 150 y 300 dólares mensuales, los salarios de un ingeniero o personal de confianza pueden ser de diez veces o más. Este es tal vez el tema que mayores sentimientos de odio y rechazo genera, puesto que los trabajadores se sienten estafados y consideran que no hay reciprocidad en el pago por su esfuerzo. Los reclamos más constantes son de que a los empresarios “sólo les importa la plata” o “ellos sólo ven por su ganancia, todo para ellos y nada para nosotros” aludiendo a un esquema de valores donde los empresarios y gerente están privilegiando principios de interés personal sobre los valores de justicia y reciprocidad<sup>75</sup>. O como lo expresa un obrero cuando sostiene:

*“cuando la empresa está mal nos piden el hombro, que los apoyemos, que nos ajustemos porque no hay aumento; pero cuando les va bien no reconocen nada de nuestro trabajo, igual siguen despidiendo gente y bajando los bonos, a ellos no les importa nada de nosotros”. (ent. 15)*

Así, un sentimiento permanente de injusticia es vivido por las brechas salariales que se presentan entre los dos grupos.

Este tema es central en los niveles de productividad en la empresa puesto que como hemos planteado anteriormente, en las tres fábricas el control del proceso de trabajo está en continua disputa entre los ingenieros/gerentes y los obreros. En ninguna encontramos pautas burocratizadas del trabajo por puestos o un manual de funciones y en las tres sólo existía un reglamento interno redactado en la década del 70 (en dictadura) cuyo contenido concreto era desconocido por el empleador tanto como por el empleado. Así, la producción “se saca” en negociaciones permanentes entre los operarios y los supervisores y por tanto la satisfacción

---

<sup>74</sup> En Kimberly, por ejemplo, los obreros habla de “los de arriba”, aludiendo a los supervisores e ingenieros utilizando un juego de palabras que refiere a la posición física de sus oficinas y también a las actitudes de superioridad que tienen.

<sup>75</sup> Es interesante apuntar que los empresarios, por su parte, tiene la misma queja: al obrero sólo le importa el salario; no se preocupa por la producción, la calidad o la situación financiera de la empresa, sostienen varios de ellos.

laboral y voluntad para el trabajo es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa y la producción con calidad<sup>76</sup>. Sin embargo los empresarios, muy abiertos a la hora de discutir temas sobre la innovación tecnológica, calidad o productividad, se niegan a tocar el problema de las remuneraciones salariales como variable del proceso productivo.

A pesar sentirse subvalorados económicamente por la gerencia, los trabajadores de las tres empresas muestran orgullo por el trabajo que realizan y por la compañía a la que pertenecen. Muchos relatos, anécdotas y frases cotidianas reconstruyen la satisfacción de ser trabajador, es decir, de pertenecer al grupo social que “se gana el pan diario” y no vive del trabajo ajeno, o “a expensas de la política”. Este es uno de los ejes primordiales de la construcción del reconocimiento como grupo puesto que el trabajo manual y el esfuerzo que requiere parece ser una de las mayores fuentes de dignidad de los sujetos. Si bien no pude escuchar a ninguno reconocerse como “proletario” o “fabril” o “asalariado” (frases muy recurridas en un discurso ligado al sindicalismo minero boliviano) el nombre recurrente con que hacen referencia a su condición de vida es el de “nosotros los trabajadores”. Esta marcada distinción grupal está contrapuesta a quienes en la percepción del obrero “no trabajan”: los empresarios, los políticos, los burócratas y en algunos casos incluso se alude a los oficinistas en general.

*“Para mi el trabajo no es cansado, es bueno, más tranquilo, o sea hay que saber sobrellevar, claro, hay gente que dice porque lo trata mal a uno, en cambio yo no extraño porque ya estoy acostumbrado al trabajo, no lo hallo mal” (ent. 8).*

*“Ser trabajador es digno, yo respeto a todos los que trabajan porque sé como cuesta ganarse le pan. Bueno, a nosotros con las apariencias a muchos nos convencen pero la realidad no es eso no? Prácticamente desde un principio se ha visto que el trabajador siempre ha sido explotado, no? o sea los empresarios nunca han tenido una conciencia hacia el obrero. Si uno no hiciera las horas extras, ese sacrificio, el sueldo no daba ni para medio comer, para morirse, ahorita en prezafra que no se gana nada, obligado a sacrificarlo a los hijos, a la mujer, haciendo cualquier cosa para ayudarse, por eso yo creo que los obreros tenemos que protestar pero unidos, todos de frente”. (ent. 28).*

---

<sup>76</sup> Esta percepción es compartida por Kruse en sus estudios de empresas en Cochabamba-Bolivia. El sostiene muy acertadamente que “los mecanismos operativos del proceso laboral se pueden entender como pactos o tenues equilibrios, cuyos detalles se renegocian a diario sobre terrenos conflictivos y cargados de relaciones de poder”. (2000:11).

*“Me gusta trabajar aquí, porque tengo hartos amigos, y eso es lo que extraño cuando no estoy aquí (...). Ahora no lo veo muy bueno por los tratos no? porque dividen ya estamos divididos a la vez, unos contratados, otros por trato y eso casi no me agrada no? unos tiene contrato y otros sin contrato. Yo por ejemplo que tengo hijos chicos a veces necesitan ellos la lactancia y eso a mi no me llega, no estoy asegurado y por esa parte no me gusta, y por otra, me gusta por mis amigos y esas cosas, el trabajo siempre es bueno”(ent. 22).*

En la encuesta nos interesa averiguar como sienten el trabajo los obreros y si tiene algún nivel de satisfacción en lo que hacen. El grupo se dividió en tres opciones que podríamos considera casi con la misma importancia. Un 39% considera que su trabajo es muy satisfactorio y le gusta desempeñarlo, un 39% también encuentra un poco de satisfacción aunque es más reservado en su gusto por lo que hace mientras que sólo un 21% declara que su trabajo no le gusta y se siente insatisfecho.

**Cuadro 7.24: Gusto por el trabajo**

	Porcentaje
Su trabajo le gusta mucho	39.4
Su trabajo le gusta poco	39.4
Su trabajo no le gusta nada	21.2
Total	100.0

Si intentamos identificar los grupos más satisfechos con su trabajo según el sexo del entrevistado, podremos apreciar que las mujeres encuentran mayor gusto en las labores fabriles que los hombres. Así, dentro de este grupo sólo hay un 4% que declara que su trabajo le disgusta mientras que en el caso de los varones este porcentaje sube a 32%. Esta distinción de género de la que pudimos percatarnos, como pudimos comprenderlo más adelante, está relacionado con que el trabajo fabril abre la posibilidad, sobre todo en las jóvenes, de integrarse plenamente al mundo público, con las interacciones sociales que esto conlleva, lo cual es muy apreciado en comparación al aislamiento que sufren no sólo en el trabajo doméstico de sus propios hogares sino cuando se incorporan mercado laboral en las ciudades como empleadas domésticas.

**Cuadro 7. 25: Gusto por el trabajo según sexo**

	Gusto por su trabajo			Total
	Le gusta mucho	Le gusta poco	No le gusta nada	
Femenino	48.0%	48.0%	4.0%	100.0%
Masculino	34.1%	34.1%	31.7%	100.0%
Total	39.4%	39.4%	21.2%	100.0%

Respecto a la edad, podemos notar que la mayoría de los jóvenes prefieren la opción media, es decir no están muy a gusto pero tampoco expresan disgusto. Por su parte, los adultos, en su mayoría se encuentran a gusto con lo que hacen, y por último los mayores son los que más disfrutan de su trabajo.

**Cuadro 7.26: Gusto por el trabajo por edad**

	Gusto por su trabajo			Total
	Le gusta mucho	Le gusta poco	No le gusta nada	
Jóven	26.9%	57.7%	15.4%	100.0%
Adulto	45.2%	29.0%	25.8%	100.0%
Mayor	55.6%	22.2%	22.2%	100.0%
Total	39.4%	39.4%	21.2%	100.0%

El nivel de instrucción parece ser un indicador que marca algunas diferencias entre los entrevistados. Así, los de instrucción baja parecen demostrar un mayor gusto por lo que hacen mientras que los de instrucción alta tienden a pensar que el trabajo es poco satisfactorio.



**Cuadro 7.27: Gusto por el trabajo por nivel de instrucción**

	Gusto por su trabajo			Total
	Le gusta mucho	Le gusta poco	No le gusta nada	
Baja	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
Media	37.5%	45.0%	17.5%	100.0%
Alta	35.7%	28.6%	35.7%	100.0%
Total	39.4%	39.4%	21.2%	100.0%

Por último, si consideramos esta variable por empresa, podemos afirmar que en Kimberly hay una relativa mayor satisfacción en el trabajo (45%), seguido por Cimal (40%). En el caso de Unagro, las posiciones se polarizan puesto que si bien hay un buen porcentaje de personas que disfrutan su trabajo (32%) el porcentaje que declara que no le gusta su trabajo es mucho más alto (45%).

**Cuadro 7.28: Gusto por el trabajo por empresa**

	Gusto por su trabajo			Total
	Le gusta mucho	Le gusta poco	No le gusta nada	
Kimberly	45.5%	50.0%	4.5%	100.0%
Unagro	31.8%	22.7%	45.5%	100.0%
Cimal	40.9%	45.5%	13.6%	100.0%
Total	39.4%	39.4%	21.2%	100.0%

También preguntamos que opinión tenían los trabajadores sobre su empresa, respecto a su posicionamiento en el mercado así como el prestigio que tenía en la sociedad cruceña. Las repuestas muestran que hay una visión muy positiva de la empresa en la que trabajan puesto que un 77% de los entrevistados la valora como una empresa buena o muy buena en el ámbito industrial.

**Cuadro 7.29: Opinión del obrero/a sobre la empresa**

	Porcentaje
Muy buena	30.3
Buena	47.0
Regular	13.6
Mala	9.1
Total	100.0

Considerando esta información por el sexo del entrevistado, podemos decir que las mujeres, en general son más positivas en la valoración de la empresa que los hombres. Así, 88% de ellas considera a su empresa como una buena o muy buena industria en Santa Cruz. En el caso de los varones, un 71% la valora de forma positiva mientras que un 15% la califica como una empresa mala en cuanto a su prestigio local.

**Cuadro 7.30: Opinión del obrero/a sobre la empresa por sexo**

	Opinión sobre la empresa				Total
	Muy buena	Buena	Regular	Mala	
Femenino	36.0%	52.0%	12.0%		100.0%
Masculino	26.8%	43.9%	14.6%	14.6%	100.0%
Total	30.3%	47.0%	13.6%	9.1%	100.0%

Respecto a la edad de los entrevistados, parece ser que los jóvenes están más confiados en el prestigio de su empresa puesto que un 92% de ellos tiene una buena opinión sobre ella, a más edad, la opinión va desmejorando hasta los mayores que en un 22% la consideran como una empresa mala en el sector industrial. Sobre el tema del nivel de instrucción, también notamos que hay una relación, a mayor instrucción se tiende a tener una visión un tanto más positiva. En grupo que peor considera su empresa es justamente el de un nivel bajo de instrucción (25%).

Si analizamos estos datos según la empresa donde trabaja el entrevistado veremos que las mejor conceptualizadas son Cimal (en un 95% de los obreros) y Kimberly (en un 86% de los obreros). Tal parece que los trabajadores de Unagro son los más críticos hacia la empresa.

**Cuadro 7.31: Opinión del obrero/a sobre su empresa**

	Opinión sobre la empresa				Total
	Muy buena	Buena	Regular	Mala	
Kimberly	27.3%	59.1%	13.6%		100.0%
Unagro	9.1%	40.9%	22.7%	27.3%	100.0%
Cimal	54.5%	40.9%	4.5%		100.0%
Total	30.3%	47.0%	13.6%	9.1%	100.0%

Este orgullo por la empresa y por su trabajo también tiene relación con comparaciones con sus semejantes no asalariados (en comercio o servicios informales) que los colocan en cierta ventaja respecto al conjunto de ocupados. Un salario, aunque insuficiente, es un ingreso seguro y parece ser muy valorado en épocas de crisis; sobre todo si se compara con las casi nulas opciones laborales de algunos obreros no calificados (en el caso de los varones, incorporarse al trabajo informal precario en comercio o servicios; en el caso de las mujeres, al comercio informal o el servicio doméstico). Muchos obreros y obreras expresaron que les gusta el trabajo que desempeñan y no planean dejarlo hasta obtener su jubilación, luego de la cual y con los ahorros de varios años consideran cumplir un sueño muy generalizado de tener un “negocio propio”.

Entre todos los trabajadores pudimos constatar que aun cuando la empresa no implementa políticas de integración del obrero con la empresa, la mayoría se siente identificado con ella. Los relatos sobre el buen producto que manufacturan, las ventajas de su empresa sobre los competidores y en general, el buen posicionamiento de la empresa en el mercado regional son un discurso muy común entre los trabajadores. El problema de distinción lo realizan cuando hablan de del comportamiento de los gerentes o dueños (que en el imaginario no es lo mismo que hablar de la empresa), donde la mayoría los calificar con comportamientos “regulares” (palabra muy utilizada por ellos al calificarlos) puesto que encuentran cierta incoherencia en el cumplimiento de “pactos de honor” sobre el trato a los trabajadores.

*“En ese aspecto, ellos siempre han tratado de llevarse bien con los trabajadores, pero siempre han intentado reducir al personal, es decir, donde trabajaban cuatro dejar nomás uno y que ese responda, con nueva tecnología, eso es explotación. Ahora si ve usted que si de aquí hace cuatro años trabajaban 10 en la reparación y le dicen ahora le vamos a dar un incentivo si ustedes lo termina hasta tal fecha, y el otro año ya lo hacen trabajar sin incentivo porque ya se ha comprobado que esas cinco personas que trabajaban lo pueden sacar el trabajo. Ese sistema es el que están utilizando todos los años, al otro año ya hay menos y así menos trabajadores cada vez más y al final donde se empleaban 2500 horas hombre ahora son 2.000 con el mismo trabajo que se hacía antes. Antes eran 400 trabajadores y ahora somos 290 han bajado, en la zafra. En la prezafra en un sector que trabajaba con 40 hombres ahora han terminado con 12 hombres. Los empresarios no son consientes, si ellos pueden lo hacen a uno reventar sangre para sacar la producción con menos costo, no les importa que son enfermemos o que pongamos nuestra salud en juego”.*  
(ent. 30)

Así, si bien en algunos casos les reconocen algunas virtudes relacionadas con acciones paternalistas (préstamos en situación de crisis al trabajador, solución de problemas de salud, intervención en problemas familiares) en general consideran que el empresario “vela sólo por sus intereses” y se comporta de manera egoísta y poco solidaria.

**Cuadro 7.32: Opinión sobre el dueño o gerente**

	Porcentaje
Buena	22.7
Regular	42.4
Mala	24.2
no sabe/ no contesta	10.6
Total	100.0

Esta opinión, considerada por género, nos muestra que en general las mujeres tienden a tener una visión más positiva que los hombres. Así, un 28% de ellas considera que la gerencia tiene actitudes buenas hacia los trabajadores y sólo un 8% las califica como malas; en cambio en el caso de los varones, esta relación cambia, un 19% considera tener una buena gerencia mientras que un 34% la considera mala.

**Cuadro 7.33: Opinión sobre el dueño o gerente**

	Opinión sobre el gerente o dueño				Total
	Buena	Regular	Mala	No sabe/ no responde	
femenino	28.0%	40.0%	8.0%	24.0%	100.0%
masculino	19.5%	43.9%	34.1%	2.4%	100.0%
Total	22.7%	42.4%	24.2%	10.6%	100.0%

Las edades también son una variable interesante, los jóvenes en general son mucho más benignos al calificar como buena la gerencia, con un 31% mientras que los adultos (19%) y los mayores (11%) son mucho menos cuando la califican de buena. Así, a más edad las personas tienden a ser más críticas sobre los gerentes.

Respecto a la empresa, tal parece que la gerencia de Cimal tiene una mejor relación con su personal, en segunda instancia, Kimberly, pesar de un alto porcentaje de personas que se

abstiene de responder, también tiene una visión positiva mientras que en Unagro hay mayor descontento.

**Cuadro 7.33: Opinión sobre el dueño o gerente**

	Opinión sobre el gerente o dueño				Total
	Buena	Regular	Mala	No sabe/ no responde	
Kimberly	22.7%	36.4%	13.6%	27.3%	100.0%
Unagro	9.1%	40.9%	45.5%	4.5%	100.0%
Cimal	36.4%	50.0%	13.6%		100.0%
Total	22.7%	42.4%	24.2%	10.6%	100.0%

Por supuesto los grupos en la empresa son más de dos. Por una parte y claramente identificado con el “otro” se encuentran los empresarios, gerentes y personal de confianza quienes, según la percepción del trabajador “no trabajan, sólo controlan y calculan sus ganancias”. En un segundo grupo se encuentra el conjunto de empleados administrativos de nivel medio (secretarias, contadores, algunos técnicos), quienes tienen actitudes ambiguas en su ubicación. Si bien en una imagen superficial tienden a identificarse más con la gerencia (asisten a sus fiestas, mayor cercanía de clase y cultura) frecuentemente se identifican también con los obreros y consideran justas sus demandas por un mejor salario. Para ejemplificar esta posición ambigua, podemos relatar el caso de una negociación colectiva donde el sindicato recibió de manera clandestina el estado de cuentas y los salarios de altos ejecutivos de la empresa, como una clara acción de filtraje de información confidencial, con fines de mejorar la posición de negociación del sindicato.

Un tercer grupo diferenciado es el compuesto por supervisores o coordinadores de área quienes están en contacto directo con el trabajo en el piso de la fábrica. En contra de lo esperado, los conflictos entre este grupo y los obreros no es marcado. En la mayoría de casos, el puesto de supervisor lo ocupan obreros con mayor experiencia y conocimiento en el trabajo; su legitimidad y respeto ha sido ganado con anterioridad en el propio trabajo y por tanto hay una jerarquía informal que los empresarios utilizan para atenuar el conflicto entre supervisores y el obreros de base. Se trata más bien de una relación de “complicidad” donde el supervisor está dispuesto a tolerar algunas irregularidades (faltas, atrasos, conversaciones informales, incluso pequeños robos) a cambio de que el trabajador “saque la producción” y por tanto el

cumpla con las expectativas de productivos de la empresa. Así, las relaciones tensas entre la demanda de mayor producción y un trabajador que busca bajar el ritmo del trabajo se ven constantemente intermediadas por promesas, solicitudes, demandas y negociación cotidiana en base a un liderazgo del supervisor refrendado por su experiencia.

Uno de los problemas más mencionados en el proceso de distinción entre un grupo y otro es el tema del respeto y el buen trato. Numerosos conflictos, reclamos formales a la Federación de Fabriles, discusiones en asambleas y enfrentamientos abiertos son generados por violaciones del empresario a lo que los obreros consideran un “código de moral y buen trato” pactado de manera informal y que forma parte de lo que se podría denominar la cultura obrera de cada empresa.

*“Yo me llevo bien con los encargados de turno pero por el capataz hay maltrato. Don Bartolomé que es el más malo. Los maltrata, los tironea, o los trata mal, y como son ellos humildes, les gritonea, les da sacudones, yo por nada más me he visto involucrado por defender a los compañeros, y yo al ver que el otro es callau, yo les respondí y le dije que era un cojudo, un fregón y lo traté. Es después se arrepintió porque sabe que no puede tratar así a los trabajadores, que tenemos nuestros derechos pero se aprovecha de los nuevos, los más humildes y eso me hierva la sangre”. (ent.21).*

Los límites son variables, por ejemplo en el ingenio azucarero, los gritos y las malas palabras están muy bien toleradas pues se consideran parte de un lenguaje viril que no implica la falta de respeto. Allí, el límite está marcado por actos más que por palabras, por ejemplo la humillación que un trabajador siente si es rebajado a un trabajo que no le corresponde (barrer, ordenar, arreglar los jardines), o es empujado frente a sus compañeros (castigos a los que recurren algunos supervisores de piso que tienen más simbolismo disciplinatorio que perjuicio real a la economía del obrero. En el otro extremo se encuentra Kimberly donde el buen trato está muy ligado al nivel discursivo. El tono en el que un supervisor se dirige a las obreras, las palabras que utiliza y los gestos corporales son estrictamente controlados de manera que la receptora pueda evaluarlos como una llamada de atención tolerable y “educada” o una falta de respeto. En ambos casos es muy interesante notar el valor que tienen los actos de humillación o reprimenda públicos y privados. Así, una reprimenda pública puede ser muy humillante y sentida de manera distinta si se hace en privado. Es muy marcado el cuidado que tiene los

obreros hacia su imagen entre sus compañeros y la violación de su dignidad en público es una de las ofensas más intolerables.

Esto nos lleva a un tema central en el trabajo: el ejercicio de control horizontal y la solidaridad de grupo. Al cuestionar sobre el nivel de confianza que existe entre compañeros, la mayoría declaró confiar en sus compañeros sin ninguna restricción. En la observación de campo pudimos constatar que cotidianamente se realizan acciones solidarias entre compañeros y el grupo responde a cualquier solicitud de apoyo cuando algún trabajador tiene un accidente o sufre un percance familiar. Sin embargo, este aparente discurso de unidad está mediado por muchos factores secundarios. Un primer factor es la existencia de grupos internos que compiten entre sí por el poder o la hegemonía del conjunto. Así, es más probable tener confianza en el grupo de amigos o de trabajo y recibir de ellos actos de solidaridad que del conjunto de trabajadores en la fábrica. Una segunda distinción se genera entre quienes tienen antigüedad o calificación y los obreros jóvenes descalificados. Muchas veces los propios trabajadores establecen barreras informales para que los menos calificados o los que tienen contratos permanentes no reciban los beneficios de la mayoría. Un tercer nivel de redes de diferenciación está dado, en el caso de empresas mixtas, por el género de las personas. Así, muchas mujeres se sienten solidarias con sus compañeras y podrían llegar a enfrentarse con sus compañeros por algunos intereses encontrados. Así se expresan los sentimientos:

*“A mi manera de ver, a habido solidaridad siempre, porque ha habido ciertos reclamos y la empresa siempre ha buscado la forma de dividirnos porque dijeron “aquí los indefinidos”, “aquí los temporales” y hasta últimamente en esta prezafra nos mantuvimos unidos porque por ejemplo a los mismos trabajadores que eran permanentes les han dado trabajo de contrato pero no hace mucho nos hemos parado, un reclamo hasta que hubo plata y pagaron. Fuera de la fábrica muy poco nos reunimos pero adentro yo creo que somos solidarios porque si perdemos eso, si eso nos quitan ya no va haber que nos salve” (ent.23).*

En la encuesta preguntamos sobre las percepciones que los obreros y obreras tienen sobre la solidaridad entre trabajadores. Es interesante comprobar que un 51% de los encuestados consideran que los obreros siempre son solidarios y un 40% considera que se pueden dar actos de solidaridad en algunos casos. Así, un 91% espera recibir solidaridad de sus compañeros en caso de necesidad.

**Cuadro 7.34: Solidaridad entre obreros**

	Porcentaje
Los obreros siempre son solidarios	51.5
Los obreros a veces son solidarios	39.4
Los obreros nunca son solidarios	9.1
Total	100.0

Este sentimiento de solidaridad, parece ser sentido más por los hombres que por las mujeres ya que el porcentaje sobre la solidaridad incondicional es mucho más alto en los primeros (63%) que en las segundas (32%). Las mujeres parecen preferir la opción “a veces” porque parecen sentir que los grupos al interior de las empresas pueden ser solidarios internamente pero muy competitivos y egoistas con otros grupos.

**Cuadro 7.35: Solidaridad entre obreros por sexo**

	Solidaridad			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
femenino	32.0%	52.0%	16.0%	100.0%
masculino	63.4%	31.7%	4.9%	100.0%
Total	51.5%	39.4%	9.1%	100.0%

La solidaridad es más sentida por los jóvenes y por los mayores. En el caso de los adultos, un porcentaje considerable prefiere elegir también, al igual que las mujeres la opción de “a veces”.

**Cuadro 7.36: Solidaridad entre obreros por edad**

	Solidaridad			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
Jóven	53.8%	34.6%	11.5%	100.0%
Adulto	48.4%	45.2%	6.5%	100.0%
Mayor	55.6%	33.3%	11.1%	100.0%
Total	51.5%	39.4%	9.1%	100.0%

Kimberly parece ser la empresa donde sus trabajadores sienten ser más desunidos y con menor solidaridad incondicional. Así. Sólo un 23% reconoce a sus compañeros como solidarios y un 18% piensa que no son solidarios nunca. En el caso de Unagro, las posiciones están divididas



entre los que consideran la solidaridad incondicional o los que la consideran dependiente de algunos hechos o contextos. Cimal muestra un alto índice de solidaridad interna, al menos como percepción ya que un 77% de los entrevistados en esta empresa consideran a sus compañeros solidarios.

**Cuadro 7.37: Solidaridad entre obreros por empresa**

	Solidaridad			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
Kimberly	22.7%	59.1%	18.2%	100.0%
Unagro	54.5%	45.5%		100.0%
Cimal	77.3%	13.6%	9.1%	100.0%
Total	51.5%	39.4%	9.1%	100.0%

Merece atención especial las reglas informales de control horizontal. Está muy bien marcada la diferenciación entre quienes violan los códigos de honor del grupo y quienes los respetan. Así, una búsqueda por congraciarse con los jefes o el desempeño muy acelerado del trabajo que dejaría mal vistos a los otros, puede ser limitada con los castigos del grupo (los más usuales son la marginación a la hora de la comida, boicot en su trabajo, no dirigirle la palabra, excluirlo de las fiestas, etc.). También es muy usual el uso de sobrenombres humillantes (como “chupamedias”, “arrastrado”, “perro”) que buscan evitar la cercanía de los trabajadores a la ideología empresarial e incluso, en casos extremos, violencia ejercida en los baños de la empresa.

**7.5. A modo de conclusión: el reconocimiento del “otro” en conflicto**

Un primer rasgo interesante que podemos resaltar es el temprano ingreso de los trabajadores al espacio fabril y por lo general hay muy poca movilidad entre los distintos segmentos del mercado de trabajo. Esto nos estaría indicando que los espacios de socialización de la identidad secundaria estarían muy centrados en el espacio fabril, sus reglas y valores. Es muy común encontrar trabajadores cuya vida laboral se haya desarrollado íntegramente en las fábricas.

En las tres fábricas que hemos analizado, la organización del trabajo y el liderazgo gerencial tienen ciertas particularidades, aunque una característica común a todos es que se trata de estrategias tradicionales de organización productiva. Se podría afirmar que, en la primera y segunda empresa, el interés de la gerencia no está en el disciplinamiento de los trabajadores y la presión de la intensidad del trabajo proviene de las modalidades de pago a destajo. En la tercera empresa todavía no se ha podido consolidar un sistema productivo definitivo; las disputas y quejas son constantes y la negociación en busca de un equilibrio está en proceso. Tampoco los nuevos gerentes logran consolidar una legitimidad que pareciese haber conseguido la anterior gerencia con un sistema de dominio paternalista, y por ello los trabajadores sienten que se ha transitado a un modelo más burocrático pero al mismo tiempo más despótico y unilateral.

Esos sentimientos de exclusión en la toma de decisiones y en la solución de problemas en el proceso productivo está presente en todos los trabajadores, y muchos de ellos consideran su trabajo desvalorizado por el empresario, no sólo en términos económicos (los salarios son muy bajos en el conjunto de masa salarial de trabajadores) sino también en términos simbólicos y de representación social.

Un tema común en las tres empresas es el manejo simbólico de la diferenciación entre los grupos conformados por los gerentes y los obreros. La misma estructura física de la fábrica refuerza las jerarquías formales, lo que contribuye a marcar distancias entre los grupos. Esta diferenciación simbólica está más marcada en las brechas salariales entre uno y otro grupo. Mientras que un obrero tiene un sueldo entre los 150 y 300 dólares mensuales, los salarios de un ingeniero o personal de confianza pueden ser de diez veces o más. Este es tal vez el tema que mayores sentimientos de odio y rechazo genera, puesto que los trabajadores sienten la ruptura de un pacto de reciprocidad y reconocimiento a su trabajo. Así, un sentimiento permanente de injusticia es vivido por las brechas salariales que se presentan entre los dos grupos.

Este tema es central en los niveles de productividad en la empresa puesto que en las tres fábricas el control del proceso de trabajo está en continua disputa entre los ingenieros/gerentes

y los obreros. En ninguna encontramos pautas burocratizadas del trabajo por puestos. Así, la producción “se saca” en negociaciones permanentes entre los operarios y los supervisores y por tanto la satisfacción laboral y voluntad para el trabajo es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa y la producción con calidad.

A pesar sentirse subvalorados económicamente por la gerencia, los trabajadores de las tres empresas muestran orgullo por el trabajo que realizan y por la compañía a la que pertenecen. Muchos relatos, anécdotas y frases cotidianas reconstruyen la satisfacción de ser trabajador, es decir, de pertenecer al grupo social que “se gana el pan diario” y no vive del trabajo ajeno, o “a expensas de la política”. Este es uno de los ejes primordiales de la construcción del reconocimiento como grupo puesto que el trabajo manual y el esfuerzo que requiere parece ser una de las mayores fuentes del dignidad de los sujetos.

Si bien no pude escuchar a ninguno reconocerse como “proletario” o “fabril” o “asalariado” (frases muy recurridas en un discurso ligado al sindicalismo minero boliviano) el nombre recurrente con que hacen referencia a su condición de vida es el de “nosotros los trabajadores”. Esta marcada distinción grupal está contrapuesta a quienes en la percepción del obrero “no trabajan”: los empresarios, los políticos, los burócratas y en algunos casos incluso se alude a los oficinistas en general.

Este orgullo por la empresa y por su trabajo también tiene relación con comparaciones con sus semejantes no asalariados (en comercio o servicios informales) que los colocan en cierta ventaja respecto al conjunto de ocupados. Un salario, aunque insuficiente, es un ingreso seguro y parece ser muy valorado en épocas de crisis; sobre todo si se compara con las casi nulas opciones laborales de algunos obreros no calificados.

Entre todos los trabajadores pudimos constatar que aun cuando la empresa no implementa políticas de integración del obrero con la empresa, la mayoría se siente identificado con ella. Los relatos sobre el buen producto que manufacturan, las ventajas de su empresa sobre los competidores y en general, el buen posicionamiento de la empresa en el mercado regional son un discurso muy común entre los trabajadores. El problema de distinción lo realizan cuando

hablan de del comportamiento de los gerentes o dueños (que en el imaginario no es lo mismo que hablar de la empresa), donde la mayoría los calificar con comportamientos “regulares” (palabra muy utilizada por ellos al calificarlos) puesto que encuentran cierta incoherencia en el cumplimiento de “pactos de honor” sobre el trato a los trabajadores.

Al cuestionar sobre el nivel de confianza que existe entre compañeros, la mayoría declaró confiar en sus compañeros sin ninguna restricción. En la observación de campo pudimos constatar que cotidianamente se realizan acciones solidarias entre compañeros y el grupo responde a cualquier solicitud de apoyo cuando algún trabajador tiene un accidente o sufre un percance familiar. Sin embargo, este aparente discurso de unidad está mediado por muchos factores secundarios. Un primer factor es la existencia de grupos internos que compiten entre si por el poder o la hegemonía del conjunto.

Una segunda distinción se genera entre quienes tienen antigüedad o calificación y los obreros jóvenes descalificados. Muchas veces los propios trabajadores establecen barreras informales para que los menos calificados o los que no tienen contratos permanentes no reciban los beneficios de la mayoría.

Un tercer nivel de redes de diferenciación interna entre trabajadores está dado, en el caso de empresas mixtas, por el género de las personas. Así, muchas mujeres se sienten solidarias con sus compañeras y podrían llegar a enfrentarse con sus compañeros por algunos intereses encontrados.

En la encuesta preguntamos sobre las percepciones que los obreros y obreras tiene sobre la solidaridad entre trabajadores. Es interesante comprobar que un 51% de los encuestados consideran que los obreros siempre son solidarios y un 40% considera que se pueden dar actos de solidaridad en algunos casos. Así, un 91% espera recibir solidaridad de sus compañeros en caso de necesidad.

Merece atención especial las reglas informales de control horizontal. Está muy bien marcada la diferenciación entre quienes violan los códigos de honor del grupo y quienes los respetan.

Así, una búsqueda por congraciarse con los jefes o el desempeño muy acelerado del trabajo que dejaría mal vistos a los otros, puede ser limitada con los castigos del. También es muy usual el uso de sobrenombres humillantes que buscan evitar la cercanía de los trabajadores a la ideología empresarial e incluso, en casos extremos, violencia ejercida en los baños de la empresa.

Como hemos expuesto en este apartado, las relaciones de trabajo están cargadas de simbolismos, rituales y discursos que generan toda una red de distinción que fortalece una idea compartida de “conducta apropiada” dirigida a fortalecer el principio de integración del grupo. Así, las diferencias individuales es subsumido por una serie de códigos y reglas que se deben guardar para la permanencia en el grupo. Este principio de diferenciación es siempre construido a través de marcar diferencias con los otros grupos (como hemos visto, no necesariamente grupos de enfrentamiento sino incluso grupos con los que por intereses estratégicos se puede llegar a un pacto). Así, las reglas y códigos de comportamiento no sólo configuran las relaciones al interior de los grupos sino marcan también los límites de lo tolerable y las formas adecuadas de relación con los “otros”.

## Capítulo 8

### El sindicato como ámbito de integración obrera

---

*Pero habría, es seguro, de entre todos los pececillos  
algunos y algunas que dejarían botado el raquítrico "yo"  
que les enseñaron los tiburones y levantarían, bien alta,  
la bandera de "nosotros" que  
ansía de libertad y de ser mejores les daría.*  
Subcomandante Marcos

**E**l sindicato es una de las organizaciones sociales que ha despertado mayor interés en las ciencias sociales. Paradójicamente, a pesar de la marcada predilección de historiadores, politólogos, juristas y sociólogos en este tema, el estudio sobre sindicatos uno de los espacios donde se registran pocos consensos teóricos. La pasión ideológica con que se ha abordado el problema, además de cierto celo de los propios sindicatos al análisis sobre aspectos internos de su vida, han contribuido a dificultar su estudio como espacio social.

Parte del problema de esta pasión y celo ideológico radica en la predominancia del análisis del sindicato como espacio favorecido para el desarrollo del movimiento obrero, concebido por muchos teóricos como sujeto privilegiado del cambio social. Esta inclinación ha provocado que las investigaciones limiten mucho profundizar respecto al funcionamiento interno del sindicato como organización, privilegiando sus espacios externos de confrontación (leídos usualmente como éxitos o fracasos); al mismo tiempo que su estudio empírico ha sobrellevado una frecuente intromisión doctrinaria, confundiendo muchas veces el análisis con la construcción de un modelo ideal propuesto por sus teóricos<sup>77</sup>.

El sindicato, entendido en un sentido estricto como una *organización social que, a través de la acción colectiva, busca proteger y mejorar el nivel de vida de los individuos que venden su fuerza de trabajo* (Allen, 1968) surge ya a mediados del siglo XIX en primera instancia como

---

<sup>77</sup> Véase esta conjunción entre análisis y planteamiento doctrinario sobre los sindicatos de América Latina en los trabajos de Mariátegui 1928, Ramírez Necochea 1956 y Lora 1967, para los casos de Perú, Chile y Bolivia, respectivamente.

organizaciones ilegales que posteriormente se constituyeron, junto con los partidos, en fuerzas políticas centrales y espacios de representación social del sistema capitalista moderno, contribuyendo al funcionamiento institucional del sistema de relaciones industriales (De la Garza, 2000).

Las acciones sindicales han girado históricamente en torno al trabajo asalariado concentrado para la producción, con una estructura jerárquica de organización gremial; sin embargo, el sindicato ha constituido una de las instituciones más variables y diversas (espacial como temporalmente) debido principalmente al desarrollo de diversas culturas del trabajo, ideologías dominantes, y formas amplias de subjetividad de los afiliados, así como los distintos tipos de relación que han establecido con el Estado, los empresarios y los partidos políticos generando en algunos casos espacios de acción transformadora de los sujetos obreros organizados (De la Garza y Melgoza 1996).

Por todo ello, se trata de una organización que, así como busca algunas reivindicaciones concretas en favor de sus agremiados y se sujeta a reglas de una determinada sociedad, también, en determinados momentos históricos, puede estar animada por fines que trascienden a la misma organización y que incluso pueden entrar en contradicción con la misma (Regini, 1997)<sup>78</sup>. La complejidad de la organización sindical se debe en parte a una doble tensión en sus objetivos básicos: si bien gestionan y alimentan el conflicto social dentro y fuera de la empresa, también canalizan la participación social y política de amplias masas, contribuyendo así a integrarlas a la sociedad.

Para analizar los sindicatos de fábrica propuestos en esta investigación, el siguiente apartado se ordena en cinco apartados. En el primero se realiza una revisión bibliográfica enmarcada en el problema de la identidad y subjetividad obrera; para, en el segundo apartado, proponer un conjunto de nociones conceptuales apropiados al estudio de la construcción identitaria.

---

<sup>78</sup> Esta contradicción está planteada sobre todo por el marxismo cuando se sostiene que la organización sindical es un instrumento importante en manos del proletariado para defenderse contra el deterioro de sus condiciones de vida; sin embargo, al no lograr superar dichos condicionamientos de manera definitiva, en una perspectiva a largo plazo se produce una lucha más fundamental por la abolición del trabajo asalariado (Regini 1997, citando a Marx).

Posteriormente hacemos una revisión crítica de la literatura sobre el movimiento obrero boliviano que nos permita partir de ciertas bases históricas para, comparativamente, identificar las rupturas y continuidades de los sindicatos que estudiaremos. Por último, en el apartado cuatro presentamos los hallazgos del trabajo de campo, finalizando con algunas líneas de conclusiones preliminares que ilustren la relación encontrada entre el sindicato, su funcionamiento y la formación – reafirmación de identidades obreras.

### **8.1. Aportes teóricos de los estudios sindicales**

En este apartado buscaremos analizar cómo se ha estudiado la estructura y la acción social de los sindicatos, dirigiendo nuestra mirada hacia la utilidad conceptual que proporcionan los diversos abordajes para adentrarnos en la vida cotidiana de la organización, asumiéndola como uno de los posibles espacios productores y reproductores de la identidad obrera.

Distinguiremos cinco formas asumidas por los estudios sindicales, que permitan ordenar nuestro análisis. Dichas visiones no son de ninguna manera un modelo exhaustivo de clasificación de los estudios sobre sindicatos, sino simplemente un ordenamiento metodológico guiado por los intereses de este estudio, profundizando sólo en aquellos que más aporten en la preocupación sobre la configuración de la subjetividad e identidad obrera.

#### ***8.1.1. La subjetividad obrera transmitida por gestas heroicas resistentes al capitalismo.***

Muchos de los investigadores del sindicalismo, sobre todo aquellos intelectuales orgánicos vinculados con los partidos de izquierda, realizaron detalladas crónicas de las grandes acciones del movimiento obrero analizado como sujeto político.

Se trata, en algunos casos, de una "interpretación heroica" de las gestas obreras, donde se atribuye todo el mérito del éxito o fracaso del movimiento a seres excepcionales, los apóstoles-guía o, en muchos casos, los mártires ideológicos usualmente relacionados con un partido político de vanguardia<sup>79</sup> (Crozier, 1997). Tienen en su centro la idea de una historia

---

<sup>79</sup> Este tipo de interpretaciones de la historia se encuentra claramente ejemplificada en La Historia del Movimiento Obrero de Dolléans, citado por Crozier (1997).



construida como sucesión de conflictos donde el obrero sólo está presente como una masa o telón de fondo, dirigida por el liderazgo iluminado.

En otros casos, la investigación cronológica, cuando no se centraba en el liderazgo, trataba de demostrar con la descripción de una serie de conflictos un supuesto destino manifiesto del movimiento obrero hacia la revolución socialista. Se trata de una especie de historia de final determinado en la que, si bien no se reconoce tan claramente un líder mesiánico, todo se explica en función de los fines últimos que el desarrollo de la acción obrera prepara inevitablemente (Crozier, 1997). Esta visión, surgida en muchos casos del papel que se le otorga a la elite intelectual partidaria como guía de la masa hacia el descubrimiento de la verdadera conciencia, ha sido central en numerosos estudios sobre el sindicalismo<sup>80</sup>.

Los relatos cronológicos, que “describen las huelgas o protestas callejeras a manera de batallas con sus dirigentes sindicales como generales” (De la Garza, 1993), tienen un trasfondo voluntarista que ha tendido a desviar el análisis del papel y las funciones del sindicato como organización social. La visión del obrero como apóstol centraba las discusiones sólo en la ideología y la adjudicación o no de la conciencia de clase, relegando a la categoría de falsa conciencia la posible subjetividad del individuo, que pudiera contradecir las propuestas del líder.

En el fondo de estos estudios se puede leer la concepción marxista leninista (difundida principalmente por la Tercera Internacional e Internacional Sindical Roja) que concibe el papel del sindicato como esencialmente de oposición y donde las organizaciones obreras eran concebidas como correa de transmisión de la ideología partidaria, ya que dejados a sus propias fuerzas tenderían hacia el economicismo (De la Garza, 2000). En esta concepción se enfrentan la lucha económica y la lucha política, que se reflejan entre demandas inmediatas (que tienden a romper o asimilar al movimiento obrero al capitalismo) y el papel histórico de derrocamiento del capitalismo.

---

<sup>80</sup> Véase por ejemplo Bruhat (1952) en su *Histoire du mouvement ouvrier français*.

Este tipo de estudios, profundamente determinados por la sucesión de hechos históricos, no aporta sustancialmente al conocimiento interno de los sindicatos puesto que su mirada está limitada a los hechos épicos y la ideología "coherente" del liderazgo. Hay una clara separación entre los obreros comunes (con intereses económicos de corte inmediatista) y los líderes político sindicales quienes, superando intereses coyunturales, son capaces de una interpretación histórica del papel de la acción colectiva. El liderazgo, en la mayoría de los casos de tipo caudillista, y la concentración del poder eran considerados un mal menor puesto que la elite gobernante llevaría al movimiento a la revolución<sup>81</sup>. En ese contexto, el análisis de la vida cotidiana no es de ningún interés, menos aún la subjetividad obrera que, como ya mencionamos, es considerada una "falsa conciencia" que, provocada por la alienación, retrasa la identificación de la masa obrera con la verdadera *conciencia de clase*.

Esta línea de investigación ha sido una de las más desarrolladas en América Latina, buscando resaltar el protagonismo del movimiento obrero como fuerza política nacional cuya lucha llevaría a profundos cambios históricos. Son muchos los ejemplos de estudios de este tipo<sup>82</sup>, cuya influencia mayor se centró en la década del sesenta y setenta, pero que en la actualidad ha disminuido hasta casi desaparecer.

### ***8.1.2. La subjetividad como problema de motivación hacia la participación sindical***

En el extremo opuesto a los anteriores estudios, otra línea de investigación se centraba en analizar el sindicato con una visión psicológica. Esta corriente, desarrollada sobre todo en Estados Unidos, buscaba destacar las *motivaciones* internas a las que pudiera responder la participación en una organización sindical<sup>83</sup>. A pesar de que estos estudios podrían haber aportado mucho en el conocimiento de la vida cotidiana de los sindicatos puesto que parten de postulados no deterministas, se limitan a verla como una simple reacción pasiva/activa que

---

<sup>81</sup> Era común hablar de la gesta construida por los "maquinistas que llevan la locomotora de la historia", asumiendo que una buena decisión de la acción política no era producto de la masa, sino de una dirigencia intelectual portadora de la verdadera conciencia.

<sup>82</sup> Véase por ejemplo Percero (1987) y su investigación en Argentina, Bottaro (1988) en Uruguay, Gómez (1979) en República Dominicana, Lora (1967) en Bolivia y Aguilar (1989) en Costa Rica.

<sup>83</sup> El ejemplo más claro de esta corriente lo encontramos en Lloyd Warner (1947) y su célebre análisis de una ciudad norteamericana típica (Yankee City) donde analiza el descontento obrero que desencadena una huelga popular.

responde al descontento/satisfacción obrera. Las motivaciones, según esta corriente, tienen una serie de dispositivos concretos como las necesidades económicas inmediatas (salarios, primas, etc.), la pérdida de prestigio (por ejemplo, la desaparición de calificaciones profesionales entre los trabajadores) o la mala administración patronal (relacionada con el paso de una administración patriarcal tradicional a su sustitución por administraciones impersonales).

Nacidos de la influencia de la sociología industrial, estos estudios sobre el movimiento obrero parten de análisis excesivamente parciales, por lo general captados a través de encuestas psicológicas o en el mejor de los casos mediante reconstrucciones focalizadas de la situación cuando se intenta estudiar el pasado (Crozier, 1997). Esta corriente no contribuye sustancialmente al conocimiento interno de los sindicatos o al análisis de la subjetividad e identidad obrera por el excesivo privilegio que otorga al dominio de las actitudes individuales en relación con los comportamientos colectivos. La influencia en los estudios en América Latina, en esta versión psicologista, es prácticamente nula. En la actualidad, algunos de sus cuestionamientos centrales son retomados por los estudios organizacionales pero enriquecidos desde otras miradas, más adelante profundizaremos en estas nuevas líneas de investigación.

### ***8.1.3. La subjetividad obrera en los estudios del sindicato integracionista***

Los estudios de corte individualista generaron también otras corrientes. Una de ellas busca analizar los sindicatos en un horizonte más modesto y parcial que el planteado por los cronologistas, estudiando el movimiento obrero en el marco de la sociedad ya dada, sin considerarlo sujeto de cambio social (Regini, 1997). Revisaremos dos de estas versiones.

Una de estas corrientes funcionalistas denominada *tradeunionismo* tiene su base en las investigaciones británicas de Sidney y Beatrice Webb (1894 y 1897), quienes consideran el sindicato como un medio para lograr algunos fines *limitados* de los obreros. Esta limitación tiene un doble sentido: su función queda definida dentro del campo estricto de la defensa de los obreros respecto al mercado y dicha actividad ha de ser compatible con la funcionalidad del sistema, o sea con los objetivos de productividad empresarial y de desarrollo económico.

Adscritos a las propuestas ideológicas de la socialdemocracia (y defendida en los marcos de la Internacional Socialista) esta propuesta contraponen los intereses de los propietarios con la de los trabajadores pero en el marco de un conflicto que puede ser regulado por el Estado. La sociedad propugnada era la de un Estado interventor de la economía y que – a través de regulaciones sociales – limitara el capitalismo liberal. Así, los sindicatos reflejarían la búsqueda de integración de los trabajadores en la sociedad, con la consiguiente valoración de una acción social reformista que conllevaría un orden social que busca elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Partiendo de las mismas premisas pero desde una óptica distinta, Perlman (1928) –teórico norteamericano– complejiza el análisis planteando una tendencia completamente distinta a la propuesta por los esposos Webb, analizando las funciones del sindicato en el sistema de necesidades de los obreros como grupo autónomo. Se trata de entender la participación obrera en los sindicatos a partir de su búsqueda del máximo beneficio económico posible, a través de sus óptimas acciones en el mercado, desinteresándose por completo del tipo de sociedad en el que se encuentran operando<sup>84</sup>. Esta tendencia de estudios del sindicalismo es conocida como el *business unionism*, muy propio de los sindicatos norteamericanos que tendrían como eje el reconocimiento de "la escasez de oportunidades económicas", que para el caso obrero hace referencia a los puestos de trabajo. En ese contexto, el sindicato sería solamente una asociación para alcanzar la propiedad colectiva de los puestos disponibles y distribuirlos entre los miembros según las reglas de la organización sindical.

A diferencia de la posición marxista que considera insalvable la contradicción capital/trabajo sin una revolución, la conclusión de los estudios de Perlman es que los obreros (sin intervención de la élite intelectual radical) podrían mantener sus luchas por mejorar sus condiciones laborales (a través de la negociación colectiva) considerando que la conciencia obrera tiende hacia la negociación antes que a la revolución. Así, el conflicto, reconocido

---

<sup>84</sup> Esta tendencia, según Perlman, explicaría la ideología del "siempre más" típica de un sindicato concebido exclusivamente como asociación monopólica de la fuerza de trabajo (Regini 1997).

como permanente entre capital y trabajo, es reducido al control sobre el puesto de trabajo sin implicar rupturas radicales con el tipo de sociedad o modelo económico que la sostiene.

En resumen, se trata de un abierto rechazo a las posiciones que plantean en el centro del análisis de la acción sindical la lucha de clases, puesto que se considera que las condiciones de trabajo no llevan necesariamente a una ideología revolucionaria. En ese marco, el sindicalismo no debe ser entendido como una organización de naturaleza política, sino centrarse en obtener las mejores condiciones de trabajo posibles.

A pesar de las diferencias de ambas posturas, detrás se encuentra la idea de una subjetividad obrera reducida a la lógica racional, que busca la optimización de los beneficios. Así, el problema de fondo de esta perspectiva es la reducción del funcionamiento sindical a cálculos racionales individualistas (y cuyo sentido de lo colectivo es la suma de lo individual), dejando fuera la posibilidad de un movimiento obrero que configura su subjetividad con valores compartidos, donde el análisis de la "racionalidad obrera" se complejice considerando la influencia del sentido colectivo, la cultura, las instituciones y acciones en un marco político y social más amplio.

Considerando estos límites, que responden a la esencia misma de esta corriente, podemos reconocer que sus líneas de investigación han generado conocimiento en una serie de campos que el marxismo tradicional había descuidado. Su aporte, más que en los hallazgos muy limitados y dispersos en estudios de caso poco generalizables, está en las preguntas que se formula sobre los diversos factores que inciden en la participación de los trabajadores en la acción sindical. Tal vez lo más innovador de esta corriente sea el papel humano que se reconoce en los diferentes protagonistas de la organización sindical. Estos aportes, analizados por Crozier (1997:184-188), pueden ser sistematizados en tres áreas:

- *El estudio de los procesos de negociación entre obreros y patronos:* Las interrogantes en este campo giran en torno a la pertinencia de un sindicato único por empresa/sector, o la apertura a la pluralidad sindical. Se estudia también la unidad misma de negociación, es decir, si son convenientes negociaciones por empresas, asociaciones locales, regionales, ramales o nacionales. Otras búsquedas giran en

torno a la calidad misma de los negociadores, y si éstos deben ser expertos, pertenecientes a la burocracia de los sindicatos o bien delegados elegidos en la empresa o una mezcla de ambos. Otros temas abordados son la duración de las negociaciones y su periodicidad, así como el campo de aplicación (en afiliados solamente o extensivo a los no sindicalizados). Por último, un tema importante es la amplitud de campo a la cual se limita la negociación, es decir, en qué medida el contrato colectivo puede incluir temas más amplios de decisiones sobre la producción misma o debe estar limitado a problemas concretos de circulación de la fuerza de trabajo y condiciones laborales.

- *La administración de los convenios colectivos:* Un campo abordado por esta disciplina es influencia recíproca de la comunidad obrera y de la jerarquía directiva. Surgen interrogantes sobre el papel del delegado sindical de taller o de empresa, cuestionando desde cómo es seleccionado hasta sus márgenes de acción sobre los conflictos cotidianos. Otra línea innovadora de estos estudios es el análisis de las relaciones entre el capataz y el delegado, cómo se perciben mutuamente, a qué responden sus actitudes y hasta qué punto sus conductas son producto de patrones arraigados temporalmente.
- *Las relaciones de los obreros frente a los poderes públicos y a la sociedad:* Aunque con mucho menor énfasis, también se pueden encontrar investigaciones interesadas en analizar a los sindicatos como grupos de presión en los parlamentos y los gobiernos. La pregunta formulada es la relación entre esas actividades de intervención en políticas más amplias protagonizadas por los liderazgos sindicales y las funciones asumidas por los órganos intermedios e inferiores que se encargan de las negociaciones colectivas y de su administración. Se trata de dilucidar los niveles de poder diferenciado y la mayor o menor independencia de la elite respecto a la base.

Interesantes preguntas, muy actuales, pero que no pudieron ser analizadas a profundidad por el horizonte limitado de esta perspectiva de corte funcionalista. Esta corriente no tuvo mucha repercusión en los estudios latinoamericanos hasta la actualidad, cuando está siendo retomada como uno de los caminos para superar los diversos determinismos que han dominado los

estudios de la sociología sindical. Se trata, en estas nuevas miradas, de analizar el conflicto interno de los sindicatos profundizando en las formas de ejercicio del poder y la dominación. Más adelante ampliaremos la exposición de estos aportes.

#### ***8.1.4. La subjetividad obrera determinada por condiciones estructurales***

La determinación estructural ha sido una de las bases teóricas que más ha influido en los estudios del sindicalismo. Este determinismo, que adquiere diferentes matices, marca todo un periodo donde predomina una mirada hacia el exterior del sindicato, ya sea hacia sus relaciones con el Estado, los partidos políticos, los empresarios o con el modelo económico y político en su conjunto. En ese marco, el interés sobre la vida cotidiana al interior del sindicato o la subjetividad obrera es casi nulo y, por tanto, los aportes de esta mirada –muy enriquecedores en muchos aspectos y niveles de análisis– no son de mucha utilidad para los propósitos de este estudio; no obstante, por su importancia en la sociología sindical, reseñaremos brevemente algunas de sus líneas centrales.

En primer término encontramos una serie de análisis que buscan describir las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo, buscando explicar con ello una mayor o menor actividad sindical, así como las características del movimiento obrero. Se trata de estudios con un marcado enfoque estructural-funcionalista, muy ricos en datos estadísticos sobre la edad, el sexo, los niveles de calificación, el estado civil, etcétera (De la Garza, 1993). En algunos casos, estos estudios sociodemográficos estaban acompañados de un análisis estadístico del número y amplitud de paros y huelgas que les permitía plantear diversas correlaciones entre variables con la mayor o menor acción social (Tréanton, 1997). La conciencia obrera es vista como el resultado de combinaciones demográficas, presuponiendo que las características de los diversos grupos determinaban su mayor activismo<sup>85</sup>.

---

<sup>85</sup> Por ejemplo el estudio de Ilán Bizberg (1982) sobre la Siderúrgica Lázaro Cárdenas en México, en la que relaciona la identidad ocupacional y la acción sindical con la situación sociodemográfica y su posición en el proceso productivo. Otros estudios, como los de Germani (1963), identificaban como variable determinante la migración; otros ejemplos son los estudios estadísticos sobre número de sindicalizados, por ramas, y su relación con el movimiento político, desarrollados por Zapata 1968 y Torre, 1974; así como algunos estudios de Touraine en Chile sobre la Planta Siderúrgica de Huachipato y los mineros del carbón de Lota (1967).

En segundo lugar encontramos lo que se podría denominar un *determinismo ideológico*. Se trata de aquellos estudios, influidos también por el marxismo-leninismo, y cuyo interés es determinar cómo un sindicato pasa a ser un movimiento social revolucionario. De acuerdo a Crozier (1997), el punto de vista ideológico ha sido sobreestimado por mucho tiempo en los estudios sobre el sindicalismo puesto que se tendía a pensar que la convicción era el motor de toda acción y que bastaba conocer la filosofía del movimiento obrero (o en realidad de sus líderes) para poder predecir en qué sentido progresaría el sindicato.

En la base de todos estos estudios está la contradicción reforma/revolución que parece incompatible. Una de las constataciones de estos trabajos es una especie de "evolucionismo" sindical expresado en que la mayoría de los movimientos obreros han nacido siempre a partir de una ideología revolucionaria. Las formas pueden variar (anarquistas, socialistas o incluso de rasgos conservadores de apego al pasado), pero en su esencia se encuentra una violenta impugnación del orden establecido y la esperanza de transformar el mundo. Estos períodos podrían corresponder con crisis sociales gracias a las cuales la organización sindical ha podido imponer su liderazgo. Pasados estos períodos de crisis parece más bien imponerse una ideología de tipo reformista que acompaña un debilitamiento general del aspecto revolucionario de la ideología sindical y, al mismo tiempo, una paulatina integración del sindicato al orden establecido. Este esquema conlleva entender la vida interior de los sindicatos como la perenne pugna más o menos consciente entre los grupos tendientes hacia una ideología reformista y una revolucionaria. Muchos estudios no sólo demuestran esta oposición permanente al interior de los movimientos obreros, sino incluso la posibilidad de pervivencia de corrientes paralelas de organizaciones rivales<sup>86</sup>.

Esta línea de estudios es poco productiva en tanto no está ligada al análisis de la acción sindical en niveles prácticos, pues muchas veces se presenta a modo de ensayos argumentados donde lo que se "predecía" como lo ideológicamente coherente, fracasaba por un "liderazgo equivocado" o por la "alienación de la masa obrera". Estas explicaciones relativamente

---

<sup>86</sup> Un ejemplo de esto es la coexistencia prolongada de organizaciones rivales: la A.F.L. y los I.W.W., hacia 1900 en los Estados Unidos; así como los sindicatos tradicionales afiliados a la Internacional de Amsterdam y los sindicatos de orientación comunista afiliados a la Internacional de Sindicatos Rojos en Europa.



simplistas no aceptaban que el problema radicaba en que muchas veces los comportamientos colectivos podían estar muy alejados de las opiniones y aun de las actitudes de los líderes o intelectuales. Es innegable que el estudio de la ideología contribuye a comprender la acción social, sin embargo, debe considerarse el contexto en toda su complejidad y asumir que el sindicato no se reduce a un movimiento de ideas y, por tanto, la acción responde a una serie de variables mucho más complejas.

Por último, hay cierto determinismo en los primeros análisis sobre las relaciones industriales, donde el sindicato pareciese responder de manera muy reactiva al Estado que, mediante sus políticas, determinaría el carácter de la lucha sindical. Lo central para estos análisis era ver al movimiento obrero como fuerza política nacional que pudiera generar cambios en su relación con el Estado y los partidos políticos. El conflicto colectivo se ponía en función de variables estructurales del sistema de relaciones industriales tales como la tasa de sindicalización, la evolución del salario real, tasas de desocupación o del crecimiento de la economía. Muchas veces estos estudios llegaban incluso a suponer que el análisis aislado de las políticas de Estado podría indicar más sobre el conflicto colectivo que las relaciones internas de los propios sindicatos.

En este tipo de investigaciones el eje central es la dicotomía cooptación/oposición de los sindicatos en sus relaciones con el Estado. A pesar de que esta perspectiva genera interesantes discusiones que enriquecen el análisis de los sindicatos y el Estado<sup>87</sup>, no consideran de ninguna utilidad conocer la vida interna de los sindicatos y el lado humano cotidiano de dichas relaciones.

Por todo lo expuesto, podemos señalar que en estas tres corrientes, en apariencia muy diferentes, la subjetividad obrera está ya dada por las estructuras objetivas y, por tanto, no es necesario analizarla. En la mayoría de los casos, la conciencia del trabajador/a se consideraba sólo como el problema de paso de un estado alienado hacia la conciencia verdadera de clase, inducida desde fuera por la "concientización" impulsada por los intelectuales orgánicos. En

---

<sup>87</sup> Parte de estos aportes es la discusión sobre los conceptos de corporativismo estatal y societal planteada por Schmitter (1979), donde diferencia claramente una visión más amplia del segundo en el diseño e implementación de las grandes políticas nacionales.

todos estos estudios, la vida interna del sindicato permanece oscura, pues no se plantea en ningún momento una relación entre la acción social y la subjetividad e identidad obrera, y menos aún con la vida cotidiana de la organización.

#### **8.1.5. Los sindicatos como espacios donde predomina la subjetividad masculina**

Aunque todavía muy incipientes y más centrados en el diagnóstico que en la teorización, encontramos una novedosa corriente entre los estudios de género que cuestiona los problemas internos del sindicato en los niveles de la participación y representación. Estos estudios parten de plantear y reivindicar la heterogeneidad de actores e intereses al interior de una organización sindical y buscan analizar cómo, a través de un modelo de organización sindical patriarcal, se generan *de hecho* discriminación y exclusión de las trabajadoras y sus demandas.

Diversos estudios recientes han coincidido en aceptar que las condiciones de participación entre hombres y mujeres en los sindicatos se producen en condiciones diferenciadas<sup>88</sup>. Dos datos cuantitativos han sido analizados recurrentemente por los trabajos empíricos: los porcentajes de sindicalización femenina (constantemente minoritario respecto a su participación en el mercado de trabajo y en referencia a los de sindicalización masculina) y los porcentajes de representación por sexo en liderazgos y cúpulas sindicales (también marginales cuando no inexistentes) ambos con resultados muy por debajo de la media masculina. Por su parte, los estudios cualitativos coinciden en determinar que la mayoría de las trabajadoras parecen percibir el sindicato como una institución que no les pertenece y en donde no tienen injerencia alguna. Lo insólito de este sentimiento de indiferencia y rechazo es que este fenómeno se presenta incluso en aquellas empresas de alta fuerza de trabajo femenina. Esto a llevado a diversas autoras a plantearse que la participación sindical de las mujeres se encuentra mediada por la asignación de los roles de género hacia determinadas actividades (donde el trabajo doméstico es priorizado a la actividad política o asociativa), por el impacto de la crisis en el empleo femenino (las mujeres son las que más temen el despido) y por procesos de

---

<sup>88</sup> Véase por ejemplo los estudios de Solís y Alba (1997) para las trabajadoras de ciudad de México y la tesis de Sánchez (1998) sobre el sindicalismo maquilador.

flexibilidad productivos y laborales (que ubican a las mujeres en los segmentos menos sindicalizados) (De la O, 1998).

Un interesante estudio realizado en Chile<sup>89</sup> compara las percepciones diferenciadas de hombre y mujeres respecto al problema. La mayor parte de funcionarios entrevistados (en su mayoría masculina) opinaron que la baja afiliación y participación femenina en el sindicato es culpa de ellas mismas puesto que no habría diferencia alguna que provocara falta de oportunidades a las mujeres. Sin embargo, las funcionarias y sindicalizadas mujeres tenían otra percepción y sus argumentos permiten ver el problema desde un ángulo de roles de género y sus connotaciones culturales.

Los estudios históricos<sup>90</sup> –centrados en el siglo XIX y sobre todo en la revolución industrial– han constatado una serie de procesos en los que los sindicatos son las instituciones que mayor resistencia han presentado al trabajo femenino. En su mayor parte, los obreros sindicalizados trataban de proteger sus empleos y sus salarios manteniendo a las mujeres al margen de sus organizaciones y, a largo plazo, al margen del mercado de trabajo. Justificaban sus intentos de excluir a las mujeres con el argumento de que la biología de las mujeres determinaba su destino social como madres y amas de casa y que, por tanto, no podía ser una trabajadora productiva ni buena sindicalista. Esta perspectiva generó radicales discursos, por ejemplo Henry Broashurst dijo ante el congreso de Sindicatos Británicos de 1877 que los miembros de dichas organizaciones tenían el deber, "como hombres y maridos de apelar a todos los esfuerzos para mantener un estado tal de cosas en que sus esposas se mantuvieran en su esfera propia en el hogar, en lugar de verse arrastradas a competir por la subsistencia con los hombres grandes y fuertes del mundo". Durante varias décadas los portavoces sindicales invocaron estudios médicos y científicos para sostener que las mujeres no eran físicamente capaces de realizar "el trabajo de los hombres" y también anunciaban peligros para su moralidad. (CFED, 1985)

---

<sup>89</sup> La Dirección del Trabajo de Chile realizó en 1997 un estudio sobre la situación del sindicalismo en ese país, donde se incorporó la dimensión de género. Véase Yanes y Espinoza (1999).

<sup>90</sup> Varios de ellos sistematizados en La Historia de las Mujeres coordinado por Georges Duby.

Como analiza Scott (1993), el movimiento obrero se pretende macho hasta en los símbolos: torso desnudo, bíceps abultados, musculatura poderosa, el trabajador forzado - el hombre de mármol- se contraponen en la imaginación al ama de casa con la cesta. En las manifestaciones del siglo XIX, cada vez más ritualizadas y respetables, se desconfía de las mujeres, se las tolera, por cierto y se las moviliza pero en su sitio, como banderas, como adorno o como cobertura protectora. A menudo los sindicatos masculinos exigían que antes de adherirse, las mujeres ganen salarios iguales a los hombres, lo cual era imposible.

Esta serie de imágenes y símbolos, aún en nuestros días, tienen mucho arraigo. Numerosos obreros y líderes sindicales no han podido todavía desechar la idea de que la fuerza laboral femenina es un ejército de reserva utilizado como estrategia para bajar los salarios. Por grandes que fueran sus esfuerzos en las huelgas y por convincente que sean sus compromisos con la organización sindical, las mujeres trabajadoras no consiguen hasta hoy revertir la creencia predominante de que no son plenamente obreras, esto es, que no tienen un compromiso de por vida con el trabajo asalariado. Aún ahora, en los sindicatos mixtos, a las mujeres se les asignaba siempre un papel subordinado, limitado a esferas administrativas, de bajo prestigio o relegadas a tareas de “asistencia social”.

En ese contexto, numerosos estudios apuntan a develar las diversas causas este círculo de mutuo desinterés entre los sindicatos y las mujeres. Las propuestas más innovadoras parten de cuestionar la calidad de una democracia sindical que no logra incluir las demandas y expectativas de todos sus miembros, así como una representación inequitativa de mujeres. Estos cuestionamientos nos ayudarán a comprender mejor los diversos aspectos del mundo cotidiano de la vida sindical, así como ampliar nuestra mirada en el siguiente apartado, que engloba la discusión más amplia sobre democracia sindical.

#### ***8.1.6. Vida interna del sindicato: la discusión sobre la construcción de legitimidad***

A partir del interés de una mirada “hacia adentro” de los sindicatos, otra corriente se ha desarrollado especialmente a partir de las contribuciones de la ciencia política y la teoría de las organizaciones y está referida a la relación de la base obrera con sus líderes sindicales. La

discusión de esta nueva línea de investigaciones se ha planteado en torno a los problemas de representatividad, legitimidad y democracia al interior de los sindicatos. Esto incorpora en la discusión conceptos como poder, dominación, negociación, coerción o consenso en las posibles las posibles formas de liderazgo y procesos para la toma de decisiones.

Según sostiene De la Garza (1998), esta discusión puede asumir variadas vías de aproximación, siendo las más comunes las que asignan valor a atributos formales de la democracia (en términos de elecciones plurales y competitivas); pero las más complejas e interesantes buscan además explorar las diversas interpretaciones y sentidos que los sujetos otorgan a conceptos como legitimidad, representación y democracia en las diversas coyunturas de acción sindical.

La corriente pluralista norteamericana e inglesa, una de las más sólidas teóricamente en el estudio de estos temas, enfoca el problema a partir de conceptos propios de la ciencia política (poder, dominación, coerción, negociación y consenso en los sindicatos). Parten de analizar las diversas formas de dominación<sup>91</sup>, enfatizando el papel de la burocracia, que se caracteriza por tener en las reglas una guía para la acción; una jerarquización en las funciones y los puestos; la posibilidad de desarrollar una carrera profesional burocrática; y la existencia de mecanismos de vigilancia y disciplina. Estas reflexiones abren la posibilidad de estudiar una serie de aspectos relacionados con la vida cotidiana del sindicato, como por ejemplo la aceptación de reglas, las jerarquías, competencias y burocratización de la organización.

Esta mirada es enriquecida desde las Teorías de la Organización, quienes han avanzado en esclarecer algunos caminos de la dinámica intrasindical. Estas propuestas, centradas en la revisión de las categorías de Weber, investigan a profundidad las estructuras burocráticas y sus mecanismos (formales e informales) de control organizacional. Estas formas burocráticas son analizadas como producto y fundamento de la dominación y la legitimidad de la organización sindical. Se trata de dirigir la discusión hacia la actividad de esas burocracias, así como el significado de dicha actividad entre los líderes y las bases; todo ello en el marco de comprender las relaciones del orden y la acción sindical interna.

---

<sup>91</sup> Para este análisis se recurre a los tipos ideales en Weber ([1922]1997).

Profundizaremos en los debates, las líneas analíticas y los conceptos centrales de estas corrientes, pues consideramos que son las más útiles si la intención es el abordaje de la vida cotidiana del sindicato y sus actores.

La democracia sindical –centro donde convergen una serie de discusiones sobre la vida interna de los sindicatos– es un tema recurrente en el gran espectro de los teóricos del sindicalismo. En 1897, los esposos Webb apuntaron una serie de problemas respecto al predominio de la dirigencia sobre las bases en la toma de decisiones. Cincuenta años más tarde, este problema vuelve al núcleo de discusión cuando Lipset (1953) y sus estudios sobre sindicalismo identificaron como aspectos centrales del debate la representatividad, toma de decisiones, poder-dominación, legitimidad y la cultura política sindical.

A partir del estudio de caso del sindicato internacional de tipógrafos, donde existió internamente un sistema bipartidista con características democráticas, Lipset se planteó el problema de la formación de oligarquías y desarrolló la aún muy recurrida proposición de que “cuanto mayor sea la burocratización de una organización, será tanto menor la posibilidad de que sus miembros ejerzan influencia sobre la política sindical” (Lipset, 1963 : 353).

Para este autor, la democracia sindical, entendida como *mecanismo de toma de decisiones*, implicaría: a) elecciones competitivas, que supone un sistema electoral plural; b) existencia permanente y organizada de oposición, que implica también la posibilidad de rotación de líderes; c) respeto a los estatutos electorales; y, d) valores democráticos ampliamente aceptados.

En el centro de la discusión sobre la que Lipset construye su propuesta está la *Ley de Hierro* de la oligarquía de Michels. Su importancia, por ser la propuesta clásica contra la que se discute aún ahora el gobierno de toda organización, justifica que nos detengamos en su análisis. El autor, en su obra *Los Partidos Políticos* ([1962] 1996) sobre el funcionamiento interno del Partido Socialdemócrata alemán, plantea que toda organización (entre ellas la sindical), ante la posible profesionalización de sus políticos, desarrolla –o al menos tiende a

formar— una dirigencia oligárquica, en la que los líderes mantienen cuotas de poder altas, con una burocracia que concentra la toma de decisiones con intereses propios separados de la base. Este surgimiento de dirigentes profesionales especializados concentra los conocimientos requeridos para el manejo de la organización, sobre todo de las reglas y es, según la Ley de Hierro, como una tendencia inevitable producto de la delegación del poder en la toma de decisiones. Es importante reconocer que este tipo de “evolución” no se produce por violación a ninguna norma, sino por vía natural, incluso en estrecho cumplimiento de las reglas.

En palabras del autor, “como resultado de la organización, cada partido o sindicato se divide en una minoría de directores y una mayoría de dirigidos, (...) y el poder de los líderes es directamente proporcional a la extensión de la organización” (1996: 22); concluyendo que “donde la organización es más fuerte hay un menor grado de aplicación de la democracia” (1996: 33). Apoyado en las concepciones sobre la división del trabajo, sostiene que a medida que la organización se desarrolla, aumentan las responsabilidades y su complejidad, obligando a una creciente diferenciación de funciones. En resumen, y el autor lo sostiene categóricamente, “quien dice organización, dice oligarquía” (1996: 40).

En ese marco, Lipset desarrolla su propuesta buscando identificar el carácter excepcional de casos que contradigan a la famosa *ley de hierro*. Sus investigaciones lo llevan a plantear valiosos aportes con relación al manejo de los recursos del poder, las formas organizativas y los tipos de liderazgo que podría ayudar u obstruir el desarrollo de la democracia. En su análisis identifica varios factores que, al presentarse en la organización sindical y limitar la existencia de una pluralidad, impulsan la creación de oligarquías.

Al analizar las motivaciones en la participación de los miembros de un sindicato, Lipset sostiene que la mayoría de las organizaciones son esencialmente sistemas unipartidarios, en los que existe una elite que ejerce un control activo y una masa inactiva de miembros. Sostiene que las organizaciones de participación voluntaria (como los sindicatos) son percibidas como periféricas en la vida cotidiana de los individuos<sup>92</sup>, y por tanto prescindibles en la

---

<sup>92</sup> Es importante destacar que el autor reconoce como centrales sólo el mundo del trabajo y la familia.

jerarquización que hacen los obreros en el uso de su tiempo libre (esta falta de interés en la participación, según el autor, se denomina “apatía” y es un constante reclamo en todas las organizaciones).

Según sus hallazgos, la acción de los miembros de base usualmente es impulsada por una crisis de organización, cuyo resultado puede afectarles directamente. Una de estas crisis puede ser generada por la lucha entre facciones, cuyas discusiones pueden mantener el interés generalizado; sin embargo, tarde o temprano los miembros de la base pierden interés y tienden a alejarse. Sólo una pequeña minoría halla una recompensa en su participación activa en el sindicato.

Asumiendo este problema estructural, Lipset plantea explorar los posibles factores que inducen a una mayor participación, a pesar de la marcada apatía general. En ese sentido, afirma que “la participación en una organización parece tener relación con la cantidad y la importancia de las funciones que ella ofrece en beneficio de sus miembros y el grado en que exige una dedicación personal”. Así, una mayor participación estaría ligada a recompensas como una mayor *estatus*, mejores oportunidades en el trabajo o valiosas relaciones sociales.

El enfoque teórico de la Ley de Hierro y los estudios de Lipset influyeron de tal manera en este campo, que la sociología del sindicalismo se dedicó por mucho tiempo y en diversos estudios a confirmar o negar esta tendencia universal hacia la oligarquía. Se puede concluir este punto resumiendo que estos estudios contribuyen a entender que dicha tendencia depende de: i) La estructura organizacional del sindicato, vinculada al tamaño, las jerarquías formales y las funciones de los órganos de poder y ii) atributos de los miembros de los sindicatos, relacionados con problemas políticos antiguos como el de la pasividad de las bases, la cultura y los valores de la masa en el sindicato.

A pesar del pesimismo que nos llevaría a considerar toda organización condenada a la oligarquía, esta nueva manera de plantearse las preguntas sobre el sindicato y su vida interna ha generado en la actualidad una ola de nuevos estudios que ha revitalizado la discusión incluso más amplia sobre el movimiento obrero. Por ejemplo, dos investigaciones recientes



reseñadas por Bensusán (2000) buscan poner en entredicho el clásico pesimismo sobre las posibilidades de la democracia en los sindicatos. La primera, de Stepan-Norris y Zeitlin (1995: 829), sostiene que "un sindicato con una constitución democrática, oposición institucionalizada y activa membresía tenderá a constituir una comunidad política inmediata de trabajadores y a sostener solidaridad de clase y un sentido de identidad entre líderes y miembros". Como resultado de estas características, se predice que los sindicatos democráticos estarán mejor preparados para desafiar la hegemonía del capital en la esfera de la producción.

En estas discusiones, según De la Garza (1998), las tendencias a la oligarquía o a la democracia en los sindicatos pueden ubicarse dentro de parámetros más generales de transformaciones de las estructuras y dinámicas sindicales relacionadas con la legitimidad y la representatividad. El autor destaca en este ámbito el estudio de la *subjetividad obrera* y sus formas de configuración como elemento importante<sup>93</sup> por las relaciones que se establecen entre las estructuras sindicales, sujetas a actualizaciones cotidianas, que se ven influenciadas por la acción de los trabajadores y en las que están presentes la contradicción y el conflicto. Así, "el cambio puede captarse como proceso de interacciones entre estructuras, subjetividades y acciones". Esta propuesta nos confirma que la democracia sindical, legitimidad y representación no pueden ser entendidos en un solo sentido y únicamente podrá ser comprendido en cada contexto concreto y según los diversos significados que pueden asumir.

## **8.2. Bases para entender la relación entre identidad obrera y legitimidad sindical**

Sobre la base de todo lo expuesto y en el camino de indagar la relación entre sindicalismo e identidad obrera, formularemos algunos conceptos guía que nos permitan abordar el problema de investigación planteado en esta tesis.

Como hemos sostenido a lo largo del presente trabajo, nos interesa ante todo explorar los procesos de *dotación de sentido desarrolladas por el sujeto en sus diversos mundos de vida*,

---

<sup>93</sup> Dicha propuesta puede ser analizada en el Proyecto sobre Modernización Empresarial y Cambio Sindical en Telmex desarrollado actualmente (mimeo).

uno de los cuales es el sindicato. Estos procesos se dan en el marco de la configuración subjetiva que vive el sujeto, en constante relación de identificación y oposición, lo que le permite delimitar diversas fronteras simbólicas sociales, entre ellas la de clase.

Para continuar en el proceso de análisis de este tema, debemos preguntarnos sobre el vínculo de los estudios sobre la vida cotidiana sindical y su democracia interna con la construcción de identidades colectivas. En resumen ¿cuál es la relación entre el carácter de la organización de representación laboral y las identidades que se pueden fortalecer o debilitar en su interior?. Asumamos algunas argumentaciones pertinentes al caso que nos ocupa: los sindicatos de fábrica en Bolivia.

Para explicar la posible relación entre la construcción de una identidad colectiva obrera y el sindicato, es necesario comprender los cambios por los que atraviesa el modelo sindical boliviano. Como lo desarrollaremos en el siguiente apartado de corte histórico, la construcción de la identidad de los trabajadores bolivianos (sobre todo mineros) estaba marcada fuertemente por una ideología clasista que tuvo un proceso de construcción complejo donde el sindicato se constituyó en el eje articulador central del espíritu de clase y la cultura obrera. Este sindicalismo tenía como base de su legitimidad los grandes objetivos de cambio social que propugnaba. Su discurso cohesionador giraba en torno a la lucha de clases, las estrategias para la toma del poder y la instauración de un régimen socialista. Así, sus metas, trazadas a largo plazo, tenían como base la participación política ampliada del movimiento obrero. En este marco, la *democracia y participación de las bases eran problemas secundarios* ante la hegemonía de un discurso clasista, base de la legitimidad de la dirigencia sindical cuya actividad estaba centrada en las estrategias de lucha para derrotar al sistema capitalista.

A partir del quiebre de un modelo de Estado interventor, el fin de los periodos dictatoriales y la consolidación del modelo económico de libre mercado, los sindicatos deben encarar innumerables transformaciones, y tal vez una de las más importantes – asumida conscientemente o no - es el cambio de eje de la construcción de su legitimidad.

A partir del derrocamiento de los regímenes dictatoriales, la sociedad boliviana se ha visto impregnada del discurso democrático en todos los ámbitos. Diversas voces críticas se han pronunciado en torno a los sindicatos y su supuesto carácter autoritario y excluyente, cuyo modelo de participación no coincide necesariamente con el modelo de democracia representativa liberal. Aunado a este discurso crítico, las demandas de la sociedad se diversifican y el surgimiento de nuevos sujetos sociales fractura la hegemonía discursiva del conflicto de clases como base de todas las inequidades sociales. Actores diversos como los indígenas, las mujeres, los jóvenes demandan una representación de intereses que sobrepasa el discurso sindical tradicional que tuvo, en un momento histórico dado, la capacidad de aglutinar – liderizado por el movimiento obrero - todas las expresiones populares contestatarias al Estado.

Ante este nuevo escenario, y frente a la hipótesis de la debilidad de la forma tradicional en que el sindicato construía su legitimidad (en base a la propuesta de objetivos totalizadores) nos preguntamos ¿que ha cambiado en el sindicalismo de empresa? ¿qué caminos siguen para rearticular su legitimidad? ¿ha cambiado el sindicato en el imaginario de los/las trabajadores?, y en definitiva ¿que papel juega ahora el sindicato en la construcción de la identidad obrera?.

Pocos estudios bolivianos pueden guiarnos en la construcción de consideraciones previas, sin embargo, algunas investigaciones y discursos sindicales nos llevan a pensar que hay un desplazamiento de la legitimidad del sindicato basado en los objetivos amplios hacia resultados concretos acotados al ámbito de las relaciones laborales. Los sindicatos en general y los fabriles en particular han reducido sus demandas y sus perspectivas de lo posible a temas salariales, condiciones de trabajo y estabilidad laboral (sindicato de control de la circulación de la fuerza de trabajo). Respecto a las nuevas formas de construcción de la legitimidad, parecen transitar hacia modelos de organizaciones laborales donde se busca una mayor participación de las bases en las decisiones, así como mayor comunicación entre los trabajadores y la dirigencia.

Por ello, consideramos que conocer los procesos formales e informales de la construcción de la legitimidad sindical (que podría tener como indicadores su democracia procedimental, su

dinámica interna cotidiana y los resultados de su gestión) y el significado que tenga és subjetividad de los trabajadores nos llevará a precisar el papel la organización está desempeñando en la mayor o menor cohesión de los trabajadores, y si continúa siendo el espacio privilegiado donde se representan los intereses de clase, se fortalece la cultura obrera, y, en suma, se construye colectivamente un proyecto de sociedad alternativo.

Para esta mirada interna del sindicato, nos serviremos de una serie de conceptos propios de las teorías de la organización y las ciencias políticas, quienes tiene un importante avance en el estudio de dinámicas internas institucionales.

En Weber encontramos pertinente su definición de los conceptos de poder/dominación/legitimidad. Para este autor, el poder es "toda posibilidad de imponer la voluntad propia – incluso en contra de una oposición, no importa en que se funde esta posibilidad – dentro de una relación social" (Weber ([1922]1999: 28). Usualmente el poder se concibe como sinónimo de autoridad y conlleva necesariamente el principio de legitimidad<sup>94</sup>. Complementaria a esta discusión propone el concepto de *dominación*, entendido como la "probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas"; este concepto estaría relacionado con la disciplina como "probabilidad de encontrar obediencia para un mandato por parte de un conjunto de personas que, en virtud de actitudes arraigadas, sea pronta, simple y automática". Esta concepción encierra la idea de "obediencia habitual" por parte de las masas sin resistencia ni crítica.

Esta no es la única contribución posible de Weber al problema. Como sostiene Melgoza (1998), es de mucha utilidad releer en este autor su análisis sobre la burocracia y la "racionalización progresiva", que acompaña el crecimiento y consolidación de toda organización social, para comprender la forma de administración más adecuada a la dominación legal-racional (propia de los sindicatos modernos). tanto en lo concerniente a su naturaleza como a sus mecanismos de reproducción.

---

<sup>94</sup> Recordemos que, para Weber, los tipos de poder pueden distinguirse por su fuente de legitimidad en tres formas puras: racional-legal, tradicional y carismática.

Así, estas estructuras organizacionales modernas se pueden regir ciertamente por lo que se denomina la *racionalidad formal*, es decir, la racionalidad que traduce todas las decisiones y situaciones en términos abstractos, calculables y predecibles, subordinados a reglas técnicas previamente definidas. Pero también debemos considerar en el análisis una *racionalidad sustantiva*, que hace referencia a la interpretación subjetiva de los ordenamientos burocráticos, donde se antepone a la definición de normas procedimentales, la realización de valores éticos, morales y culturales, abriendo espacios para la interpretación del actor y la elección o creación de alternativas novedosas a las tradicionales (Melgoza, 1989).

Esta distinción entre una racionalidad *formal* (referida a la estructura burocrática y su legalidad) y otra *sustantiva* (que considera la estructura orgánica o interpretación subjetiva), nos permite incorporar en nuestro análisis la propuesta de Gramsci quien opone los conceptos de *dominación/hegemonía*. Por una parte, la *dominación* destaca el aspecto coactivo respecto del persuasivo, la fuerza ante la dirección, la sumisión del dominado respecto del líder. *Hegemonía* -entendida como la capacidad de *dirección intelectual y moral*- en cambio, pone de manifiesto la necesidad de la persuasión en virtud de la cual un grupo dominante, o aspirante al dominio, logra acreditarse como guía legítimo, se constituye en dirigente y obtiene el consenso o la pasividad de la mayoría de las bases ante sus objetivos y metas.

La discusión se amplía con los aportes de Foucault (1992: 83-84) que plantea las relaciones de poder como el encuentro entre fuerzas. En esta concepción, el poder es multidireccional (de arriba hacia abajo y viceversa), lo cual no implica que no haya dominación ya que precisamente el funcionamiento de los rituales de poder instaaura relaciones desiguales y asimétricas. Por ello, la tarea de análisis consiste en identificar cómo funciona el poder en cada contexto específico. La riqueza del concepto está justamente en que, reconociendo ambas fuerzas, permite analizar los dos ángulos del poder: su ejercicio, desde un nivel de mayor jerarquía; pero también las múltiples estrategias de *resistencia*.

En la actualidad, los estudios sobre el poder en las organizaciones proponen un nuevo término en relación directa con la hegemonía gramsciana y el desarrollo de diversas formas de resistencia: el concepto de *consenso*. Este término "denota la existencia de un acuerdo entre

los miembros de una unidad social dada" (Sani, 1997). Este acuerdo implica cuando menos coincidencia acerca de: a) principios, valores y normas; b) ciertos objetivos de la comunidad; y, c) los medios aptos para lograrlos. Según plantea Sani (1997), el consenso de un grupo se evidencia en la existencia de *creencias* que son más o menos ampliamente compartidas por los miembros de una sociedad. Debido a que el término es relativo, es necesario hablar de *grados de consenso*.

Con respecto al concepto legitimidad, fundamento del poder, como sostuvimos adelante en Weber, es entendido como la creencia o el sentimiento de que un orden es justo. En la actualidad, la legitimidad tiende a ser entendida como un "conjunto de actitudes positivas hacia un sistema de gobierno considerado como merecedor de apoyo" (Morlino, 1985)

En el caso del sindicato, debemos distinguir en el análisis varios niveles donde se podría expresar dicha legitimidad. El primero y más general es el referido a la legitimidad del sindicato, tanto entre sus miembros como entre los actores externos más inmediatos (Estado, empresarios, etc.). El segundo y más relacionado con la vida interna del sindicato, hace referencia a la legitimidad del sistema de gobierno como la aprobación de las formas institucionales que permiten el acceso lícito al poder. Por último, el análisis de la legitimidad misma del líder y sus acciones. En ese marco, un sindicato, el liderazgo y su gobierno serán considerados legítimos cuando, pese a sus limitaciones y errores, haya la creencia de que son mejores que otras formas de organización, gobierno y liderazgo que pudieran haber sido establecidas. Este reconocimiento de la legitimidad permitirá que los líderes tengan derecho de "dar cierto tipo de órdenes, esperar obediencia y hacerlas cumplir, si es necesario, utilizando la fuerza". En última instancia, entonces, la legitimidad se basará en la creencia de que para una organización concreta y en un momento histórico dado, ningún otro tipo de régimen podría asegurar un mayor éxito de los objetivos colectivos (Linz, 1996).

Vale la pena aclarar que un liderazgo legítimo no necesariamente está relacionado con la *legalidad* (entendida como aspectos formales expresados en normas, reglamentos y procedimientos instituidos); sobre todo en el ámbito sindical donde muchas veces puede llegar

a ser legítimo el sacrificio de normas y procedimientos legales en aras de la eficiencia y capacidad de los líderes para la toma de decisiones técnicas y políticas (Bensusán, 2000).

En estas especificaciones sobre la legitimidad es necesario distinguir entre una adhesión genérica al régimen político y a sus autoridades (legitimidad de origen, que tiene relación con la cultura política, la confianza en las instituciones y la tradición de éstas), y una adhesión concreta que depende de la satisfacción de demandas –materiales y simbólicas– y la resolución de desafíos (legitimidad de rendimiento) (Linz, 1996).

Para el caso concreto de los sindicatos, es importante recalcar que si bien la creencia en la legitimidad es una condición necesaria para la aceptación de las “reglas de juego”, el reconocimiento del derecho a mandar de un líder y la aceptación de determinadas directrices políticas, no es una condición suficiente. Y no lo es porque, a diferencia de la legalidad, “los miembros de una sociedad otorgan o retiran la legitimidad de día en día, (ya que) la legitimidad no existe con independencia de las acciones y actitudes de personas concretas” (Linz, 1996: 40). La creencia en la legitimidad se mantendrá, reforzará o erosionará en función al ejercicio cotidiano que se haga de ella.

En este sentido, Newman (1980) nos recomienda ver a los grupos que esgrimen el poder no como entidades que imponen unilateralmente sus decisiones, sino como grupos forzados a crear reacciones –emocionales, racionales u otras– en los gobernados con el fin de que estos últimos reconozcan su situación en las condiciones de una distribución desigual de los recursos de poder. Así, hablamos de un poder que busca la hegemonía antes que la dominación, puesto que utiliza la persuasión como vía para general legitimidad y consenso.

En el marco de este conjunto de conceptos, Linz (1992) propone definir la *democracia sindical* como la posibilidad de competencia libre por el ejercicio del poder en la organización que implica. Así, podríamos entender que un sindicato es democrático cuando cuenta con un sistema político para elegir su gobierno, basado en la libertad legal que permita formular y proclamar propuestas alternativas así como una competencia libre y no violenta entre líderes. Esto en términos ideales implicaría una combinación de reglas formales y activa vida política

interna, incluyendo la existencia de oposición organizada y activa participación de la membresía en el ejercicio del poder (Stepan-Norris and Zeitlin, 1995).

Esta concepción, muy centrada en los aspectos legales y procedimentales, excluye varios problemas que se presentan como dicotómicos<sup>95</sup>. Para el análisis de los sindicatos, nos interesa discutir la confrontación entre la democracia representativa y la democracia directa; entendida la primera como una forma moderada o limitada de la segunda pero compatible con una población numerosa donde no es fácil para el conjunto de representados reunirse, y donde cada uno pueda expresar su posición (forma ideal de democracia directa). Bobbio (1985) reconoce tres formas de participación directas: a) el gobierno a través de delegados investidos de mandato imperativo y por tanto revocables, b) el gobierno de asamblea (sin representantes y sin delegados) y c) el referéndum. Según este autor, la democracia directa sólo puede ser ejercida por un grupo reducido de personas y en movimientos colectivos nacies, poco institucionalizados, y por tanto inviable en las organizaciones de mayor amplitud y complejidad.

En ese sentido, la democracia representativa “ideal” supone “la libertad legal para formular y proponer alternativas políticas, con derechos concomitantes de libertad de asociación, libertad de expresión y otras libertades básicas de la persona; competencia libre entre líderes con una revalidación completa de su derecho para gobernar; inclusión de todos los cargos políticos efectivos en el proceso democrático y medidas para la participación de todos los miembros de la comunidad política, cualesquiera que fuesen sus preferencias políticas” (Linz, 1992:226) lo que implica, además del procedimiento de elección de la representación, el aspecto participativo de la toma de decisiones más allá de las elecciones.

A la luz de estas últimas condiciones, cuya concreción real sería poco probable, Hyman (1981) propone excluir de las características imprescindibles de la democracia el aspecto participativo en la toma de decisiones cotidianas (que sería controlado por la dirigencia) puesto que en la dinámica real las bases se limitan a brindar un “consenso pasivo”, identificando sin embargo

---

<sup>95</sup> Estas dicotomías, discutidas en otros apartados, hacen referencia a democracia representativa/directa; democracia política/social y democracia formal/sustancial.



la política y las acciones de sus dirigentes con sus propios intereses. Este consenso pasivo en situaciones cotidianas no debe ser comprendido, sin embargo, como la renunciar al control de las bases sobre el liderazgo, que podría asumir una diversidad de formas y nos llevaría a la discusión sobre la construcción de la legitimidad. Si este requisito no estuviera presente no podría garantizarse que el poder de las organizaciones sindicales, concentrado en las dirigencias, se ponga al servicio de los intereses de los agremiados, sobre todo considerando las constantes presiones externas en favor de las necesidades gubernamentales o empresariales.

Con el apoyo de estas nociones conceptuales, avanzaremos en el estudio de caso de tres sindicatos de empresa para, partiendo del análisis de la construcción de su legitimidad y función asignada por los trabajadores, determinar su contribución a reforzar o debilitar la formación de identidades colectivas obreras.

### **8.3. Antecedentes de un sindicalismo legendario: recorridos históricos de la Central Obrera Boliviana**

Mirar la historia no es un ejercicio inútil de mantener los ojos en el pasado, compartimos con el Viejo Antonio, personaje del Subcomandante Marcos, que volteando para mirar atrás te das cuenta dónde te quedaste, así puedes ver el camino que no hiciste bien”. En el caso del sindicalismo Boliviano, nada tan certero como reconocer el error del caminante perdido: “Si miras para atrás te das cuenta de lo que querías era regresar, y que había que encontrar el camino de regreso. Y ahí está el problema, te pusiste a buscar un camino que no existe. Había que hacerlo”.

La llamada “centralidad obrera” (principalmente minera) ha sido un factor de vital importancia en la historia contemporánea boliviana; sin embargo, en la actualidad estamos ante la innegable crisis del movimiento obrero como actor central del mundo político y estructurador de un proyecto de nación. Muchos autores postulan que el modelo neoliberal, aplicado en Bolivia desde 1985, ha significado el cierre de un capítulo de la historia, comparable a la ocurrida durante la Revolución Nacional de 1952, dando como resultado la fragmentación del sujeto obrero, en un proceso que algunos denominan “desproletarización” (Arrieta y Toranzo,

1989). Una década después, algunas hipótesis más optimistas plantean la tesis contraria: la “reproletarización”, en sentido de la emergencia de una nueva clase obrera en el marco del desarrollo del capital industrial en el país (García, 1999).

La historia del movimiento obrero, en el caso boliviano, resume las virtudes y las limitaciones de la constitución de las clases sociales populares. En este apartado realizaremos un breve recorrido por esta historia que marca no sólo la memoria de los trabajadores bolivianos sino también su concepción sobre el rol del sindicalismo en el mundo político y social. Nuestro recorrido centra su atención en la segunda mitad del siglo XX, periodo privilegiado de las luchas sociales y sindicales. La Central Obrera Boliviana (COB) se constituyó por más de cuarenta años en el frente político que aglutinó a todo lo popular y contestatario de una nación. Por ello, analizar la historia del sindicalismo y su ente matriz, la COB, es referirse a la historia de las clases subalternas bolivianas y su permanente lucha por apoderarse el poder estatal.

### ***8.3.1. Tiempos de revolución, tiempos de cogobierno***

Ciertamente la Revolución Nacional no marca el nacimiento del movimiento obrero boliviano, cuyas acciones se remontan a los primeros veinte años de este siglo<sup>96</sup>, sin embargo, es en esta revolución cuando los sindicatos de origen artesanal y anarquista adquieren su carácter obrero. En abril de 1952, el Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR)<sup>97</sup> lideriza un golpe de Estado que, por la activa participación de la clase obrera, se convierte para Bolivia en la insurrección nacional más importante del siglo. Las “masas de abril”, gran parte de ellas organizadas en sindicatos, fueron cruciales en el éxito de la revolución, no sólo en el momento del alzamiento con su presencia en las calles, sino por “la generación e impulso de ideas que llevaron a la creación de un nuevo Estado” (Toranzo 1995).

---

<sup>96</sup> Podemos remontar el origen de las primeras organizaciones de trabajadores a los gremios artesanales de 1853 (Barcelli, 1956). En 1905 se crea la primera unión sindical, organizada por los trabajadores gráficos de La Paz. (Llobet 1984). En 1930 surgen los primeros sindicatos fabriles en empresas grandes y en 1941 dan lugar a la Unión Sindical de Trabajadores fabriles Nacionales que se mantiene hasta 1951 cuando se conforma la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia. Por su parte los mineros ya intentaban organizarse desde 1918, pero la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia debe esperar hasta 1944 para su constitución (Barcelli, 1956).

<sup>97</sup> Para la caracterización de este partido, referirse a Klein (1968), Lazarte (1988), Llobet (1984), García (1999) quienes lo identifican como un partido representante de un grupo nacionalista pequeño burgués.

Fue en la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB), donde se generaron buena parte de las ideas que desembocaron en la Revolución Nacional y en una nueva sociedad. La expresión de este espíritu de cambio se refleja en la aprobación en 1946 de la llamada Tesis de Pulacayo<sup>98</sup> documento que trasciende las demandas vinculadas a mejores condiciones de vida y de trabajo, para plantearse una propuesta política que tiene como meta la toma del poder. El documento, que demandaba el control obrero sobre los medios de producción, independencia sindical y armas para los trabajadores; se constituye en la expresión ideológica del movimiento minero boliviano. Tal vez la frase que resume la radicalidad del documento es la que afirma “la lucha de clases es la lucha por la apropiación de la plusvalía (...) nuestra lucha contra los patronos es una lucha a muerte” (Tesis de Pulacayo, 1946).

Analizando esta tesis, Zavaleta (1974) sistematiza algunos aspectos sobresalientes: Primero, una temprana y correcta tipificación de un país capitalista atrasado, en esta evidencia se identifica el predominio del proletariado en la política nacional. Segundo, se plantean las tareas inconclusas de la burguesía - la liquidación de la herencia feudal y la independencia nacional - que debían ser asumidas por el proletariado como condición de la revolución socialista. En tercer lugar, si bien se afirma la imposibilidad de la dirección pequeñoburguesa sobre el proletariado, se reconoce que la alianza debe asumirse sólo como una fase de la revolución proletaria. Por último, se asume un proyecto estatal claro: la dictadura del proletariado. A muchos analistas les resulta extraordinario que se adoptara una tesis tan avanzada en un momento muy temprano del desarrollo proletario.

Con estos planteamientos y el liderazgo indiscutible de la FSTMB, una semana después de la revolución nacional, se funda la Central Obrera Boliviana (COB) . La recién formada COB aglutinaría a la mayoría de los sectores populares del país, imponiendo un modelo sindical asumido no solamente por los asalariados, sino también por los campesinos, los pequeños comerciantes, los estudiantes, los transportistas, los inquilinos urbanos e incluso los

---

<sup>98</sup> La Tesis de Pulacayo fue redactada por Guillermo Lora, figura destacada de la corriente trotskista, quien liderizó el partido Obrero Revolucionario (POR) por más de cuarenta años.

carabineros y los contrabandistas. A partir de entonces y en los siguientes treinta años esta fuerte organización obrera se constituye en el órgano superior de pueblo, y por tanto actora central en la historia del país. (Laserna 1986).

El nuevo Gobierno, producto de la Revolución Nacional, que logra articular contradictoriamente a la clase obrera y campesina con la fracción pequeño burguesa representada por el MNR se plantea no sólo reformar un Estado descompuesto, sino crear uno nuevo, con una nueva ideología y por supuesto una nueva forma de hacer política, más democrática, más nacionalista y más popular. Zabaleta (1974) caracteriza este primer periodo como "fase de la hegemonía de las masas"; para el autor, el proletariado es la clase dirigente del proceso y el aparato represivo es el pueblo en armas. El proletariado, aunque no ha asumido todavía el carácter de clase, ejecuta por si mismo las medidas radicales adoptadas en el proyecto revolucionario.

Este escenario político, donde es innegable el cogobierno COB-MNR, no es producto de un consenso ideológico o de un proyecto común de nación; sino de la necesidad del partido gobernante de mantener como aliado un poderoso movimiento obrero organizado política y militarmente.

El funcionamiento de dicho cogobierno se logra a través de la integración al gabinete de "ministros obreros". Esta congruencia inicial entre objetivos nacionales y obreros – cuya expresión más concreta es la nacionalización de las minas, la redistribución agraria, el voto universal y la reforma educativa - confiere al partido gubernamental la apariencia de un gran frente democrático; sin embargo, muy pronto resulta inevitable un desajuste entre la composición clasista de la vanguardia obrera y la dirección política del nuevo Estado.

Es importante considerar que la economía del país seguía siendo fundamentalmente exportadora de minerales y por tanto, el eje central de la subsistencia de la revolución estaba centrada en el aparato director de la minería nacionalizada: la recientemente creada Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL). Las disputas por su administración desplazan la mira obrera del conjunto del aparato Estatal, lo que conllevó descuidar el amplio potencial de

acción del cogobierno. Perdiendo paulatinamente espacios en el diseño global de proyecto de nación, los obreros iban alejándose del poder estatal. Para García (1999) esta es la paradoja de la revolución: como en ningún otro instante, la sociedad y la historia se evidencian como obra de los trabajadores, pero a la vez se muestra como una obra que vuelve a dominar al trabajador. Se trata, según el autor, de una dramática correspondencia entre estructuras materiales de dominación en el proceso de trabajo y de estructuras simbólicas internalizadas por los trabajadores como efecto de la dominación. Es así que al destruir el viejo Estado, pronto los propios trabajadores reconstruyen las jerarquías, los mandos tradicionales, primero en el mundo económico y luego en el espacio político. Se trata de decisiones regidas por percepciones prácticas de lo posible surgidas como “efecto incorporado” de esa su larga historia como dominados, que los empuja a reconstruir las condiciones de esa dominación.

A estos problemas es necesario agregar la permanente presión imperialista ejercida por Estados Unidos quien no veía con buenos ojos, en el siempre peligrosos cono sur, un gobierno con una base social obrera y menos aún si ésta se encontraba organizada en milicias armadas. Es así que durante la primera gestión gubernamental, presidida por Víctor Paz Estenssoro, el MNR se proyecta como mediador entre la presión de su base obrera y la norteamericana. Para la política imperialista, el MNR es la garantía de evitar un mayor avance de la clase obrera, para la COB, es el partido que detiene el embate imperialista contra las conquistas de la revolución. Es innegable que la gran habilidad de Paz Estenssoro fue matizar y neutralizar momentaneamente la enorme contradicción entre un proyecto socialista obrero y uno de modernización capitalista.

Las contradicciones estallan propiamente en 1956, durante el gobierno de Siles Zuazo (Toranzo, 1995). El nuevo gobierno, implementando un plan estabilizador recomendado por Fondo Monetario Internacional, afecta los intereses de los sectores asalariados fundamentalmente mineros. Esto provoca la renuncia de los ministros obreros y el desconocimiento de los que no lo hicieron, sellando el rompimiento del cogobierno. Será en este periodo cuando la COB marque claramente su independencia de clase frente al Estado, constituyéndose en el principal opositor del plan de gobierno de Siles.

Se han ensayado varias tesis que explican la compleja relación entre el MNR y la COB durante este crítico periodo. Para Llobet (1984) el MNR tuvo siempre claro un proyecto capitalista moderno, y lo que hizo fue utilizar al proletariado en la toma del poder para, distanciándose paulatinamente, llegar finalmente a establecer una clara política antiobrera. Para Mayorga (1985) se trata del fracaso en la construcción de una dirección hegemónica, ya sea del MNR sobre la COB o de la COB sobre el MNR y el conjunto de la nación. Este rompimiento provocaría una crisis política no superada hasta hoy, puesto que se trata del fracaso en la construcción de un Estado hegemónico, tanto en el campo ideológico como político. Para Zabaleta (1974) el cogobierno sólo imposibilita el pleno desarrollo de un poder dual que pudo conducir a los obreros hacia el control absoluto del poder, en cambio para Lora (1979) el cogobierno no pasa de ser la expresión de pugnas y acuerdos entre fracciones del partido gobernante.

Otros autores, entre ellos Laserna (1985) plantea que es importante analizar a la COB desde su surgimiento en términos de su carácter contestatario frente al Estado. Plantea que su nacimiento junto con el Estado de la Revolución Nacional no surge de modo clientelar ni bajo ningún tipo de cooptación, pues desde el inicio se impone un “deber ser” crítico y contestatario, incluso frente al proceso revolucionario del que es parte activa. García (1999) busca más bien explicarse el rompimiento COB-MNR desde análisis más subjetivos cuando sostiene que los obreros quedaron perplejos y atemorizados ante la magnitud de la obra a emprender, dudando de su capacidad para seguir asumiendo la conducción directa del nuevo país, y entregan esa responsabilidad a las elites que históricamente han desempeñado el control de la política, la economía y del “país”. A pesar de que este episodio es considerado por algunos como un fracaso para la COB, y por otros como un triunfo por la independencia frente al Estado; es innegable que la experiencia del cogobierno quedó grabado en la memoria del movimiento sindical como testimonio de fuerza estatal y política.

En los años siguientes, la pugna gobierno-COB se personalizó en las figuras de sus jefes. Hernán Siles Zuazo y Juan Lechin Oquendo; lo que permitió que Paz Estenssoro surgiera como único líder capaz de unificar los sectores enfrentados. Es así que en el periodo 1960-1964 se produjera una especie de acuerdo neutralizador del movimiento obrero y el MNR,

nombrando como candidato a la presidencia a Paz Estenssoro y a la vicepresidencia a Lechin Oquendo. A pesar de que todo indicaba un nuevo intento de redituvar el cogobierno, éste tercer periodo de la Revolución Nacionales es claramente antiobrero y proimperialista. Para 1963 los servicios estatales de control político detienen a varios dirigentes mineros por expresar su oposición al régimen; régimen en el que paradójicamente el Secretario Ejecutivo de la COB era el Vicepresidente.

Sergio Almaraz (1970) caracteriza este periodo como la muerte del impulso constructor del cambio. Se trata, según el autor, de un periodo donde la revolución fue achicándose para encajar en las medidas burguesas, señaladas por los norteamericanos. La "alianza para el progreso" hace su ingreso y armoniza con el tiempo de las cosas chicas, sensatas y realizables, cada día las concesiones del movimiento obrero eran mas frecuentes, mayores. "La revolución no se derrumbo de un solo golpe: cayo poco a poco, pedazo a pedazo".

Es en este contexto que la COB se constituyó en el discurso alternativo al nacionalismo revolucionario. Se generó una clase obrera contestataria, clasista y antiestatal, crítica de los límites del nacionalismo revolucionario y del populismo de 1952. De manera paulatina, esas organizaciones sindicales fueron transmitiendo la idea de la utopía obrera, socialista y proletaria. Sin embargo, ese Estado debilitado que nace de un proyecto obrero y que paulatinamente se aleja de él, pronto tendrá que enfrentar un nuevo actor político: las Fuerzas Armadas.

Durante la revolución de 1952, el ejército había sido derrotado por las milicias armadas campesinas y obreras, sin embargo es una victoria que el pueblo tendrá que pagar muy caro en años de dictadura militar. Por presiones internacionales, especialmente Estados Unidos, paulatinamente se reestablece el aparato estatal tradicional con su base en las fuerzas armadas regulares. Si bien en primera instancia el ejército es relegado a cumplir tareas de desarrollo y seguridad, con el apoyo de Estados Unidos pronto vuelven a asumir un importante papel como actor político en el escenario nacional.

Para 1963 el problema de la sucesión presidencial rompe la unidad partidaria del MNR. Paz Estenssoro decide ir a la reelección. La fuerte oposición del partido propició que Paz eligiera como compañero de fórmula a René Barrientos, jefe de la célula militar, sellando su rompimiento con el movimiento obrero y reconociendo así la influencia cada vez mayor del ejército en la vida política del país. No fue difícil que tres meses después de ganar las elecciones el gobierno fuese tomado por los mandos militares, mediante un golpe de estado liderizado por el propio Barrientos. La defensa del gobierno anterior estuvo en manos de unos pocos milicianos a sueldo; los sectores obreros, universitarios y populares no salieron a defender una revolución que ya no sentían propia.

Este golpe militar, analizado a profundidad por Zabaleta (1995) da fin al ciclo de la Revolución Nacional. En él, según el autor, se expresan todas las enfermedades que llevaba dentro la revolución. “Se trató de un golpe de estado proyectado y ejecutado por la política norteamericana, con la creación fulgurante de un caudillo militar, eliminando del juego una Revolución desprevenida y sometida que no atinó a su defensa porque había perdido la convicción de sí misma”. (Zabaleta, 1995: 60).

### ***8.3.2. Al filo de la revuelta popular***

El fin del ciclo de la Revolución Nacional abre un periodo complejo y dinámico que puede ser descrito como la vivencia de un tiempo “al filo de la revolución”. Una serie de gobiernos dictatoriales representan la lucha entre fracciones militares obreristas y populares, contra los sectores más reaccionarios de lucha “anticomunista”.

Barrientos, según Llovet (1985) representa la continuidad de la represión iniciada por el MNR contra el comunismo. Su base interna ya no era el movimiento obrero sino los militares y su proyecto de nación, más capitalista que nacionalista, era apoyada (ideológica y económicamente) por Estados Unidos, muy nerviosa por el reciente triunfo cubano. Con este nuevo gobierno ya no es posible ninguna confusión ni doble código: el General declararía la guerra a la clase obrera.



Si los obreros no reaccionan ante la salida de Paz del Palacio de Gobierno, otra sería su reacción ante el exilio de Lechín, su máximo dirigente<sup>99</sup>. Luego de los enfrentamientos, la COB fue obligada a suscribir un acuerdo, el castigo por la insurrección es una caravana de mas de 150 dirigentes exiliados, disolviendo el peligro sindical.

El gobierno norteamericano finalmente tenía un agente propio en el poder. Zavaleta (1977) sostiene que el imperialismo ejecuta, mediante Barrientos, su plan que consistía en suprimir los focos de independencia clasista o democracia política, como los mineros y la izquierda, y construir una dictadura a manera de Trujillo, Somoza o Stroessner.

Es necesario un paréntesis para introducir uno de los hechos históricos más discutidos en el proceso revolucionario de América Latina: la presencia del Che Guevara en Bolivia. Para Llobet (1984) se trata de un hecho con ínfima incidencia en el movimiento obrero puesto que, según el autor, la concepción política del proletariado era mucho mas avanzada que el foquismo. De todas las tendencias de la izquierda que influyeron ideológicamente en las minas, tal vez la única ausente fue la del foquismo. Es necesario aclarar que se trata de una guerrilla absolutamente desvinculada de la clase. Zavaleta (1977) analiza el hecho histórico y sostiene que la guerrilla, sin una base social previamente constituida, con una omisión de todos los principios marxistas sobre la clase y el partido, sin canales de comunicación con la población, se lanza de manera precoz a una ofensiva que se convierte en una desesperada defensiva sin margen de repliegue. Cuando la guerrilla se encuentra en pleno combate, la dirección obrera enfrenta otros problemas: el funcionamiento clandestino de las direcciones proletarias en condiciones cada vez más difíciles. Barrientos mantenía su poder con su propio organismo represivo –FURDOM- compuesto por mercenarios y paramilitares; independiente de las fuerzas armadas (Llobet 1984).

---

<sup>99</sup> Marino Baptista (1976) relata así el proceso: “Juan Lechin Oquendo fue exiliado al Paraguay e inmediatamente la Federación Minera y la COB decreta la huelga general. (...) Es ejercito procedió a restablecer el orden comenzando por la toma de las minas de la periferia. En los enfrentamientos ocurrieron bajas y esto provoco que (...) los barrios obreros se insurreccionaron apoyados por los campesinos del Alto. Se produjeron incidentes armados donde participó la aviación en pleno centro de la ciudad, donde la resistencia obrera fue desesperada. La huelga general fue quebrada. (...).

Tal vez el hecho más importante del gobierno Barrientista, que se prolongó por siete años, es el establecimiento del pacto militar-campesino. Según Llobet (1984) la figura del General personalizó el caudillismo de comunicación directa, constantes viajes y despliegue de ridículos obsequios a las comunidades campesinas. Este es un hecho importante por las consecuencias que acarrea a la clase obrera; en su frenético antiobrerismo, Barrientos obtuvo el único éxito que lo sobrevivió: la profunda división entre obreros y campesinos.

La destrucción del proyecto Barrientos empezó por la discusión acerca de actos de corrupción y escandalosos sobornos en torno a la explotación del gas. Esto penetró profundamente en el ejército, que además debía soportar la hostilidad colectiva consiguiente a las matanzas de mineros y guerrilleros. La figura central de esta recomposición de fuerzas fue el Gral. Alfredo Ovando.

El Gral. Ovando - después de un nuevo golpe de Estado - inicia su gobierno con la nacionalización de la Gulf Oil Co. Aparentemente se trataba de un gobierno de apertura democrática y de retorno a los postulados de la revolución del 52. El nuevo gobierno suspende las medidas represivas en contra de la clase obrera permitiendo que estas se reorganizaran a través de sus sindicatos. Sin embargo, Ovando no constituía precisamente un símbolo de las aspiraciones populares y por ello, una vez reorganizada la FSTMB y la COB, asumen posiciones críticas con relación al gobierno. Por más que Ovando se esfuerza por mantener las medidas populares, el sindicalismo ve la oportunidad de retomar su utopía socialista, y por tanto, cualquier medida aislada de corte popular es considerada insuficiente (Zavaleta 1977, Llobet 1984).

El V Congreso de la COB realizado durante este periodo es uno de los más radicales en su posición política. La COB se autoasume como un órgano real de poder y la conquista del socialismo era la premisa principal. La clase obrera obligó a Ovando a optar por reprimirla o aceptarla, él eligió dejar hacer a las masas pero sin desmontar el aparato barrientista, ni la presencia norteamericana (Zavaleta 1977). Se trata, para Llobet (1984) de un gobierno con iniciativa pero sin control del proceso que desencadenaba. Ovando nunca pudo dar a su gobierno la imagen popular que buscaba; estas contradicciones internas de clase se reflejaban

en su gabinete, donde por un lado se podían apreciar jóvenes intelectuales progresistas pero al mismo tiempo se encontraban viejos jefes militares de posiciones abiertamente derechistas. Todo esto dificultó la convivencia y fue un gobierno de permanentes tensiones.

En estas contradicciones se llegó a la renuncia de Ovando en 1970. La confusión en las fuerzas armadas había llegado a puntos insospechados ante las contradicciones entre las tendencias derechistas, exacerbadas por las doctrinas de seguridad nacional (anticomunista) y las tendencias de izquierda que buscaban recuperar el sentido nacionalista y revolucionario del estado del 52. Este es el momento propicio para otro golpe de Estado precedido por el Gral. Juan José Torres, quien toma el poder apoyado por una huelga general decretada por la COB. Este gobierno, de corte nacionalista y populista, dura apenas un año, sin embargo, vuelve a abrir las puertas para el movimiento obrero<sup>100</sup>.

En este periodo el poder dual (COB/Gobierno) se expresa mediante la Asamblea del Pueblo, como resultado de una nueva acumulación de fuerzas después de la apertura democrática de Ovando. Sin embargo, este es un momento crítico puesto que las fuerzas populares no habían logrado ni la organización ni los mecanismos suficientes para la toma del poder, y para la derecha, este era un momento de respiro que permite homogeneizar su fuerza y dirección.

En su primera sesión dos líneas dominaban las discusiones de la asamblea: la que se inclinaba por una posición de mayor apoyo a la gestión Torrística y la que pretendía erigir a la asamblea como un poder alternativo. Esta segunda línea se impuso y permitió elegir como presidente del Presidium a Juan Lechín Oquendo<sup>101</sup>. Es importante resaltar el carácter relativamente moderado de los planteamientos obreros en la Asamblea. Zavaleta (1974) sostiene que se trata de un programa para la construcción de un capitalismo de Estado pero bajo el control

---

<sup>100</sup> Un hecho simbólico del nuevo gobierno es que la ceremonia de juramento del cargo no se realizó en el salón principal del Palacio ni ante un crucifijo como lo señala la tradición y las leyes. Torres juro en el balcón, frente a una multitud popular (Llobet 1984).

<sup>101</sup> Este líder obrero logró lo que se puede considerar la mayor acumulación en la representación clasista, pues desempeñaba simultáneamente las tareas de Secretario Ejecutivo de la Federación de Mineros, Secretario Ejecutivo de la Central Obrera Boliviana, y Presidente de la Asamblea Popular. Nadie en la historia de Bolivia ha logrado semejante poder y representación de la clase obrera.

colectivo de la clase obrera. Se trata de un proyecto democrático pero planteado como antesala al socialismo.

Todo este impulso y empoderamiento obrero por supuesto despertó el terror de la derecha y los grupos anticomunistas del ejército. Un tema muy discutido es la negativa asumida por Torres de proporcionar armas al movimiento obrero organizado, para defender su gobierno. Llobet (1984) plantea que la falta de un poder armado de la asamblea era una de las radicales diferencias del movimiento obrero del 52 organizado en milicias. La ambición política de la Asamblea era desproporcionada en relación con su poder de enfrentamiento a unas fuerzas armadas cada vez más nerviosas por las acciones del movimiento obrero.

### ***8.3.3. Bajo el imperio de las fuerzas armadas: "orden, paz y progreso"***

Para el 21 de agosto 1971 la derecha se unió en torno al Gral. Hugo Banzer en un nuevo golpe de Estado. Llobet (1984) sostiene que la tarea de los grupos conservadores a partir de agosto era el desmantelamiento de todas las expresiones políticas de clase. En la medida en que el proletariado logro aglutinar en torno a si a tan amplios sectores de la población, se ampliaba el ámbito de la represión. Probablemente fue la derrota más costosa del proyecto obrero boliviano.

Las primeras medidas fueron el desmantelamiento de los posibles espacios de apoyo del movimiento obrero como los sindicatos y las universidades. Los partidos de izquierda desaparecieron del escenario público. Los pilares del gobierno de Banzer fueron la reconquista del litoral boliviano, la bonanza económica y la "tranquilidad social" impuesta por las armas.

Esta etapa, que Ramos (1989) denomina la "fase más densa del autoritarismo" el modelo económico aplicado se inscribe en las corrientes desarrollistas orientadas a promover el crecimiento económico a cualquier costo. En ese horizonte, "la esencia del modelo radicaba en su carácter concentrador y excluyente del ingreso, pues estuvo orientado a potenciar económicamente a los empresarios privados (Ramos ob.cit.). Ninguno de estos beneficios de la bonanza se reinvertió en crecimiento estructural e integral, se trataba sólo de una

prosperidad artificial de serias consecuencias. Cuando se descubrió que las deudas contraídas con organismos externos debían ser pagadas y que ello comprometía un alto porcentaje del monto de las exportaciones, la bonanza se convirtió en crisis.

Fue entonces cuando la protesta de cuatro mujeres mineras se convirtió en una huelga de hambre de miles de personas y en 24 horas desapareció la tranquilidad social. Eliminada la opción de represión generalizada, tanto por factores externos como internos, no queda sino la salida democrática a través de la vía electoral.

El Gobierno de Banzer alteró fundamentalmente la perspectiva de lucha obrera. Sus consecuencias implicaron la transformación lógica e involutiva de un proyecto Estatal popular en un programa de supervivencia a partir de conquistas de espacios democráticos mínimos. El único proyecto de mediano plazo era la reconquista de la democracia; ante esta bandera surge la Unidad Democrática Popular (UDP) que agrupa a los partidos de izquierda y centro izquierda en la búsqueda de enfrentar al aparato militar. La presión social llevó a Banzer a convocar a elecciones el 9 de julio de 1978. La mayor votación la obtuvo el partido oficialista pero las elecciones fueron anuladas al comprobarse un gigantesco fraude. El candidato "vencedor" no estuvo dispuesto a perder el poder y decide dar un golpe de Estado 12 días después de las elecciones.

Salir de 15 años de dictadura militar fue un proceso doloroso, con retrocesos y avances parciales que costaron al país un complejo periodo de dictadura – elecciones – dictadura. Los militares habían agotado sus postulados de seguridad nacional y las masas obreras esperaban ansiosas la apertura de las compuertas de la democracia. Según sostiene Mesa et. al. (2001:713), se trata de una "época dramática y desquiciada como no se vivió en Bolivia en toda la historia republicana".

Por un lapso de cuatro años (1978-1982) se pueden contar nueve gobiernos; siete de ellos fueron dictatoriales y sólo dos constitucionales. Nunca antes Bolivia había sido sacudida por tanta inestabilidad. El recuerdo más dramático de esta época es el sangriento gobierno del Gral. García Meza, antipopular, antiobrero y financiado por el narcotráfico.

Un fuerte sentimiento de humillación nacional, la vergüenza y el atropello generalizados impulsaron una serie espontánea de manifestaciones, huelgas y movimientos regionales muy diversos que provocan el retiro del dictador. La COB decreta un paro nacional indefinido y logra que un movimiento nacional aparezca como iniciativa y lucha de la clase obrera. Gracias a ello, en el proceso de transición civil-militar, al COB asume un papel preponderante (Llobet, 1988).

#### ***8.3.4. El retorno de lo popular en democracia***

En 1982 se retorna a la democracia mediante el reconocimiento de las elecciones de 1980. Siles Zuazo, candidato ganador con la Unión Democrática Popular (UDP), vuelve a la presidencia pero con un congreso dominado por sus enemigos políticos: la derecha representada por Banzer y el MNR de la fracción de Paz Estenssoro (extrañamente unidos por un pacto). Se trata de un gobierno que debía enfrentar una “economía de guerra” heredada de los desastrosos gobiernos militares, era débil en su estructura puesto que era el punto de convergencia de numerosos partidos de izquierda, mas interesados en el usufructo del poder que del destino de la nación. A esto se suma una COB más contestataria que nunca. Se trataba, según Llobet (1988), de un gobierno de una mínima capacidad de oferta, ahogado desde su inicio por una demanda incalculable<sup>102</sup>.

Para Llobet (1988) en el movimiento obrero hay una visión defectuosa del enemigo, la distorsión del análisis político produce la deformación del proceso y nada puede evitar que el movimiento obrero sea uno de los tres factores (el otro es el Congreso opositor y el propio gobierno ineficiente) del debilitamiento primero y liquidación después de la última opción popular que haya conocido Bolivia.

---

<sup>102</sup> Los desacuerdos entre la COB y el equipo de Siles giraban en torno a la propuesta de gobierno del movimiento obrero, quien, volviendo a sus postulados del V Congreso, planteaba medidas radicales. La propuesta, entre otras cosas, contenía una política salarial en base a la escala móvil, el rechazo a las negociaciones con el FML, las demandas de implantación de la cogestión obrera mayoritaria en todas las empresas estatales y el control obrero de la empresa privada (Mayorga 1984).

El fracaso del proyecto popular de la UDP, según Mayorga (1984) se debe a la imposibilidad de un pacto democrático COB/gobierno. Según del autor, La UDP perdió sus base sociales y su legitimidad política, fracaso estrepitosamente en su política económica y sus contradicciones internas no le permitieron desde un comienzo establecer una estrategia de consolidación del sistema democrático ni una estrategia para superar la crisis económica. El símbolo de la conflicto global fue al hiperinflación, que alcanzo cerca del 8.200% anual en 1985.

Largas colas en busca de alimentos, huelgas diarias por todo, desabastecimiento, generalizado, marchas sindicales, violencia callejera, cierre de oficinas publicas, todo eso y más cansó a la población y lo que es peor, paulatinamente cultivo el descrédito de las izquierdas gobernantes y por supuesto del propio movimiento sindical. A partir de esta situación traumática vivida durante al UDP, la COB fue mirada cada vez con mayor desconfianza por parte de la población y es quizá el momento en que acelera la pérdida de su legitimidad. La traumática experiencia de la Unidad Democrática Popular (UDP) provocaron que el poder del sindicalismo revolucionario sea hoy sinónimo de inestabilidad y desorden, que sus tradicional forma de lucha no sólo sean percibidas como incompatibles con la lógica democrática sino con cualquier forma de comportamiento político racional en el marco de nuevas condiciones económicas emergentes (Ibáñez, 1998).

Podemos sostener que con este proceso hay un rompimiento radical de lo popular con el sindicalismo distintivo de la revolución nacional. Sin embargo, el radicalismo reivindicativo de más de cuarenta años deja en la memoria colectiva una serie de imágenes colectivas y que son el eje de la formación identitaria obrera de este periodo.

- El país, en los cincuenta años de historia que van de 1952 hasta el presente, generó un *fuerte sindicalismo político* cuya tarea no era sólo velar por reivindicaciones económico sociales de sus afiliados, sino se convirtió en un actor político central de la vida boliviana. Se trata de un proceso histórico donde en una primera instancia el poder era disputado por dos actores centrales: el partido de la revolución (MNR) y la COB. Posteriormente el enfrentamiento se da entre las fuerzas armadas (FFAA) y COB. Así, la Central Obrera logra aglutinar y representar legítimamente al conjunto

de las clases populares durante todo el periodo y su discurso ideológico sobrepasa las demandas de los asalariados para constituir un proyecto nacional.

- Esa presencia protagónica del sindicalismo en la política y en la economía generó lo que se ha denominado un *fuerte centralismo proletario en la concepción y comprensión del mundo*. Se trata de una ideología clasista y un proyecto de nación claramente definido y por tanto sólidamente instituido (determinado como lo vimos ya en 1946 como un proyecto socialista). Esta solidez le permitió su amplia difusión, penetrando de modo distinto en los diversos actores sociales, tanto en sus respectivos códigos políticos como en sus hábitos cotidianos pero que permitió un accionar cohesionado entre una diversidad amplia de sujetos colectivos (campesinos, maestros, gremiales, estudiantes, obreros entre otros).
- La COB era vanguardia política e ideológica. Así, se trata de un *sistema político donde los sindicatos son fuertes y los partidos políticos son débiles* (en su capacidad de representación y en su accionar político frente al Estado). La COB se convirtió durante decenios en el lugar en que se desarrollaban la mayoría de las izquierdas del país, en especial las de discursos ideológicos radicales. Los partidos asumían y se apropiaban del discurso contestatario de la COB. Los sindicatos no dependían de los partidos, pues prevalecía la idea de que “el sindicato une, los partidos dividen”.
- Un tema permanente en la agenda sindical que afirma la vocación de poder del movimiento obrero era la opción real de un *co-gobierno entre el Estado Nacional y la forma de organización y representación obrera*. Tanto en los cincuenta como en los setenta se discutió la idea del poder dual, en el cual uno de los actores básicos era el sindicalismo. La toma del poder se plantea en términos realizables, como tarea central del movimiento obrero.
- El *espíritu de unidad y de cuerpo de clase obrera* fue en gran parte un resultado no sólo de la experiencia cotidiana compartida sino también del esfuerzo y del impetuoso accionar de los obreros nucleados en torno a sus sindicatos. Durante todo este periodo prevalece la idea de una central obrera única que aglutina a todos los trabajadores y expresa sus demandas en conjunto (Pliego Petitorio). Esto refleja la inmensa labor política, social, cultural, ideológica y organizativa desplegada por el sindicalismo boliviano.



- La forma para organizar la defensa del trabajador, representante de la clase baja continúa siendo el sindicato incluso más allá de las relaciones obrero patronales. Así, a pesar de los avatares históricos y las críticas a este modo de representación, la *“forma sindical” hasta hoy continua encarnando lo más auténticamente obrero*. Hasta hoy, en el imaginario de los obreros, es la forma organizativa reconocida como propia, más libre y noble; se creó para defender al trabajador y no dejó de representar sus intereses.
- Hay una *histórica “práctica colectiva obrera”*. El pelear, protestar, sufrir, ganar o demandar se vive de manera conjunta y coordinada. Se trata de una espiritualidad de colectivo, la acción es pensada en común y con un único mando.
- A partir de la participación activa del movimiento obrero en la construcción de la nación revolucionaria y posrevolucionaria así como en la definición de políticas de Estado durante más de cuarenta años, el movimiento obrero ha consolidado una *clara conciencia de su relevancia histórica en la construcción de una nación*. Los trabajadores saben muy bien que sus acciones, dentro de sus limitaciones, hacen historia.

Podemos concluir asumiendo lo que nos plantea García cuando sostiene que en Bolivia (o por lo menos en el occidente del país) “la asimilación de la experiencia de clase vino exclusivamente por el lado del sindicato pues los trabajadores al final no tenían nada más que su sindicato para afrontar la vida, la represión y la muerte. El sindicato ha sido el único lugar duradero de experimentar los avatares de la existencia colectiva; el sindicato ha sido la única red de apoyo, amistad y solidaridad continua y el auténtico lugar de asumirse como cuerpo colectivo. Lo que los trabajadores hicieron en la historia desde 1940 hasta 1990, lo han hecho bajo la forma sindicato: han luchado en él, han hecho una revolución (y eso no es poca cosa) han obtenido derechos, han conquistado salud y vivienda, han protegido a sus familias, han enterrado a sus muertos. De ahí su perdurabilidad y prioridad en la construcción de la memoria de clase obrera” (García, 2001:5).

### **8.3.5. Tiempos de neoliberalismo**

El rompimiento con el sindicalismo de la Revolución Nacional no es tarea de un día. Luego del desastre económico y social del gobierno de la UDP, las elecciones y la alianza congresal otorgan el gobierno – como paradoja histórica – al padre de la revolución: Víctor Paz Estenssoro, quien tenía en sus manos la clara misión de terminar con la hiperinflación, la inestabilidad social y devolver el orden a una sociedad harta de la explosión popular.

El triunfo electoral de Paz Estenssoro es una forma de castigo social a la izquierda. El país vota contra el gobierno de Siles y los partidos que lo integran, y de modo esencial también vota contra la Central Obrera Boliviana y su estrategia de inestabilidad y desorden. Sostiene Llobet (1988) que este rompimiento popular es mucho más complejo que un triunfo electoral de centro derecha<sup>103</sup>. Durante los últimos 40 años, nadie era capaz de imaginar el país sin ubicar a la COB como eje central y articulado de la lucha por el poder. Su acción era protagónica ya sea proponiendo un futuro Estado socialista o como el enemigo que se debe neutralizar y si es posible eliminar. Esta hegemonía le permitió a la COB resurgir siempre de sus propias cenizas, segura de una especie de eternidad histórica. Sin embargo, como sostiene el autor, pareciera que la historia está hecha de imposibles. No se podía concebir que la nación minera pudiera tener un final, y menos imaginar Bolivia sin mineros. Pero el tiempo del poder sindical de la FSTMB se estaba acabando.

El nuevo régimen optó por la vía del shock económico y político. El país, después de la experiencia de la UDP, veía con buenos ojos un gobierno fuerte que impusiera el orden; así, las condiciones para implementar el modelo neoliberal no podía ser mejores. La Reforma Estructural se inicia con un paquete económico estabilizador acompañado de un Decreto Supremo que para el movimiento obrero encarna el mismo demonio liberal: El D.S. 21060. Es así como se inicia el proceso de desmantelamiento de una economía estatista vigente desde 1952 y se inicia el cambio del eje de generación de riqueza al sector privado.

---

<sup>103</sup> Toma 22 años para que en democracia una opción de izquierda ligada a movimientos sociales como es el Movimiento al Socialismo (MAS) obtenga el 21% en la elección nacional (Datos de la elección nacional de 2002, CNE).

La errada lectura que hizo el movimiento sindical del 21060 era que tan sólo se trataba de medidas económicas coyunturales impuestas por el Fondo Monetario Internacional. Con esta lectura, la COB, apoyada en una larga experiencia de manejar el conflicto con base en una lógica maximalista, demandó anular las medidas. La dirección matriz de los trabajadores declaró un paro que se convirtió luego en huelga de hambre indefinida. A su vez, la FSTMB se propone la toma de la ciudad de La Paz con contingentes de trabajadores mineros que partieron desde Oruro y Potosí en lo que se denominó la *Marcha por la Vida*<sup>104</sup>.

Sin embargo, el movimiento obrero de este momento no es el de abril de 1952. Desacreditado, inmobilizado y sin ideas novedosas para responder a la crisis económica, no es capaz de articular una utopía movilizadora. La Marcha por la Vida, última estrategia desesperada de un sindicalismo cada vez menos legítimo, es fácilmente desarticulada por el gobierno mediante la declaración del Estado de Sitio. García (1999) sostiene que se trata de una derrota militar y simbólica: "Calamarca, ese espacio en el altiplano, se convirtió en tumba del movimiento obrero al quedar cercados 15.000 mineros por fuerzas del ejército. Es el gran caldero de la historia donde en verdad se inicia la producción de esta época que nos engloba hoy a todos".

Esta derrota política que sufre el movimiento sindical será aprovechada por el gobierno para un violento proceso de reestructuración del Estado sin oposición articulada. Así, en el mes de noviembre de 1985 se ejecuta un programa de despidos masivos de trabajadores de las minas, lo que necesariamente provoca el debilitamiento del eje articulador del movimiento sindical boliviano: la FSTMB. La dureza del ajuste estructural se ensañó principalmente contra la principal empresa estatal: la COMIBOL, gran fuente de empleo estatal en el país. La reducción drástica de personal en las minas nacionalizadas se bautiza con el término "relocalización" y en poco más de un año el número de obreros pasa de 27.000 a 6.500 (Llobet 1988). La crisis no solo desestructura el mundo minero, sino que afecta también a los fabriles. Con el decreto 21060 que determina la libre contratación y despido, 30.000 fabriles de 160.000 pierden sus empleos. La crisis es tal que en la zona occidental, el eje productivo histórico, más del 40% de la fuerza laboral está desempleada. Según sostiene Toranzo (1995),

---

<sup>104</sup> Para una mirada reflexiva de este momento histórico véase Pimentel (2000): Problemas del Sindicalismo. Universidad Nacional Siglo XX, Potosí.

de manera practica y no metafórica el país se desproletarizó y se vació de obreros. El núcleo central de la COB y donde radicaba su fuerza – el trabajo minero estatal – había sido desmantelado y el trabajo asalariado/sindicalizado estaba en proceso de extinción. Los viejos dirigentes sindicales enfrentaban una de las batallas más desconcertantes de su historia: la sobrevivencia individual en las calles como comerciantes informales, taxistas, proveedores de servicios y, en una gran mayoría, como agricultores de hoja de coca en el Chapare.

Pero como el shock no fue sólo económico sino también político, social e ideológico, se modificaron las ideas prevalecientes en el país. Poco a poco se impuso una ideología conservadora y se fortalece la democracia representativa liberal, valorizadora del empresariado privado y crítica del estatismo económico, del populismo, de las izquierdas y claro esta, enemiga del viejo sindicalismo obrero.

De la mano de la “modernidad”, surge toda una paranoia estatal contra el sindicato. Según García (1999), los ataques al movimiento obrero emergen con una brutalidad inusitada, legalizando una gigantesca acción punitiva contra las formaciones sindicales obreras. Las estrategias son: el cierre de minas, despido de antiguos trabajadores, furiosa campaña de jubilación para deshacerse de los portadores de la experiencia organizativa, libre contratación de jóvenes y alta rotación.

Por su parte, el sindicalismo reaccionó de la peor manera. Se negó a aceptar el surgimiento de un nuevo país. La COB, acostumbrada al escenario donde el enfrentamiento por el poder era dimitido entre militares y sindicatos, no sabía cómo comportarse en la lógica de la democracia de un sistema de partidos que no solo le era ajena sino agresiva. Su error fue pensar que todo lo nuevo, impuesto por la fuerza, era algo fugaz y no una nueva forma estructural de organización de la sociedad (Toranzo, 1995). En un instante de grandes cambios económicos, tecnológicos, políticos, ideológicos y culturales, la COB decide aislarse, radicalizando su posición clasista y asignándose a si misma el rol de baluarte para enfrentar el cambio. Su apego a ideas políticas radicales, su lógica maximalista del todo o nada, su inclinación por viejos instrumentos de lucha, su amor por la tradición y las glorias pasadas tuvo como resultado la marginación del sindicalismo en la política. O como lo plantearía Zabaleta

(1983:230), con una “psicología triunfalista, ultimatista y obrerista. Leyenda obrera, de su dignidad política, resaca falaz de la insurrección de 1952”.

Junto con la apertura democrática surgieron nuevos actores que reclamaban su espacio en el escenario político: migrantes, indígenas, comerciantes minoristas, jóvenes, mujeres, campesinos, artesanos, informales entre otros no encontraron espacio para sus problemas en el seno de la COB y pusieron en el espacio público nuevas temáticas y problemas. El movimiento obrero no sólo se negó a participar de la discusión sino se decidió por el ensimismamiento. En la nueva realidad política ya no se trata, como en los tiempos posrevolucionarios, de adquirir ciudadanía por medio de la adscripción a un sindicato sino de ejercer el derecho al voto o intervenir en los asuntos gubernamentales a través del sistema de partidos. Cada vez más los derechos políticos comienzan a ser separados de los derechos laborales y los problemas salariales o del trabajo se negocian de forma atomizada en contratos privados directos con la patronal.

Durante los últimos 17 años, la COB no logra salir de su perplejidad. La base de su representación había desaparecido (trabajadores mineros y asalariados en general). En un primer momento reaccionaron buscando una vanguardia que supliera al otrora poderoso movimiento minero, en algunos casos optó por mirar el sindicalismo radical del magisterio y con mayor desatino también consideró a los campesinos coccaleros como nueva posibilidad de construcción social contestataria. Sin embargo, no hacía más que sumar uno a uno más errores. Para muchos analistas, en la actualidad se vive la crisis más larga y profunda del sindicalismo boliviano. La certeza de que hay que pelear juntos para mejorar la situación de la vida individual se hunde, dando lugar a una nueva ética en la cual es mejor acomodarse a las exigencias patronales para obtener algún beneficio. Pareciera que se trata de tiempos de egoísmo socializado y de una profunda resignación ante la adversidad económica, social e ideológica, asumida como fatalidad.

Esta destrucción estructural del modelo económico que sostenía el sindicalismo tradicional centrado en la minería había cerrado sus puertas a la historia del movimiento obrero, pero la contradicción central no desaparece, sólo toma otras formas y tal vez, nuevos contenidos.

#### **8.4. Construcción de nuevas bases de legitimidad: una mirada al sindicato de empresa**

Como sostuvimos en el apartado anterior, diversos estudios en Bolivia plantean la decadencia del poder sindical en el escenario político, sobre todo a partir del nuevo contexto democrático donde el monopolio del poder lo detentan los partidos políticos<sup>105</sup>. Muchos de estos análisis se han centrado en el debilitamiento del antaño poderoso sindicalismo obrero boliviano (sobre todo minero) buscando explicarlo no sólo por la implementación del modelo económico neoliberal y el cambio estructural del mercado de trabajo sino también debido a la crisis del paradigma socialista, matriz discursiva que generaba identidad, cohesión y sentido a la acción política de la Central Obrera Boliviana.

Esta discusión – que nos estanca por más de 17 años – ha nublado la mirada hacia la emergencia, cada vez más visible en los datos estadísticos y ocupando espacios en las nuevas regiones donde se ha centrado el desarrollo económico, de nuevos contingentes de obreros y obreras que, desde otros orígenes, nuevos perfiles y distintas concepciones continúan vendiendo su fuerza de trabajo como única opción de vida.

No es nuestra intención discutir este problema de la COB, de carácter más amplio y que amerita un tratamiento específico. El propósito de este apartado más bien es abordar un tema muy poco estudiado en Bolivia: el sindicato de empresa. Este abordaje, además de ser novedoso por el objeto de estudio, podría darnos algunas pistas para comprender lo que actualmente algunos autores denominan el surgimiento de *nuevos sindicalismos*<sup>106</sup>, expresado en plural, para enfatizar la diversidad de caminos que la organización sindical está adquiriendo en el país. Para ello centramos nuestra atención en la profundización de tres casos, que nos servirán para ejemplificar las posibles tendencias de los sindicatos de empresa cruceños.

---

<sup>105</sup> Entre ellos y en diversas posiciones tenemos los estudios de Toranzo, 1989; Lazarte, 1987; Camargo, 2000; García, 1999; Arze 2000; Kruse, 2001; Calla, 2000; Ibáñez, 1998.

<sup>106</sup> Idea argumentada por Calla (2000:216) quien sostiene que hoy el sindicalismo boliviano se muestra como una red descentrada, de orientaciones y accionares regional y sectorial diferenciados y diversificados; y por tanto es pertinente hablar de “los sindicalismos” de Bolivia.

El eje central de este apartado es preguntarnos de que manera los sindicatos –con sus estrategias discursivas, sus acciones cotidianas y excepcionales – contribuyen en la construcción de un sentido de comunidad entre los trabajadores, lo que podría llevarnos a analizar su rol en la construcción identitaria y subjetiva del sujeto obrero. Como lo argumentamos con anterioridad, este proceso se enmarca en un contexto de profunda crisis de un sindicalismo cuyo modelo estaba constituido por el mundo minero y cuyas bases de legitimidad se estarían transformando. Por ello, el análisis entrelaza una mirada hacia la construcción de esas nuevas bases de legitimidad y los procesos que generan en la búsqueda de representación colectiva e integración de los trabajadores.

Con este propósito, el capítulo está organizado en cuatro apartados, en el primero se discuten las concepciones obreras sobre la institución sindical; en el segundo, los procesos de construcción de la representación sindical; en el tercero, se analizan las acciones sindicales y por último se discute el rol del sindicato en la construcción de una comunidad colectiva obrera.

Las tres empresas que nos sirven para los estudios de caso cuentan con sindicatos legales y activos. Los tres pertenecen orgánicamente a la Federación Departamental de Fabriles<sup>107</sup>, que aglutina a 33 fábricas representando aproximadamente a 5.000 trabajadores del departamento<sup>108</sup>. A su vez, la Federación de Fabriles del Departamento es afiliada a la Confederación Nacional de Fabriles (organización ramal) y la Central Obrera Departamental (organización regional). Ambas serán las que cuenten con representantes en la Central Obrera Boliviana (la única central del país). Para el presente análisis limitaremos la mirada a la organización y funcionamiento interno de los sindicatos de empresa haciendo sólo algunas referencias generales al sindicalismo departamental y nacional.

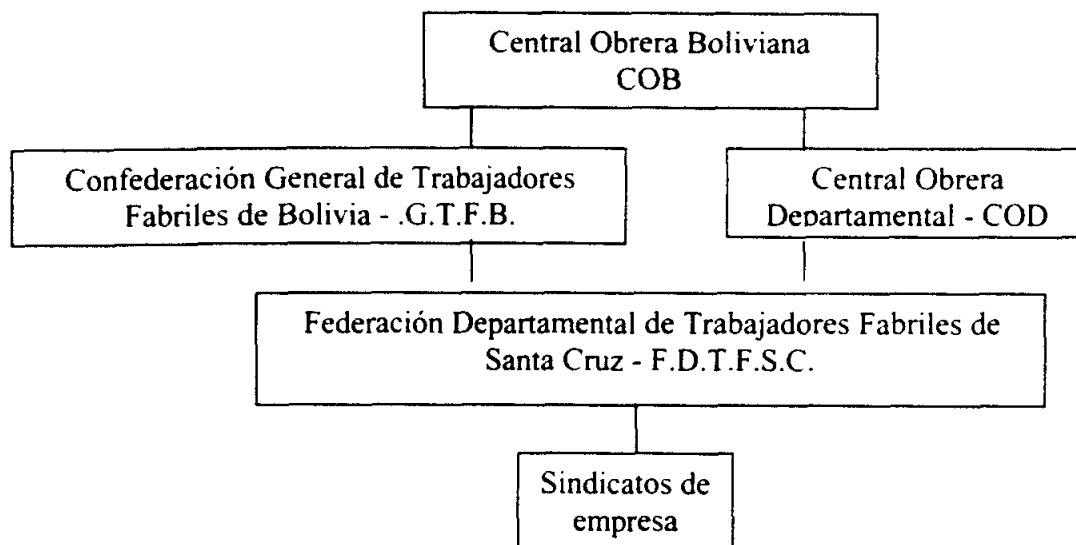
Un esquema nos ilustra mejor las relaciones orgánicas de los sindicatos empresariales con todo el sistema de representación es su dos formas principales: sectorial y regional.

---

<sup>107</sup> En Bolivia la representación está todavía centralizada, por tanto es la única federación fabril del departamento.

<sup>108</sup> Según estimaciones de Arze (2000:46) el grado de afiliación de los asalariados en Bolivia para 1999 es de 25%.

**Cuadro 8.1: Representación sindical regional y sectorial ante la COB**



La organización sindical boliviana ha tenido algunas características esenciales: i) una generalizada asunción de la forma sindical en la organización de distintos grupos de trabajadores, aún en sectores donde no rigen relaciones de asalariamiento (por ejemplo en los productores campesinos, artesanos, estudiantes, comerciantes, transportistas entre otros) ii) la unidad de las diferentes organizaciones en torno a una central única (desde 1952 la Central Obrera Boliviana, COB) iii) el privilegio de las estructuras sectoriales por encima de las estructuras regionales y iv) la estructura jerarquizada, que partiendo de la empresa individual culmina en organizaciones sectoriales nacionales y en una entidad matriz que agrupa al conjunto de sectores (Arze, 2000) y podemos agregar un v) y es que la dirección de la COB puede ser exclusivamente asumida por un miembro del proletariado (es decir, un minero o un fabril) por constituirse, según estatutos, en la vanguardia del movimiento sindical.

En ese marco, García (2001) plantea que el sindicalismo tradicional ha tenido en sus determinantes materiales cuatro ejes centrales:

- Producto de las políticas de sustitución de importaciones, las características de la organización de la producción se hallan ancladas en un modelo taylorista/fordista concentrada en fábricas grandes de producción masiva. Ciertamente no es un modelo que se haya generalizado en todos los sectores y en todas las regiones pero su peso



simbólico en la conformación de experiencia sindical es sustancial. Así, se trata de un modelo productivo donde la cultura obrera se articula al trabajo, la educación de los hijos, la vivienda, las celebraciones e incluso los espacios dentro de los cementerios. Por todo ello, la base de la organización del movimiento sindical es la empresa.

- Un tipo de trabajador con contrato por tiempo indefinido que aseguraba por una parte, la retención del obrero de oficio, de su saber, de su continuidad en el trabajo y por tanto, de su adhesión y fidelidad a la empresa; y por otra parte, permitía al obrero un crecimiento escalonado en su carrera, además de una jubilación y la certeza del apoyo de las nuevas generaciones; en resumen, certidumbre de un futuro donde se cosecharían los esfuerzos del presente y que justifican los compromisos de largo plazo.
- La "herencia" del saber obrero, basada en la antigüedad y la experiencia, transmitida por un complejo sistema de disciplinamiento y fidelidad entre generaciones, que son al mismo tiempo la base del férreo corporativismo sindical boliviano por la transmisión de conocimientos prácticos, al mismo tiempo que herencias culturales y simbólicas que aseguran la experiencia sindical de clase.
- Por último, la inminente fusión de los derechos civiles y políticos con los derechos laborales, dando a los sindicatos el monopolio de la representación pública de los sectores populares, único interlocutor válido y reconocido por el Estado y la patronal.

Este modelo tradicional de sindicalismo, que durante más de 40 años se constituye en el referente identitario de la condición obrera, es capaz de engendrar un discurso cohesionador de sus miembros en la utopía de una sociedad sin clases, a través de un fuerte sentimiento de colectividad, de sedimentación de experiencias comunes, de una historia siempre imaginada como compartida, una institucionalidad y corporativismo que le generan beneficios prácticos, fronteras simbólicas y rituales cotidianos que afirman diariamente el espíritu de cuerpo.

La ruptura material e ideológica de esta forma de articulación identitaria es la que enfrentaremos en los estudios de caso. Como podremos ver a través de los datos, la transmisión de los nuevos valores liberales, la práctica política a través de un sistema democrático así como los cambios en las bases materiales de la organización del trabajo han

tenido consecuencias concretas en la organización sindical y la base sobre la cual se sedimenta la identidad colectiva.

#### 8.4.1. Conociendo los sindicatos de Kimberly, Cimal y Unagro

Los tres sindicatos estudiados tienen trayectorias diferentes. No sólo por el carácter de la organización del trabajo, el periodo en que se fundaron y la composición de la fuerza de trabajo sino principalmente por la forma en que los trabajadores reconstruyen su historia, los aspectos que enfatizan y las tradiciones propias que se han construido al interior de cada organización. Presentamos una resumida ficha de cada organización que nos permita un primer acercamiento

**Cuadro 8.2: Características de los sindicatos estudiados**

	<i>Creación empresa</i>	<i>Creación sindicato</i>	<i>Afiliados</i>	<i>Mujeres afiliadas</i>	<i>No Afiliados</i>	<i>Periodos eleccionarios</i>	<i>Antigüedad del lider</i>
Kimberly	1977	2000	268	85%	82	Anual	1 periodo
Cimal	1974	1982	85	20%	115	Anual	8 periodos
Unagro	1977	1980	300	0%	0	Dos años	3 periodos

##### 8.4.1.1. Kimberly: el impulso de un sindicato que nace del conflicto

Como relatamos en el apartado anterior, esta empresa - de origen familiar - después de funcionar 20 años con un régimen paternalista, en 1998 se asocia a la empresa multinacional Kimberly Clark Corp. e inicia un proceso de reestructuración productiva que incluye numerosos despidos, reducción de bonos y beneficios sociales. Esto provoca que en el año 2000 los trabajadores formen un sindicato que defienda sus intereses.

*“El pensamiento de nosotros realmente era la lucha, por el trato que nos hicieron los empresarios que llegaron, los colombianos. Más antes trabajamos con la empresa nacional Kupel, en esa empresa sinceramente hemos sido bien tratados, no había por donde quejarnos (...). Pero cuando ya cambio a Kimberly llegaron los despidos, de 700 trabajadores, ahorita somos 268”. (Entrevista 21)*

Esta empresa, administrada por gerentes nacionales, había logrado un pacto productivo basado en salarios medios y altos, bonos de producción y un trato paternalista y protector

hacia los trabajadores. Muchos hacen referencia a Kupel (nombre de la anterior empresa) como un espacio de solidaridad y donde el dueño “conocía a todos por su nombre”. Los nuevos gerentes, de origen colombiano, reorganizaron el trabajo perjudicando significativamente los ingresos de los trabajadores, despidiendo más del 50% del personal de producción y violando una serie de reglas informales establecidas en torno al trato y el respeto hacia los trabajadores.

*“De eso nació la mentalidad de organizar nuestro sindicato (...) y hemos hecho todo a lo rápido, el 30% de trabajadores firman el acta de fundación, arriesgando todo lo que puede pasar porque era insoportable. Los compañeros, las compañeras, y mas que todo algunos que realmente hemos puesto nuestra cara. Después no ha resultado, fracasamos con el primer dirigente, justamente para negociar las primas entramos todos y no podía el patrón hacernos ya nada. Pero no resultó la negociación y el dirigente es el que tiene que llevar la batuta, y en ese momento hemos fracasado, al final le reclamaron y el puso su renuncia y nosotros hemos quedado sin cabeza”. (entrevista líder sindical Kimberly)*

El recién creado sindicato, luego de cumplir con las normas del Ministerio del Trabajo para su reconocimiento legal, presenta un pliego petitorio solicitando la reposición de rimas de productividad. Dos factores favorecen la creación del nuevo sindicato en las condiciones actuales, claramente adversas para este tipo de iniciativas: en primer lugar, la poca experiencia (y clara torpeza) en el manejo de las relaciones laborales de la nueva gerencia que es sorprendida cuando ya el sindicato está legalmente establecido y la cohesión lograda por cierto espíritu nacionalista (en contra de los nuevos dueños extranjeros) que permitió la unión de los trabajadores y evitó la filtración de información en todo el proceso de formación del sindicato. Varias versiones nos hablan de un primer líder sindical que fue cooptado por la patronal (como estrategia para controlar la organización) pero, al no obtener resultados favorables para los trabajadores, es removido de su puesto para ser sustituido por otro miembro del directorio.

*“Yo les he hablado a todos porque nosotros somos una organización y si la cabeza renuncia nosotros no podemos renunciar todos, tenemos que seguir porque ya estamos reconocidos por la empresa, ya estamos reconocidos por el Ministerio de Trabajo y tenemos que seguir, para entonces yo estaba de secretario de conflictos y hemos llamado a una reunión general, por primera vez, y aunque no venían muchos, unas veinte, treinta personas, y allí ya me nombraron a mi ese pequeño grupo y de ahí he agarrado el cuaderno de firmas y he convencido a los demás compañeros que queríamos nuestra reivindicación, nosotros como*

*dirigentes de un sindicato y reclamando nuestros derechos, de esa manera nos hemos aglutinado otra vez, hemos hecho a pesar de que toda la gente no estaba convencida con el sindicato". (ent. líder sindical Kimberly)*

Así, podemos ver que el sindicato de Kimberly nace en una coyuntura de conflicto, cuando la empresa nacional Kupel vende sus acciones a la internacional Kimberly y la gerencia cambia una administración de tipo paternalista por una más burocrática e impersonal. Además de aumentar la intensidad del trabajo hay una considerable disminución de beneficios tanto económicos como en servicios que la empresa prestaba a sus trabajadores (préstamos, pago de horas extras, comedor, transporte, etc.). Esto genera un movimiento al interior de la fábrica en el año 2000 y – a pesar de ser una época adversa para el nacimiento de sindicatos- Kimberly logra hacer aprobar su personería jurídica y se consolida como una organización legítima y legal. Si bien el movimiento es iniciado por un grupo de 30 personas, en la actualidad todos los obreros/as de producción están sindicalizados, excepto el área de fibras donde se adquiere el cartón y papel reciclados porque, con una modalidad de subcontratación, es administrada por otra empresa que utiliza personal a destajo.

Como veremos en los datos de la encuesta, su liderazgo es activo y tienen muy buena comunicación con las bases. Su dirigente – un ex trabajador minero – intenta mantener el espíritu de grupo con actividades recreativas en torno al sindicato. Su confrontación con la empresa es permanente, tanto a través de pliegos petitorios anuales como en la contención de la intensificación del trabajo y la defensa de atropellos individuales por parte de la gerencia.

#### 8.4.1.2. Cimal: un sindicato “de la casa”.

Cimal es una empresa con casi 30 años en el medio, su sindicato nace a partir de la conquista de la democracia, y cuyo pasado nos remonta a la época de los “coordinadores laborales”, personajes que, siendo de la confianza del gobierno dictatorial, se constituían en vigilantes de los obreros y facilitadores de las actividades empresariales.

*“Yo cuando entré no había sindicato, había coordinador. Cuando era la época de dictadura para controlar a los trabajadores, el gobierno y la empresa ponía un coordinador que en verdad no era como dirigente sindical sino como representante de la empresa o del*

*gobierno podemos decir. El era coordinador por tres años, pero como había problemas de pagos y de mucho trabajo, ahí nos organizamos ya como sindicato. El coordinador era el único que manejaba en ese entonces todo, a su conveniencia, había coordinadores en todas las empresas". (ent. Líder sindical Cimal)*

Durante todo el proceso de dictadura, los sindicatos activos pasaron a la clandestinidad y aquellas empresas nacidas en el periodo dictatorial (década del 70) utilizan la figura de "coordinador" para controlar no sólo la disciplina interna en las empresas sino el posible surgimiento de movimientos sociales contestatarios en las fábricas. Con el retorno de la democracia y sobre todo en el gobierno de la Unión Democrática Popular (de tendencia progresista) muchos sindicatos clandestinos pasan a la legalidad e impulsan al creación de nuevos sindicatos, entre ellos el de Cimal.

*"Ya de ahí comenzamos a formar -no recuerdo al fecha exacta- empezamos a organizarnos como directorio de sindicato. El (coordinador) al final no se opuso porque vio que estábamos decididos y como ya no había dictadura y la Federación de Fabriles volvió a resurgir, él también se dio cuenta, vio la reglamentación que salía para que se formen los sindicatos y no se opuso en ningún momento. Yo que me acuerde no hubo problemas, la empresa no se opuso mucho". (ent. Líder sindical Cimal)*

Cimal es parte de uno de los grupos familiares más diversificados y grandes de Santa Cruz: favorecidos por el crecimiento de la industria de la construcción en la dictadura trabajan bajo cinco nombres distintos con un sólo directorio que a la muerte del padre es heredado por sus tres hijos. Durante la época de su mayor crecimiento, indudablemente favoreció a los trabajadores bajo una relación corporativa y de proteccionismo paternalista, tejiendo complejas redes de compromisos y gratitudes entre los obreros más antiguos.

*"El sindicato de ahí en adelante fue muy útil, 100% útil porque el empresario tiene varias empresas (el grupo empresarial Roda) donde nosotros hemos comparado porque el grupo está compuesto por empresas que tienen y empresas que no tienen sindicato, tres empresas de ellos no tienen sindicato, esos trabajadores no tienen beneficios, ni seguro de la caja, ni horario de trabajo, los explotan a su gusto". (ent. 27)*

En la actualidad, Cimal es un sindicato muy cercano al discurso empresarial, podría ser considerado un "sindicato de la casa" difundido en el modelo de Toyota, con la marcada diferencia que la cooptación sólo se da en la elite dirigenal mientras que las bases se

encuentran en constante conflicto cotidiano. El dirigente enfatiza en su discurso la necesidad de que prime el diálogo entre obreros y empresarios, y si bien en el periodo corporativo habían logrado considerables beneficios y salarios por encima de la media local, la crisis económica ahora está poniendo cada vez más tensas las relaciones entre las bases y su líder que, sin ser completamente proempresarial, comparte muchos de los criterios del gerente y está dispuesto a aceptar muchas de sus condiciones.

El problema central de la empresa – como lo explicamos en el capítulo anterior – es la forma en que utiliza parte de la fuerza laboral (de manera temporal y a destajo). A partir de un núcleo reducido de 85 trabajadores permanentes (sindicalizados y con todos los beneficios sociales establecidos por ley) la planta puede crecer a 200 con trabajadores eventuales, no sindicalizados y sin ningún tipo de protección (en su mayoría mujeres). Todo esto no sólo es permitido por el líder sindical quien sólo se siente responsable del bienestar del núcleo de trabajadores antiguos, sino que incluso es justificado con argumentos sobre la necesaria “competitividad” de la empresa.

#### 8.4.1.3. Unagro: la intimidación y paralización frente al despido

La historia del sindicato de Unagro es aún más interesante puesto que nos ilustra el periodo de dictadura pero desde el punto de vista de la resistencia obrera. Así, el relato de un ex líder sindical nos muestra como la COB –en ese periodo líder indiscutible de oposición - tenía estrategias concretas para impulsar al creación de sindicatos y realizaba un trabajo paciente de incorporación de dirigentes a las bases para que luego estos liderizaran los procesos de lucha contra la dictadura.

*“Cuando se da el golpe de García Meza yo estaba ya en Unagro, por suerte yo entré tres meses antes, a mí me preguntaban y yo no sabía nada, inclusive el sindicato que había declarado un paro y yo seguía trabajando, porque yo sabía que venía el golpe, y yo entré para preservarme, entonces, yo seguí trabajando, viene el coordinador y me dice –usted no sabe que el sindicato declaró un paro - yo no se que es sindicato Sr.-, -¿no sabe?- -no- le dije yo, - disculpe yo no se nada - oiga no sabe que es paro?- - tampoco. Yo era montacarguista, viene y me palmea la mano, - la fábrica necesita trabajadores como usted- y seguí trabajando. A los tres días se vino el golpe y todos los compañeros van fuera, a mí no me votaron por eso.*

*Pregunta: ¿Esa fue una estrategia política de la COB?*

*Correcto, fue estratégico. Y cuando ya votan a los compañeros y empiezan a recibir nuevos trabajadores. Comienzan a entrar muchos hijos de mamá y papá, choquitos, bonitos, blanquitos, entran a Unagro en una perspectiva que era un buen trabajo, comenzaron a entrar y llega la fabrica a tener 600 trabajadores. Pasa el tiempo, las fabricas se convierten en un campo de concentración, los trabajadores a trabajar 8 horas en su maquina sin moverse, un sándwich te traian a tu sitio donde estaba paradito, un sándwich y un vaso de refresco. En calderas, ahí mantiene un calor de 35 grados haga frío o haga calor, ahí el compañero a la una de la tarde se caía deshidratado. De ahí a la Caja de Salud, unos cuantos sueros encima y al día siguiente otra vez trabajando. A ese ritmo llego. La que reparte sándwich viene un día y me dice - don Lucho ya es tiempo, mueva algo, esto es campo de concentración, mire, yo que hablo con todos - porque era prohibido que un trabajador hable con el otro, prohibido que de una sección se pase a otra sección, tenían sus propios reglamentos internos, yo le dije - no todavía, señora -, seguí trabajando, yo seguí agachadito, barriendo, calladito yo, estaba con mi overolcito". (ent. ex líder Unagro).*

Unagro, como uno de los tres ingenios azucareros de Santa Cruz (en los cuales había mayor cantidad de trabajadores concentrados, junto con algunas textileras) protagonizaron la lucha por el retorno a la democracia. En este caso, el sindicato creado durante un corto periodo democrático es disuelto en la dictadura con despidos masivos y en algunos casos cárcel.

*"Llegó el momento ya que comenzaron la lucha nuevamente por el Consejo Democrático, los mineros empiezan ya a levantarse, entonces, empezamos nosotros aquí en la fabrica, empiezo a hacer movimiento común, me costo una semana trabajar a ese grupo porque ya tenían conciencia de clase, ¡una semana!. Y estamos hablando de obreros que eran blanquitos y eran de clase media. Para el sindicato primero hicimos una carta firmada, con una lista larga, en el baño recolectamos las firmas, pidiendo al gerente reconocimiento de un sindicato, porque todavía había un coordinador que eran puesto por el gobierno (...). Entonces, nosotros pedimos reconocimiento a nuestra organización, que nos dejen organizarnos, mandamos las lista así nada más, no salió ningún nombre a flote, solo la firma y abajo lo que estábamos pidiendo nada más; cuando supieron que nos estábamos organizando, los empresarios ahí nos ayudaron por compasión para que no nos metan presos, porque el gerente para entonces se portó bien". (ent. ex líder Unagro).*

En el relato de la historia, el ex líder sindical explica su propia percepción sobre la relación entre condiciones de trabajo compartidas y el nacimiento de una identidad obrera de lucha.

*"Esos que han entrado de la clase media, esos blanquitos, esos obreros que han entrado de la clase media ha sido los que más apoyaron, ¿porque? porque esos trabajadores la conciencia les ha entrado por el trabajo, por la explotación de ellos ahí dentro; trabajar 8 horas y con un vaso de refresco ¡hágame el favor(...) comenzaron a tener conciencia de clase.*

*organización y a pelear firmemente por sus derechos, por su clase. Por eso yo digo que la conciencia de clase se la cria trabajando, sufriendo; el sufrimiento hace crear conciencia de clases, por eso yo les digo ahora que en esta crisis esta tocando plano, recién la gente está nuevamente autovalorandose, ahora porque nuevamente tener ya solidaridad entre barrios, entre vecinos. La conciencia de clase esta ahí, es la forma de trabajo que lo hace crear conciencia y lo motiva, la motivación pasa por ahí". (ent. ex líder sindical Unagro)*

Así, el sindicato de Unagro se refunda al fin de la dictadura y se consolida –junto con otros sindicatos tradicionales del departamento- en eje central de la reorganización de la Federación de Fabriles y de la Central Obrera Departamental que se unen a los movimientos sociales que recobran la democracia en Bolivia. En la actualidad el sindicato se ha debilitado, sus demandas se enmarcan en temas salariales y solicitudes de bonos productivos. Su líder, sin ser proempresarial, limita su accionar a proteger los puestos de trabajo frente a la amenaza de más despidos y acepta procesos de reestructuración e intensificación del trabajo paralizado ante el miedo a no tener suficiente apoyo de las bases para emprender una lucha abierta ya que la estrategia empresarial ha logrado una marcada división y competencia entre secciones.

La organización del trabajo de Unagro (descrita en el anterior capítulo), formada por equipos de trabajo que deben cumplir metas específicas ha desatado una dinámica de fuerte competencia interna entre trabajadores. El líder sindical, temeroso de perder sus prerrogativas con los empresarios, limita sus demandas a solicitudes elementales que sirven para mantener controlado el descontento de los trabajadores. La negociación salarial, pactada con cada grupo de trabajo de manera independiente, ha roto el espíritu de cuerpo que sostenía la cohesión obrera en la lucha por la democracia.

Según nos indican las encuestas, en Kimberly hay un gran número de personas que conocen la historia del sindicato (41%) mientras que en Unagro y en Cimal son muy pocos (27% en ambos casos). Esto se debe a dos factores, primero, y el más importante, Kimberly es un sindicato nuevo (tres años de antigüedad) y su creación fue un producto colectivo; en segundo lugar, Kimberly estaba atravesando problemas cotidianos y por tanto la actividad sindical como ser asambleas, reuniones e incluso cambio de líderes ha mantenido la atención de sus afiliados. Por su parte, Cimal y Unagro son sindicatos relativamente antiguos y en constante



renovación de su fuerza de trabajo, por lo cual su historia se mantiene sólo en algunos obreros mayores.

**Cuadro 8.3: Conocimiento de la historia sindical por empresa**  
(pregunta formulada abierta y cerrada en el análisis)

	historia sindicato			Total
	conoce	conoce un poco	no conoce	
Kimberly	40.9%	36.4%	22.7%	100.0%
UNAGRO	27.3%	13.6%	59.1%	100.0%
CIMAL	27.3%	9.1%	63.6%	100.0%
Total	31.8%	19.7%	48.5%	100.0%

Estos relatos de la historia de los tres sindicatos, relativamente contemporáneos pues datan de la década del ochenta, son desconocidos por los obreros jóvenes y sólo un tercio de ellos pueden hablar sobre los primeros líderes y los movimientos para organizar sindicatos. Por ello consideramos que la legitimidad de las organizaciones sindicales no se basa en tradiciones, historia compartida o gestas heroicas sino en sus acciones cotidianas y su intervención como mediadores en el conflicto obrero patronal.

#### **8.4.2. Concepciones obreras sobre la institución sindical**

Un nivel de análisis más amplio que nos interesa conocer es las concepciones de los obreros sobre el sindicato como forma de agrupación colectiva, en tiempos en que la institución esta sufriendo una de sus crisis más prolongadas y un desgaste permanente por parte del discurso empresarial, medios de comunicación y sistema político en general. Para ello, vamos a abordar dos niveles: las percepciones sobre la COB y la valoración del sindicato de empresa<sup>109</sup>.

<sup>109</sup> Si bien en el cuestionario y la entrevista se distinguía la Federación de Fabriles y la Central Obrera departamental como instancias medias, en las respuestas no obtuvimos una percepción clara de las diferencias y más bien las comparaciones se realizaban entre el nivel más bajo (empresa) y el nivel más alto (COB, que incluía confederaciones y federaciones).

#### 8.4.2.1. Valoración de la Central Obrera Boliviana

Existe ambivalencia sobre la Central Obrera Boliviana por parte de los trabajadores. Algunos entrevistados tienden a minimizar los problemas internos y apreciar más bien el rol de protector que la COB sobre los trabajadores. Un segundo grupo, más radical en sus apreciaciones, critica la pérdida de poder de la COB en su intervención política y los problemas internos con las dirigencias sindicales. Estos dos grupos están fuertemente marcados por un sentimiento de añoranza de la fuerza del pasado. Se trata, en términos subjetivos, del eterno retorno al pasado mítico donde el “todo fue mejor por sus hombres, sus circunstancias y sus posibilidades” (entrevista líder sindical); esta percepción se presentará cruzado todas las opiniones que siempre se expresan de manera comparativa con lo que la COB ha sido antes.

Por último el grupo más alejado de lo que podemos considerar el proceso de conformación de identidad colectiva, es el gran número de personas que declaran no conocer las funciones ni las acciones de la Central Obrera, y la consideran una institución alejada de sus problemas, más como parte constituyente de un sistema político amplio y distante que no los representa.

Algunos entrevistados atribuyen a la organización sindical un valor positivo en sentido de ser la única que “protege y lucha por defender los derechos de los trabajadores”. Los argumentos positivos tienen que ver con “protección al obrero”, “sacar la cara por los trabajadores” o “ayuda y se preocupa por nosotros”. Así, las personas que se mantienen optimistas ven en la institución un rol tutelar, marcadamente paternal, en la defensa de los trabajadores.

*“La central obrera es buena como institución, claro no tanto ahora, o sea que ahorita la situación está grave. El mismo gobierno es el que se encarga de hacer ver que el sindicato está débil, que no ata ni desata; pero si no fuera el sindicato, que fuera de los obreros, de los trabajadores, mal que mal defiende los derechos no digamos cien por ciento pero se gana algo. Siempre hay peleas que se gana y hay peleas que se pierden o sea que el sindicato va a ser bien mirado mientras no lo hagan desaparecer” (ent. 24).*

Se trata de la persistencia de la forma sindicato en su esencia tutelar, donde el rol sindical reconocido es el de representar los intereses de un colectivo en contra de la patronal (o en su

caso, del Estado). Así, el sindicato se presenta como el contrapoder que estructura y personifica las demandas de los trabajadores, enfrentados a la ilimitada avaricia del capital. En un escenario de conflicto institucionalizado, el sindicato “da la cara” por los trabajadores representando sus intereses y evitando la limitación de sus derechos. Como sostiene García (2001), la permanencia de la forma asociativa resultó no sólo de la representación en momentos de conflicto sino también de un sistema de recompensas sociales que el sindicato pudo recoger. Los beneficios sociales, la ciudadanía sindical, los bonos salariales, los bienes materiales del sindicato y, en general, el conjunto de derechos sociales dieron lugar a una economía de demandas ciudadanas y concesiones políticas que atravesaron las formas sindicales y que todavía se mantienen en el imaginario colectivo.

Un segundo nivel de análisis que los sujetos traen a colación al hablar de la COB es el referido a la dirigencia. Varios de ellos mencionaron que la institución como tal es valiosa pero que su debilidad o crisis actual se debe a la falta de una buena conducción. Esta ambigüedad en la valoración es retratada en la siguiente entrevista:

*“Ya no tenemos Central Obrera Boliviana, verdaderamente ya se terminó esa fuerza de la gente luchadora, ya no se lo ve. Más que todo los que se van a ocupar esos cargos para mí ya es más por el dinero que por otra cosa, son intereses personales, el sindicalismo es un negocio para ellos. Para mí ya no me gusta, yo no le tengo voluntad, no les creo que llaman para esas marchas y sinceramente a mí me da rabia, por eso no tengo idea yo de ir a una marcha porque para mí ya no tiene futuro, ya se quebró. No tenemos líderes, no tenemos quien nos defienda”. (ent. 26)*

Los problemas entre la dirigencia y la base en las organizaciones son especialmente analizados desde la política, con la concepción sobre el proceso de burocratización presentada como una Ley de hierro que marca el distanciamiento entre las conducciones sindicales y los asalariados en términos de intereses, deseos y aspiraciones<sup>110</sup>. Este distanciamiento entre las instituciones y sus representados acaba creando la sensación de falta de legitimidad de las mismas y un sentido de lejanía que en muchos casos genera indiferencia y en otros un marcado rechazo hacia sus acciones. Así, varios de los entrevistados consideran que la

---

<sup>110</sup> Planteamos esta discusión en términos teóricos con la propuesta de Robert Michels y su estudio sobre el partido socialdemócrata alemán en páginas anteriores.

conjunción de un liderazgo débil y al mismo tiempo una campaña ideológica empresarial en contra de la organización sindical han sido los factores centrales de su retroceso como movimiento social contestatario.

Esta relación base/dirigencia es muy compleja puesto que existe una permanente demanda por un liderazgo fuerte, con rasgos caudillistas que trasciendan en el tiempo. La idea de un movimiento sindical que siga a un líder “esclarecido” es permanente, y esta imagen está en permanente contradicción con la demanda de renovación de las dirigencias.

*“No hay los líderes de antes, con ideas claras y pueda de verdad conducirnos .... yo me pregunto ¿qué nos ha pasado?. Hay como un vacío total por parte de la gente que se fue. Ahora nadie quiere ser dirigente, ya no hay compromiso, ya no hay lucha, las bases ya no quieren luchar; y es que las propias base no respetan a sus dirigentes, al día siguiente que lo eligen ya le están criticando”. (ent. 26)*

La mayoría de las críticas están también centradas en la debilidad política de la organización. Así, los trabajadores, acostumbrados en cierta medida a las relaciones corporativas de la COB con el Estado evalúan la eficiencia institucional en función a los beneficios que pueda otorgar a sus afiliados. Un segundo factor está relacionado con la pérdida de poder de la COB en su relación con el Gobierno, esto aunado a un desgaste institucional por los métodos de lucha utilizados que ya no tienen la eficiencia ni la fuerza contestataria de otras épocas. Así, los trabajadores se sienten decepcionados de las últimas actuaciones de la institución matriz:

*“Sinceramente esa central obrera boliviana no le veo yo que tenga fuerza. Por decir, el gobierno lanza un decreto en contra de los trabajadores y la Central Obrera lo único que sabe hacer es salir a las calles, y es lo mismo que salga o que no salga, lo mismo se aplica. El gobierno al aplicar su política dice lo que está hecho, está hecho y nada los hace retroceder”. (ent. 36)*

Pareciera que las críticas que muchos investigadores plantean al modelo sindical radical y su falta de adecuación al nuevo escenario público democrático es asumido por algunos trabajadores. Así, la forma de hacer política “en las calles” propia de la COB ha perdido vigencia en un contexto democrático donde el principal valor son el diálogo y la

concertación<sup>111</sup>. Así, algunos autores sostiene que “la COB no estaba preparada para vivir en democracia” (Camargo, 2000:48) puesto que ante las nuevas reglas del juego político el movimiento sindical experimentó un proceso de perplejidad y asombro. Para Toranzo (1995), el movimiento obrero – incapaz de aprehender los cambios – presenta muy poca voluntad de insertarse en la democracia con base en una lógica que no fuera maximalista, sino más bien con argumentos dirigidos a la consecución de viabilidad.

Esta viabilidad, sin embargo, debe estar enmarcada en un modelo económico neoliberal y excluyente que presenta serias contradicciones entre los avances políticos y libertades civiles y la cada vez mayor concentración de la riqueza. La tensión entre dos modelos de hacer política en los sindicatos genera un fuerte discurso en contra de este nuevo tipo de organización que podría estar surgiendo en tiempos democráticos.

*“Yo creo que ahorita el compañero trabajador se ha hecho salarialista. (...) de tinte reivindicativo y no un sindicalismo revolucionario, por eso es que se dice ‘yo solamente vengo cuando hay que negociar un bono, un salario nada más’, no viene por otra cosa, en cambio antes no, antes se venía a la federación de fabriles y se discutía revolucionariamente, y se daba apoyo solidaria a otros sectores, había un conflicto en algún otro sector, venían los fabriles - firmes en el conflicto- ahora ya no, porque no se lo ha ido poniendo al compañero en su capacidad propia de poder discernir del sindicalismo revolucionario y el sindicalismo amarillo”. (ent. 8 líder sindical)*

Otros discursos se articulan en función a caminos conciliadores, más cercanos al modelo democrático pero con posiciones muy criticadas por los grupos de izquierda. En general, se trata todavía de mucha confusión y confrontación entre las distintas tendencias en los liderazgos. Las bases, excluidas de esta discusión, es la gran ausente en los discursos.

*“Hay que ser marxista pero readecuarlo del marxismo a la realidad concreta donde estamos viviendo ahora en el tiempo y espacio; eso ¿qué significa? no es posible seguir en lo*

---

<sup>111</sup> Para Calderón y Szmukler (2000:329) el hacer política en las calles en Bolivia es la expresión de la debilidad e ineficiencia de los sistemas de representación, los que han limitado la expresión institucionalizada de los conflictos, al no estar los actores (y sobre todo el movimiento obrero) plenamente representados a nivel político. Además de esta frágil representatividad del sistema político, los conflictos se dan en las calles por la reproducción de relaciones sociales jerárquicas de origen colonial. Estas jerarquías étnicas, socioculturales y económicas no nos permiten considerar a los otros, distintos de uno, como iguales y el saldo de este desconocimiento es una incomunicación crónica.

*mismo, ahorita ya no hay la Unión Soviética, antes era un referente y un paraguas, y eso hay que tomar en cuenta ya no. Nosotros tenemos que ser mas visionarios, yo creo que hay que buscar a quien podemos aliarnos. Esto que estoy diciendo es que habria que transitar por la Socialdemocracia, ya no podemos hablar directo de comunismo o directo de socialismo, digamos de hablar de una sociedad mixta, de una economía mixta; hacer como hace Hugo Chávez que le tiró directo con los países Arabes, le vale si EE.UU le mira bonito o lo mira mal. Yo creo que una cosa de estas tenemos que hacer” (Ent. 6 lider sindical)*

Para el movimiento sindical, la democracia representativa siempre fue una expresión “burguesa”, producto de valores liberales y, por tanto, atributo exclusivo del capitalismo y en ese sentido, incompatible con la ideología obrera (marxista) y con el ideario socialista. Producto de esta visión, la COB tuvo siempre una concepción instrumental de la democracia representativa que la condujo casi siempre a una tensa relación entre democracia, Estado y movimiento sindical. Esta ambigüedad produce la paradoja actual en la cual la COB se debate: siendo el sindicalismo el sujeto social más destacado en la restauración de la democracia, es al mismo tiempo quien la cuestiona y combate con mayor fuerza, ya en tiempos democráticos.

Por último, el monopolio de representación política sustentada por los partidos, sumada a la inauguración de la denominada “democracia de pactos y alianzas” entre partidos incluso de posiciones ideológicas encontradas consolidó lo que ya era una tendencia clara, la exclusión del movimiento sindical de las definiciones políticas más importantes en el país.

En ese marco, las críticas más sentidas hacia la dirigencia sindical están relacionadas con su adscripción partidista y, visto como inevitable consecuencia, la corrupción. La debilidad de los sindicatos ha venido aparejada con la intervención cada vez más directa de los partidos políticos en el apoyo a los líderes de distintos frentes. Este es uno de los factores que más desprestigio conllevan a la cúpula sindical porque los obreros consideran que la intervención política coarta la libertad de acción del movimiento sindical, además de generar grupos de poder que giran en torno a los beneficios económicos y políticos que se podrían obtener de la institución. Estas ideas son expresadas así:

*“Ahora se trata de puro politica, está la política metida ahí. La central obrera debía estar fuera de la política. Un instrumento completamente apolitico. Debería ser un*

*instrumento sólo para velar por los trabajadores, los campesinos, de eso se trata, porque para eso está la Central Obrera. Ahora no hay líderes, la verdad los líderes más están ocupados de la política, la política es todo. Ahorita los líderes están en función a los partidos políticos".(ent. 26)*

Como hemos podido comprobar en el apartado histórico, la COB nació como una organización clasista con participación activa en la política nacional. Los líderes sindicales y su adscripción a partidos políticos no ha sido una práctica nueva y, si bien la crítica siempre estuvo presente, era una actitud mucho más tolerada que en la actualidad. Identificamos dos problemas para que ahora las críticas se hayan exacerbado. Por una parte, hay una inevitable relación entre política y corrupción en el movimiento sindical, relacionada a beneficios económicos que favorecieron a ciertas cúpulas sindicales. Por otra parte, se trata de un problema más amplio que atañe al sistema político boliviano: el paulatino y sostenido desprestigio que los partidos han sufrido en la sociedad boliviana y la prácticamente desaparición de la izquierda del sistema político.

Este tema, tratado con mucha pertinencia desde la ciencia política nos refiere a los cambios o "adaptaciones" que el partido como organización ha sufrido a través del tiempo. Se trataría del tránsito del partido tradicional de masas – basado en la representación de un sector social determinado – hacia lo que se ha denominado el "partido atrápalo-todo", producto del debilitamiento de las divisiones socioeconómicas y culturales tradicionales (clase, religión, etnia, ruralidad, etc.). Según los teóricos, en la década del cincuenta, "el crecimiento económico y el Estado Social permitieron que los partidos –sometidos a un proceso creciente de pérdida de carga ideológica – tendieran a realizar planteamientos más interclasistas y, al mismo tiempo, los modernos medios de comunicación hicieron posible que sus líderes establecieran una comunicación más directa con un electorado más amplio", sin la intermediación corporativa que en algunos casos era monopolizada por los sindicatos (Mella, 1997:8). Esto conlleva un alejamiento paulatino entre las bases y las dirigencias sindicales así como los partidos políticos.

Esta visión negativa de la actuación de los líderes, tanto como de los políticos y su intervención, han deslegitimado la organización. Así, hay una referencia permanente a lo que fue la COB y la crisis en la que se encuentra, tal parece que la organización matriz, en la

percepción de un tercio de los trabajadores está “muerta” o por lo menos no ha logrado establecer un nuevo modelo sindical que responda a las expectativas de los trabajadores. Como el antiguo modelo sindical (de la COB clasista) ya no responde a los nuevos modos de hacer política en democracia, sus estrategias, acciones y métodos de lucha se ven fuertemente cuestionados.

Es de notar que en ninguna de las entrevistas con obreros tuvimos referencia al trabajo más amplio de la COB en la política nacional; así, los trabajadores no hacen referencia al Estado o a otros actores sociales que intervienen en la definición de políticas públicas más allá de las relaciones laborales. Este tema, central en el accionar del sindicalismo tradicional, ha perdido vigencia en la percepción de los trabajadores que consideran prioritaria la intervención de la COB en la defensa de sus intereses inmediatos. Cuando se habla de un colectivo oprimido, el Estado continúa presente en el discurso más amplio de los líderes sindicales, sin embargo ahora también se hace referencia a los empresarios y el papel más valorado entre los obreros de la organización sindical es poner freno a posibles atropellos que estos cometen cotidianamente con sus trabajadores. Se trata de un claro tránsito de una legitimidad basada en objetivos hacia una legitimidad que demanda resultados concretos.

Por último debemos anotar que un número significativo de entrevistados planteó que no conocía nada de la COB ni de sus actividades y se manifestó ajeno a su accionar. Se trata de un grupo importante de personas – sobre todo mujeres jóvenes- que no ha participado del periodo de mayor apogeo del poder de la COB y por tanto la considera una organización extraña a sus intereses y sin mayor repercusión en su vida cotidiana. Este es el grupo más alejado de la institución sindical como representante de sus intereses ya que hace mención de conocer sobre ella sólo a través de los medios de comunicación y la considera una entidad contestataria dentro del sistema político pero su lejanía (simbólica y territorial) es muy marcada.

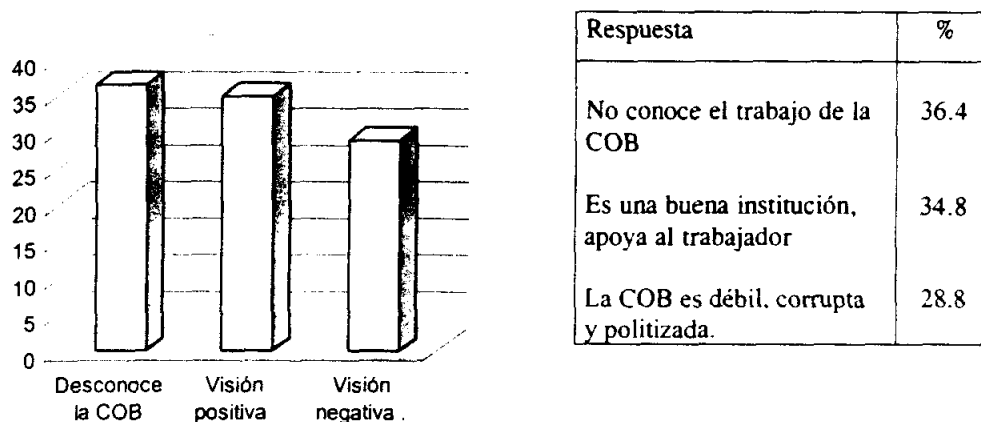
*“Yo no se de eso. creo que es en La Paz que esta, a veces sale en la tele que están en una huelga, en una marcha pero no nos informan nada ... ellos hacen su política pero no se que relación tienen con nosotros”. (Ent. 9, obrera)*



Acotando el abanico de respuestas a esta pregunta sobre la COB (que en la encuesta y entrevistas a profundidad fue formulada abierta) podemos ver el comportamiento de las distintas tendencias discutidas anteriormente. Como lo planteamos, se presentan tres tendencias en las opiniones: el primer grupo, más numeroso pero no significativamente (36%) afirma no conocer el trabajo ni la actividad de la COB y por tanto no se permite opinar sobre ella. Un segundo grupo, muy similar (35%), la valora como una organización que defiende los derechos de los trabajadores. Un tercer grupo (29%) está conformado por aquellos que la consideran una organización débil, corrupta o politizada, es decir, tendrían una percepción negativa de su labor. Si sumamos este porcentaje con el de aquellos que no conocen su trabajo (lo que también demuestra la debilidad de la institución en su representatividad) podemos sostener que un 65% de los entrevistados no valora positivamente a la COB y no se identifica con ella como institución que represente sus intereses.

**Cuadro 8.4: ¿Qué opina del trabajo de la COB?**

(pregunta formulada abierta y cerrada en el análisis)



Si consideramos esta información por el sexo de los entrevistados, podemos decir que las mujeres tienen una visión más positiva (44%) que los hombres (29%). El número de los que no tienen información sobre el trabajo de la COB no es significativamente distinto entre mujeres y hombres (40% y 34% respectivamente). Sobre la influencia de la edad en estas percepciones podemos decir que los jóvenes en general parecen tener una opinión positiva de la COB (50%, tanto hombres como mujeres). También es significativo el número de mujeres jóvenes que no tiene información (43%). Respecto al comportamiento de los adultos, un buen

número no tiene información de la COB (37% entre hombres y mujeres); y los mayores varones son los que concentran la visión más negativa de la COB (50%).

**Cuadro 8.5: Percepciones sobre la COB según sexo y edad**

SEXO		Percepción COB			Total
		Buena	No conoce	mala	
femenino	Joven	50.0%	42.9%	7.1%	100.0%
	Adulto	30.0%	40.0%	30.0%	100.0%
	Mayor	100.0%			100.0%
	Total	44.0%	40.0%	16.0%	100.0%
masculino	Joven	50.0%	25.0%	25.0%	100.0%
	Adulto	28.6%	33.3%	38.1%	100.0%
	Mayor		50.0%	50.0%	100.0%
	Total	29.3%	34.1%	36.6%	100.0%

El nivel de estudios no genera diferencias significativas respecto a las opiniones sobre la COB. Algunas tendencias indican que quienes han tenido un nivel de instrucción baja, tienden a tener una percepción más positiva sobre el trabajo de la COB (42%). Aquellos que han alcanzado un nivel medio de instrucción parecen no conocer del trabajo de la institución mientras que los que tienen un nivel de instrucción alta también perciben de forma positiva el trabajo de la Central Obrera.

**Cuadro 8.6: Percepción sobre la COB por nivel de instrucción**

	Percepción COB			Total
	Buena	No conoce	Mala	
Baja	41.7%	33.3%	25.0%	100.0%
Media	30.0%	40.0%	30.0%	100.0%
Alta	42.9%	28.6%	28.6%	100.0%
Total	34.8%	36.4%	28.8%	100.0%

Podemos concluir remarcando el porcentaje elevado de personas que critican las actividades de la COB y –lo que parece más alarmante– los que se abstienen de opinar porque no conocen sus actividades, considerando que se trata de obreros asalariados sindicalizados (la fuerza más favorecida del mercado de trabajo). Esto muestra un proceso de alejamiento de la COB como institución que interviene en la generación de identidades colectivas y de participación en el imaginario de los trabajadores. Cada vez más esta organización se percibe como una institución externa al colectivo de obreros y obreras y por tanto su crisis no sólo está ligada a

un debilitamiento estructural por desafiliación, sino ante todo por un proceso creciente de retroceso en importancia cohesionadora para el imaginario colectivo.

#### *8.4.2.2. Valoración de los sindicatos de empresa*

Los sindicatos de empresa en Santa Cruz gozan de muy buen prestigio entre sus afiliados. Del total de entrevistados, una amplia mayoría opina que el sindicato es muy útil como instrumento de defensa de sus derechos. Esta visión positiva del sindicalismo está mediada por las características del accionar de estos sindicatos, que abandonando el discurso político amplio (la lucha de clases) han desarrollado un discurso pragmático, de defensa de los derechos laborales, plural y participativo. Veamos que rasgos nos sirven como argumento para esta percepción.

El sindicalismo cruceño siempre se ha caracterizado por asumir una posición mucho menos contestataria y clasista que los sindicatos en el occidente (marcados por el sindicalismo minero). Calificados como sindicatos “amarillos” o “proempresariales”, han configurado su discurso a partir de posiciones concertadoras entre la dirigencia sindical y el empresariado.

*“Yo le digo, en Santa Cruz la COD casi por tradición no tuvo un papel muy sobresaliente. Santa Cruz ha sido el departamento de menos convulsión social, el más conformista. A nivel nacional, nunca el sindicalismo de Santa Cruz ha pisado fuerte, ha tenido, como decir, cuerpo, siempre nos han menospreciado porque no sabemos hablar como ellos, de la lucha de clases y esos temas” (ent. 5, líder sindical)*

Con esta marca prácticamente desde su nacimiento, la Central Obrera Departamental así como la Federación de Fabriles de Santa Cruz ha tenido que mantener un equilibrio entre un discurso clasista y contestatario (imitado del sindicalismo dominante del occidente) y acciones reivindicativas limitadas, enmarcadas en una relación de diálogo y concertación con la clase dominante (sea en algunos momentos el Estado, sean las organizaciones empresariales). Varios obreros identifican la acción sindical de intermediación entre los empresarios y los obreros, como una forma “práctica” de llegar a acuerdos más concertados, reconociendo conflictos de intereses pero que pueden ser “negociados” sin llegar a un conflicto mayor.

*“El sindicato es interlocutor entre la empresa y los trabajadores. Es muy útil para la empresa llegar a una negociación con cierta cantidad de gente, porque evita que sea uno por uno, incluso cuesta ponerse de acuerdo con dos personas o con tres personas imagínese con 200 personas, en esa parte hemos visto que es muy necesario nomás que haya un representante aparte que no toda la gente tiene la experiencia para llevar adelante una negociación. En el sindicato siempre se elige a la persona que tiene un poquito más de conocimiento y el tiene que defendernos, ayudarnos en lo que es la negociación con el empresario”. (ent. 32 a obrero)*

Tal parece que este distanciamiento del ámbito político más amplio y su reputación de sindicato proempresarial no ha mellado el prestigio de los sindicatos de empresa con sus representados. Como pudimos notar en las encuestas, un 97% de los obreros reivindica el sindicato como forma colectiva de defensa de sus intereses.

**Cuadro 8.6: ¿Considera que el sindicato es útil en la defensa del trabajador?**

(pregunta formulada abierta y cerrada en el análisis)

	Porcentaje
El sindicato siempre es útil	97.0
El sindicato a veces es útil	1.5
El sindicato no es útil	1.5
Total	100.0

A lo largo del capítulo podremos comprender las bases de esta alta valoración de la organización sindical por parte de los trabajadores. Parece confirmarse una tendencia clara de que a mayor cercanía de la institución a los problemas cotidianos e inmediatos del trabajador, mayor valoración de la organización obrera. Buscaremos, ya en las entrevistas, algunos argumentos que justifiquen este buen concepto de la forma sindical de asociación.

*“Miren, se trata de que el sindicato no sea de nombre nomás y no reaccione para defender al trabajador. El nombre del sindicato es porque tienen contenido, como una sola familia. Organizaciones sindicales significa que tiene que defender a un trabajador que la empresa abusa. Si ese compañero está caído en manos de la empresa abusando y nadie dice nada, entonces (el sindicato) no sirve. El sindicato es como las hormigas, si matan a una, todingas le brincan para defender y así debe ser la organización sindical, pero si nosotros estamos entre nosotros peleando, mostrando nuestra debilidad para que la empresa venza”. (Discurso en ampliado fabril, 12 de febrero 2001)*

### 8.4.3. Construcción de la representación sindical

La base sobre la cual se sustenta el liderazgo sindical en la empresa tiene dos fuentes: en primera instancia el marco legal y apego que todos los miembros del sindicato tienen a las reglas formales y en segundo término a la construcción cotidiana del consenso en la toma de decisiones. Analicemos con mayor profundidad estos dos niveles.

#### 8.4.3.1. De la legalidad

Los tres sindicatos estudiados comparten prácticamente el mismo esquema de estatutos que son redactados en original por la Federación Departamental de Trabajadores Fabriles de Santa Cruz con un modelo que es transmitido por tradición y que consta, de manera resumida, de los siguientes contenidos:

**Cuadro 8.7: Reglamentación de los sindicatos de empresa  
(resumen)**

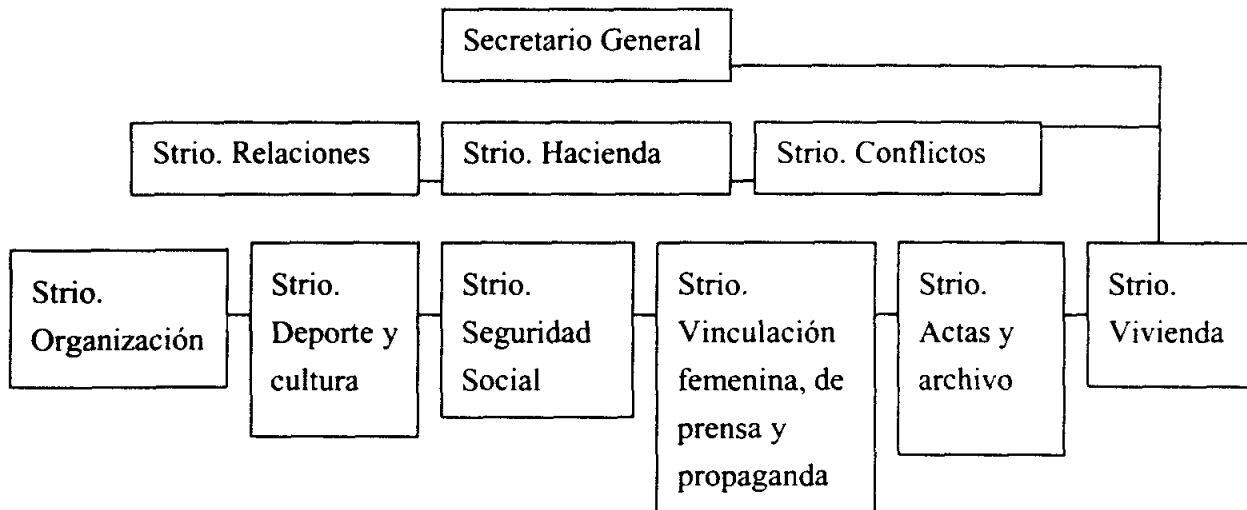
<b>ESTATUTO ORGÁNICO</b>	<b>Contenido</b>
Capítulo I: La Organización	Constitución, nombre y dirección del sindicato amparado por Art. 159 de la Constitución Política, y Art. 99 de la Ley General del Trabajo y Art. 120 de Decreto Reglamentario.
Capítulo II: Finalidades	Se enumeran las finalidades de la organización sindical, entre ellos: defender intereses de los trabajadores, procurar la afiliación de nuevos miembros, velar por derechos, libertades y obligaciones de los miembros, controlar cumplimiento de la L.G.T. por parte de la empresa, solucionar problemas individuales y colectivos entre empresario y sindicalizados, organizar cooperativas de consumo, fomentar el deporte, negociar los contratos colectivos, mantener relaciones con instituciones similares, hacer cumplir el derecho a huelga, celebrar la fundación del sindicato, procurar la adquisición de bienes.
Capítulo III Directorio	El directorio – de carácter democrático y unitario- estará compuesto por diez carteras. Este directorio será elegido por simple mayoría dentro del sistema de voto universal y secreto. El periodo será un año con opción a reelección posterior a rendición de cuentas. Se establecen las condiciones de las elecciones, periodo, convocatoria, candidaturas, posesiones. Se establecen requisitos para ser miembro del directorio.
Capítulo IV: Atribuciones de secretarías	Se describe de forma detallada cada una de las atribuciones de las diez secretarías.
Capítulo V: Asambleas	Establecimiento de asambleas convocadas por el directorio y con la participación de todos los afiliados con derecho a voz y voto. Las asambleas pueden ser públicas o privadas, las resoluciones son adoptadas por mayoría simple de votos, las resoluciones obligan a asistentes o no concurrentes por igual. Se establecen condiciones del debate y críticas al directorio.
Capítulo VI:	Obligaciones: cumplimiento del estatuto orgánico, pago de cuotas sindicales,

Obligaciones y derechos de los sindicalizados	asistencia a las asambleas, participación de actividades del sindicato, formación de una comunidad fraterna y solidaria con los compañeros, disciplina y buena conducta en el lugar de trabajo, asistencia a elecciones. Derechos: tener voz y voto en asambleas, elegir y ser elegido, hacer uso de crítica y autocrítica en asambleas y reuniones, participar de los beneficios que obtenga el sindicato, solicitar ascensos o cambio de secciones según su efectividad en el trabajo.
Capítulo VII: Régimen disciplinario	Se prevén las siguientes sanciones: llamada de atención en reunión de directorio o asamblea, amonestación escrita, multas pecuniarias, suspensión temporal, expulsión. Las primeras dos podrán ser aplicadas por el Strio. General, las demás son privativas de la asamblea. Se establecen condiciones de apelación ante la Federación de Fabriles.
Capítulo VIII: Patrimonio del sindicato	Se establece un listado de los bienes e inmuebles de propiedad del sindicato, así como las principales fuentes de ingreso. Se establecen reglas de administración del patrimonio. El manejo económico se reportará mensualmente, estando abierto para consulta de cualquier miembro en todo momento. Se presentará rendiciones de cuenta documentadas al término del mandato, con copias al Ministerio de Trabajo y a la Federación de Fabriles.
Capítulo IX: Disposiciones transitorias.	Se establece el orden jerárquico sindical: a) Afiliado, b) Directorio, c) Federación Deptal de Fabriles d) Conferencia Departamental e) Confederación de Trabajadores Fabriles f) Conferencia Nacional Fabril g) Congreso Nacional Fabril.

<b>REGLAMENTO INTERNO</b>	<b>Contenido</b>
Capítulo 1: Condiciones de afiliación al sindicato	Toda persona afiliada debe trabajar en la empresa, excluyendo a quienes ejercen cargos de decisión y cualquier forma de representación patronal. El nuevo afiliado debe presentar documentos de identificación así como sus antecedentes sindicales si los tuviera.
Capítulo 2: Derechos y obligaciones	Además de los derechos y obligaciones contemplados en el estatuto orgánico, el sindicalizado tiene: derecho al uso de la palabra en asambleas, emitir voto sin sufrir presión alguna, elegir y ser elegido como representante, aceptar o rechazar la postulación, participar de comisiones, formular quejas, exigir el cumplimiento de sus funciones a directorio sindical, denunciar cualquier incumplimiento del reglamento, presentar excusa escrita por inasistencia a asambleas, desempeñar con responsabilidad cualquier cargo que se le encomienda, ser solidario con todos los afiliados así como con la dirigencia.
Capítulo 3: Asambleas Generales	Las asambleas deben ser convocadas de forma trimestral, pudiendo ser también extraordinarias si lo amerita el caso. El quórum requerido será la mitad más uno del total de trabajadores afiliados. Las asambleas serán convocadas por el Secretario General y Secretario de Organización, especificando orden del día y lugar. Las nociones en discusión serán resueltas por aclamación o por votación nominal.
Capítulo 4: Funciones del directorio	Las reuniones de directorio serán quincenales, pudiendo declararse en cesión permanente. Las funciones son establecidas de manera detallada respecto a reuniones, actividades, rendimientos de cuentas e información.
Capítulo 5: Proyectos y Debates	Se establece el derecho de todos de proponer y llevar adelante proyectos de beneficio para los trabajadores. La asamblea lo considerará para su ejecución en grande, en detalle y en revisión. Cada proyecto será considerado por orden de llegada, y será ampliamente discutido por el pleno de la asamblea. Se norma las condiciones de dicha discusión y las sanciones para posible desorden.
Capítulo 6: Votaciones	Todo tema, proyecto, sugerencia o noción a discutirse en las asambleas generales será aprobada por mayoría relativa de votos. Las votaciones podrán ser por aclamación, voto secreto o nominal. Se establecen condiciones del voto, estrategias de desempate así como la no abstención por parte de ningún afiliado.

Capítulo 7: Sanciones disciplinarias	Se establecen sanciones para faltas no justificadas a asambleas, faltas a concentraciones, desfiles o cualquier evento convocado por el sindicato. Se establecen sanciones por faltas para el directorio. Se sanciona a afiliados que conformen grupos que busquen crear enfrentamientos o divisiones entre las bases o a dirigencia. Lo que no esté contemplado en el reglamento, será dimitido en asamblea.
Capítulo 8: Fondos y bienes del sindicato	Fijación de monto aportado por los afiliados. Fijación de reglas internas para la administración de los recursos. El sindicato tendrá que rendir cuentas de los fondos propios y bienes del sindicato de forma permanente y al término de la gestión sindical.
Capítulo 9: Disposiciones transitorias	Cualquier aspecto no considerado por este reglamento, debe ser dimitido en asamblea general o de acuerdo a normas estatutarias y de la Ley General del Trabajo.

El organigrama interno del directorio de cada sindicato, compuesto por diez carteras, está distribuido de la siguiente forma (con la jerarquía informal, no establecida en los estatutos que funciona en tres niveles):



Este esquema es respetado por casi todos los sindicatos y el número de carteras sindicales puede aumentar o disminuir según el tamaño de la empresa. Las empresas más grandes pueden llegar a tener 22 carteras sindicales, todos con goce de fuero sindical y con opción a solicitar permiso para asistir a reuniones o asambleas; lo más usual es que un sindicato cuente con 11 o 12 miembros de su directorio. Sólo el Secretario General, en los sindicatos más grandes, cuenta con comisión para la no asistencia al trabajo. En los tres casos estudiados con mayor detalle, los sindicatos de Cimal y Unagro contaban con un líder sindical declarado en comisión. El líder sindical de Kimberly podía solicitar permisos con goce de haberes cuando así lo requiera.

Podemos indicar que como rasgo general tanto los líderes como los afiliados tiene un apego estricto a la norma. Tanto en ampliados, asambleas, elecciones, o cualquier acción del sindicato se sigue una serie de etapas muy ritualizadas que permiten “poner en escena” la legalidad del acto. Esta escrupulosa escenificación de los actos y los protocolos legales no implican, sin embargo, que algunas reglas puedan ser pasadas por alto siempre y cuando esa decisión goce de consenso entre los miembros de un sindicato.

El conocimiento de los estatutos también nos podría indicar la identificación de las personas con el sindicato, sobre todo su mayor o menor interés por la democracia interna. Este dato es muy interesante puesto que sólo un 3% de las personas declaran tener conocimiento suficiente de los estatutos que enmarcan el funcionamiento de su sindicato. Un 18% maneja información básica en torno a temas más recurridos y un 79% de las personas acepta no saber nada de los estatutos. Esto nos indica que a pesar del apego a las reglas formales, muy pocas personas reconocen dominar su contenido y el resto confía en la legalidad a partir de la repetición tradicional de los actos ritualizados simbólicos.

**Cuadro 8.8 : ¿Conoce los estatutos de su sindicato?**

	Porcentaje
Conoce los estatutos del sindicato	3.0
Conoce algo de los estatutos del sindicato	18.2
No conoce los estatutos del sindicato	78.8
Total	100.0

Si intentamos desentrañar quienes son los que conocen mejor los estatutos según el sexo y la edad, podremos afirmar que las mujeres, en todas las edades, desconocen los estatutos del sindicato. Por su parte, los varones, como es de esperar, a más edad tienen un mayor conocimiento. En referencia al nivel de instrucción, tal parece que no tiene ninguna relación con el dominio de los estatutos puesto que su distribución está en relación con su totalidad. Complementamos esta visión si analizamos los datos por la antigüedad de las personas en la empresa. La relación, como es de esperar, se presenta proporcional; a mayor antigüedad, más personas del grupo conocen los estatutos.



**Cuadro 8.9: Conocimiento de los estatutos por sexo y edad**

SEXO	Estatutos		Total
	conoce	no conoce	
Femenino	Joven		100.0%
	Adulto		100.0%
	Mayor		100.0%
	Total		100.0%
Masculino	Joven	16.7%	83.3%
	Adulto	38.1%	61.9%
	Mayor	50.0%	50.0%
	Total	34.1%	65.9%

#### 8.4.3.2. De la legitimidad

Para poder avanzar en el análisis de la identificación que los sujetos sienten por su sindicato, un tema central es la participación en sus diferentes actividades. Aunque pudimos encontrar que cada sindicato tiene una dinámica distinta, en general pudimos encontrar dos actividades que son imprescindibles para la vida interna del sindicato: las elecciones (que se realizan anualmente) y las asambleas de fábrica (con una periodicidad variable según los conflictos internos en la empresa).

Primeramente, se consultó sobre la participación en elecciones del directorio del sindicato y pudimos constatar que existe una muy alta participación. Este dato, consultado en la encuesta fue posteriormente corroborado en los informes de los comités electorales y las actas de los comicios y efectivamente pudimos confirmar que prácticamente todos los sindicalizados participan de las elecciones. Este dato tiene mayor peso cuando se comprueba que no existen reglamentos internos de coerción contra el que se abstiene de votar (como multas o pérdida de algunos privilegios) por tanto podemos pensar que el voto es un acto democrático muy legitimado.

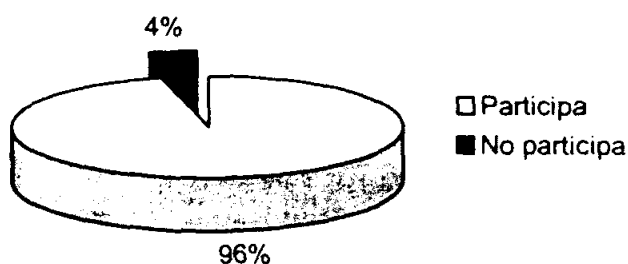
El significado del voto no necesariamente hace referencia a un proceso eleccionario tradicional de voto secreto. Dos formas de elección se consideran democráticas: por una parte, la elección tradicional mediante voto secreto y la disputa de dos o tres frentes que tienen en su "lista" (fórmula) el conjunto de carteras del directorio. La segunda, que ha ido ganado terreno

en los últimos tiempos, es por aclamación directa: consiste en la convocatoria a una asamblea donde, en presencia de todos y por simple mayoría se “llenan” las carteras del directorio con la propuesta pública de nombres que son elegidos por el pleno. Así, para secretario general se propondrán dos nombres y el más votado obtendrá el puesto; el segundo, su contrincante, será nombrado en el segundo puesto (secretario de relaciones) por lo cual prácticamente todos los interesados en participar o que tiene liderazgo reconocido en la empresa quedan incluidos en el directorio. Al preguntar por la vigencia de esta modalidad, muchos trabajadores la atribuyen a que ya nadie quiere competir por el liderazgo sindical, menos aún conformar una lista que serviría tan sólo para que los empresarios tomen nota de los potenciales “revoltosos”. Por ello, sólo en la asamblea y con simple mayoría se logra la elección de un nuevo secretario general. Sólo los sindicatos más grandes mantienen la votación secreta mediante papeleta electoral y disputa entre dos o más frentes.

Esta segunda forma de elección es asumida incluso como más democrática puesto que la integración de la dirección no es “entre amigos” como ocurre en la presentación de formulas, sino que pueden ser elegidos en un mismo directorio representantes de distintas corrientes internas de la empresa. Por ejemplo, hay un marcado esfuerzo por integrar representantes de todas las secciones de la empresa, y muchos grupos o secciones vienen a la asamblea con un nombre ya elegido para integrar el directorio, que será refrendado por el pleno de la asamblea. Se trata, según parece, de una estrategia de generar mayor participación, pluralidad y por consiguiente legitimidad en el directorio elegido.

*“Si hay dos frentes gana quien saca más votos. Así era antes, cuando teníamos como 300 trabajadores en la planta. Ahora, con los despidos ya no se ha podido formar comité electoral por el mismo problema que somos pocos, donde se cumple nuestro mandato, hacemos una asamblea en grande, decimos –vamos a formar comité electoral hoy, a ver quienes quieren formar comité electoral-, pero nunca están de acuerdo porque saben que es mucho trabajo y ponen en riesgo su empleo: entonces, si no se animan a formar el comité electoral hacemos la elección directamente por aclamación o por terna.”*

**Cuadro 8.10: Participación en elecciones del sindicato**



La alta participación en las elecciones nos lleva a cuestionarnos sobre un segundo nivel de participación en actividades del sindicato, referidos a las asambleas; así tenemos que un 77% de los trabajadores declaran participa cuando el sindicato convoca a asambleas de fábrica. Un dato alto considerando que dichas convocatorias son siempre en domingo o horarios de descanso y algunas veces implica un traslado de la fábrica a la Federación de Fabriles en el centro de la ciudad.

**Cuadro 8.11: ¿Usualmente participa en las asambleas de su empresa?**

	Porcentaje
Participa en asambleas	77.3
No participa en asambleas	22.7
Total	100.0

Las asambleas parecen ser un espacio más masculino de participación puesto que las mujeres sólo asisten en un 60% mientras que los hombres lo hacen en un 88%. En relación con la edad, como es de esperarse la correlación es a más edad mayor participación. Así, el grupo de mujeres jóvenes son las que concentran un nivel mínimo de participación (50%) mientras que el grupo de mayor participación es el varón adulto (95%).

Las asambleas son el lugar privilegiado para la construcción del liderazgo y la oposición. Si bien varios líderes aceptan la posibilidad de manipular una asamblea (sobre todo de parte de algunos líderes más experimentados) es indudable que nadie puede ejercer el control absoluto. Por ello, los líderes sindicales cuidan mucho la organización de asambleas y muchos consideran que allí el secretario ejecutivo "se juega el puesto si hay algún problema".

*“(…) hay sus críticas y autocríticas en las asambleas que a uno lo hacen notar si está procediendo mal o ha tenido errores y uno ya hará lo que vea mejor, como hay varios sectores en la empresa siempre hay gente que se interesa y esa misma tiene contacto con la misma gente, incluso uno sabe bien, como los conoce ya sabe que si habla en una asamblea es interlocutor de cierto sector y ya sabe que viene porque ha habido alguna comentario o alguna charla y el la está haciendo conocer una forma no muy abierta pero ya está haciendo llegar las cosas. Nunca se pude lograr el cien por ciento de contento para todos y por eso hay problemas en las asambleas.” (ent. 32 líder sindical)*

Si buscamos ahora un indicador de valoración de dichas asambleas, podemos afirmar que un porcentaje más bajo de los que asisten regularmente a asambleas consideran que estas sean un espacio donde pueden expresarse libremente. Así, un 41% de los entrevistados sostiene que – sea por el control ejercido por la empresa, o sea por el control de los dirigentes sindicales- no hay libertad de expresión en las asambleas.

**Cuadro 8.12: ¿Considera que hay libertad de expresión en las asambleas?**

	Porcentaje
Hay libertad de expresión en asambleas	59.1
No hay libertad de expresión en asambleas	40.9
Total	100.0

Así, el miedo parece apoderarse de la voz de los trabajadores. Muchos de ellos prefieren callar para no ser luego identificados como revoltosos por la patronal. Si bien el sindicalismo no está prescrito como en épocas de la dictadura, ser sindicalista es un peligro si se quiere mantener estabilidad en el empleo.

*“hay gente que quiere hacer sindicalismo, otros que no quieren, no todos somos iguales, algunos tienen miedo... la gerencia está pendiente y sabe quienes son los que más hablan en las asambleas pero también entre nosotros siempre hay un chupa (soplón) ... aquí, los que hablan fuerte no es por voluntad sino nosotros los elegimos de la base y, después que termina su gestión ya están mirados para ser despedidos”. (ent. 12 obrero)*

Respecto a la valoración general de los líderes sindicales (en la empresa) podemos decir que la mayoría son calificados con un desempeño regular. Sin embargo, si comparamos los otros dos extremos, podemos afirmar que en general se tiene una visión más positiva sobre la

gestión del líder que una negativa. Esto tiene variaciones muy particulares según cada empresa (lo cual se desarrollará más adelante) pero podemos ver ciertas tendencias generales. Si la valoración la comparamos con el sexo y la edad del entrevistado, podemos afirmar que las mujeres tienden a valorar mejor al líder sindical (64%) y en ningún caso consideran su desempeño como malo. En cambio, los varones son más críticos y si bien la mayoría los califica como regulares, un porcentaje importante los considera malos (17%). Respecto a la edad, podemos decir que los jóvenes en general aceptan mejor el desempeño de sus líderes (45% entre hombres y mujeres) mientras que los mayores prefieren calificarlo de regular (81% entre hombres y mujeres).

**Cuadro 8.13: ¿Cómo califica el desempeño del líder de su sindicato?**

	Porcentaje
El líder sindical tiene buen desempeño	36.4
El líder sindical tiene un desempeño regular	53.0
El líder sindical tiene un mal desempeño	10.6
Total	100.0

Un tema de permanente preocupación es la falta de liderazgos que permite el recambio de las direcciones sindicales. Dos factores evitan una mayor rotación en las cúpulas sindicales. Por una parte, pocas personas están dispuestas a ser “marcados” como líderes sindicales por la patronal que posteriormente buscará cualquier pretexto para despedirlo. Esto genera que una vez que un líder se ha enfrentado con una gerencia deba ser “protegido” ya sea continuando como representante en alguna cartera para ser favorecido con el fuero sindical o deba ser enviado a la Federación o a la COB para no ser despedido cumpliendo el periodo en el cual es protegido por ley.

*“Yo lo he vivido ya últimamente nadie se anima a hacer otro frente para lucha en el sindicalismo, es que no hay voluntad, no quieren, no creen. Ahora a nadie le interesa que le apoyen dicen – si quieren me apoya, si quieren voy, si no, no voy, yo que gano con ir-; pero antes no, antes la gente deseaba estar allá, era un orgullo estar en la federación o el COB, era un lujo estar ahí, yo le digo que ahora se esta perdiendo el interés, lo que ha debilitado tanto el interés que sea el dirigente porque no tiene protección ya el dirigente, lo despiden y con esto han atemorizado a la gente. Viendo esto la gente tiene miedo, mire a nosotros que estamos aquí, que creen que nos van a esperar con los brazos abiertos para que lleguemos, llegamos y 3 meses afuera, entonces, -yo no me meto- dicen, -porque yo se que de aquí a 2 años me van a votar-, y esa es la verdad, igual es en el sindicato, el que ha sido dirigente un año vuelve a la fabrica 3 meses, le buscan excusas y ya no vuelve, lo votan; quien lo protege.*

*nadie, dicen –a cambio de que me voy a ir meter para que después vuelva y me van a votar”.* (ent. 14 líder sindical)

El segundo tema que evita un mayor recambio cupular en los sindicatos es el tema de la formación en los procedimientos y estatutos sindicales. Por ello, muchos afiliados prefieren, al momento de negociar los pliegos petitorios tener un líder que se ha desempeñado por mucho tiempo dentro de este tipo de procedimientos de negociación.

*“Los líderes caudillos se pueden volver dictadura cuando no forman cuadros, no dejan espacio que otros hagan. ¿dónde se hacen caudillos? se hacen caudillos cuando solo el dirigente quiere ser el que ataja la pelota o quiere ser el que mete el gol, quiere ser todo en la cancha, ese es el caudillo con dictadura total y eso no se debe permitir”.* (ent. 26, obrero)

*“Antes había místicas revolucionaria, ahora no, ahora el dirigente sale y no sabe que hacer, sale dirigente y se siente como perro en canoa, no sabe que hacer, por donde caminar, ¿porque? por que no esta formado; yo hacia antes lo siguiente: terminaba el ampliado los martes, al ladito hay un cuartito y ese cuartito lo teníamos nosotros con pizarrita. Compañeros el que quiera cualificarse se le invita a pasar acá adentro y empezábamos a darles oratoria, historia del sindicalismo para que sepan que es el sindicalismo, a prepararlos como se presenta el pliego petitorio; entonces, el compañero estaba motivado; y de ahí me salieron varios cuadros”.* (Ex líder sindical)

#### **8.4.4. Desempeño de la organización sindical**

El desempeño sindical cotidiano es donde las organizaciones ganan o pierden prestigio entre sus afiliados. Analicemos las concepciones de los obreros en relación con el rol que se atribuye al sindicato, podemos ver que la gran mayoría valora que el sindicato se ocupe de mejorar los salarios y condiciones de trabajo así como ayudar a solucionar problemas cotidianos de los trabajadores (ambos tienen un 100% de aceptación). En segundo término valoran las posibles luchas por conseguir demandas de los trabajadores. Por último, vemos que hay poca aceptación de que el sindicato intervenga en problemas de producción (tal vez por la falta de tradición en ese campo) y el menos aceptado es que el sindicato intervenga en política o en lo que por mucho tiempo fue la ideología dominante del sindicalismo tradicional: la lucha por el socialismo.

**Cuadro 8.14: Percepciones sobre las principales funciones del sindicato**

	SI	NO	Total
Mejorar los salarios y condiciones de trabajo	100.0%		100.0%
Participar en asuntos políticos	10.6%	89.4%	100.0%
Hacer paros y huelgas	60.6%	39.4%	100.0%
Ayudar en la vida diaria de los trabajadores	100%		100.0%
Luchar por el socialismo	22.6%	77.4%	100.0%
Intervenir en la producción	37.9%	62.1%	100.0%

Esta información sobre el rol que se atribuye al sindicato –confirmada en las entrevistas a profundidad – nos marcan una tendencia hacia preferir lo que algunos autores denominan un sindicato de “adaptación dentro del orden” (Antunes, 2001). Se trata de reducir la intervención del sindicato a un universo micro, el lugar de trabajo; y dentro de ella a una relación cada vez más pragmática: mejora de salarios, condiciones laborales y enfrentar problemas cotidianos. Esto conlleva a una tendiente lógica de burocratización de la institución que se convierte en un organismo que media entre el empleador y el empleado, consolidando su accionar sólo como órganos defensivos. Esto, dentro del sindicalismo tradicional es muy criticado.

*“(…) cuando se aplica la libre contratación, el compañero empieza a perder lo que se llama la solidaridad de clase, si al compañero lo retiran lo retiran total, que no me retiren a mí, entonces, eso empieza al mismo tiempo que se va perdiendo la seguridad de clase se va perdiendo la ideología de la clase obrera, se desideologiza el trabajador como tal. Acompañado con lo que se llama ya la famosa modernización y que había que adecuarse a los nuevos tiempos, lo que se llama la concertación de clases, ¿eso que quiere decir? –quiere decir que el trabajador debía comprender al empresario y el empresario al trabajador, y vivir ambos en armonía que eso debería ocurrir –suena bonita la palabra modernización, armonía- pero nos siguen explotando”.(Ent. 32)*

Un nuevo indicador que nos permite evaluar la identidad que el encuestado tiene con su sindicato es su conocimiento sobre una de las funciones principales de la organización: la negociación del pliego de peticiones. En este caso, podemos notar que un 59% de los entrevistados declara no conocer nada acerca de dicho pliego y tan sólo un 18% siente que ha sido incluido en su redacción y se interesa por su contenido.

### Cuadro 8.15: ¿conoce el pliego petitorio de su empresa?

(pregunta formulada abierta y cerrada en el análisis)

	Porcentaje
No sabe nada del pliego petitorio	59.1
Sabe algo pero no conoce las demandas	9.1
Conoce algunas demandas	13.6
Ha participado en la elaboración y conoce bien las demandas	18.2
Total	100.0

Para identificar mejor y valorar quienes son ese porcentaje de personas que conocen más sobre el pliego petitorio, podemos observar este indicador según el sexo y la edad de los entrevistados. En general, son las mujeres quienes desconocen mayormente el contenido del pliego, mientras que la mitad de los varones conoce bien o por lo menos algo del pliego de reclamaciones. Los jóvenes, tanto hombres como mujeres parecen no interesarse por el contenido del pliego (por lo menos en un 80% de ambos sexos no sabe nada) mientras que quienes más interés muestran son las mujeres adultas.

Podemos hacer una lista según la jerarquización de demandas que plantean los entrevistados de los puntos del pliego. Así, tendremos que las demandas más significativas son para ellos aquellas de contenido salarial y económico como ser aumento del salario, pago de bonos, pago de horas extras y primas. En segundo lugar y muy alejado del primero se encuentran las demandas referidas a la seguridad industrial como ser dotación de uniformes, enfermería en la empresa, y capacitación en seguridad industrial. Por último podemos mencionar aquellos referidos a los servicios que la empresa proporciona como complemento salarial, como ser comedor, refrigerios y transporte.



### **Cuadro 8.16: ¿Qué demandas del pliego petitorio son las más importantes?**

(pregunta formulada abierta y cerrada en el análisis)

	Porcentaje
Salarial/económica	65.0
categorización/ascensos	5.0
Servicios en la empresa	8.3
Seguridad Industrial	11.7
Prestaciones por embarazo	6.7
Estabilidad laboral	3.3
Total	100.0

Como venimos presentando en los datos, hay una clara transición de un sindicato de clase que buscaba objetivos políticos amplios (la revolución socialista) hacia un sindicalismo limitado a las condiciones de trabajo y salarios, donde su legitimidad está mediada por su eficacia en lograr resultados concretos. Esta constatación nos provoca algunas reflexiones que presentamos a continuación.

#### **8.5. A modo de conclusión: ¿Primacía de un sindicalismo pragmático?**

Como sostuvimos a lo largo del análisis, los sindicatos de empresa en Santa Cruz son considerados de mucha utilidad entre sus afiliados. Esta visión positiva del sindicalismo está basada en tres ejes en los cuales se construye la legitimidad: en primer lugar el desarrollo de las elecciones anuales y las asambleas de fábrica, en segundo término una buena negociación del pliego de peticiones (léase aumento salarial) y por último una constante y cotidiana atención del líder sindical de los problemas del trabajador con la gerencia (intermediación de las relaciones laborales). Por ello podemos afirmar que tanto a nivel discursivo como de acción los sindicatos cruceños han abandonado la matriz clasista y se han centrado en una actitud defensiva y limitada a acomodarse en el sistema de relaciones laborales donde hay una clara ventaja del empresariado sobre los sindicatos.

En la indagación sobre aspectos simbólicos históricos del sindicato (como su creación, historia, gestas heroicas, etc.) que podrían generar identificación y cohesión de clase más tradicional e ideológica, pudimos comprobar que los obreros y obreras, en su mayoría los

desconocen. Esto nos podría indicar que la legitimidad del sindicato está construida no por su tradición histórica sino por su discurso actual y sus acciones cotidianas.

Respecto al rol que se atribuye al sindicato, podemos ver que la gran mayoría de los obreros valora que las acciones de la dirigencia sindical centren sus actividades en mejorar los salarios y condiciones de trabajo así como ayudar a solucionar problemas cotidianos de los obreros y obreras. Un líder cercano a los problemas del piso de fábrica y atento a la negociación de aumentos salariales y bonos es el modelo más apreciado y predomina la valoración positiva de un discurso práctico que le permita dialogar y negociar con la empresa. Vemos por otra parte que hay un marcado rechazo a que el sindicato y su líder intervengan en política, entendida esta en primera instancia como la militancia partidaria, pero también relacionada con problemas más allá de los ámbitos afines al trabajo asalariado, como ser movimientos en contra del modelo económico, privatización de la educación, demandas regionales, etc. que son considerados temas “ideológicos” que no conllevan beneficios directo al trabajador. Así, también pudimos comprobar que la gran mayoría de los trabajadores no conocen los estatutos sindicales y consideran que la legitimidad del líder está dada por su forma de elección y por sus actividades en defensa de los trabajadores.

Uno de los ejes centrales de la vida sindical son las elecciones del directorio del sindicato. Se trata de un instrumento muy valorado ya que del total de entrevistados, un 98% declara participar de ellas. Las elecciones, ya sea por votación o por aclamación, son muy controladas por todos y, aún cuando se incorporó una pregunta específica sobre fraude electoral, no se pudo encontrar a nadie que sintiera que las elecciones habían sido injustas o que hayan sido manipuladas.

Otro tema central en el accionar sindical es la presentación, negociación y firma de un pliego petitorio anual que los obreros por ley tienen derecho a demandar a la empresa. Pudimos observar que el contenido central de todos los pliegos es de corte salarialista y los líderes sindicales intentan incluir sus principales reclamos cada año, mediados siempre por una tradición o cultura laboral que marca claramente qué es posible pedir y qué no.

A pesar de que podríamos inclinarnos por considerar estos sindicatos como muy conservadores, debemos enfatizar que el control social que existe de los obreros hacia la dirigencia es muy fuerte. Ya sea mediante asambleas, o por rumores internos en la fábrica una mala actuación puede ser castigada muy duramente. Así, las elecciones de un líder no necesariamente le aseguran una legitimidad permanente durante su mandato, este debe día a día demostrar que su interés por sus compañeros es mayor que una posible fidelidad a la gerencia.

Podemos concluir afirmando que la legitimidad del líder sindical es construida cotidianamente. Si bien en los tres casos pudimos constatar ciertas críticas a las acciones de su líder, la mayoría reconoce que se trata de personas que buscan mejores condiciones para los trabajadores y no los acusan de parcializarse con el empresario. En dos de los casos tenemos líderes que se han mantenido por un largo tiempo en la dirigencia, ya sea como secretarios ejecutivos, o han rotado en diferentes carteras. Así, pudimos ver que el conocimiento acumulado en las actividades cotidianas de la acción sindical es muy valorado y la perpetuación de la dirigencia no es motivo de críticas o deslegitimación, sino sinónimo de eficiencia por su experiencia.

La función central de los sindicatos ya no parece estar centrada – como en el sindicalismo clasista tradicional boliviano- en generar una identidad proletaria a través del discurso ideológico. Más bien los obreros establecen con sus líderes una relación pragmática para obtener un máximo de beneficios y un freno al poder unilateral del empleador. La vida interna del sindicato está limitada a las asambleas y la organización de campeonatos de fútbol o fiestas de aniversario que intentan, mediante la convivencia informal, lograr mayor cohesión interna.

¿Que quedó en pie del viejo sindicalismo en la vida cotidiana de las organizaciones de empresa?. Podemos responder con tres aspectos: en primer lugar, la marcada ritualización de los actos simbólicos que hacen a las formas de participación de las bases (asambleas, actas, elecciones, etc.) nada puede ser (por lo menos en apariencia) una violación de los Estatutos. En segundo lugar, la marcada nostalgia por un líder caudillo “que tenga poder, ideas claras y

sepa guiarnos” dicen algunos. Es decir, la figura del viejo caudillo paternalista no ha sido desterrada de las nuevas formas de cohesión. Por último, el respeto a la estructura jerarquizada y legal lo que genera cierto tipo de disciplina sindical que no permite una intervención del empresario en ninguna toma de decisiones en la organización.

¿Este tipo de sindicalismo contribuye a forjar, dentro de sus propios límites, nuevas identidades obreras? Considero que en este aspecto ha perdido la fuerza que el sindicato tradicional tenía en el pasado, sin embargo, su intervención, fortalecimiento y respaldo al trabajador en los conflictos cotidianos permiten afirmar que es parte del espacio en que se estructura el espíritu de clase de los trabajadores. A esto debemos añadir que este fortalecimiento del principio de oposición se ha visto reducido de la intervención en el amplio marco de la política regional o nacional al terreno de fábrica, perdiendo con ello la visión integral de hacer política del sindicalismo tradicional.

Este uso pragmático del sindicato como organización mediadora sin embargo ha logrado algunos avances muy importantes en su democratización interna, eficiencia en las negociaciones de los pliegos petitorios (que se plasman en mejoras salariales) y una participación más plural y menos “mitificada” de la dirigencia sindical. El líder del sindicato de empresa puede ser objeto de duras críticas y ser removido de su puesto sin que por ello se considere que se está actuando de manera “alienada” por el empresariado o que se esté atacando a la organización sindical como tal. Los afiliados cada vez son más exigentes hacia la calidad de la dirigencia y los servicios que el sindicato presta. Este viraje hacia objetivos más de corto plazo, pragmáticos y de incidencia directa en las condiciones laborales en los sindicatos que ha sido muy criticada por los grupos de extrema izquierda parece estar configurando un nuevo *sindicalismo de contención* que si bien tiene como límites una paulatina autoexclusión del escenario político más amplio; también está – en la medida de lo posible – deteniendo el poder unilateral y despótico del empresariado. Esta conducta guiada más por resultados concretos que una ideología clara de lucha de clases le ha permitido ir reconstituyendo su legitimidad, mejorando su democracia interna, y ante todo configurando una nueva forma de sindicato que, sin ser proempresarial tampoco se enmarca en los parámetros tradicionales de lucha amplia que la COB había impuesto por muchas décadas.

## *Conclusiones*

---

**E**n el presente trabajo, la subjetividad y la construcción de identidades han sido los ejes articuladores que nos permitieron transitar por los diversos espacios de interacción social de los sujetos sin perder el rumbo de la búsqueda propuesta. Así, a manera de brújula analítica, la exploración de las posibles relaciones entre las estructuras, la forma particular en la cual los sujetos les otorgan sentido y, a partir de ello, definen sus acciones, ha constituido el tema central discutido en esta tesis.

A este horizonte temático, que Touraine denomina “el retorno al sujeto” en las ciencias sociales, confluyen varios campos de análisis. En primera instancia, una búsqueda por comprender las estructuras de manera menos determinante. En segunda, abordar las acciones de los sujetos (tanto cotidianas como extraordinarias) como resultado de la mediación de un mundo subjetivo que responde de manera compleja poniendo en juego una determinada configuración de valores, conocimientos, sentimientos, estética y formas específicas de razonamiento, entre otras. Por último, asumir la pertinencia del estudio de la vida cotidiana como un ámbito privilegiado para aproximarse al mundo subjetivo de los actores sociales.

Así, asumiendo la amplitud y densidad del tema que nos ocupa, hemos acotado el nivel analítico centrando nuestra atención en la configuración/reconfiguración de la identidad colectiva, entendida como una parte sustantiva del entramado que se moviliza para dar sentido a la acción que denominamos subjetividad. En ese marco, entendemos la identidad como un repertorio simbólico que, sobre la base de procesos de identificación/diferenciación, delimita fronteras simbólicas sociales.

En ese horizonte, el presente trabajo se propuso realizar una exploración sobre el modo en que se configura la identidad colectiva, para lo cual se ocupó de estudiar la vida cotidiana de los obreros y obreras. La búsqueda principal se orientó a indagar la condición del sujeto obrero como actor social y político en el contexto de las políticas neoliberales en la economía.

La pregunta central que orientó esta investigación es cómo se producen, sostienen o cambian los marcos identitarios de los obreros y obreras fabriles de una región determinada. Esta pregunta conlleva el cuestionamiento clásico sobre el rol del trabajo como articulador de los diversos mundos de vida del sujeto contrapuesto a la idea actual en algunos autores de la total fragmentación de las identidades en pequeñas islas donde lo singular de cada experiencia impide volver a la idea de una identidad colectiva.

Esta pregunta fue planteada en el actual contexto boliviano, caracterizado por la implementación desde 1985 de políticas de estabilización y de ajuste estructural que han generado el cambio de la matriz Estadocéntrica y, por esa vía, la deconstrucción del sujeto obrero tradicional cuyo referente y símbolo estaba encarnado por los trabajadores mineros del Estado. Esta transformación –y las diversas discusiones teóricas que ha provocado-- nos condujo a un escenario diferente al del proletariado minero, por lo cual centramos nuestra investigación en la región de Santa Cruz, polo de desarrollo alternativo centrado en la industria manufacturera y agroindustria, cuyo crecimiento, iniciado en los setenta, consolida una “nueva cultura empresarial”.

Una primera constatación que podemos proponer como resultado de este estudio es que si bien el mundo del trabajo no se instituye ya en el eje articulador de la identidad obrera con la fuerza en que la constituía en el viejo mundo minero, continua siendo central en la configuración de las identidades de clase de los trabajadores, quienes viven su experiencia ya no desde el discurso proletario (propio de la COB) sino desde las contradicciones de clase cotidianas que - a manera de cambios moleculares - van constituyendo la distinción simbólica entre aquellos que trabajan y quienes “se apropian del trabajo del otro”. Así, la clase se constituye en una experiencia viva de complejos niveles, entre ellos, la retribución económica injusta por el esfuerzo cotidiano, la clara conciencia de la imposibilidad de reproducción social contando sólo con el ingreso salarial, el desprecio de las clases altas por una cultura “popular” cuyos valores enfrentan contradicciones con la lógica patronal centrada exclusivamente en la ganancia, y por último, la compleja discriminación étnica que entreteje exclusiones “naturalizadas” en un país tan complejo en su estructura social como es Bolivia.

En la familia y el sindicato, el trabajo no aparece con la centralidad articuladora con mayor presencia en la fábrica. Las relaciones que se entretienen en estos mundos de vida responden a un abanico mayor de determinantes que incluso sobrepasan las posibilidades de este estudio exploratorio. Por una parte, la familia responde en un sentido general a la necesidad de su reproducción (y para ello moviliza diversas estrategias de sobrevivencia entre ellas las económicas, pero también las sociales y culturales) sin embargo, en sentido específico, también constituye un espacio de tensiones internas por proyectos individuales que -en casos de extrema vulnerabilidad - incluso rompen con el sentido colectivo del grupo. Así, los hijos no comparten los proyectos de los padres, no necesariamente aspiran a continuar con los oficios de sus mayores, y la aspiración de la migración parece ser la concreción de una búsqueda de ruptura generacional con el pasado de la familia de origen.

En las familias estudiadas, no pudimos encontrar que éstas se identifican directamente con las relaciones asalariadas de sus miembros (por ejemplo, familias mineras, familias fabriles, familias ferroviarias lo que antes era más usual). Lo que predomina más bien son espacios territoriales (barrios populares) donde priman principios de comunidad y de solidaridad, símbolos compartidos, valores y juicios comunes, que alimentan un sentido de espacio colectivo en una concepción más amplia que la del sujeto obrero en función al trabajo asalariado. Se trata de comunidades donde el reconocimiento y la identificación mutua se dan a partir del trabajo, pero en una visión del trabajo que rebasa las concepciones formales pues incluye toda actividad que permita cubrir las demandas básicas de la reproducción. En las diversas entrevistas pudimos constatar que el eje que articula una identidad común es la representación social compartida que expresa la inequidad y sus consecuencias en la pobreza de la gente. Es permanente en el discurso la conciencia compartida de ser los pobres y excluidos del sistema económico lo cual fortalece de alguna manera los lazos de solidaridad muchas veces como estrategia de sobrevivencia.

El sindicato por su parte se halla en un momento de extrema limitación como espacio de constitución de identidades. Su cada vez mayor debilidad interna, imposibilidad de generar discursos alternativos y sus límites en torno a la intervención en los problemas sociales más

amplios lo han configurado como un sindicato “de contención” de la patronal, en muchos casos más cercana a los intereses empresariales (aunque muy lejos de ser sindicatos coptados) y en otros buscando mantener (o revivir) una mística heredada de las viejas glorias de la COB.

El sindicalismo en general ha registrado un importante proceso de transformación. Como ya vimos, se observa un claro tránsito de la cohesión de sus miembros a partir de objetivos mayores (la lucha de clases, el socialismo), hacia la atracción de sus miembros a partir de la legitimidad de una organización cuya base es la obtención de beneficios concretos para sus agremiados. Los espacios antes ocupados por el discurso político e ideológico que sostenían las identidades obreras, ahora han sido desplazados por un discurso pragmático de búsqueda de intereses acotados y de alcance más inmediato, usualmente de corte salarialista. Esto produce la paulatina pérdida de una visión amplia de la política y la emergencia de un sindicato más centrado en la vida cotidiana de la fábrica y las condiciones de trabajo. Pese a los límites de este tipo de sindicalismo, la identidad obrera es fortalecida cuando la organización sindical construye su legitimidad cotidianamente a través de pequeños logros o la contención del dominio empresarial, participando de una serie de pactos inestables que son formulados en el juego permanente de la imposición y la resistencia.

Pudimos comprobar que efectivamente las nuevas condiciones económicas e ideológicas obstaculizan la conformación de sujetos obreros --según el tipo ideal planteado por Touraine-- cuya identidad se desarrolla en una clara estrategia de oposición al capital y en el horizonte de un proyecto cultural alternativo considerando el conjunto de la sociedad. Sin embargo, esto tampoco implica la fragmentación del sujeto obrero en irreconciliables y confrontados intereses individuales, tal como ha sido pronosticado por algunos teóricos posmodernos. Ni identidad compacta determinada por las condiciones objetivas ni fragmentación absoluta impuesta por la opción individual, lo que más bien parece haber en las fábricas es una serie de procesos simbólicos y materiales que contribuyen a forjar lazos de unidad entre trabajadores, expresados en diferentes niveles en la construcción de sus principios de integración y de diferenciación identitaria.



Como hemos sostenido en este documento, la característica central de la identidad de clase es que ésta se forja a partir del principio de oposición (reconocimiento del otro como enemigo). Es decir, el “otro” no solamente es el distinto, sino aquel cuyos intereses se encuentran contrapuestos a los del trabajador. Esta visión se complementa con entrecruzamientos de otros referentes identitarios como el género, generación, religión, origen étnico, entre otros; que en algunos casos fortalecen o debilitan la posibilidad de construcción de los sujetos obreros.

Como sostenemos desde el inicio, el espacio laboral –al menos para los sujetos analizados-- continúa siendo un ámbito privilegiado para la conformación de la identidad de clase de los trabajadores, más aún que la familia y el sindicato, que son los otros dos espacios que hemos estudiado. Contrariamente a los supuestos sobre el “fin del trabajo” como eje articulador de las relaciones sociales (expresado en enfoques como los de Offe y Gertz), nuestra observación nos permite sostener que la heterogeneidad de la clase trabajadora vista como el principio de su fragmentación, no impide la configuración de nexos simbólicos y el reconocimiento de intereses compartidos entre todos aquellos “que viven de su trabajo”, noción amplia que supera el reduccionismo de entender el trabajo limitado al ámbito industrial asalariado. Así, un pequeño comerciante, un trabajador flexible, un proveedor de servicios por subcontrato y otros con estas características laborales, comparten un sentido de exclusión social que los hace reconocerse como semejantes.

Más que el número de trabajadores y la solidez de sus organizaciones, lo que en realidad ha afectado la fortaleza de una identidad colectiva de clase entre los trabajadores de las fábricas estudiadas son las estrategias empresariales y las políticas estatales. En el primer caso, las nuevas formas de administración del trabajo han recurrido al mantenimiento de un núcleo mínimo de trabajadores privilegiados que gozan de trabajos estables, prestaciones sociales y salarios por encima de la media, lo cual les permite, basados en su experiencia, mantener los niveles de producción con un grupo grande de trabajadores temporales, con pago a destajo, con horarios por encima de los estipulados por ley y en muchos casos no sindicalizados. Se genera así entre estos últimos una feroz competencia por conservar su empleo precario, limitando también la ampliación de demandas de los trabajadores de planta. Esto produce condiciones adversas a la búsqueda de un principio de integración entre los trabajadores y, por

tanto, debilita su identidad colectiva. Empero, pueden percibirse manifestaciones de solidaridad cuando los trabajadores antiguos ven en riesgo sus privilegios y su estabilidad laboral ante el potencial tránsito al grupo de los trabajadores precarios.

En cuanto a las políticas estatales, si bien la presión social ha impedido una reforma en la Ley General del Trabajo, las instancias públicas que velan por su cumplimiento, se tornan cada vez más permisivas aceptando una “flexibilidad de facto” en las relaciones laborales, favoreciendo la posición empresarial por el temor a un mayor cierre de empresas y a la pérdida de más empleos. Así, su lógica parece ser la de aceptar la creciente precarización del empleo como una supuesta condición para que haya mayor generación de empleo, lo cual es una falacia según los datos estadísticos en la materia. Estas políticas también contribuyen al debilitamiento no sólo de las organizaciones sindicales de los trabajadores, sino también de estrategias y proyectos comunes que podrían fortalecer la identidad de los sujetos obreros.

Todas estas constataciones se desarrollan en el escenario concreto de la industria fabril de Santa Cruz - Bolivia, por lo cual se trata de hallazgos no necesariamente generalizables al conjunto de trabajadores de la región y menos aún del país. Ello debido a la configuración específica de sus estructuras: condiciones materiales, cultura regional, perfil de su fuerza de trabajo (elevada presencia de migrantes rural-urbano) y composición de su mercado de trabajo.

Podemos afirmar que el mundo del trabajo en Bolivia ha cambiado de manera radical en los últimos veinte años. Las reformas estructurales han configurado un mundo laboral distinto al producido por la revolución nacionalista. Así, el peso dramático del sector informal en la economía, el crecimiento del comercio y de los servicios, el viraje de una economía centrada en la minería hacia una producción más diversificada y los cambios que un sistema democrático con economía de libre mercado conllevan nos hacen pensar en un país distinto al que conocimos hace treinta años.

Este cambio en el perfil de los sectores del mercado de trabajo han reducido sin lugar a dudas el número de obreros fabriles y asalariados del porcentaje total desocupados. Sin embargo, su

importancia no está necesariamente marcada por su número sino por su peso simbólico en la sociedad. Así, los cambios hacia la flexibilización laboral, la pérdida de derechos en el trabajo asalariado, las nuevas modalidades de contratación y en general, la lógica interna de relacionamiento del capital con la fuerza de trabajo en las fábricas se constituyen en el parámetro que guía el comportamiento de miles de empresas informales, sectores de servicios, comercio e incluso microempresas o talleres productivos que configuran sus relaciones laborales en base a las tendencias de las grandes empresas. Por ello, el sector fabril, sobre todo en regiones como Santa Cruz, marcan de manera simbólica la cultura laboral de la región.

Es indudable que la crisis que actualmente atraviesa América Latina ha generado una mayor presión en el mercado de trabajo. Los continuos despidos y la presencia de ejércitos de desocupados en las puertas de las fábricas han generado necesariamente conductas más conservadoras de los trabajadores activos, que buscan proteger sus salarios y prestaciones permanentemente amenazados por una mayor flexibilidad el mercado y una creciente “informalización” del sector formal. No hay duda que los obreros que han logrado mantener su empleo en la crisis, por temor a perderlo, aceptan muchas veces con mayor tolerancia la violación de derechos consagrados en la Ley, esto acompañado por una debilidad cada vez mayor de las instituciones tradicionales de regulación de las relaciones laborales: los sindicatos, las inspectorías de trabajo, etc.

Además de los cambios en el mercado laboral y la mayor debilidad institucional, las matrices culturales locales y sus procesos de industrialización imponen una marca muy significativa a la cultura laboral de cada región. Santa Cruz es una región que se caracteriza por su acelerado desarrollo en desmedro de la región occidental de Bolivia centrada en el trabajo minero<sup>112</sup>. El departamento que nos ocupa ha mantenido un crecimiento sostenido muy por encima del promedio nacional y se constituye en el principal aportante al PIB nacional, así como en el principal generador de empleo del país.

---

<sup>112</sup> Muestra de ello es el incremento del 60 por ciento de su población en la década del noventa, presentando una tasa del 5 por ciento, dos punto por encima del promedio nacional

Esta región se caracteriza por mantener una cultura conservadora heredada del sistema de haciendas que ha predominado en la región hasta mediados de los años cincuenta. La base de su desarrollo es la agroindustria organizada en latifundios de corte precapitalista, donde la obediencia al patrón era incuestionable. Su modernización y tránsito hacia una economía capitalista no ha estado acompañada por la superación de códigos culturales precapitalistas y jerarquías sociales muy arraigadas que marcan las identidades colectivas tanto de patrones como de trabajadores. Su historia económica y social, muy ligada a su pasado terrateniente hacendado, ha constituido una elite burguesa agroindustrial con éxito en la hegemonía de su discurso, contribuyendo a construir una “identidad cruceña” con menor distanciamiento étnico-cultural y donde predomina la idea de una superación individual fruto del esfuerzo personal. Ello opaca las estructuras de exclusión social. Esta cultura regional ha implicado la configuración de una identidad obrera mucho menos contestataria y de clara confrontación con el capital que más bien ha sido característica de la región occidental minera. En ese marco, los trabajadores tienen una marcada inclinación a asumir el diálogo y la concertación antes que medidas de fuerza y situaciones de conflicto.

Santa Cruz, con el mito del desarrollo, la movilidad social y una supuesta cultura más igualitaria en aspectos raciales y de clase ha logrado en algunos momentos de su desarrollo histórico solapar sus conflictos internos y su inequidad social con la hegemonía de un discurso regional proveniente de las élites agroindustriales. Sin embargo, la sostenida migración que ha triplicado su población en poco tiempo, la actual crisis agroindustrial, el debilitamiento de sus actores sociales tradicionales han logrado si no modificar, por lo menos poner en crisis una identidad regional aparentemente hegemónica.

Este es el contexto en el cual se producen, sostienen y cambian las identidades de los trabajadores fabriles en Santa Cruz. Para explorar con mayor detalle el repertorio simbólico que delimita las fronteras sociales, sistematizaremos en el siguiente cuadro los procesos de identificación y diferenciación que hemos podido constatar en los tres espacios estudiados.

<b>Principio de integración</b>	<b>Orientación</b>	<b>Ambito predominante</b>
Acciones	Solidaridad de grupo entre trabajadores al enfrentar algún problema individual (despido, enfermedad, etc.)	Barrio popular. Fábrica y sindicato.
	Lenguaje compartido que expresa una serie de códigos ininteligibles para personas externas al grupo.	Fábrica y barrio popular.
	Espacios de fortalecimiento de la comunidad, especialmente lúdicos (deportes), festivos, religiosos.	Fábrica, barrio popular y sindicato.
	Establecimiento y cumplimiento de reglas grupales implícitas cuya violación podría significar la exclusión del grupo.	Fábrica
Imaginario	Compromisos compartidos de solidaridad y apoyo mutuo.	Fábrica y Sindicato.
	Creación de símbolos cuyo sentido sólo es compartido por el grupo.	Fábrica, sindicato y Barrio popular.
	Construcción de saberes sociales que permiten la interacción, jerarquías no formales y ejercicio de la ocupación.	Fábrica y Sindicato.
	Representación de una realidad compartida, lectura de eventos políticos y acciones sociales que repercuten en su condición de vida.	Sindicato y Fábrica.
	Juicios comunes, valores y moralidad compartida por el grupo.	Fábrica, sindicato y Barrio popular.
	Construcción de un discurso colectivo que apela al sentimiento del grupo.	Sindicato y fábrica.
<b>Principio de diferenciación</b>	<b>Orientación</b>	<b>Ambito predominante</b>
Acciones	Estrategias de distinción relacionadas con vestimenta, estética, música y uso de tiempo libre.	Barrio popular Y fábrica
	Desarrollo de discursos alternativos que interpretan la realidad interpelando la inequidad.	Sindicato y fábrica
Imaginario	Lógicas contrapuestas respecto a valores, juicios y moral, cuyas bases se diferencian.	Barrio popular, Sindicato y fábrica.
	Valoración comparativa negativa del otro, adjudicándole valores materialistas, egoístas e individualistas.	Fábrica, sindicato y barrio popular

Como resultado de este estudio podemos concluir que la concepción dual entre la configuración estable de un sujeto obrero contrapuesta a la fragmentación y heterogeneidad absolutas es un modelo de análisis poco útil para conocer los procesos de conformación de identidades colectivas. Nos adscribimos más bien a la idea de un continuo entre uno y otro

extremos, cuyos espacios intermedios son los realmente existentes. El reto entonces radica en reconstruir y comprender las configuraciones específicas que encontramos en cada caso que tendrá distintas formas de configuración según las estructuras de mayor peso, la cultura del colectivo, la historia compartida y el campo de oportunidades para la acción que los sujetos consideran posible. Como sostiene De la Garza, las interacciones sociales y los constreñimientos estructurales requieren que los sujetos permanentemente produzca significados. Esta representación de la realidad y asignación de sentido es producida por la subjetividad. Se trata de un entramado complejo que tiene partes conectadas con relaciones duras que en nuestro caso pueden ser la herencia terrateniente y el origen rural de los actores, o blandas de intermediación, como la relación de la identidad de clase con lo popular – desarrollado en el barrio y en un ámbito más familiar; o bien de discontinuidades, contradicciones y, en algunos casos, de polisemia de significado, como lo que ahora la organización sindical vive frente al modelo de sindicalismo tradicional minero.

Es por ello que podemos encontrar en la conformación de identidades, zonas más estables de compromiso asumido y solidaridad entre los que se reconocen como semejantes, campos de confrontación y negociación en aquellos espacios donde las definiciones poco claras abren grietas que son cubiertas por el sentido que los sujetos dan al contexto, y ámbitos donde predomina la ambigüedad como por ejemplo en la transmisión de valores de la familia donde, a pesar de sentir orgullo de ser trabajador, hay una búsqueda incesante para que los hijos logren asenso social y abandonen la clase.

La vida en comunidad implica regularidades en las formas de dar sentido –una de ellas es la relativa estabilidad de las identidades colectivas--; sin embargo, no debemos ignorar la posibilidad siempre latente de rupturas y desviaciones, donde pueden emerger rearticulaciones, asimilaciones o creaciones novedosas en la configuración de identidades colectivas, con un resultado que combina de manera dialéctica rasgos viejos y nuevos, estratos fosilizados y renovados significados.

Hemos hecho un recorrido por varios niveles que análisis que nos permiten un primer acercamiento al complejo mundo de la subjetividad y construcción identitaria del mundo

obrero en Santa Cruz. Proponemos en adelante repensar algunos de los hallazgos centrales que cada ámbito de interacción nos sugiere.

Las familias trabajadoras parecen estar atravesando serias dificultades para mantener su organización tradicional. Las decisiones de los padres que antes eran incuestionables ahora son cada vez más discutidas, esto conlleva también a cuestionar las formas de dominio patronal antes consideradas fatalmente inamovibles. Los modelos de vida y las aspiraciones ya no son heredados de padres a hijos (así como no es heredado el puesto de trabajo o la vocación ocupacional) y la libertad de elección de un proyecto de vida, aún con los límites impuestos por las estructuras económicas, son cada vez más amplios pero al mismo tiempo implican mayor riesgo en los jóvenes que se han transformado en lo que Maffesoli considera el retorno al nomadismo (constante cambio de empleos, migración a países vecinos, desapego por la tradición, etc.) lo que parece diferenciar claramente una generación de otra.

Los barrios parecen ser otro espacio central de configuración identitaria. El eje central de la diferencia gira en torno a la exclusión que los sectores populares sienten del proceso de modernidad. Exclusión concreta por su limitado acceso a la infraestructura urbana (luz, pavimento, agua potable, vivienda) y exclusión simbólica de su participación como ciudadano activo en la toma de decisiones políticas. Este eje es complementado por un marcado sentimiento de identidad de grupo entre el conjunto de trabajadores que habitan un espacio determinado. El trabajo – completamente desbordado de su acepción limitada al trabajo asalariado- es la marca identitaria de un conjunto de personas que están unidas por un sentimiento de pertenecer al grupo que gana con su propio esfuerzo el derecho a su subsistencia.

A pesar de estos rasgos de unidad presentes entre las familias obreras, es notable la ambigüedad y contradicción que muchos discursos expresan. Por una parte hay una marcada valoración por compartir espacios delimitados material y simbólicamente por aquellos que consideran compartir la clase social. Valores como la solidaridad, el trabajo colectivo, los encuentros en espacios comunes y el cumplimiento de reglas grupales no explícitas hacen de la convivencia entre familias trabajadoras grata y acogedora. Sin embargo, una de las grandes

coincidencias encontradas es la marcada búsqueda individual por salir de la clase y ascender socialmente. Así, quedan relegados los proyectos compartidos, las estrategias de confrontación colectiva y los proyectos de futuro por una mirada individual de progreso a través de los hijos, quienes parecen tener en sus hombros la responsabilidad – mediante el estudio- de sacar toda la familia de la clase social de los padres.

Las profundas brechas en los ingresos y la injusta distribución de los beneficios de las empresas ponen constantemente en riesgo un pacto precario que se establece para la producción de bienes. Las empresas, que todavía mantienen modelos de organización productiva muy tradicionales, centran su atención sólo en la productividad y no en la calidad. Una mayor uso de la negociación en lugar de reglas formales ha generado una mayor discrecionalidad y verticalidad en la gerencia pero también esto ha contribuido a que los sentimientos de unidad del grupo de trabajadores así como las formas de control horizontal se vean fortalecidas. El espíritu –tal vez heredado del viejo sindicalismo minero- de que las cosas se negocian y se consiguen en grupo no ha sido quebrantado.

Es en el piso de la fábrica donde se gesta y confronta el conflicto permanente entre los trabajadores y quienes administran el trabajo (dueños de capital tanto como planta administrativa burocratizada). Es allí donde con mayor claridad se configura una identidad colectiva de clase. Centrada en temas muy concretos sobre la gestión y uso de la fuerza de trabajo así como los problemas salarialistas, las personas “se hacen trabajadoras” en términos de subjetividad cuando enfrentan los niveles de explotación e injusticia a cual son sometidos.

El sindicato como ente matriz de los trabajadores ya no ocupa un papel activo en la constitución de la identidad obrera. Un continuo desplazamiento de sus ámbitos de intervención así como una debilidad orgánica y discursiva lo han llevado a convertirse en una organización limitada a intereses pragmáticos de corte salarialista y de defensa cotidiana de intereses de corto plazo. Este nuevo posicionamiento mucho más relegado ha llevado sin embargo a cuestionar profundamente la organización interna de las instituciones. Así, de un sindicalismo claramente caudillista y en algunos momentos hasta despótico se está transitando a organizaciones más democráticas, plurales y de una legitimidad construida día a día.



Todo lo mencionado nos lleva a pensar que la identidad de los fabriles –sobre todo de los más jóvenes- se halla en un momento de profundo cambio. Se trata, como lo plantea Gramsci, de una crisis donde lo viejo no acaba de morir y lo nuevo está recién naciendo. Si bien no coincidimos con la percepción de algunos autores de que todo es nuevo y el espacio laboral ya no genera la identidad de los sujetos, creemos que hay una profunda rejerarquización de los ejes identitarios, con mayor peso en los espacios productivos y territoriales, pero sin llegar a desplazar en importancia a las relaciones que se establecen en la familia y el sindicato.

Un dato central para comprender la identidad de los fabriles en Santa Cruz es asumir que se trata en su mayoría de inmigrantes rurales en primer o segunda generación, y por tanto esto le otorga características particulares. El mundo rural como elemento constitutivo de la identidad que se produce en el individuo no sólo implica su identificación con la actividad que realiza y con los que como el la ejecutan, sino también con la estructura ampliada que envuelve su actividad laboral. Me refiero al espacio, el estilo de vida, la ideología y la cultura que se desarrolla en un mundo profundamente tradicional y ligado a relaciones de poder marcadamente paternalistas. Por ello, la construcción de la identidad entre quienes provienen de un ámbito rural y se integran al trabajo industrial, presenta particularidades que la hacen más compleja puesto que supone, además de la reestructuración de sus códigos simbólicos, la adopción de normas y conductas que corresponden al espacio urbano. Implica pues integrar a su identidad total o parcialmente los elementos de la nueva estructura global que son diferentes a los que sirvieron de cimiento a la identidad primaria transmitida por la familia de origen.

Es por ello que el proceso que viven los trabajadores cruceños no podría ser calificada como “desproletarización” sino más bien de reciente incorporación al mundo industrial, pero en condiciones mucho más inestables y precarios que sus semejantes en el sector occidental del país. Así, un futuro más incierto genera altos grados de inseguridad y riesgo pero también implica mayor libertad en la elección de un proyecto de vida. Como sostiene Beck (2000:235) los individuos se convierten en actores, constructores, más bien malabaristas de sus propias biografías y su identidad de clase se amplía a un sentimiento compartido de exclusión social

para ser parte de un conjunto de sujetos colectivos diversos que podrían – en un momento de crisis- unificarse a través de diversos vínculos y redes.

Pudimos corroborar que en el caso del grupo estudiado, parte importante en la construcción de la identidad es la formulación de un espíritu de grupo sólido a través de la demarcación de fronteras de diferenciación. Así, la conciencia del “otro” y su reconocimiento como distinto principalmente en su acceso a recursos y distribución de bienes logra a su vez un proceso de integración con los que comparten y hacen posible su identificación. Esto no implica que necesariamente este proceso tenga como meta la configuración de un sujeto colectivo en el modelo ideal para protagonizar el cambio social. El cambio más bien parece estar a cargo de un conjunto de posibles alianzas entre grupos diversos cuyo eje común sea la exclusión del sistema económico, político y cultural.

La formación del grupo identitario en principio implica reconocer la existencia de intereses comunes y reconocerse portadores de estos y no sólo de sus propios intereses individuales. En ese sentido, se puede decir que la identificación de los individuos entre si es el requisito previo para la constitución de grupos sociales que pueden ejercer presión contra sus oponentes. Pensar, actuar, acatar ciertas normas y reglas, compartir ciertos conocimientos, y hasta en un momento dado ser cómplices de los demás es parte de esa integración del individuo al grupo. Estos procesos son cotidianos y no determinan una identidad de una vez y para siempre. Así, considero que los obreros y obreras cruceños enfrentan una de las crisis más importantes de su identidad, no sólo de clase sino de región y de generación.

## Bibliografía

---

- ABRAHAMSSON, B. (1997): *Bureaucracy or Participation. The Logic of Organization*. London: Sage Publications.
- ABRAMO, L. (1988): "A subjetividade do trabalhador frente a automacao", en Toledo Neder et al.: *Automacao e movimento sindical do Brasil*. Sao Paulo: OIT-PNUD-IPEA.
- ABRAMO, L. Y MONTERO, C. (2000): "Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina", en De la Garza (coord.): *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: FCE-UAM-FLACSO-COLMEX.
- ABREU (1998): "Hogares con jefas mujeres y bienestar familiar en México", en Schumkler (coord.): *Familia y relaciones de género en transformación*. México D.F.: Population Council-Edamex.
- ABREU, A. R. (1993): "Trabalho a domicilio e relacoes de genero: as costureiras externas no Rio de Janeiro", en Abreu y Sorj (orgs.): *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicilio no Brasil*. Río de Janeiro: Río Fundo.
- ALEXANDER, J. (1988): "El nuevo movimiento teórico", en *Estudios Sociológicos*. México D.F.: El Colegio de México (Vol. VI, N° 17, mayo-agosto), pp. 259-307.
- \_\_\_\_\_ (1989): *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial. Análisis multidimensional*. Barcelona: Gedisa editorial (1ª edición en inglés, 1987), pp. 315.
- \_\_\_\_\_ (1990): "La centralidad de los clásicos", en Anthony Giddens, Jonathan Turner y otros: *La teoría social hoy*. Barcelona: Alianza Universidad (1ª edición en inglés, 1987), pp. 22-80.
- ALEXANDER, J., GIESEN, B., MUNCH, R. y SMELSER, N. (comp.) (1994): *El vínculo micro-macro*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara – Gamma Editorial (1ª edición en inglés, 1987), pp. 465.
- AOKI, M. (1984): *The co-operative game theory of the firm*. Oxford: Oxford University Press.
- APARECIDO DA SILVA, R. y DE PAULA LEITE, M. (2000): "Tecnología y cambio tecnológico en la sociología latinoamericana del trabajo", en De la Garza (coord.): *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: FCE-UAM-FLACSO-COLMEX.

- ARANGO, L. G. (1998): "Familia, trabajo e identidad de género. Analogías y contrastes entre dos categorías socio-profesionales en América Latina", en Abramo y Rangel (orgs.): *Genero e trabalho na sociologia latino-americana*. Sao Paulo: ALAST.
- \_\_\_\_\_ (1991): *Mujer, religión e industria*. Fabricato 1923-1982. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- BENERÍA, L. Y ROLDÁN, M. (1992): Las encrucijadas de clase y género. México D.F.: FCE-COLMEX.
- BENSUSÁN, G. (2000): "La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas", en De la Garza (coordinador): *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: FCE-UAM-El Colegio de México-FLACSO.
- BERGER, P. Y LUCKMAN, T. (1973): *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- BESSERER, F., NOVELO, V. Y SARIEGO, J. L. (1983): *El sindicalismo minero en México 1900-1952*. México D.F.: Era.
- BIZBERG, I. (1982): *La acción obrera en Las Truchas*. México D.F.: El Colegio de México.
- BLUMER, H. (1969): *Symbolic Interaction: Perspective and Method*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice.
- BONFIL, G. (1990): *México Profundo. Una civilización negada*, México: Conaculta - Grijalbo.
- BOURDIEU, Pierre (1988b): *La Distinción. Criterio y Bases Sociales del Gusto*. Madrid: Taurus.
- \_\_\_\_\_ (1988a): *Cosas dichas*. Buenos Aires: Gedisa.
- \_\_\_\_\_ (1990): *Sociología y Cultura*. México: Grijalbo/CNCA.
- BRUHAT, J. (1952): *Histoire du mouvement francais*. París: Editions sociales.
- \_\_\_\_\_ (1997): "Movimiento obrero y conflictos del trabajo", en Friedmann y Naville: *Tratado de Sociología del Trabajo II*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- BUROWAY, M. (1979): *Manufacturing Consent*. Londres: Macmillan.
- \_\_\_\_\_ (1989): *The Politics of Production*. Londres: Verso.
- BUSTOS, B. (1994): *Mujeres, hogar e industria en el suroeste de Colombia*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

- CALAGIONE, J., FRANCIS, D. Y NUGENT, D. (1992) (comps.): *Workers' Expressions: Beyond Accommodation and Resistance*. Albany: State University of New York Press.
- CARRILLO, J. E IRANZO, C. (2000): "Calificación y competencias laborales en América Latina", en De la Garza (coord.): *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: FCE-UAM-FLACSO-COLMEX.
- CLARKE, CRITCHER Y JOHNSON (1980): *Working-Class Culture: Studies in history and theory*. Nueva York: St. Martin's Press.
- CORCUFF, P. (1998): *Las Nuevas Sociologías*. Madrid: Alianza Editorial.
- CORIAT, B. (1976): *Ciencia, técnica y capital*. Madrid: Hermann Blume Ediciones.
- \_\_\_\_\_ (1982): *El taller y el cronómetro*. México D.F.: Siglo veintiuno editores.
- COUVREUR, L. (1959): "Habitation et budgets familiaux", en Chombart de Lauwe: *Famille et habitation*. París, Ed. del CNRS.
- CRITCHER, Ch. (1979): "Sociology, cultural studies and the post-war working class", en Clarke, Critcher y Johnson (comps.): *Working-class culture. Studies in History and Theory*. Nueva York: St. Martin's.
- CUÉLLAR, A. (1997): "Los obreros de Tornel frente a dos procesos políticos", en De la O., De la Garza y Melgoza (comps.): *Los estudios sobre la cultura obrera en México*. México D.F.: Conaculta-UAM.
- CHOMBART DE LAUWE, P. H. ([1961]1997): "La vida familiar y los presupuestos", en Friedmann y Naville: *Tratado de Sociología del Trabajo II*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- \_\_\_\_\_ ([1956] 1959): *La vie quotidienne des familles ouvrières*. París: Ed. del CNRS.
- DAHRENDORF, R. (1968): *Essays in Theory of Society*. Stanford: Stanford University Press.
- DE BARBIERI, T. (1984): *Mujeres y vida cotidiana*. México D.F.: FCE-UNAM.
- DE LA GARZA, E. (2000): "Las cuentas pendientes del sindicalismo mexicano", en *El Cotidiano*. México D.F.: UAM-FES (Nº 100).
- \_\_\_\_\_ (1989): *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*. México D.F.: División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-I.
- \_\_\_\_\_ (1997a): "Trabajo y mundos de vida", en ZEMELMAN, Hugo y LEON, Emma (coord.): *Subjetividad: Umbrales del pensamiento social*. México D.F.: Anthropos, CRIM y El Colegio de México.

- \_\_\_\_\_ (et.al.) (1995): *Modelos de Industrialización en México*. México: UAM, Friedrich Ebert Stiftung.
- \_\_\_\_\_ (1992): (coord.) *Crisis y sujetos sociales en México*. México: CIIH-UNAM y Grupo Editorial Porrúa.
- \_\_\_\_\_ (1988): "Raniero Panzieri: El punto de vista de los procesos de Trabajo", en *Un Paradigma para el análisis de la clase obrera*. México: UAMI.
- \_\_\_\_\_ (2000a): (coord.): *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: FCE-UAM-FLACSO-COLMEX.
- \_\_\_\_\_ (2000b): "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: FCE-UAM-FLACSO-COLMEX.
- \_\_\_\_\_ : *Identidad y Subjetividad, problemas teóricos* (mimeo).
- DE LA GARZA, E. y CAMPILLO, M. (1998): "¿Hacia dónde va el trabajo humano?", en Centro de Análisis del Trabajo: *Trabajo* (Año I, No 1), Enero-junio, Segunda época, pp. 33-55.
- DE LA GARZA, Enrique, DE LA O, María Eugenia y MELGOZA, Javier (1997): "Cultura obrera: la construcción teórica de un objeto de estudio", en De la Garza, De la O y Melgoza (coordinadores): *Los estudios sobre la cultura obrera en México*. México D.F.: UAM-I y Conaculta.
- DE LA O, M.E. (1998): *Las mujeres en las maquiladoras: necesidades y oportunidades frente a la flexibilidad. Estudio comparativo de las ciudades de Guadalajara y Matamoros*. Proyecto de investigación de CIESAS-Guadalajara. Mimeo.
- DE OLIVEIRA, O. (1998): "Familia y relaciones de género en México", en Schmukler (coord.): *Familia y relaciones de género en transformación*. México D.F.: Population Council-Edamex.
- DE OLIVEIRA, O. Y SALLES, V. (1989): "Acerca del estudio de los grupos domésticos: un enfoque sociodemográfico", en Oliveira, Pepin Lehalleur y Salles (comps.): *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*. México D.F.: UNAM-Porrúa-COLMEX.
- DE PAULA LEITE, M. (1993): "Innovación tecnológica y subjetividad obrera", en *Sociología del Trabajo*. Madrid (No. 19).
- \_\_\_\_\_ (1994): *O futuro do trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operaria*. Sao Paulo: Scritta.
- DEETZ, S. (1992): *Democracy in an Age of Corporate Colonization. Developments in Communication and the Politics of Everyday Liffe*. Nueva York: State University of New York Press.

- \_\_\_\_\_ (1997): "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Sao Paulo (Año 3, No. 5).
- DEVINE, F. (1992): *Affluent Workers Revisited. Privatism and the Working Class*. Edimburgo: Edinburgh University Press.
- DI MARCO, G. (1998): "La 'jefatura' de hogar, ¿feminización de la pobreza?", en Schmukler (coord.): *Familia y relaciones de género en transformación*. México D.F.: Population Council-Edamex.
- Dombois, R. (1993): "Un trabajo sin prestigio: situaciones laborales y trayectorias de obreros en la industria colombiana", en Dombois y López (eds.): *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia*. Bogotá: Fescol.
- DOWNS, A. (1967): *Teoría económica de la democracia*. Madrid: Aguilar.
- DURKHEIM, E. ([1895] 1974): *Las Reglas del Método Sociológico*. Colofón: México.
- DUVERGER, M. ([1951] 1996): *Los partidos políticos*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- EDWARDS, R. (1979): *Contested Terrain*. Nueva York: Basic.
- ELDERSVELD, S. (1964): *Political Parties. A Behavioral Analysis*. Chicago: Rand McNally.
- EPSTEIN, L.D. (1975): "Political Parties", en Greenstein y Polsby (eds): *Handbook of Political Science. Non Governmental Politics*. Reding Addison Wesley (Vol. IV).
- ESTRADA, M. (1996): "Grupos domésticos extensos, un viejo recurso para enfrentar la crisis", en *Nueva Antropología*. México D.F. (Vol. XIV, No. 48).
- FIGUEROA Y LIENDO (1994): "Algunos apuntes sobre la presencia del varón en la toma de decisiones productivas". Ponencia presentada en el Seminario sobre Hogares y Familias. Aguascalientes (mimeo).
- FOJO, A. (1973): *El caso de Automex, la huelga de 1969-1970*. México D.F.: El Colegio de México, mimeo.
- FRIEDMAN, G. (1977): *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. Londres: Macmillan.
- \_\_\_\_\_ (1981) *The Political Philosophy of the Frankfurt School*. Ithaca, N.Y: Cornell University Press.
- \_\_\_\_\_. (1961): *¿A dónde va el trabajo humano?* Buenos Aires: Sudamericana.

- FRIEDMANN, G. Y NAVILLE, P. (1963): *Tratado de sociología del trabajo II*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- GARCÍA CANCLINI, N. (1990): "Introducción: La sociología de la cultura de Bourdieu", en *Bourdieu: Sociología y cultura*. México D.F.: Conaculta-Grijalbo.
- GARCÍA, B. Y OLIVEIRA, O. (1994): *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México D.F.: El Colegio de México.
- GARFINKEL, H. (1967): *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- GERMANI, G. (1963): *Política y sociedad en una época en transición*. Buenos Aires: Paidós.
- GIDDENS, A. ([1984]1995): *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu editores (1ª edición en inglés, 1984), pp. 412.
- \_\_\_\_\_ ([1976] 1997): *Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva de las sociologías comprensivas*. Buenos Aires: Amorrortu editores (1ª edición en inglés, 1976), pp. 195.
- \_\_\_\_\_ (1997a): *Política, sociología y teoría social. Reflexiones sobre el pensamiento social clásico y contemporáneo*. Barcelona: Paidós Estado y Sociedad (1ª edición en inglés, 1995), pp. 300.
- GLADDEN, K. (1994): "La reestructuración industrial, el subcontrato y la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en Colombia", en Bustos y Palacio (eds.): *El trabajo femenino en América Latina: los debates de la década de los noventa*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara-Ilsa.
- GOFFMAN, E. (1971): *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- \_\_\_\_\_ (1974): *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. Nueva York: Basic Books.
- GOLDTHORPE, J. Y LOCKWOOD, D. (1969): *The Affluent Worker in the Class Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GONZÁLEZ DE LA ROCHA, M. (1986): *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos en Guadalajara*. México: CIESAS-El Colegio de Jalisco.
- \_\_\_\_\_ (1994): "Grupos domésticos de Guadalajara: análisis diacrónico de su organización antes y durante la crisis económica", en Bustos y Palacio (eds.): *El trabajo femenino en América Latina: los debates de la década de los noventa*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara-Ilsa.
- GORTZ, A. ([1968] 1980): *Adiós al proletariado*. Barcelona: El Viejo Topo.



- GRAMSCI, A. (1973): *Consejos de fábrica y estado de la clase obrera*. México: Roca.
- \_\_\_\_\_ (1975): *Obras Completas*. México: Juan Pablos.
- GROSS, F. (1967): *Sociological Analysis of a Political Party*. "Il politico", XXXII.
- GUADARRAMA, R. (1995): "De la cultura obrera a las culturas laborales; reseña de un debate", en *El Cotidiano*. México (No. 73).
- \_\_\_\_\_ (2000): "La cultura laboral", en De la Garza (coord.): *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: FCE-UAM-FLACSO-COLMEX.
- GUIMARAES, A. (1989): *Innovacao tecnologica, subjetividade obrera y acao sindical en la industria petroquimica brasileira*. Salvador de Bahía: UFBA.
- GUTTMAN, M. (1993): "Los hombres cambiantes, los machos impenitentes y las relaciones de género en México en los noventa", en *Estudios Sociológicos*. México D.F.: El Colegio de México (Vol. 11, No. 33).
- HABERMAS, Jurgen (1990): *Teoría de la acción comunicativa*. Buenos Aires: Taurus (Tomos 1 y 2).
- HARRIS, O. (1981): "Households as Natural Units", en Young, Wolkowitz y Mc Cullagh (comps.): *Of Marriage and the Market: Women's Subordination in International Perspective*. Londres: CSE Books.
- HELD, D. (1980): *Introduction to Critical Theory: Horkheimer to Habermas*. Berkeley: University of California Press.
- HELLER, A. (1977): *Sociología de la Vida Cotidiana*. Barcelona: Península.
- HERRERA F. (1992): *Reestructuración empresarial y respuesta obrera en Dina*. Tesis en opción al grado de maestro en Sociología del Trabajo. México, UAM-I, Departamento de Sociología.
- HOBBSBAWN (1979): *Trabajadores. Estudios de Historia de la Clase Obrera*. Barcelona: Grijalbo.
- HOGGART, R. (1990): *La cultura obrera en la sociedad de masas*. México D.F.: Grijalbo.
- HOMANS, G. (1958): "Social Behavior as Exchange", *American Journal of Sociology* 63.
- HSIUNG, P. C. (1996): *Living Rooms as Factories: Class, Gender and the Satellite Factory System in Taiwan*. Philadelphia: Temple University Press.
- HUGHES, E. C. (1958): *Men and their Work*. Nueva York: Free Press.

- HUMPHREY, J. (1988): "Más allá de la crítica del determinismo tecnológico: Examen de los estudios sobre el trabajo en Brasil", en *Sociología del Trabajo*. Madrid.
- HYMAN, R. (1981): *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Ediciones H. Blume.
- JELÍN, E. (1984): *Familia y unidad doméstica: mundo político y vida privada*. Buenos Aires: Estudios CEDES.
- JELÍN, E. Y FEIJOÓ, M. (1980): *Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires*. Buenos Aires: CEDES.
- JOAS, H. (1988): "La teoría de la estructuración de Giddens: apuntes introductorios sobre una transformación sociológica de la filosofía de la praxis", en *Sociológica*, México D.F., UAM (No. 7-8).
- JOHNSON, CH. (1993): "Lifeworld, system and communicative action: The Habermasian alternative in social history", en *Berlanstein: Rethinking Labor History. Essays on Discourse and Class Analysis*. Chicago: University of Illinois Press.
- KATZNELSON, I. Y ZOLBERG, A. (1986) (comps.): *Working-Class Formation. Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- KEIJZER, B. (1998): "Paternidad y transición de género", en Schmukler (coord.): *Familia y relaciones de género en transformación*. México D.F.: Population Council-Edamex.
- LEÑERO, L. (1983): *El fenómeno familiar en México*. México: Instituto Mexicano de Estudios Sociales.
- LEÓN, E. (1999): *Usos y discursos teóricos sobre la vida cotidiana*. Barcelona: Anthropos Editorial - Universidad Nacional Autónoma de México.
- LEYVA, M. (1995): *Modernización y sindicalización en Ferrocarriles Nacionales de México*. México, D.F.: UAM-I.
- LINDÓN A. (1999): *De la trama de la cotidianidad a los modos de vida urbanos. El Valle de Chalco*. México D.F.: El Colegio de México - El Colegio Mexiquense.
- LINZ, J. (1996): *La quiebra de las democracias*. Madrid: Alianza Editorial.
- LIPSET, S. (1963): *El hombre político*. Buenos Aires: Eudeba.
- \_\_\_\_\_ ([1962] 1996): "The Law and trade union democracy" *Virginia Law Review*, XLVIII.

- LIPSET, S. TROW, M. Y COLEMAN, J. (1956): *Union Democracy*. Nueva York: Columbia University Press.
- LORA, G. (1967): *Historia del movimiento obrero boliviano*. Cochabamba: Los Amigos del Libro.
- LUKACS, G. ([1923] 1969): *Historia y consciencia de clase. Estudios de dialéctica marxista*. México: Grijalbo.
- MALLET, S. (1969): "Sindicalismo y sociedad industrial", en *La nueva condición obrera*. Madrid: Tecnos.
- MALLET, S. (1976): *La nueva clase obrera*. Madrid: Tecnos.
- MARIÁTEGUI, J.C. (1928): *Siete ensayos de interpretación de la realidad peruana*. Lima: Amauta.
- MAYO ([1945] 1972): *The social problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard University Press.
- MELGOZA, L.J. (1992): "Sindicalismo y cultura política en el SME". Tesis de maestría en Sociología del Trabajo. México D.F.: UAM-I.
- MELTZER, B. y otros (1975): *Symbolic Interactionism: Genesis, Varieties and Criticisms*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- MENZIES, Ken (1977): *Parsons and the social imagen of man*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- MICHELS, R ([1911] 1996): *Los partidos políticos*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- MONNEROT, J. (1949): *Sociologie du Comunismo*. París: Gallimard.
- MONTALI, L. Y PATARRA, N. (1982): "Introducción: Estudio da reproducao: anatocoes criticas sobre sua evolucao e encaminhamento de propostas alternativas", en *Reproducción de la población y desarrollo*, Sao Paulo: Clacso (No. 2).
- MORLINO, L. (1985): *Cómo cambian los regimenes políticos*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- NAVILLE, P. Y ROLLE, P. (1963): "La evolución técnica y sus repercusiones en la vida social", en Friedmann y Naville: *Tratado de Sociología del Trabajo*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- NIETO, R. (1986): "El oficio de zapatero", en *Nueva Antropología*. México (Vol. 8, No. 29).
- \_\_\_\_\_ (1997): *Ciudad, cultura y clase obrera*. México D.F.: Conaculta-UAM.

- NOVELO, V. (1987): *Propuestas para el estudio de la cultura obrera*. México D.F.: Ciesas.
- \_\_\_\_\_ (1991): *La difícil democracia de los petroleros*. México D.F.: El Caballito.
- NOVELO, V. Y URTEAGA, A. (1979): *La industria en los magueyales*. México D.F.: Nueva Imagen.
- OFFE, C. (1992): *La Sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza.
- ONG, A. (1987): *Spirits of Resistance and Capitalism Discipline: Factory Women in Malasya*. Nueva York: State University of New York Press.
- OPPO, A (1997): "Partidos políticos", en Bobbio, Matteuci y Pasquino: *Diccionario de Política*. México D.F.: Siglo XXI editores (Vol. 2).
- ORTIZ, J. y JUAREZ, J. (1996): "Los Aportes teóricos sociológicos de Pierre Bourdieu", en *Teorías Sociológicas Contemporáneas*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- PANEBIANCO, A. (1990): *Modelos de partido*. Madrid: Alianza Editorial.
- PANZIERI, R.(s/f): *Clase obrera, sindicato y partido*. Mimeo (compilación e introducción Enrique De la Garza).
- PARSONS, T. ([1937] 1968): *La Estructura de la acción social*. Madrid: Guadarrama (Tomos I y II).
- \_\_\_\_\_ [(1951] 1988): *El sistema social*. Madrid: Alianza Editorial.
- PIZZORNO, A. (1966): *Introduzione allo studio della pertecipazione politica*. "Quaderni di Sociologia", XV.
- PRZEWORSKI, A. (1982): "Teoría sociológica y el estudio de la población: reflexiones sobre el trabajo de la Comisión de Población y Desarrollo de CLACSO", en *Reflexiones teórico-metodológicas sobre las investigaciones en población*. México D.F.: El Colegio de México.
- QUINTAL, E. F. (1986): "Sindicato, empresa y familia: Los espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo petrolera", en *Nueva Antropología*. México (Vol. 8, No. 29).
- RAMÍREZ NECOCHEA, H. (1956): *Historia del movimiento obrero en Chile, siglo XIX*. Santiago: Austral.
- REGINI, M. (1997): "Sindicalismo", en Bobbio, Matteuci y Pasquino: *Diccionario de Política*. México D.F.: Siglo veintinueve editores (Vol. 2).

- REYGADAS, L. (1998): *Mercado y sociedad civil en la fábrica: culturas del trabajo en maquiladoras de México y Guatemala*. Tesis de Doctorado, México D.F, UAM-I, Departamento de Antropología.
- REYNAUD, P. L. (1954): *La psychologie economique*. París: Riviere.
- RITZER, George (1993): *Teoria Sociológica Clásica*. Mc Graw Hill, Madrid.
- \_\_\_\_\_ (1993a): *Teoria Sociológica Contemporánea*. Mc Graw Hill, Madrid.
- ROMERO, L. (1998): *Los Sectores Populares Urbanos como Sujeto Histórico*. Universidad de Buenos Aires, mimeo.
- ROSE, M. (1979): *Servants of Post-Industrial Power? Sociologie du Travail in Modern France*. Londres: M. E. Sharpe.
- SALLES, V. (1991): "Cuando hablamos de familia: ¿de qué familia estamos hablando?", en *Nueva Antropología*, México D.F. (Vol. X, No. 39).
- SALLES, V. Y TUIRÁN, R. (1998): "Cambios demográficos y socioculturales: familias contemporáneas en México", en Schmukler (coord.): *Familia y relaciones de género en transformación*. México D.F.: Population Council-Edamex.
- \_\_\_\_\_ (1994): "Nuevas miradas sobre la familia", en Tarrés (comp.): *La voluntad de ser*. México D.F.: PIEM-COLMEX.
- SANCHEZ, S. (1997): "Reflexiones sobre la cultura obrera sindical en México", en De la Garza, De la O y Melgoza (coordinadores): *Los estudios sobre la cultura obrera en México*. México D.F.: UAM-I y Conaculta, pp. 73-88.
- \_\_\_\_\_ (1998): "Entre la oligarquía y el economicismo sindicales. De la cultura sindical del nuevo proletario del norte", en Guadarrama (coord.): *Cultura y trabajo en México*. México D.F., UAM-JP-FES.
- SARIEGO, J. L. (1987): *La cultura minera, aproximación a algunos elementos de la identidad de grupo obrero*. México D.F.: Cuadernos de la Casa Chata, Ciesas (No. 145).
- SARTORI, G. ([1964] 1984): *Partido y sistemas de partido*. Madrid: Alianza Editorial.
- SCOTT, J. C. (1990): *Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts*. New Haven: Yale University Press.
- SCHLESINGER, J.A. (1965): *Ambition and Politics*. Chicago: Rand McNally.
- SCHUTZ, A. (1972): *Fenomenología del Mundo Social. Introducción a la Sociología Comprensiva*. Buenos Aires: Paidós.

- \_\_\_\_\_ (1974a): *El Problema de la Realidad Social*. Buenos Aires: Paidós.
- \_\_\_\_\_ (1974b): *Estudios Sobre Teoría Social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- SCHUTZ, A. Y LUCKMAN, T. (1977): *Las Estructuras del Mundo de la Vida*. Buenos Aires: Amorrortu.
- SEWELL, W. (1993): "Towards a post-materialist rhetoric of labor history", en Berlanstein (comp.): *Rethinking Labor History*. Chicago: University of Illinois Press.
- \_\_\_\_\_ (1989): *The Nature of Work: An Introduction to Debats on the Labour Process*. London, Macmillan Press.
- SHELL, K.L. (1962): *The Transformation of Austrian Socialism*. New York: State University of New York.
- SLEZNICK, P. (1952): *The Organizational Weapon: a Study of Bolshevick Strategy and Tactics*. New York: McGraw-Hill.
- SOLÍS Y ALBA (1997): "Las luchas de la mujer trabajadora" en *Trabajo y Democracia Hoy*. núm. Especial 41, año 7, noviembre- diciembre. México.
- STEPAN-NORRIS, J. (1997): "The making of union democracy", en *Social Forces*.
- STEPAN-NORRIS, J. Y ZEITLIN, M. (1995): "Union democracy, radical leadership and the hegemony of capital", en *American Sociological Review* (Vol. 60, No. 6).
- SULMONT, D. (1993): "La sociología de Alain Touraine y las dos alas de la modernidad", en *Debates en Sociología*. No. 18. México.
- TARRÉS, M.L. (1989): "Más allá de lo público y lo privado. Reflexiones sobre la participación social y política de las mujeres de clase media en Ciudad Satélite", en Oliveira (coord.): *Trabajo, poder y sexualidad*. México, D.F.: El Colegio de México.
- THOMPSON, E. P. (1963): *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Editorial Crítica (1a edición en español, 1989), 2 tomos.
- THOMPSON, J. B. (1988): "La teoría de la estructuración: una valoración de las contribuciones de Giddens", en *Sociológica*, México D.F., UAM (No. 7-8).
- TIANO, S. (1994): *Patriarchy on the Line: Labor, Gender and Ideology in the Mexican Maquila Industry*. Philadelphia: Temple University Press.
- TORRE, J.C. (1974): "La tasa de sindicalización en Argentina", en Neffa (comp.): *Movimiento obrero, sindicatos y poder en América Latina*. Buenos Aires: El Coloquio.
- TOURAINÉ, A.(1973/19691ª. ed.): *La Sociedad Post-industrial*. Barcelona: Ariel.

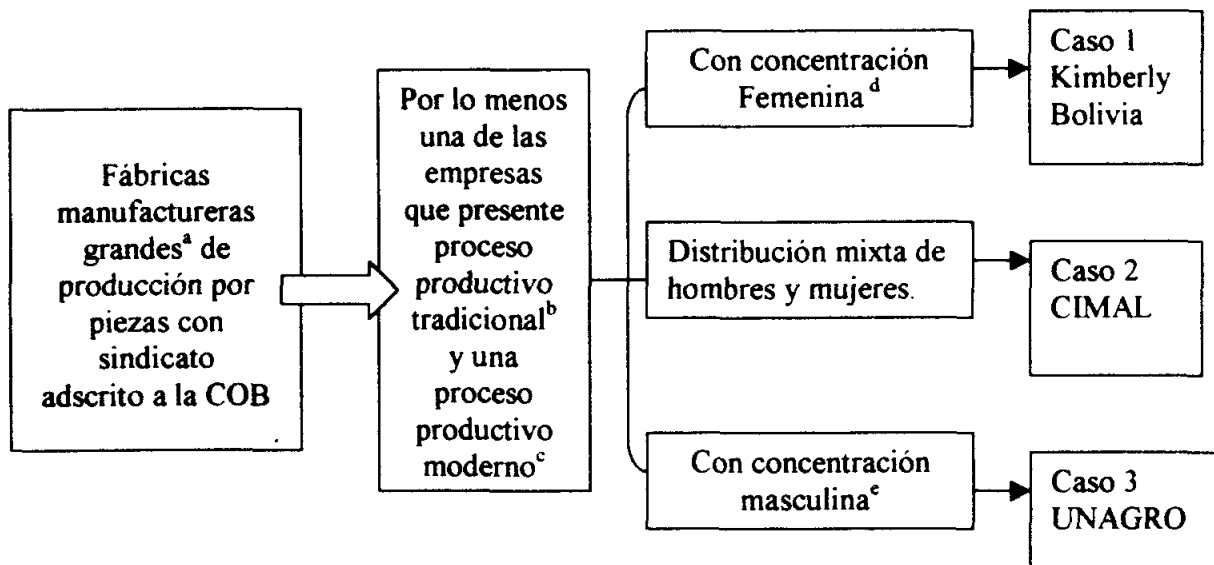
- \_\_\_\_\_ (1987): *El regreso del actor*. Buenos Aires: Eudeba.
- \_\_\_\_\_ (1963): "La organización profesional de la empresa", en Friedmann y Naville: *Tratado de Sociología del Trabajo*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- TRICE, H. (1993): *Occupational Subcultures in Workplace*. Ithaca: Cornell University.
- TUIRÁN, R.(1996): "Transición de la adolescencia a la edad adulta en México", en Welti (coord.): *Dinámica demográfica y cambio social. México*, XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología.
- TURNER (1986): *The structure of sociological theory*. Homewood. Dorsey Press.
- VÁRGUEZ L. A. (1988): "Cultura obrera entre los cordeleros de Yucatán" en *Estudios Sociológicos*. México: El Colegio de México (17)
- WALKER, C. Y GUEST, H. (1952): "The man on the Assembly Line", en *Automobile Workers and the American Dream*. Harvard University Press.
- WARNER, LL. (1963): *Yankee City*. New Haven: Yale University Press.
- WEBB, S. Y WEBB, B (1894): *History of Trade Unionism*. Londres: Longmans.
- \_\_\_\_\_ (1897): *Industrial Democracy*. Londres: Longmans
- WEBER, M. [(1922] 1999): *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica, México.
- WILLIS, P. (1977): *Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. Nueva York: Columbia University Press.
- YELVINGTON, K. A. (1995): *Producing Power: Ethnicity, Gender and Class in a Caribbean Workplace*. Philadelphia: Temple University Press.
- ZAMORA, A. (1990): "Aproximaciones para el estudio de la acción social. De los reduccionismos objetivistas y subjetivistas a propuestas globalizadoras", en *Revista sociológica*, UAM, año 5 num. 14 septiembre diciembre 1990.
- ZAPATA, F. (1968): *Estructura y representatividad del sindicalismo chileno*. Santiago: ILPES.
- ZEMELMAN, H. (1989): *De la Historia a la política. La experiencia de América Latina*. México: Siglo XXI - UNO.
- ZEMELMAN, Hugo y LEON Emma (1997) (cord.): *Subjetividad: Umbrales del pensamiento social*. Antropos-UNAM. México.

## Anexo 1

### Metodología e instrumentos

---

Se definió utilizar una metodología que combine estrategias cuantitativas (encuesta) con una profundización cualitativa que permita el estudio comparativo de tres empresas con las siguientes características:



Características:

- a) *Fábricas grandes* hacen referencia, para el caso de Bolivia, a empresas manufactureras de más de 30 trabajadores (el tamaño corresponde a la clasificación que hace el Instituto Nacional de Estadísticas y también refleja lo reducido del parque industrial).
- b) *Proceso productivo tradicional* hace referencia a aquellas empresas cuya tecnología sea herramental o maquinista sin automatización (con o sin cadena) y cuya organización del trabajo responda a un modelo de administración paternalista y artesanal, con estilos de mando despóticos; o en su defecto, sea taylorista fordista, es decir, donde hay una división minuciosa del trabajo con funciones precisas en los puestos y con producción estandarizada. Prevalece un estilo de autoridad burocrática, con numerosas reglas formales.



- c) *Proceso productivo moderno* hace referencia a aquellas empresas que cuenten con tecnología maquinística automatizada (con o sin equipo microelectrónico reprogramable), máquinas de control numérico con o sin computadora, robots y uso de telemática, además de utilizar nuevas formas de organización del trabajo que hacen referencia a la flexibilización en los puestos y la división del trabajo, incluyendo la movilidad interna a través de la polivalencia y multitareas. Se trata de la instrumentación de equipos de trabajo enfatizando la comunicación entre cúpula y base. El estilo de mando busca ser consensual y participativo .
- d) *Concentración femenina* hace referencia a aquellas empresas que tengan en su fuerza laboral un número de mujeres mayor al 28% que corresponde al índice de participación femenina en la industria manufacturera en Santa Cruz.
- e) *Concentración masculina* hace referencia a aquellas empresas que tengan en su fuerza laboral un número de hombres mayor al 72% que corresponde al índice de participación masculina en la industria manufacturera en Santa Cruz.

### ***Métodos y técnicas de investigación***

#### ***Fuentes primarias***

Se buscó cruzar la información con los siguientes métodos e instrumentos:

- Encuesta estructurada para obreros
- Entrevista semiestructurada para obreros
- Entrevista semiestructurada para líderes sindicales
- Entrevista semiestructurada para empresarios
- Entrevista semiestructurada para familiares
- Guías de observación de campo específicas para el sindicato, la familia, la empresa y el partido político.
- Fichas de análisis de contenido para documentos, actas e información noticiosa.

#### ***Fuentes secundarias:***

Como fuentes secundarias se utilizaron los siguientes documentos:

- Estudios relevantes sobre el mundo fabril y el sindicato en Bolivia.
- Encuestas y documentos del Instituto Nacional de Estadística.
- Encuestas y documentos del Sistema de Información Industrial Privada (SIIP) de la Cámara de Industria y Comercio de Bolivia.
- Material documental de los sindicatos.

- Documentos de políticas públicas sobre la industria manufacturera y el empleo en Bolivia en general y en Santa Cruz en particular.
- Estudios sobre el sector del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario y otras entidades de investigación.
- Documentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre el empleo en Bolivia.
- Documentos del Banco Mundial sobre el desarrollo económico de América Latina.
- Legislación laboral boliviana.
- Documentos y archivo de la Confederación Nacional de Trabajadores Fabriles de Bolivia.
- Documentos e investigaciones del Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS).
- Documentos de la Unidad de Análisis de Política Económica del Gobierno de Bolivia (UDAPE).

## **Etapas de levantamiento de información**

	<b>Actividades</b>	<b>Objetivos</b>
<b>I Etapa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación de campo general.</li> <li>- Consultas con informantes claves en temas generales.</li> <li>- Elección de las tres empresas a estudiar.</li> </ul>	Conocer las relaciones, procesos internos de los grupos y quienes son los mejores informantes o sujetos a entrevistar.
<b>II Etapa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas a informantes clave: líderes sindicales y empresarios.</li> <li>- Prueba de los instrumentos</li> <li>- Observación de campo en sindicatos y empresas.</li> </ul>	Conocer con mayor profundidad el ambiente y a los sujetos que se investigará. Probar y reformular los instrumentos para las entrevistas a obreros.
<b>III Etapa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas estructuradas a obreros</li> <li>- Observación de campo en sindicatos y empresas.</li> </ul>	Recabar la información de los sujetos y comprender los procesos internos en las empresas y sindicatos.
<b>IV Etapa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista a profundidad semiestructurada a obreros.</li> <li>- Entrevistas semiestructuradas a líderes políticos y familiares.</li> <li>- Observación de campo en la familia y en el partido político.</li> </ul>	Describir y comprender aspectos subjetivos y de acción de los sujetos investigados. Comprender sus acciones en los ámbitos familiares y partidarios.

# AREA: SINDICATOS

Ambito: interno al sindicato en la empresa.

Nivel de análisis: concepciones generales sobre el sindicato

Dimensiones de análisis	Subdimensiones	Campo subjetivo	Campo de acción
Historia institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proceso de creación del sindicato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de la historia fundacional del sindicato.</li> <li>Valoración de la creación.</li> <li>Sentimientos hacia la creación del sindicato, orgullo, indiferencia, etc.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos, fotografías o recortes de prensa sobre la creación del sindicato.</li> <li>Documentos de fundación del sindicato: acta, inscripción en la COD, formalización por el Ministerio de Trabajo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principales gestas y acciones colectivas del sindicato en su desarrollo institucional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del desarrollo histórico del sindicato, sus principales luchas y acciones colectivas.</li> <li>Valoración de las acciones pasadas del sindicato.</li> <li>Sentimientos hacia esas luchas y gestas históricas.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recortes de prensa sobre principales gestas del sindicato.</li> <li>Crónicas, relatos o textos publicados sobre dichas gestas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas y estatutos formales de constitución del sindicato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de los estatutos del sindicato.</li> <li>Valoración de lo establecido en los estatutos, es justo, correcto o hay problemas en su aplicación.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones enmarcadas en las reglas y estatutos formales del sindicato.</li> <li>Identificación de actores que dominan la información sobre los estatutos y si lo hacen o no cumplir.</li> <li>Reglamentos oficiales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura orgánica formal del sindicato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de la estructura orgánica del sindicato, su organización y quiénes ejercen dichos cargos.</li> <li>Valoración de la forma en que está organizado el sindicato. Utilidad de dicha estructura orgánica.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución de carteras sindicales, comisiones u otras formas oficiales de organización del sindicato.</li> </ul>

Nivel de análisis: organización interna del sindicato

Organización real y distribución del poder en el sindicato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución real del poder en el sindicato (estructura real de su funcionamiento).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de la distribución del poder real.</li> <li>Valoración de la forma en que está organizado y como funciona y si es legal y legítima.</li> <li>Sentimientos hacia la forma en que se distribuye el poder.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de quienes y en que forma ejercen el poder real en el sindicato.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agenda de demandas del sindicato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de la agenda de demandas del sindicato.</li> <li>Valoración de las demandas.</li> <li>Sentimientos hacia la forma en que se ha estructurado esa agenda de demandas: es vertical u horizontal.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pliegos petitorios de los sindicatos hacia la empresa o el gobierno.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del sindicato en las relaciones laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de la participación del sindicato en exámenes de admisión y elección del personal, en ascensos, capacitación, servicios y prestaciones.</li> <li>Valoración de dichas acciones, son justas, eficientes, favorecen a la empresa o a los trabajadores.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forma en que el sindicato participa en temas referidos a las relaciones laborales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del sindicato en la organización del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de la participación del sindicato en aspectos relacionados con la producción.</li> <li>Valoración de dichas acciones, son justas, eficientes, favorecen a la empresa o a los trabajadores.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forma en que el sindicato participa en temas referidos a la producción en la fábrica.</li> </ul>

Nivel de análisis: Procesos electorarios.

Elecciones internas en el sindicato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reglas y normas en las elecciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de las reglas en elecciones.</li> <li>Valoración de las reglas electorales.</li> <li>Sentimientos hacia la forma en que aplican las reglas en las elecciones.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reglas electorales.</li> <li>Formas en que se difunde las reglas electorales.</li> <li>Propaganda y publicidad para informar sobre los procesos electorales.</li> </ul>
--------------------------------------	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de elección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> de cómo se realizaron las últimas elecciones.</li> <li>- <b>Valoración</b> del proceso, si fue justo, democrático, transparente.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia la forma en que se realizan las elecciones.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación de las bases en los procesos electorales en el sindicato.</li> <li>- Identificación de posibles cargos o funciones desempeñados por los entrevistados en dichos procesos de elección.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y funciones de corrientes sindicales competitivas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre corrientes sindicales opositoras.</li> <li>- <b>Valoración</b> de las actividades de dichas corrientes.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia las acciones de dichas corrientes.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones del entrevistado en la militancia de una corriente.</li> <li>- Identificar posible alternancia o no en la dirigencia y qué corrientes son las más importantes.</li> </ul>

Nivel de análisis: legitimidad y liderazgo del secretario ejecutivo del sindicato.

<b>Liderazgo de la cúpula sindical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legitimidad del líder del sindical.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Valoración</b> del líder y la forma en que accedió al poder.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia el líder y su corriente.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar acciones a favor o en contra del liderazgo sindical.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas del líder y su comité ejecutivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre las actividades del liderazgo.</li> <li>- <b>Valoración</b> de dichas actividades: son justas, correctas, coherentes, etc.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia las acciones del líder.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la posible distribución o concentración de poder en el liderazgo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas de negociación de conflictos del liderazgo con las bases.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre como se manejan los conflictos internos del sindicato.</li> <li>- <b>Valoración</b> de esas formas de negociación: son justas, iguales para todos, etc.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia las formas de negociación.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones, actitudes y formas de negociación en conflictos internos del sindicato.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas de resolución de las demandas de base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre la solución de demandas de base.</li> <li>- <b>Valoración</b> de las formas de dicha solución.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones en la resolución de demandas concretas de base.</li> <li>- Revisión de archivos y actas de demandas de la base.</li> </ul>

Nivel de análisis: Formas, formales e informales, de participación de las bases en el sindicato

Formas de participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de las comisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre las funciones y actividades de las comisiones.</li> <li>- <b>Valoración</b> del trabajo de la comisión.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que realizan las comisiones.</li> <li>- Participación del entrevistado en comisiones.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de asambleas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre las dinámicas de asambleas.</li> <li>- <b>Valoración</b> de las asambleas como instrumentos de participación.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que se realizan en las asambleas.</li> <li>- Participación del entrevistado en asambleas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos formales paralelos o no del sindicato: grupos de trabajo, consejos de fábrica, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre dichos grupos.</li> <li>- <b>Valoración</b> de las acciones de dichos grupos.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia las actividades de los grupos.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que realizan los grupos.</li> <li>- Participación del entrevistado en los grupos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos informales parte o no del sindicato: club deportivos, de amigos, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre otras formas de agrupación de los trabajadores /as.</li> <li>- <b>Valoración</b> de las actividades de estos grupos.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia las actividades de estos grupos.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que realizan las los grupos informales.</li> <li>- Participación del entrevistado en algunos de estos grupos.</li> </ul>
Dinámicas no cotidianas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaraciones de huelgas, paros y manifestaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> sobre las participaciones en acciones no cotidianas.</li> <li>- <b>Valoración</b> de dichas acciones: son útiles, o inútiles, favorecen al trabajador, etc.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia las acciones no cotidianas, gusto, indiferencia, odio, orgullo.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones no cotidianas donde participe el sindicato (huelgas, paros, manifestaciones, bloqueos, etc. )</li> </ul>

# AREA: EMPRESA

Ambito: interno a la empresa

Nivel de análisis: concepciones generales sobre la empresa.

Dimensiones de análisis	Subdimensiones	Campo subjetivo	Campo de acción
<p>Historia, desarrollo y potencialidad de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historia empresarial.</li> <li>• Visión de futuro de la empresa.</li> </ul>	<p>Conocimiento de la historia de la empresa, proceso de desarrollo, potencialidades a futuro.</p> <p>Valoración de la empresa, su posicionamiento en el mercado, su trato con los trabajadores, productividad, competitividad, etc. Valoración de los productos, su calidad, su preferencia en el público, etc. Valoración contrastada con otras empresas similares.</p> <p>Sentimientos hacia la empresa, cariño, solidaridad, resentimiento, odio, etc.</p> <p>Estética apreciación del edificio, sus instalaciones, iluminación, limpieza, organización de la infraestructura.</p> <p>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones a favor o en contra de la empresa, de su personal jerárquico, de sus símbolos, de los objetos que produce.</li> <li>- Acciones colectivas de solidaridad con problemas de la empresa.</li> <li>- Acciones a favor o en contra de los productos, su uso, entre los trabajadores, etc.</li> <li>- Actitudes hacia la infraestructura de la empresa: cuidados o daños materiales provocados por los trabajadores, mantenimiento de la limpieza o no, cuidado de los espacios comunes, etc.</li> </ul>
<p>Discursos corporativos de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción obrera de la cultura empresarial a través de acciones y discursos de supervisores, gerentes, folletería o afiches, actos simbólicos.</li> </ul>	<p>Conocimiento de la cultura y el discurso corporativo.</p> <p>Valoración de sus contenidos.</p> <p>Sentimientos hacia el discurso, indiferencia, odio, resentimiento.</p> <p>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que indiquen la identificación o rechazo de los obreros a la cultura y el discurso corporativos.</li> </ul>

Nivel de análisis: relaciones laborales.

Formas de control formales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma de contratación:</li> <li>- de planta,</li> <li>- a destajo,</li> <li>- temporal,</li> <li>- por obra.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de su forma específica de contratación en la empresa.</p> <p><b>Valoración</b> de su forma de contratación, es justa, es óptima, le confiere beneficios. Contraste de valoración con otros obreros.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia su forma de contratación y hacia otras formas de contratación. Solidaridad o miedo hacia los otros trabajadores con diferente forma de contratación.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protestas, quejas o emplazamientos del sindicato sobre las formas de contratación del personal.</li> <li>- Actos de aceptación o rechazo de dichas formas de contratación.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma de pago:</li> <li>- mensual,</li> <li>- semanal,</li> <li>- a destajo</li> <li>- adelantos y arreglos,</li> <li>- préstamos.</li> <li>- Bonos.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las formas de pago que tiene la empresa.</p> <p><b>Valoración</b> de sus formas de pago, es justa, es óptima, le confiere beneficios. Contraste con otras formas de pago.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia su forma de pago y hacia otras formas. Solidaridad, miedo resentimiento hacia los otros trabajadores.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de las formas de pago por parte de la empresa.</li> <li>- Protestas, quejas o emplazamientos del sindicato sobre las formas de pago del personal.</li> <li>- Actos de aceptación o rechazo de dichas formas de pago.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios:</li> <li>- Jornadas diarias</li> <li>- Turnos (de día y noche)</li> <li>- Horas extras</li> <li>- Descanso y comida en el trabajo.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de los diversos arreglos respecto al horario de trabajo.</p> <p><b>Valoración</b> de la determinación de los horarios, identificación de quién los determina, es justo, es óptimo, le confiere beneficios. Contraste con otras formas de arreglos en horarios.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia su forma de arreglo respecto al horario. Solidaridad con personas con otro tipo de arreglo.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usos y costumbres sobre el horario.</li> <li>- Cumplimiento por parte de trabajadores y patrones.</li> <li>- Negociaciones respecto a retrasos en la entrada tanto como en la salida.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanciones formalizadas:</li> <li>- Descuentos,</li> <li>- Aumento de volumen de trabajo.</li> <li>- Suspensión de prestaciones o bonos.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las formas de sanción formales (en reglas explícitas de la empresa).</p> <p><b>Valoración</b> de sus formas aplicación, son justas, adecuadas, mejoran el rendimiento de los obreros/as, etc. Solidaridad o no con trabajadores sancionados.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia las formas de sanción, resentimiento, odio, miedo impotencia, etc.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usos y costumbres sobre las sanciones formales.</li> <li>- cumplimiento por parte de trabajadores y patrones,</li> <li>- negociaciones respecto a las sanciones formales.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ascensos</li> <li>- Administración</li> <li>- Instancias responsables/evaluatoras</li> <li>- Límites reales de ascensos para obreros/as.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las formas de administración de ascensos (formales e informales).</p> <p><b>Valoración</b> de sus formas aplicación, son justas, adecuadas, mejoran el rendimiento de los obreros/as, etc. Solidaridad o no con trabajadores ascendidos o no.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia las formas de ascender, resentimiento, odio, miedo impotencia, etc.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usos y costumbres sobre los ascensos.</li> <li>- Cumplimiento por parte de trabajadores y patrones de los métodos formales de ascenso.</li> <li>- Negociaciones respecto a los ascensos.</li> </ul>
--	--	---	--

**Nivel de análisis: organización de al producción**

<p><b>Organización de la supervisión y vigilancia.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes de supervisores</li> <li>• Organización temporal y espacial de supervisores.</li> <li>• Origen de los supervisores (externos o por ascenso)</li> <li>• Temas usuales que causar conflicto con supervisores.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las formas de organización de al supervisión (formal e informal).</p> <p><b>Valoración</b> de sus formas aplicación, son justas, adecuadas, mejoran el rendimiento de los obreros/as, etc. Solidaridad o no con supervisores.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia la supervisión, resentimiento, odio, miedo impotencia, etc.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usos y costumbres sobre la supervisión del trabajo.</li> <li>- Cumplimiento por parte de trabajadores y patrones de formalidades en la supervisión.</li> <li>- Negociaciones respecto a formas y niveles de supervisión.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas de comunicación formales (memos, notas de gerencia, comunicados etc.)</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las formas de comunicación formales. <b>Valoración</b> de sus aplicación, son justas, adecuadas, mejoran el rendimiento de los obreros/as, etc. Solidaridad o no con trabajadores que las reciben.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia las formas de comunicación: indiferencia, resentimiento, miedo, impotencia, etc.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de las formas de comunicación formales.</li> <li>- Temas usuales por las cuales se utilizan.</li> <li>- Quienes las redactan y firman.</li> <li>- Hacia quien se dirigen usualmente.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalización de tareas: reglas de cómo trabajar en manuales de funciones/procedimientos.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de manuales de funciones. <b>Valoración</b> de la utilidad de dichos manuales.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia la información en dichos manuales.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de los manuales de funciones.</li> </ul>

<p>Formas de control informales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanciones verbales</li> <li>- Llamadas de atención</li> <li>- Reprimendas en frente de otros compañeros.</li> <li>- Gritos y maltrato verbal.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las sanciones verbales. Descripción de cómo ocurren.  <b>Valoración</b> de sus formas aplicación, son justas, adecuadas, mejoran el rendimiento de los obreros/as. etc. Solidaridad o no con trabajadores que las sufren.  <b>Sentimientos</b> hacia la sanción verbal: indiferencia, resentimiento, odio, miedo impotencia, etc.  <b>Forma del discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de las formas de sanción verbales.</li> <li>- Temas usuales por las cuales se utilizan.</li> <li>- Quienes las usan con más frecuencia.</li> <li>- Hacia quien se dirigen usualmente.</li> <li>- Reacciones físicas y verbales de quienes las reciben.</li> <li>- Reacciones de los compañeros de trabajo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanciones corporales:</li> <li>- Empujones,</li> <li>- Golpes,</li> <li>- Tiron de orejas,</li> <li>- Tiron de pelo.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> y experiencia de sanciones corporales aplicadas a ellos/as o a sus compañeros/as.  <b>Valoración</b> de sus formas aplicación, son justas, mejoran el rendimiento de los obreros/as, etc. Solidaridad o no con los/las que la sufren.  <b>Sentimientos</b> hacia las sanciones corporales: resentimiento, odio, miedo impotencia, etc.  <b>Forma del discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de las formas de sanción corporal.</li> <li>- Temas usuales por las cuales se utilizan.</li> <li>- Quienes las usan con más frecuencia.</li> <li>- Hacia quien se dirigen usualmente.</li> <li>- Reacciones físicas y verbales de quienes las reciben.</li> <li>- Reacciones de los compañeros de trabajo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Castigos y premios informales</li> <li>- Descuentos informales</li> <li>- Aumento de trabajo</li> <li>- Bonos informales</li> <li>- Felicitaciones</li> <li>- Privilegios especiales.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las formas de castigo/premios informales.  <b>Valoración</b> de sus formas aplicación, son justas, adecuadas, mejoran el rendimiento de los obreros/as, etc. Solidaridad o no con quienes las sufren o son favorecidos.  <b>Sentimientos</b> hacia los premios o castigos: alegría, resentimiento, odio, miedo impotencia, etc.  <b>Forma del discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formas de castigo o premios más usuales.</li> <li>- Temas usuales por las cuales se utilizan.</li> <li>- Quienes las usan con más frecuencia.</li> <li>- Reacciones físicas y verbales de quienes las reciben.</li> <li>- Reacciones de los compañeros de trabajo.</li> </ul>
<p>Formas de resistencia formales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas de participación en decisiones producción:</li> <li>- círculos de calidad,</li> <li>- consejos de fábrica,</li> <li>- control de delegados obreros, etc.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las formas de participación obrera.  <b>Valoración</b> de su aplicación, son justas, defienden al obrero.  <b>Sentimientos</b> hacia las formas de participación.  <b>Forma del discurso</b> y razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia o no de formas de participación obrera.</li> <li>- Iniciativa y dirección.</li> <li>- Funciones y desempeño.</li> <li>- Formas de elección de los participantes.</li> <li>- Niveles de decisión y poder</li> </ul>

Formas de resistencia informales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de autovaloración obrera:</li> <li>- reivindicación del trabajo.</li> <li>- Reivindicación de solidaridad.</li> <li>- Reivindicación de la calidad de los productos.</li> <li>- Reconocimiento de cultura propia.</li> <li>- Reconocimiento del saber obrero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Valoración</b> o desconocimiento del trabajo y saber obrero, expresión de la solidaridad, reconocimiento y valoración de una cultura obrera propia.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia el ser obrero, orgullo, negación, indiferencia.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones culturales y simbólicas colectivas.</li> <li>- Acciones solidarias entre obreros.</li> <li>- Uso de símbolos distintivos entre los obreros.</li> <li>- Formas de distinción hacia obreros más antiguos o prestigiados.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de "control" del ritmo e intensidad del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> de algunas formas de control del ritmo e intensidad del trabajo.</li> <li>- <b>Valoración</b> de su utilidad o reconocimiento de sus perjuicios, etc.</li> <li>- Solidaridad o no en su aplicación.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de control del ritmo e intensidad del trabajo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos horizontales entre trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> de pactos o alianzas entre compañeros.</li> <li>- <b>Valoración</b> de su utilidad. Identificación o no con dichos pactos.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia dichos pactos o acuerdos: simpatía, rechazo, miedo, etc.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que demuestren la aplicación de los acuerdos entre trabajadores.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agresión o enfrentamiento horizontales en contra de otros trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> de enfrentamientos entre compañeros. Motivos de agresiones.</li> <li>- <b>Valoración</b> de su utilidad o perjuicio para los obreros. Identificación o no con dichos enfrentamientos.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia dichos enfrentamientos.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que demuestren los enfrentamientos y agresiones entre compañeros.</li> <li>- Identificación de los motivos más comunes.</li> <li>- Identificación de actores más comunes.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionamiento al control vertical.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> de formas de cuestionamiento y rechazo al control por parte de empresa.</li> <li>- <b>Valoración</b> de su utilidad y justicia.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia dichos cuestionamientos: solidaridad, apoyo, rechazo.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que demuestren el cuestionamiento al control vertical.</li> <li>- Identificación de los motivos más comunes.</li> <li>- Identificación de actores más comunes.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rompimientos pacto laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>- faltas sin justificación,</li> <li>- renuncias.</li> <li>- Alcoholismo</li> <li>- Drogas</li> <li>- Sabotaje</li> <li>- Robo</li> <li>- Paro loco</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de formas de rompimiento más comunes.</p> <p><b>Valoración</b> de su justicia y utilidad.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia dichos rompimientos: simpatía, rechazo, identificación, etc.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que demuestren el rompimiento: frecuencia de faltas sin justificación, índice de rotación del personal por renuncias.</li> <li>- Identificación de los motivos más comunes.</li> <li>- Identificación de actores más comunes.</li> </ul>
Formas de negociación (pactos formales e informales entre supervisores y trabajadores para organizar la producción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pactos sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ritmo e intensidad del trabajo,</li> <li>- calidad de los productos</li> <li>- cuidados de máquinas e infraestruc.</li> <li>- Desperdicios.</li> <li>- Ahorro energía.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de los pactos entre trabajadores y supervisores. Principales temas en negociación.</p> <p><b>Valoración</b> de sus formas aplicación, son justas, adecuadas, mejoran el rendimiento de los obreros/as, etc. Identificación o no con dichos pactos.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia la aplicación de dichos pactos, resentimiento, odio, miedo impotencia, etc.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que demuestren la aplicación de dichos pactos.</li> <li>- Identificación de los temas más comunes negociados en dichos pactos.</li> <li>- Identificación de donde parten las iniciativas.</li> <li>- Identificación de actores más comunes.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pactos sobre flexibilidad de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- horarios,</li> <li>- faltas,</li> <li>- formas de remuneración</li> <li>- otros temas de interés para el trabajador.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de la existencia de dichos pactos entre trabajadores y supervisores.</p> <p><b>Valoración</b> de sus formas aplicación, son justas, adecuadas, mejoran el rendimiento de los obreros/as, etc.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia el cumplimiento de dichos pactos: resentimiento, odio, miedo impotencia, etc.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones que demuestren la aplicación de dichos pactos.</li> <li>- Identificación de los temas más comunes negociados en dichos pactos.</li> <li>- Identificación de donde parten las iniciativas.</li> <li>- Identificación de actores más comunes.</li> </ul>

**Ambito:** externo a la empresa

**Nivel de análisis:** articulaciones externas a la empresa.

Relaciones con clusters empresariales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Empresas asociadas o aliadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proveedores.</li> <li>- Clientes.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de empresas aliadas.</p> <p><b>Valoración</b> del comportamiento de dichas empresas, justicia o deslealtad de sus de sus actos.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de posibles espacios de encuentro con trabajadores /as de empresas asociadas.</li> <li>- Identificación de actos colectivos entre trabajadores de em̄ aliadas.</li> </ul>
--	--	---	---

Relaciones con subcontratistas de la empresa.	• Transportistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de transportistas.</li> <li>- Valoración de su comportamiento y solidaridad.</li> <li>- Sentimientos de cariño/odio hacia ellos.</li> <li>- Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de posibles espacios de encuentro con trabajadores /as de empresas transportistas.</li> <li>- Identificación de actos colectivos entre trabajadores de empresas y transportistas.</li> </ul>
	• Servicios varios (limpieza, seguridad, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de su existencia y trabajo.</li> <li>- Valoración de su comportamiento y solidaridad.</li> <li>- Sentimientos de cariño/odio hacia ellos.</li> <li>- Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de posibles espacios de encuentro.</li> <li>- Identificación de actos colectivos.</li> </ul>
	• Micromepresas productivas externas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de su existencia y trabajo.</li> <li>- Valoración de su comportamiento y solidaridad.</li> <li>- Sentimientos de cariño y odio hacia ellos.</li> <li>- Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de posibles espacios de encuentro con trabajadores /as de microempresas externas.</li> <li>- Identificación de actos colectivos entre trabajadores de empresas central y microempresas externas.</li> </ul>

**Ambito: interno a la empresa**

**Nivel de análisis: la configuración sociotécnica de la empresa según la gerencia**

Caracterización de la empresa.	Articulaciones productivas de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proveedores de materias primas.</li> <li>- Proveedores de insumos.</li> <li>- Mercado.</li> </ul>	
	Aspectos tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de máquinas que se utiliza.</li> <li>- Nivel: <ul style="list-style-type: none"> <li>Uso de herramientas,</li> <li>Uso de máquinas sin automatización</li> <li>Uso de máquinas automáticas rígidas.</li> <li>Uso de nueva tecnología flexible.</li> </ul> </li> </ul>	
	Tipo de proceso productivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso productivo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Artesanal</li> <li>Taylorista</li> <li>Fordista</li> <li>Toyotista</li> <li>Combinado.</li> </ul> </li> </ul>	

	<b>Perfil de la fuerza de trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad de los trabajadores /as</li> <li>- Sexo de los trabajadores /as</li> <li>- Nivel educativo de los trabajadores /as</li> <li>- Nivel de calificación de los trabajadores /as</li> <li>- Antigüedad de los trabajadores /as</li> </ul>	
	<b>Relaciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipos de contratación</li> <li>- Niveles salariales</li> <li>- Horarios</li> <li>- Formas de administración de los ascensos.</li> <li>- Administración de prestaciones.</li> <li>- Formas de comunicación.</li> <li>- Movilidad interna del personal.</li> <li>- Involucramiento del obrero en toma de decisiones.</li> <li>- Categorías laborales obreras.</li> <li>- Uso de manuales de puestos y procedimientos.</li> <li>- Fijación de cuotas de producción.</li> <li>- Uso de incentivos económicos u otros.</li> <li>- Organización de la supervisión en la empresa.</li> </ul>	

# AREA: FAMILIA

Ambito: interno a la familia

Nivel de análisis: configuración de la familia de origen

Dimensiones de análisis	Subdimensiones	Campo subjetivo	Campo de acción
Redes familiares de origen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Historia de la familia de origen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de la historia de la familia, migraciones de los padres y abuelos, principales actividades de la familia en el pasado.</li> <li>Valoración de la familia de origen</li> <li>Sentimientos hacia la historia de la familia: cariño, odio, orgullo, vergüenza etc.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conservación de la historia familiar mediante fotos, archivos de documentos, etc.</li> <li>Actitudes hacia los padres y abuelos, relaciones cariñosas, rompimiento, etc.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Composición de la familia de origen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de la composición familiar, quienes la conformaban, miembros habituales y no habituales.</li> <li>Valoración de la familia de origen, buena, mala, solidaria, conflictiva, violenta.</li> <li>Sentimientos hacia su familia de origen: odio, amor, rechazo, enfrentamiento, solidaridad.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuales relaciones con la familia de origen (padres y abuelos).</li> <li>Relacionamiento actual, ayuda, eventos familiares, redes de compadrazgo ampliadas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Características del padre y la madre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración de sus relaciones con el padre y la madre.</li> <li>Sentimientos hacia su padre y madre.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuales relaciones con los padres, ayuda, eventos familiares, redes de compadrazgo ampliadas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo u oficio del padre y la madre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del oficio o trabajo del padre y la madre.</li> <li>Valoración del trabajo del padre y la madre: buenos, dignos, ejemplares.</li> <li>Sentimientos de orgullo o vergüenza hacia el oficio del padre y la madre.</li> <li>Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herencia de algún oficio, tanto del padre como de la madre.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica y ejercicio de autoridad en la familia de origen.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de las dinámicas del ejercicio de poder en la familia de origen: quien tomaba las decisiones, en que ámbitos hay mayor democracia, quien administraba el dinero.</p> <p><b>Valoración</b> de esa forma de organización familiar.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia esa forma de organización familiar, odio, rechazo, aceptación, orgullo.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y capacitación (formal e informal) en la niñez y juventud.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de un oficio. Escuela a la que asistió, formas de aprendizajes de la actividad actual.</p> <p><b>Valoración</b> de su escuela, amigos, etapa educativa.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia su proceso educativo, odio, resentimiento, cariño, nostalgia.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso del proceso de aprendizaje al que fue sometido.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de migración familiar.</li> <li>- interna: campo/ciudad, oriente/occidente.</li> <li>- Externa: experiencias migratorias no permanentes.</li> </ul>	<p><b>Conocimiento</b> de los procesos migratorios de su familia de origen.</p> <p><b>Valoración</b> de dichos procesos: fueron positivos, negativos.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia los procesos de migración, arrepentimiento, odio, alegría, indiferencia.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades ligadas con grupos o comunidades de origen.</li> <li>- Usos y costumbres que se mantiene de la comunidad de origen.</li> </ul>

**Nivel de análisis: configuración de la familia actual**

Familia actual (si vive sin pareja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación de un núcleo familiar sin tener pareja.</li> </ul>	<p><b>Valoración</b> de su familia en la actualidad.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia la forma de la familia: amor, odio, solidaridad, resentimiento.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones en el núcleo familiar.</li> <li>- Actividades compartidas.</li> </ul>
Matrimonio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transición por el matrimonio o unión libre.</li> </ul>	<p><b>Valoración</b> de su familia en la actualidad, motivos por los cuales se casa.</p> <p><b>Sentimientos</b> hacia la pareja: amor, odio, solidaridad, resentimiento, etc.</p> <p>Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones en la pareja.</li> <li>- Actividades compartidas.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transición por separaciones o divorcios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Valoración</b> de la experiencia de divorcio o separación, positiva, negativa, dolorosa, difícil, etc.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia la familia anterior y actual.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones actuales con la ex pareja.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones de pareja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Valoración</b> de la relación de pareja, es justa, buena, positiva o más bien conflictiva, inestable, negativa.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia la familia actual, se genera cariño, solidaridad, o enfrentamiento, resentimiento, odio.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones de la familia en la actualidad.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo de la esposa o esposo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> del trabajo del esposo o esposa.</li> <li>- <b>Valoración</b> del trabajo, es bueno, digno, con pago justo.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia el trabajo de la esposa.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades laborales del esposo o esposa.</li> </ul>
Hijos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nacimiento de los hijos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Valoración</b> de los hijos, positivos para la pareja y para su vida futura, impiden el crecimiento personal. etc.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia los hijos y su futuro, cariño, amor, indiferencia, respeto, solidaridad.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones con los hijos.</li> <li>- Atención de los hijos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los hijos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Valoración</b> de la educación que reciben sus hijos, tanto en la casa como en la escuela.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia el futuro de los hijos, esperanza, recelo, miedo.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad de la educación de los hijos (quién de la pareja tiene mayor responsabilidad).</li> <li>- Escuelas a las que asisten los hijos.</li> </ul>
<b>Nivel de análisis: organización del hogar</b>			
Arreglos familiares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de los ingresos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conocimiento</b> de la distribución del ingreso y los gastos de la casa.</li> <li>- <b>Valoración</b> de dicha forma de organización, es justa, injusta, óptima.</li> <li>- <b>Sentimientos</b> hacia cómo se distribuye.</li> <li>- Forma del <b>discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de responsabilidades económicas en el hogar.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de combinación de trabajo y familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de las formas en que cada miembro de la familia distribuye su tiempo.</li> <li>- Valoración de dichas formas de organización, es una familia unida, solidaria o dispersa e indiferente a la vida de sus parientes.</li> <li>- Sentimientos hacia organización de la familia.</li> <li>- Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formas de organización del tiempo de los miembros de la familia.</li> <li>- Tiempo libre compartido.</li> <li>- Formas de apoyo en estrategias laborales y familiares.</li> <li>- Trabajo compartido en la familia.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución del trabajo doméstico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración de la distribución del trabajo doméstico, es justo, óptimo, adecuado.</li> <li>- Sentimientos hacia el trabajo doméstico.</li> <li>- Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organización del trabajo doméstico entre los miembros de la familia.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de organización del trabajo productivo en el interior del hogar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento sobre el trabajo productivo familiar. Quién es el titular, quién lo organiza, quién ayuda.</li> <li>- Valoración del trabajo productivo que se realiza en el hogar.</li> <li>- Sentimientos hacia ese trabajo productivo.</li> <li>- Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades productivas entre los miembros de la familia.</li> </ul>

**Nivel de análisis: ejercicio de autoridad en la familia y planes futuros**

Distribución del poder: jerarquías y espacios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas del poder, espacios y temas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de quién ejerce el poder en la familia, en qué ámbitos hay mayor o menor democracia.</li> <li>- Valoración de dicho ejercicio del poder, es justo, equitativo, bueno, legítimo.</li> <li>- Sentimientos hacia el ejercicio de dicho poder.</li> <li>- Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forma en que se toman las decisiones en la familia, en que ámbitos el padre y la madre tiene más poder. Cuales son los espacios de mayor democracia.</li> </ul>
Evaluación de vida y planes futuros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coincidencia o disidencia entre planes familiares y planes individuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento sobre planes futuros de la familia y de los sujetos individuales.</li> <li>- Valoración de su vida familiar, de los hijos, de la red familiar en general.</li> <li>- Sentimientos hacia el futuro familiar.</li> <li>- Forma del discurso y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li> </ul>	

Ámbito: externo a la familia

Nivel de análisis: articulaciones sociales y políticas de la familia y su entorno.

Redes sociales barriales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vecinos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Conocimiento</b> de los vecinos y del barrio. Su historia y desarrollo.</li><li>- <b>Valoración</b> del entorno vecinal.</li><li>- <b>Caracterización</b> del barrio. Valoración de la gente que vive en el barrio.</li><li>- <b>Sentimientos</b> hacia el barrio, cariño, odio, vergüenza, orgullo. Es peligroso o seguro.</li><li>- <b>Estética del barrio</b>: es bonito, feo, ordenado, limpio, anárquico, sucio, etc.</li><li>- <b>Forma del discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acciones comunitarias entre vecinos.</li><li>- Relaciones cotidianas con los vecinos.</li><li>- Solidaridad entre las familias.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organizaciones sociales del barrio:</li><li>- Juntas vecinales</li><li>- Comités de vigilancia</li><li>- juntas escolares.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Conocimiento</b> de las organizaciones y sus funciones.</li><li>- <b>Valoración</b> del comportamiento de dichas organizaciones.</li><li>- <b>Sentimientos</b> hacia dichas organizaciones, simpatía, indiferencia, rechazo.</li><li>- <b>Forma del discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Participación en organizaciones sociales del barrio. Democracia interna en la elección de representantes.</li><li>- Formas de negociación y relacionamiento entre vecinos organizados.</li><li>- Principales conflictos y problemas de las organizaciones.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gobierno municipal.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Conocimiento</b> de las autoridades responsables del bienestar del barrio.</li><li>- <b>Valoración</b> de su comportamiento.</li><li>- <b>Sentimientos</b> hacia dichas autoridades. Odio, aceptación, indiferencia.</li><li>- <b>Forma del discurso</b> y construcción del razonamiento con que se argumenta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de posibles espacios de encuentro con autoridades municipales.</li><li>- Identificación de formas de negociación para obtener mejoras en el barrio.</li></ul>

## CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA ESTRUCTURADA

No. de boleta y empresa

--	--

### Datos del entrevistado

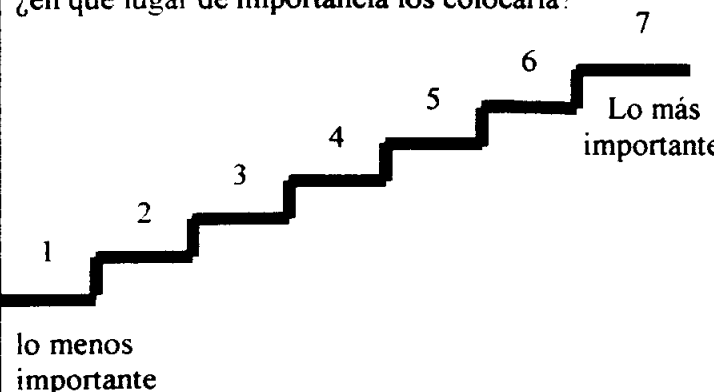
1. Sexo <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M	4. ¿hasta qué nivel estudió? a) ninguno <input type="checkbox"/> b) primaria incompleta <input type="checkbox"/> c) primaria completa <input type="checkbox"/> d) secundaria incompleta <input type="checkbox"/> e) secundaria completa <input type="checkbox"/> f) carrera técnica <input type="checkbox"/>	5. Usted es: a) soltero (a) <input type="checkbox"/> b) casado (a) o unión libre <input type="checkbox"/> c) divorciado (a) separado <input type="checkbox"/> d) viudo (a) <input type="checkbox"/>
2. Edad <input style="width: 50px;" type="text"/>		
3. ¿Dónde nació? Depto..... Prov.....		6. ¿Tiene hijos?, ¿cuántos son? <input style="width: 50px;" type="text"/>
7. Departamento en que trabaja .....		8. Categoría .....
9. Edad a la que comenzó a trabajar <input style="width: 30px;" type="text"/>	10. Antigüedad en la empresa: años <input style="width: 30px;" type="text"/> meses <input style="width: 30px;" type="text"/> actual	

### Familia

11. ¿En qué barrio vive? .....	12. ¿Quiénes viven con usted? .....					
13. ¿Participa en algunas organizaciones vecinales? <span style="float: right;">SI    NO</span>						
14. En cuales: (múltiples opciones) a) Junta vecinal    b) Comité de vigilancia    c) Junta escolar    d) otras .....						
15. Sus padres:    a. ¿Donde nacieron?    b. ¿En qué trabajan y dónde?						
	Departamento	Provincia		Oficio/actividad	Empresa	
Padre			Padre			
Madre			Madre			
16. Qué opina de estas afirmaciones sobre su familia:				De	En	No
<i>Todos en mi familia teníamos los mismos derechos</i>				acuerdo	desacuerdo	sabe
<i>Mi mamá era la única responsable de los hijos</i>				_____	_____	_____
<i>Mi papá era quien mandaba en la casa</i>				_____	_____	_____
<i>En mi familia siempre nos ayudábamos unos a otros</i>				_____	_____	_____
<i>A veces me da vergüenza que mis amigos vean a mis padres</i>				_____	_____	_____
17. ¿de quién cree que heredó su forma de pensar?						
a) madre    b) padre    c) ambos    d) ninguno    e) otro .....						

Si la persona dijo ser casada	Si dijo ser soltera, divorciada o viuda
18. ¿En que año se casó? <input type="text"/>	18. ¿Le gusta su familia como ahora esta? ¿Por qué? .....
19. ¿Por qué se caso? (múltiples opciones) a) por amor b) esperaban un hijo c) sus padres la (lo) obligaron d) por motivos económicos	19. ¿Qué opina de vivir con una pareja? a) es muy importante b) en más o menos importante c) ahora ya casi ni importa en la vida d) Otro .....
20. ¿en que trabaja su esposo/esposa? .....	20. ¿Quiere tener pareja algún día? SI NO
21. Si analiza el matrimonio, usted cree que: a) La vida de las personas que se casan mejora <input type="text"/> mucho <input type="text"/> regular <input type="text"/> poco <input type="text"/> nada b) Las relaciones son igualitarias entre esposos <input type="text"/> mucho <input type="text"/> regular <input type="text"/> poco <input type="text"/> nada c) Los se casan dan toda su vida por su familia <input type="text"/> mucho <input type="text"/> regular <input type="text"/> poco <input type="text"/> nada d) El matrimonio llega a ser una carga <input type="text"/> mucho <input type="text"/> regular <input type="text"/> poco <input type="text"/> nada e) Con el matrimonio el amor se acaba <input type="text"/> mucho <input type="text"/> regular <input type="text"/> poco <input type="text"/> nada	21. Si yo sostengo lo siguiente usted estaría a) Viviendo sin pareja se siente más libre. <input type="text"/> de acuerdo <input type="text"/> en desacuerdo b) En pareja uno se ayuda más en todo. <input type="text"/> de acuerdo <input type="text"/> en desacuerdo c) Los hijos no siempre necesitan del padre/madre <input type="text"/> de acuerdo <input type="text"/> en desacuerdo d) La ayuda económica de la pareja es importante <input type="text"/> de acuerdo <input type="text"/> en desacuerdo e) Cada familia puede ser diferente. <input type="text"/> de acuerdo <input type="text"/> en desacuerdo

➔ Sólo para aquellas que declararon tener hijos (o pasar a la 26):

22. ¿Cuántos hijos le hubiera gustado tener? <input type="text"/>	23. ¿qué hacen actualmente sus hijos? a) estudian b) ayudan en la casa c) trabajan d) otros .....
24. Si piensa en su familia, y la escalera fuera su vida ¿en que lugar de importancia los colocaría? 	25. ¿Qué le gustaría que fueran sus hijos en el futuro? ¿Por qué? ..... ..... ..... ..... .....

<p>26. ¿Quién pone el dinero para el gasto de la casa?</p> <p>a) yo pago todo el gasto</p> <p>b) mi pareja ayuda un poco</p> <p>c) lo compartimos por igual con todos</p> <p>d) mi pareja lo paga todo.</p>	<p>27. ¿Quien hace los quehaceres en la casa?</p> <p>.....</p>												
<p>28. ¿Quién ayuda o la sustituye si hay un contratiempo? .....</p> <p>.....</p>													
<p>29. ¿En la casa se hace algún tipo de trabajo o servicio para la venta?    SI    NO</p>													
<p>30. ¿Quiénes lo hacen y como se organiza el trabajo? .....</p> <p>.....</p>													
<p>31. En su hogar, quien tomaria las siguientes decisiones:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">a) El colegio donde van los hijos</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>b) La compra de un terreno</td> <td></td> </tr> <tr> <td>c) Cuidarse para no tener hijos</td> <td></td> </tr> <tr> <td>d) Hacer una fiesta en la casa</td> <td></td> </tr> <tr> <td>e) Que los hijos trabajen</td> <td></td> </tr> <tr> <td>f) Comprar una radiograbadora</td> <td></td> </tr> </table>	a) El colegio donde van los hijos		b) La compra de un terreno		c) Cuidarse para no tener hijos		d) Hacer una fiesta en la casa		e) Que los hijos trabajen		f) Comprar una radiograbadora		<p>32. Si afirmara estas cosas sobre su familia, usted estaria de acuerdo o en desacuerdo conmigo:</p> <p>a) Hay un solo jefe en la familia y sus decisiones se respetan.</p> <p style="text-align: center;"><u>de acuerdo    en desacuerdo    nos sabe</u></p> <p>b) A veces las decisiones en la casa perjudican a alguien (a la esposa, los abuelos, los hijos)</p> <p style="text-align: center;"><u>de acuerdo    en desacuerdo    nos sabe</u></p> <p>c) A veces los problemas se resuelven a golpes</p> <p style="text-align: center;"><u>de acuerdo    en desacuerdo    nos sabe</u></p> <p>d) Cuando no estoy de acuerdo con algo puedo decirlo y me escuchan</p> <p style="text-align: center;"><u>de acuerdo    en desacuerdo    nos sabe</u></p> <p>e) Hay muchos problemas en la familia y no se conversa casi nunca.</p> <p style="text-align: center;"><u>de acuerdo    en desacuerdo    nos sabe</u></p> <p>f) Los problemas de alguien de la familia son problemas de todos.</p> <p style="text-align: center;"><u>de acuerdo    en desacuerdo    nos sabe</u></p>
a) El colegio donde van los hijos													
b) La compra de un terreno													
c) Cuidarse para no tener hijos													
d) Hacer una fiesta en la casa													
e) Que los hijos trabajen													
f) Comprar una radiograbadora													
<p>33. ¿Puede contarme algunos de sus planes para el futuro de su vida?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>													
<p>34. ¿Puede contarme algunos planes de su familia para el futuro?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>													

### III. Trabajo

35. ¿En que ha trabajado anteriormente?

	Año	oficio	Lugar o empresa
1			
2			
3			
4			

36. ¿Dónde aprendió a hacer su trabajo?

- a) en la familia
- b) en el colegio
- c) en un instituto técnico
- d) en otros trabajos
- e) otros .....

Hablemos a hora de su trabajo actual

37. ¿Sabe quién y en que año creó la empresa? (si respondió si, conteste año y nombre, si respondió no, pase a la 39)

SI NO

38. ¿Cómo lo sabe?

- a) El gerente o supervisor les informó a todos los trabajadores
- b) Hay un folleto que lo explica
- c) Sus compañeros de trabajo se lo contaron
- d) Ud. conoció la empresa desde el inicio
- e) otro (especifique)

39. Le parece que las siguientes frases son V o F:

- a) Todos en la empresa – gerentes y empleados- son como una familia. VERDADERO FALSO
- b) La productividad de la empresa es problema de todos VERDADERO FALSO
- c) Hay y siempre habrá conflictos entre obreros/as y patronos VERDADERO FALSO
- d) Si le va bien a la empresa, le va bien al trabajador VERDADERO FALSO

40. ¿Qué tipo de contrato tiene?

¿Por qué?

- a) de planta b) a destajo c) temporal d) contrato por obra .....

41. ¿ Quiénes tiene ese tipo de contrato en la empresa?

- a) Todos b) la mayoría c) muy pocos d) sólo Ud.

42. ¿Cómo le pagan?

Forma: a) sueldo fijo b) variable según la producción c) otro .....

Tiempo: a) diario b) semanal c) quincenal d) mensual e) irregular, con adelantos y arreglos.

43. ¿Le han otorgado adelantos o préstamos en la empresa alguna vez?

SI NO

44. ¿Cuál es su horario de trabajo usual?

-----

45. ¿Cumple horas extras y turnos? (si responde No, a 48)

horas extras SI NO / turnos SI NO

46. ¿le pagan extra cuando los hace?

SI NO

47. ¿Está de acuerdo con las h. extras y turnos o son injustas?

-----

<p>48. Para lograr un ascenso, ¿que se debe hacer?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>49. ¿Cuál es el puesto máximo alcanzado por un obrero que le ha ido muy bien en su trabajo?</p> <p>.....</p>																									
<p>50. Si la empresa quiere decir algo a los trabajadores, ¿cómo lo hace? (múltiples opciones)</p> <p>a) manda nota escrita   b) pega un cartel   c) lo dice el supervisor   d) otro .....</p>																										
<p>51. Los supervisores de planta:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">siempre</td> <td style="text-align: center;">algunas veces</td> <td style="text-align: center;">rara vez</td> <td style="text-align: center;">nunca</td> </tr> <tr> <td>a) gritan enfrente de todos cuando uno se equivoca</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td>b) lo llama aparte y le explica que está mal</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td>c) Lo llama por apodos o dice que es un burro o estúpido</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td>d) señala los errores frente a todos, pero sin subir la voz</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> </table>			siempre	algunas veces	rara vez	nunca	a) gritan enfrente de todos cuando uno se equivoca	_____	_____	_____	_____	b) lo llama aparte y le explica que está mal	_____	_____	_____	_____	c) Lo llama por apodos o dice que es un burro o estúpido	_____	_____	_____	_____	d) señala los errores frente a todos, pero sin subir la voz	_____	_____	_____	_____
	siempre	algunas veces	rara vez	nunca																						
a) gritan enfrente de todos cuando uno se equivoca	_____	_____	_____	_____																						
b) lo llama aparte y le explica que está mal	_____	_____	_____	_____																						
c) Lo llama por apodos o dice que es un burro o estúpido	_____	_____	_____	_____																						
d) señala los errores frente a todos, pero sin subir la voz	_____	_____	_____	_____																						
<p>52. A usted o a otros trabajador, alguna vez un supervisor le:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>- da empujones</td> <td style="text-align: center;">SI</td> <td style="text-align: center;">NO</td> </tr> <tr> <td>- lo golpean</td> <td style="text-align: center;">SI</td> <td style="text-align: center;">NO</td> </tr> <tr> <td>- le jalan el pelo</td> <td style="text-align: center;">SI</td> <td style="text-align: center;">NO</td> </tr> <tr> <td>- le tiran la oreja</td> <td style="text-align: center;">SI</td> <td style="text-align: center;">NO</td> </tr> <tr> <td>- otro .....</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	- da empujones	SI	NO	- lo golpean	SI	NO	- le jalan el pelo	SI	NO	- le tiran la oreja	SI	NO	- otro .....			<p>53. Cuando un supervisor maltrata a algún compañero de trabajo, usted cree que los otros compañeros:</p> <p>a) se alegran porque se lo merece</p> <p>b) se entristecen pero no dicen nada</p> <p>c) no les importa</p> <p>d) se enojan mucho y se desquitan de alguna manera (por ejemplo hacen mal el trabajo)</p> <p>e) a veces se enojan un poco, a veces ni les importa.</p>										
- da empujones	SI	NO																								
- lo golpean	SI	NO																								
- le jalan el pelo	SI	NO																								
- le tiran la oreja	SI	NO																								
- otro .....																										
<p>54. Usted cree que el trabajo en su empresa es:</p> <p>a) muy intenso, termina el día muy cansado</p> <p>b) más o menos, no es muy duro.</p> <p>c) Es muy liviano, a veces se aburre</p> <p>d) Muy desigual, hay temporadas altas y bajas.</p>	<p>55. ¿Usted cree que hay alguna forma en que los trabajadores evitan que el trabajo aumente mucho? ¿cómo?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>																									
<p>56. ¿Cómo son las relaciones entre los trabajadores de su empresa?</p> <p>a) Muy malas</p> <p>b) Malas</p> <p>c) Regulares</p> <p>d) Buenas</p> <p>e) Muy buenas</p>	<p>57. Con que frases esta de acuerdo o en desacuerdo:</p> <p>a) Los supervisores son indispensables para la producción</p> <p style="text-align: center;">ACUERDO    DESACUERDO</p> <p>b) Los superv. saben poco, más saben los trabajadores</p> <p style="text-align: center;">ACUERDO    DESACUERDO</p> <p>c) Los supervisores están allí para explotarnos más.</p> <p style="text-align: center;">ACUERDO    DESACUERDO</p>																									



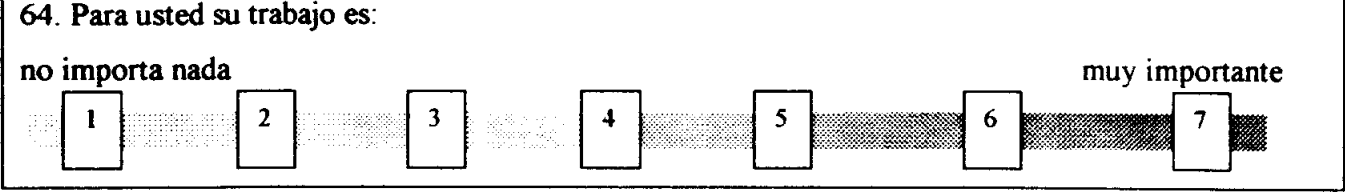
58. En su empresa, hay círculos de calidad o algún grupo donde los obreros discuten problemas de producción con sus supervisores **SI NO**

59. ¿Qué opina de ellos? .....

60. Si un trabajador se cansa o se enoja mucho, ¿qué hace? (múltiples opciones):  
a) renuncia  
b) falta sin aviso  
c) se va a tomar con sus amigos y se olvida  
d) rompe alguna máquina o arruina el material  
e) no puede hacer nada, se aguanta  
e) otro .....

61. Sabe de alguien en la empresa que haga lo siguiente:  
a) tome alcohol en horas de trabajo  
b) use alguna droga en horas de trabajo.  
c) robe algún material o herramienta  
d) moleste sexualmente a compañeras de trabajo.  
e) otro comportamiento negativo  
.....

62. ¿Usted cree que los trabajadores y supervisores se pone de acuerdo en secreto sobre temas del trabajo? .....



**IV. sindicato**

Ahora, ¿podemos hablar del sindicato de su empresa actual?  
65. Cómo deberían ser las relaciones del sindicato con:

	De alianza	De conflicto	No conoce
a) Central Obrera Boliviana			
b) Central Obrera Departamental			
c) Confed. de Empresarios Privados			
d) Federación de Fabriles			
e) Fed. Trabajadores del Magisterio			
g) Confederación de Transportistas			
h) Ministerio de Trabajo			

66. Me puede decir el nombre del dirigente máximo de:

Central Obrera Boliviana
Central obrera departamental
Federación de Fabriles
El sindicato de tu empresa
Confederación de Fabriles
Ministerio de Trabajo

67. ¿Cuándo y cómo nace el sindicato de su empresa? ..... .....	
68. ¿Conoce los estatutos del sindicato? a) SI b) NO c) MAS O MENOS	69. ¿Quién cree que manda en el sindicato ahora? .....
70. Nombre las tres principales demandas del sindicato en los últimos años ..... ..... .....	71. ¿Cuál cree que es la principal función del sindicato? a) Mejorar los salarios y condiciones de trabajo SI NO b) Meterse en política SI NO c) Hacer paros y huelgas SI NO d) Ayudar en la vida diaria de los trabajadores SI NO e) Luchar por el socialismo SI NO
72. ¿Cómo se elige al líder de su sindicato? .....	
73. ¿Cómo son las elecciones? a) arregladas b) democráticas c) sólo unos cuantos participan d) no sabe, nunca participó.	74. ¿Hay alguien que compita contra el actual dirigente? SI NO (Si responde SI) Especifique el nombre o corriente .....
75. Dígame si estas afirmaciones son falsas o verdaderas:	
a) El sindicato nos defiende contra el abuso de los patrones	VERDADERO FALSO
b) Mi sindicato es democrático, cualquiera puede ser líder	VERDADERO FALSO
c) Hay que saber muy bien la Ley y otras cosas para ser líder	VERDADERO FALSO
d) Al líder actual se le han subido los humos.	VERDADERO FALSO
e) Hay constante comunicación entre bases y dirigencias	VERDADERO FALSO
76. ¿Puede decirme tres de las principales actividades diarias del líder de su sindicato? 1. .... 2. .... 3. ....	
77. ¿Ha tenido usted o ha sabido de alguien que tenga problemas con el sindicato? SI NO Si responde SI, especifique cual .....	
78. ¿Cómo se solucionó? .....	

79. ¿Participa en comisiones de su sindicato? SI NO	80. En cual y qué hacen .....
--	-------------------------------

81. Conteste afirmativa o negativamente:

- |   |       |
|---|-------|
| - ¿participa en asambleas?  | SI NO |
| - ¿los trabajadores se expresan con libertad en esas asambleas?         | SI NO |
| - ¿las decisiones importantes siempre se consultan en asambleas?        | SI NO |
| - ¿cree que alguien manipula las asambleas?                             | SI NO |
| - ¿Cree que se debe declarar huelga cuando hay problemas en la empresa? | SI NO |
| - ¿Cree que hay que hacer huelga para apoyar a otros sindicatos?        | SI NO |

82. ¿Los trabajadores se reúnen fuera de la empresa? (ejemplifique, en fiestas, para jugar fútbol, para charlas, etc.) Explique dónde y cuándo .....

83. Como califica las formas tradicionales de protesta (huelgas, paros, movilizaciones)

- a) Ya nadie hace caso de eso
- b) Son útiles para mostrar nuestra unión
- d) Perjudican la producción y por tanto empeoran los salarios
- e) Mejoran las condiciones de vida de los trabajadores.

## V. Partido político

84. ¿Milita en un partido político? SI NO (si responde No, termina la entrevista)

¿Por qué? .....

85. ¿Qué partido es?

86. ¿Por qué milita, que cree que gana con ello?

87. ¿Cómo participa? ( respuesta múltiple)

- a) asiste a las oficinas del partido regularmente
- b) asiste a las convenciones
- c) es miembro de una comisión
- d) apoya en acciones de propaganda en las calles
- e) apoya pero sólo en periodos electorales
- f) se postula para cargos de elección en el partido

88. ¿Ha tenido alguna experiencia como dirigente del partido? SI NO

Si responde si, cuando y en que puesto

.....

.....

OBSERVACIONES EN LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA

.....

.....

# GUIÓN PARA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD A INFORMANTES CALIFICADOS: OBREROS Y OBRERAS

## I. Datos del entrevistado

Nombre..... No. Boleta .....

Dirección del domicilio .....

Número de visitas realizadas ..... Fechas de la entrevista .....

Duración de la entrevista 1ra..... 2da .....

3ra..... 4ta .....

## II. Historia de vida y transiciones familiares

### 1. *Familia de origen*

Hábleme de cuando era niño(a) y adolescente, ¿con quien vivía? ¿cómo era el trato con usted en su casa? ¿cómo se llevaban su padre y su madre? ¿y sus hermanos?. Usualmente ¿se continúan viendo? ¿se ayudan unos a otros?, explique como.

### 2. *El padre y la madre*

¿Cómo eran sus padres?, hábleme de ellos: ¿en que trabajaban? ¿eran buenos trabajos? ¿considera que lo educaron bien? ¿eran buenos padres? ¿quién mandaba en la casa? ¿por qué? ¿qué problemas había en la familia?

### 3. *Formación y capacitación*

Cuénteme sobre su colegio, ¿cuál era? ¿terminó sus estudios? ¿por qué? ¿cree que fue de utilidad lo que aprendió?

### 4. *Si es soltera (si aplica)*

¿Cómo es su familia actual? ¿le gusta como está? ¿piensa formar pareja más adelante?

### 5. *Matrimonio (si aplica)*

Hábleme ahora sobre su matrimonio, ¿por qué se caso?. Hábleme de su esposa (so) ¿en que trabaja? ¿es una buena esposa (marido)? ¿por qué? ¿qué esperaba al casarse? ¿se cumplieron sus expectativas? ¿por qué? ¿cuáles cree son los problemas del matrimonio? ¿qué cosas buenas hay en el matrimonio?

### 6. *Divorcio (si aplica)*

¿Por qué se separó?, ¿qué relación mantiene con su ex esposa (esposo)? ¿piensa volver a formar pareja?

### 7. *Hijos (si aplica)*

Hábleme de sus hijos ¿le parecen que son muy importantes para usted? ¿qué haría si no tuviera hijos? ¿son buenos hijos? ¿qué le gustaría para el futuro de sus hijos?.

**8. Sobre su vivienda y barrio**

¿Le gusta el lugar donde viven? ¿por qué? ¿cómo son sus vecinos?. Hábleme de las organizaciones de su barrio (si aplica) ¿por qué participa (o no)?

**9. Organización del hogar.**

Cuénteme como se organizan en su casa, ¿quién aporta con el dinero? ¿eso es lo correcto? ¿quién hace las labores de casa? ¿le parece que debe ser así? ¿quién cree que trabaja más?. (si producen algo para la venta en la casa) ¿quién administra el trabajo productivo que se hace en la casa? ¿cómo se organiza, quien le ayuda? ¿quién cree que manda en su casa? ¿en que temas? ¿por qué? ¿cuáles son los problemas más comunes entre ustedes?

**10. Evaluación de vida y planes futuros**

¿Cree que ha tenido una buena vida? ¿está contento (a) con su familia? ¿por qué? ¿qué hubiese cambiado si pudiera hacerlo? ¿qué piensa para el futuro? ¿qué quiere hacer más adelante?

### **III. Trabajo**

Ahora hablemos de su trabajo y sus opiniones sobre la empresa.

**11. Concepciones sobre al empresa**

Qué opina de su empresa, ¿le gusta trabajar allí? ¿por qué? ¿qué opina del comportamiento de los dueños/gerente? ¿en esta empresa explotan? ¿cree que es una empresa con futuro? ¿qué opinan sus compañeros?

**12. Discurso corporativo**

Cuando los jefes hablan de la empresa, ¿qué dicen? ¿ustedes los trabajadores, por qué creen que lo dicen? ¿les creen? ¿creen que los jefes valoran a los trabajadores? ¿por qué?

Ahora quisiera saber más sobre los trabajadores en la empresa

**13. Formas de contratación en la empresa**

¿Como lo contrataron? ¿quién le ayudó a entrar en la empresa? La forma de su contrato ¿es buena? ¿cómo son los otros contratos de obreros? ¿son buenos? ¿qué piensan sobre esto sus otros compañeros?

**14. Formas de pago**

¿Le conviene la forma como le pagan? ¿es suficiente su salarió? ¿por qué? ¿cómo pagan a los otros compañeros? (si es de distinta forma) ¿por qué? ¿están mejor o peor que usted? ¿qué piensan sobre esto sus otros compañeros?

**15. Ascensos**

¿Cómo se asciende en esta empresa? ¿piensa que usted podría alcanzar el puesto de supervisor? ¿y de jefe de piso? ¿por qué?

**16. Control y supervisión**

¿Como se llevan con los supervisores? ¿cómo es el trato con los trabajadores? ¿los trabajadores, creen que es correcto lo que hace? ¿ustedes creen que es la mejor o la única forma de controlar el trabajo? ¿qué haría usted si lo nombran supervisor? ¿ha presenciado alguna vez el maltrato a algún compañero? Cuénteme como fue.

**17. Sanciones de supervisores a obreros**

Hábleme de las sanciones que reciben quienes realizan mal el trabajo, o no tienen interés, o son muy lentos. ¿cuáles son las más comunes? ¿cómo se siente cuando le toca a usted un castigo?, ¿qué siente cuando a algún compañero lo castigan? ¿Qué cree que opinen sus otros compañeros?

**18. Participación obrera en la producción**

¿Los obreros (as) opinan sobre como producir? ¿los toman en cuenta cuando hay problemas? ¿Ha oído hablar de los grupos de discusión o los círculos de calidad? ¿se aplican en su empresa? ¿qué opina sobre ellos? ¿qué piensan sobre esto sus otros compañeros?

**19. Concepciones sobre el trabajo en la empresa**

Algunos se quejan del trato de los jefes, ¿qué opina usted? ¿qué piensan sobre esto sus otros compañeros? ¿cuáles cree que son los problemas más graves de la empresa? En general, ¿cree que los trabajadores piensan parecido unos a otros o cada uno es muy diferente y casi no se ponen de acuerdo?

**20. Formas de resistencia de los obreros/as**

Cuénteme como se trabaja en esta fábrica ¿a gusto? ¿los trabajadores son compañeros, amigos, solidarios? ¿por qué?

Hábleme de su trabajo, ¿es muy cansado? ¿aburrido? ¿qué hace cuando lo presionan para trabajar más rápido, ¿cumple? ¿qué piensan sobre esto sus otros compañeros?

¿Hay muchas peleas entre trabajadores? ¿por qué se pelean? ¿cómo lo solucionan?

A veces se ponen de acuerdo para bajar el ritmo de trabajo ¿cómo?

Se que a veces hay problemas por faltas sin justificación, o renuncias muy seguidas, o porque toman aquí en la fábrica, ¿me puede hablar sobre esto?

Sabe de alguien que robe o arruine las máquinas intencionalmente, ¿cómo lo hace? ¿por qué?

**21. Aspectos generales de la cultura obrera**

¿Cree que las personas que trabajan en fábricas tienen la misma forma de vivir? ¿me puede dar algunos ejemplos de cosas que hacen? Algunos dicen que todos los obreros(as) piensan igual, ¿es cierto? ¿por qué?

Si no fuera obrero ¿qué le gustaría hacer? ¿cree que ser obrero fabril es un buen trabajo? ¿por qué? ¿quisiera que sus hijos fueran fabriles? ¿por qué?

**22. Formas de negociación para producir**

A pesar de los problemas, hay producción ¿no?

¿Me puede hablar de cómo se ponen de acuerdo los supervisores y ustedes los obreros para la producción? ¿qué cosas cree que ellos toleran y aceptan aunque saben que no se debe hacer? ¿qué cosas ustedes aceptan? Por ejemplo, cuénteme alguna vez en que se pusieron de

acuerdo. ¿Cree que hay reglas no escritas de cómo trabajar que todos respetan? Cuénteme sobre ellas. Si alguno no cumple con eso, ¿qué cree usted que pase?

## **IV. sindicato**

Ahora, ¿podemos hablar del sindicato?

### **23. Organizaciones externas al sindicato**

- Qué opina de la
  - COB
  - COD
  - Confederación de Fabriles
  - La Confederación de Empresarios Privados
  - El Gobierno
  - El Ministerio de Trabajo

### **24. Historia del sindicato de la empresa**

Cuénteme la historia de su sindicato. ¿quién lo formó? ¿cuándo? ¿quiénes se opusieron? ¿cuáles fueron las principales reivindicaciones que se consiguieron? sin sindicato, ¿se habrían logrado? ¿qué piensan sobre esto sus otros compañeros?

### **25. Normas institucionales y organización formal del sindicato**

Hábleme de los estatutos del sindicato, ¿son buenos? ¿son justos? ¿cómo se organiza el sindicato? ¿quienes componen el comité ejecutivo? ¿son buenos líderes? ¿qué piensan sobre esto sus otros compañeros? ¿qué hace cada una de las carteras? ¿ustedes los trabajadores de base, creen que es una buena forma de organización? ¿qué se podría mejorar?

### **26. Organización real del sindicato**

¿Quién usted cree que maneja el sindicato? ¿por qué? ¿es buen líder? ¿cree que la gente lo apoya? ¿por qué? ¿trata bien a la gente? ¿qué hace a favor de los trabajadores? ¿Cree sinceramente que el sindicato es útil? Si le dijeran que la empresa quiere cerrar el sindicato, ¿qué opinaría? ¿qué piensan sobre esto sus otros compañeros? Hábleme de los problemas de su sindicato, ¿quién tiene la culpa de eso? ¿cómo cree que se deben solucionar?

### **27. Dinámica cotidiana del sindicato**

Describame un día común en el sindicato, que hace la gente, de que se ocupan los líderes. ¿ustedes los de base están de acuerdo en que se haga eso? ¿qué haría usted? Cuales fueron las demandas del sindicato en la última reunión con la empresa. ¿estuvieron todos los trabajadores de acuerdo con el pliego? ¿cómo se resolvió? ¿le parece que se manejó bien? ¿qué hubiera hecho usted?

### **28. Procesos de elecciones**

¿Cómo son las elecciones en el sindicato?, ¿son justas? ¿son limpias? ¿hay grupos en oposición que compiten? ¿todos tienen oportunidad? ¿cree que sus compañeros piensen igual

a usted?. Cuénteme su experiencia en las últimas elecciones, ¿quién ganó? ¿cómo lo logró?  
¿Usted aceptaría ser candidato? ¿por qué?

**29. Liderazgo del secretario ejecutivo y el Comité**

¿Qué opina del actual líder? ¿ganó su puesto justamente? ¿cómo trata a la gente? ¿de que se ocupa? ¿le interesan los problemas de las bases? ¿hay comunicación? ¿cómo se comunican con el?

¿Conoce alguna gente que no lo quiere? ¿por qué lo critican más?

Las personas del comité ejecutivo y de las comisiones, ¿tiene un buen comportamiento? ¿el secretario sabe de todo? ¿qué hace si se entera que algo está mal? Si usted tuviera algún problema en la empresa ¿a quien recurriría?

¿Ha habido alguna vez problemas con el secretario ejecutivo? (con este o con anteriores).

¿cuáles son los problemas más comunes? ¿cómo se solucionan? Cuénteme un ejemplo.

¿Sinceramente cree que el secretario ejecutivo obedece los intereses de las bases?

**30. Participación de las bases en el sindicato**

¿Cómo participan las base en las decisiones del sindicato?

Hábleme de las reuniones de comisiones, usted ¿ha participado alguna vez? ¿cómo se toman las decisiones? ¿esta bien? ¿cómo podría mejorar?

Cuénteme sobre la última asamblea, ¿para que sirvió? ¿los líderes escuchan a las bases?

¿quién cree que controla la asamblea? ¿le parece correcto? ¿usted siempre asiste a las asambleas? ¿por qué? ¿qué cree que opinen sus compañeros sobre esto?

**31. Dinámicas no cotidianas.**

¿Que opinan los trabajadores de las huelgas? ¿son necesarias? ¿quién pierde con las huelgas?

¿Qué opinan de las marchas? ¿quién gana con las marchas? ¿se consiguen objetivos o son simplemente para fortalecer la unión de los trabajadores? ¿usted participa en las marchas? ¿cómo se siente cuando participa? ¿le gustan?

¿Qué formas de protesta más tiene los obreros? ¿qué opina de ellas? ¿cree que pueden haber otras?

**V. Partido político**

¿Me puede hablar de su partido político? (sólo si en la encuesta se declara militante)

**32. Organización interna del partido**

¿Por qué eligió militar en el .....? ¿qué opina de su principal líder político? ¿por qué lo admira o sigue? ¿cree que si llega a la presidencia, usted se beneficia? ¿por qué? ¿quién cree que maneja su partido? ¿es correcto? ¿por qué?

**33. Elecciones internas en el partido**

¿cómo se desarrollan las elecciones internas en su partido? ¿son transparentes? ¿justas?

¿Quienes compiten por el liderazgo? ¿tiene posibilidades de ganar? ¿por qué?



**34. Historia y programa del partido**

Hábleme de la historia de su partido. ¿cómo la conoce? ¿le parece que es una historia de la cual su partido debe estar orgulloso? ¿por qué?

Hábleme de las propuestas de su partido en las anteriores elecciones. Sinceramente, ¿cree que si llega a ser gobierno, las cumpla?

**35. Liderazgo del partido**

Con quien de su partido usted tiene más relación (nombre y cargo) ¿por qué?

Si el jefe del partido se retira, ¿quién cree que debería ser el nuevo jefe?

El jefe actual ¿cómo trata a la gente de su partido? ¿le parece correcto? ¿por qué?

Si su jefe le pide que deje su trabajo y se dedique sólo al partido, ¿usted aceptaría?

**36. Vida cotidiana en el partido**

Cuénteme un día normal en las oficinas del partido, que hace la gente, que hacen los líderes, que haría usted.

Hábleme del trabajo de las comisiones, ¿ha participado en alguna? ¿qué hacen? ¿cómo es el trato entre los compañeros? ¿cómo se solucionan los problemas?

Hábleme de la última convención, ¿usted participó? ¿quiénes participaron? ¿quiénes manejan el partido? ¿cómo lo hacen?

Cuénteme qué hizo usted en su partido las pasadas elecciones, ¿cómo ayudó? ¿le pareció que fueron justas? ¿fue un trabajo muy duro? ¿por qué lo hace?

ESO ES TODO LO QUE QUERÍA PREGUNTARLE,  
MUCHAS GRACIAS POR SU AYUDA.

## Guión de observación de Asamblea General

Fecha \_\_\_\_\_  
Lugar \_\_\_\_\_  
Sindicato \_\_\_\_\_  
Hora de inicio \_\_\_\_\_  
Hora de término \_\_\_\_\_

1. Actitud y aspecto de los trabajadores al entrar a la asamblea (vestido, edad aproximada, conversaciones). Quienes asisten, quienes se abstienen, quienes se retiran temprano.
2. Registrar si existe control de los asistentes al momento de entrar al lugar en el que se desarrolla la asamblea. Cómo se realiza, si existe una lista previa.
3. Descripción del estrado y del local.
4. Composición de la mesa que preside la asamblea (género), distinguir a presidente y miembros del Comité ejecutivo (CE), así como a otros personajes.
5. Describir el carácter y cómo se inicia la asamblea.
6. Registrar cómo se constituye la orden del día, quien la propone. Distinguir si se incorporan más temas o se respeta el orden.
7. Registrar si hay provocadores en la asamblea.
8. Registrar cómo se desenvuelve la asamblea en términos de debate (lista de oradores; uso del micrófono; toma de acuerdos).
9. Registrar cuáles son las iniciativas del CE en la asamblea.

10. Registrar la reacción de la asamblea hacia esas iniciativas.
11. Registrar las propuestas que surjan desde la asamblea.
12. Ubicar los grupos de oposición en la asamblea.
13. Describir los estados de ánimo de la asamblea, tanto como del CE (exclamaciones colectivas; risas; protesta; chiflidos; abucheos).
14. Ubicar si hay información por "carteras".
15. Ubicar si hay vigilancia a lo largo de la asamblea.
16. Tratar de rescatar párrafos textuales de intervenciones del CE, así como del público en general.
17. Describir discusiones en la asamblea.
18. Ubicar el mecanismo de toma de acuerdos colectivos.
19. Ubicar quien y cómo da por concluida la asamblea.
20. Describir cómo se retiran los trabajadores de la asamblea.
21. Describir las actitudes al salir de los miembros del Comité Ejecutivo.
22. Momentos posteriores, recoger y gravar impresiones del público y del Comité Ejecutivo sobre el desarrollo de la asamblea.

## Guión de observación de Elecciones

Fecha \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_

Sindicato \_\_\_\_\_

Hora de inicio \_\_\_\_\_

Hora de término \_\_\_\_\_

1. Describir la actitud de los trabajadores al entrar a la asamblea electoral.
2. Describir el interior del local así como el estrado.
3. Describir el tipo de control que se ejerce al ingreso y el momento de la votación (determinar si existe algún patrón).
4. Describir la propaganda electoral (mantas, carteles, otros distintivos).
5. Ubicar quien/es preside/n la asamblea electoral.
6. Reseñar el inicio de la asamblea electoral.
7. Rescatar las formas de usos y costumbres de la asamblea electoral. (normas, desarrollo de la elección, quienes tiene la palabra, etc.)
8. Definir la forma en que se vota (secreto, con papeleta, por aclamación, levantando las manos).
9. Ubicar cómo se vota (por planillas o por puestos).
10. Ubicar si hay presencia de miembros de la Confederación de fabriles o de la COD. Otros observadores.

11. Atención a la conducción verbal de la votación (si se induce el voto o no).

12. Describir el recuento, quien lo efectúa, cuando, quien proclama al ganador. Describir cómo se van dando los resultados a todo el sindicato. ¿Se levantan actas?

13. Describir la respuesta de la asamblea ante los resultados.

14. Describir si hubo inconformidades a lo largo de la asamblea electoral y por qué. Quienes la manifestaron y cómo se resolvieron.

15. Quién y cómo da por concluida la asamblea electoral.

16. Ubicar cómo se retiran los trabajadores de la asamblea electoral (estado de ánimo). Distinguir quienes festejan, quienes se retiran como perdedores.

17. Describir el ambiente que hay entre ganadores y perdedores.

18. Describir el lugar de celebración de los ganadores, ambiente de la celebración (Si se come, que bebidas se consumen, si se embriagan, etc.).

19. Reseñar conversaciones entre trabajadores.

20. Ubicar líderes formales e informales y su relación (entre ellos y con los demás asistentes).

21. Describir el final de la celebración y la hora a la que concluye.

## Guión de observación de locales sindicales y vida cotidiana del sindicato

Fecha \_\_\_\_\_  
Lugar \_\_\_\_\_  
Sindicato \_\_\_\_\_  
Hora \_\_\_\_\_

1. Ubicación exacta del local sindical. Indicar si es un espacio compartido con otros sindicatos.
2. Horarios en que se atiende a los miembros de base.
3. Aspecto general del local sindical. Calcular aproximadamente tamaño del espacio.
4. Ubicar si hay vigilancia. Describir el aspecto del o los vigilante/s.
5. Describir el mobiliario; afiches, adornos, carteles, equipo de computo o máquinas de escribir (si hay), retratos o fotografías, estantes y libros.
6. Describir al personal de oficina, en especial a las secretarias (si hay).
7. Describir el tipo de atención al visitante.
8. Describir si hay gente esperando su turno para hablar con el secretario general o con algún otro miembro del C.E.
9. Tratar de reseñar sus conversaciones.
10. Describir la oficina del líder o secretario general.

11. Describir el ambiente del local (reuniones; accionar de activistas; etc.)
12. Describir el aspecto general de los miembros del Comité Ejecutivo, en particular el tipo de vestido y las joyas que porten.
13. Describir al Secretario General.
14. Describir cómo se relaciona con los presentes el Secretario General.
15. Describir las pláticas de los presentes.
16. Ubicar peticiones de grupos de trabajadores presentes.
17. Reseñar conversaciones entre el personal secretarial.
18. Reseñar en detalle las otras posibles actividades que se realizan.

## Guión de observación de trabajo de comisiones y del Comité Ejecutivo

Fecha y hora \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_

Sindicato \_\_\_\_\_

1. Describir el lugar donde se lleva a cabo la reunión.
2. Composición del C.E. y comisiones (género).
3. Describir el ambiente previo a la reunión.
4. Ubicar grupos o "bloques", previos a la reunión.
5. Describir cómo da inicio la reunión y quién la preside.
6. Rescatar el "orden del día" de la reunión. Temas que surgen aunque no estén programados.
7. Rescatar cómo se van desahogando los puntos del "orden del día".
8. Ubicar los mecanismos de toma de decisiones. Si se vota o no.
9. Ubicar las posibles discrepancias entre comisiones y el C.E.
10. Rescatar si se ha revisado el cumplimiento de acuerdos anteriores.
11. Describir las bromas e ironías.
12. Atención especial a los cambios de posiciones espaciales durante la reunión.

13. Ver si se levantó acta o minuta de acuerdos. Ver si los delegados o miembros del C.E. tomaron nota.
14. Describir a la persona que haya presidido la reunión.
15. Describir los momentos de tensión, discusión y persuasión.
16. Describir los momentos en que se dan imposiciones.
17. Ubicar líderes (líderesas) de opinión (formales o informales).
18. Rescatar partes de diálogos y conversaciones.
19. Describir el fin de la reunión.
20. Estados de ánimo después de las reuniones, amistosas, tensas, o conflictivas.
21. Describir la formación de grupos posteriores a la reunión.

## Guión de observación de manifestaciones

Lugar de observación \_\_\_\_\_

Fecha y hora \_\_\_\_\_

Motivo de la manifestación \_\_\_\_\_

Convocatoria emitida por \_\_\_\_\_

Sindicato que participa \_\_\_\_\_

1. Describir el lugar de concentración del sindicato (si se reunieron antes, en que lugar, como llegaron a la concentración).
2. Ubicar si desfilan otros sindicatos o centrales sindicales, nombrarlas.
3. Describir el orden en que desfilan los sindicatos, si eso implica jerarquías o antigüedad, etc.
4. Describir el ambiente de la concentración, slogans, porras, burlas, ironías, insultos.
5. Distribución de pancartas, cohetes, megáfonos, etc.
6. Anotar los lemas de las mantas que llevan así como los slogans que se vitorean.
7. Describir la marcha y el desarrollo de la manifestación. Poner atención en los incidentes, internos y externos a la marcha.
8. Describir los motivos de bromas y festejo.
9. Los motivos de enojo o riña.

10. Ubicar quienes encabezan la marcha, quienes se colocan atrás, etc. quienes vocean las consignas.
11. Ubicar si hay vigilancia de los contingentes.
12. Describir el vestido de los manifestantes.
13. Anotar el ambiente de los contingentes al llegar al punto final de la manifestación.
14. Reseñar los actos simbólicos que se realizan en la reunión final. Rescatar partes de sus discursos.
15. Describir el estado de ánimo de los manifestantes a lo hora del mitin. De que temas hablan.
16. Observar si se distribuye alimento o bebida en algún punto de la marcha.
17. Observar si se reparten fichas de control de asistencia a la marcha.
18. Describir cómo se retiran los manifestantes del punto de concentración.
19. Describir las actividades posteriores a la manifestación, si las hay.
20. Recoger impresiones de los participantes, utilidad de la marcha, sentimientos que les despiertan, etc.

## Guión de observación: huelga o paro de labores

Lugar \_\_\_\_\_  
Hora \_\_\_\_\_  
Motivo de la huelga \_\_\_\_\_  
Sindicato \_\_\_\_\_

1. Describir el lugar de la huelga: dónde está instalado el "piquete"; cuánta gente hay en el lugar; ambiente general; si hay banderas de huelga o no; si hay vigilancia o no; cómo está compuesto el grupo (hombres, mujeres; edades, etc.).
2. Describir la infraestructura del lugar: si hay tienda de campaña; con qué tipo de mobiliario cuentan; si tiene alumbrado o no; si hay aparato de sonido; qué música se oye, etc. Si hay implementos para cocinar; vehículos; etc.
3. Ubicar la "jerarquía" de los trabajadores en huelga o en paro: si son trabajadores de base; si hay delegados sindicales; si hay miembros del comité ejecutivo, etc.
4. Describir el ambiente entre los trabajadores en huelga o en paro. Si hay alguien que ordena y manda. Qué indicaciones da. Si hay alegría, determinación, militancia o no. Si hay bromas entre los integrantes del grupo, o no.
5. Ubicar cuáles son los canales organizativos hacia el sindicato: comunicación verbal; periódico sindical; hojas volantes, etc. Ubicar cómo reciben la información los trabajadores. Qué actitud toman los miembros del sindicato en huelga o en paro. Ver si hay disciplina o no, etc.

6. Ubicar qué tipo de actividades se organizan: brigadas, volanteo, compra de alimentos, "boteo" y en donde se lleva a cabo. Cómo se organizan.
7. Describir el momento de la toma de alimentos en el lugar: quién hace los alimentos; quien los sirve; cuantos y quienes toman alimentos; quienes lavan los utensilios, etc.
8. Describir las pláticas informales de los trabajadores. De qué hablan. Cómo se refieren a la huelga o paro. Qué leen.
9. Describir el lugar de la huelga o paro en la noche. Cuantos y quienes duermen en el lugar. Cómo se alumbran. Si se efectúan reuniones de balance o de discusión política. Si hay alcoholización.
10. Ubicar las manifestaciones de solidaridad externa que se den. De dónde vienen, son trabajadores, estudiantes, etc. Qué tipo de solidaridad llevan. Si hay mitines conjuntos, marchas, etc.
11. Realizar un seguimiento de las actividades de la Comisión Negociadora de la huelga o paro. Quiénes la conforman. Cuándo y donde se reúne. Pliego petitorio. Dinámica de las negociaciones con la empresa. Acuerdo final.
12. Describir el fin de la huelga o paro en el lugar que se observa. Describir la asamblea en la que se acuerda el fin de la huelga o paro. Observar el estado de ánimo de los huelguistas o paristas. En qué condiciones se termina el movimiento (triumfo, derrota).
13. Ubicar la percepción de los participantes en el movimiento con respecto al sindicato, la empresa y el Estado.

## **Anexo 2**

### **Perfil de las empresas**

---

#### **Kimberly Bolivia**

Kimberly Clark es una de las empresas norteamericanas trasnacionales más importantes del mundo<sup>1</sup>, dedicada a la manufactura y comercialización de productos de consumo masivo para la higiene personal, limpieza y comunicación escrita. Sus principales productos son papel higiénico, pañuelos desechables, servilletas de papel, toallas femeninas, y una línea de escritorio de cuadernos, libretas de notas, carpetas de resorte, cartulinas, papel bond, etc. Sus principales marcas a nivel internacional son Kleenex, Scott, Kotex, Pétalo, Scribe, Huggies, entre otras.

Esta empresa trasnacional se inicia 1907 como una pequeña fábrica de Filadelfia con el nombre de Scott Paper. Uno de sus orgullos es haber sido la primera fábrica de papel higiénico en Norteamérica, así como haber inventado los pañuelos desechables.

La trasnacional norteamericana tiene 156 plantas productoras en 41 países, lo que le ha permitido vender sus productos en 150 naciones. Actualmente percibe ingresos anuales por 13 billones de dólares. En la actualidad, sus plantas productoras se distribuyen en todo el mundo.

Para 1940 ingresa con sus productos a los mercados de América Latina e inicia su expansión. Este año cuenta con 26 plantas de producción ubicadas en 8 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. La subsidiaria en Bolivia es parte del grupo administrativo Kimberly Clark Andina.

Sin embargo, las plantas productoras de Bolivia no nacen cuando Kimberly Clark incursiona en la región andina de América latina. Una de las políticas de la empresa parece ser no construir nuevas plantas sino comprar plantas de capitales nacionales ya establecidas que fabrican productos similares y que podrían convertirse en competencia local. Así, esta política fue aplicada tanto en las plantas de La Paz y Santa Cruz en Bolivia, tanto como en varios países donde opera<sup>2</sup>.

Así, en realidad la historia de la empresa que son ocupa tiene un desarrollo distinto a nivel local. Se trata de una empresa familiar de 25 años de antigüedad que bajo el nombre de Kupel es la industria líder en Bolivia en la producción de productos de higiene (papel higiénico, toallas femeninas, pañuelos desechables, pañales de bebé, etc). Esta empresa es creada por la familia Kuljis, de yugoslava que migró hacia Bolivia en la primer aparte del

---

<sup>1</sup> Las otras compañías que compiten en estos rubros son Procter & Gamble y Gillete entre otras.

<sup>2</sup> En el caso de México, por ejemplo, para su expansión, Kimberly Clark adquiere las plantas de La Aurora S.A. en 1955, la empresa Sanitas y se fusiona con la Compañía Industrial San Cristóbal 1996.



siglo. El patriarca de la familia, don Igor Kuljis, es uno de los primeros en instalar varias pequeñas industrias en Santa Cruz, entre ellas Kupel. La expansión de la empresa y su liderazgo nacional se da posteriormente, cuando su hijo Ivo Kuljis asume la dirección del Grupo Kuljis, ahora con intereses en diversos rubros desde la industria, los servicios y la educación superior. Ivo Kuljis<sup>3</sup>, junto a su principal colaborador, Luis Perrogón hacen de Kupel una gran empresa que llega a contar hasta con 800 trabajadores.

Así, durante la década del noventa, Kupel en la región era sinónimo de una empresa emprendedora y creativa, con buenas relaciones laborales, líder en el mercado local y nacional resultado de un buen liderazgo empresarial. Esta imagen será analizada con mayor profundidad cuando volvamos a ella desde el punto de vista de los trabajadores.

A partir de 1998 Kupel vende el 51% de sus acciones a Kimberly Clark y cede al administración al grupo gerencial de Kimberly Andina, cuya sede central se halla en Colombia. En la nueva administración se lleva adelante una agresiva política de reingeniería. la planta reduce a la mitad sus niveles de producción así como la variedad de sus productos. Así, la nueva Kimberly Santa Cruz que al ser adquirida contaba con 700 trabajadores, en la actualidad opera sólo con 268 obreros.

#### Proveedores y mercados de la empresa

Como hemos sostenido, Kupel era una de las empresas más grandes en la región. La provisión de material provenía de dos principales fuentes: compra de materia prima a la empresa proveedora La Papelera así como la importación directa de este material desde Brasil. Un porcentaje menor era producto del reciclaje que se llevaba a cabo por una pequeña planta en Santa Cruz. Sus mercados era principalmente nacionales, aunque había iniciado exportaciones a regiones fronterizas del Brasil.

Al reducir drásticamente sus niveles de producción y variedad de productos, la planta ya no requiere los mismos volúmenes de materia prima. Así, con ajustes y ampliación de su planta recicladora, en la actualidad su suministro materia prima proviene principalmente de ella. Cuando así lo requiere, realiza pedidos más especializados a La Papelera, empresa proveedora nacional. El segundo producto más requerido, la celulosa de algodón, proviene de Brasil y los insumos menores como plásticos y pegamentos proviene de la empresa matriz en Estado Unidos. Los empaques de plástico y cartón son proveídos por la empresa nacional Envacruz ubicada en el mismo parque industrial.

La empresa continúa manteniendo el liderazgo en el mercado local aunque en los tres últimos años la crisis nacional ha reducido considerablemente sus ventas. Sus productos son: papel higiénico Pétalo, Scott y Cottonelle, pañuelos desechables Kleenex, servilletas de papel Sanitas, pañales de bebé Huggies y toallas femeninas Kotex.

---

<sup>3</sup> Este empresario es uno de los líderes regionales más emblemáticos del "desarrollo industrial" cruceño quien ha utilizado su figura de empresario exitoso para incluso incursionar en la política. Basta mencionar que se ha desempeñado como Presidente de la Cámara de Industria y Comercio de Santa Cruz, Ministro de Desarrollo Económico y candidato a Vicepresidente de la República.

## Perfil de los trabajadores

Los trabajadores en Kimberly tiene un perfil que identifica a las empresas post-ajuste: se trata ante todo de mano de obra joven y femenina. Podemos verlo claramente con los siguientes datos:

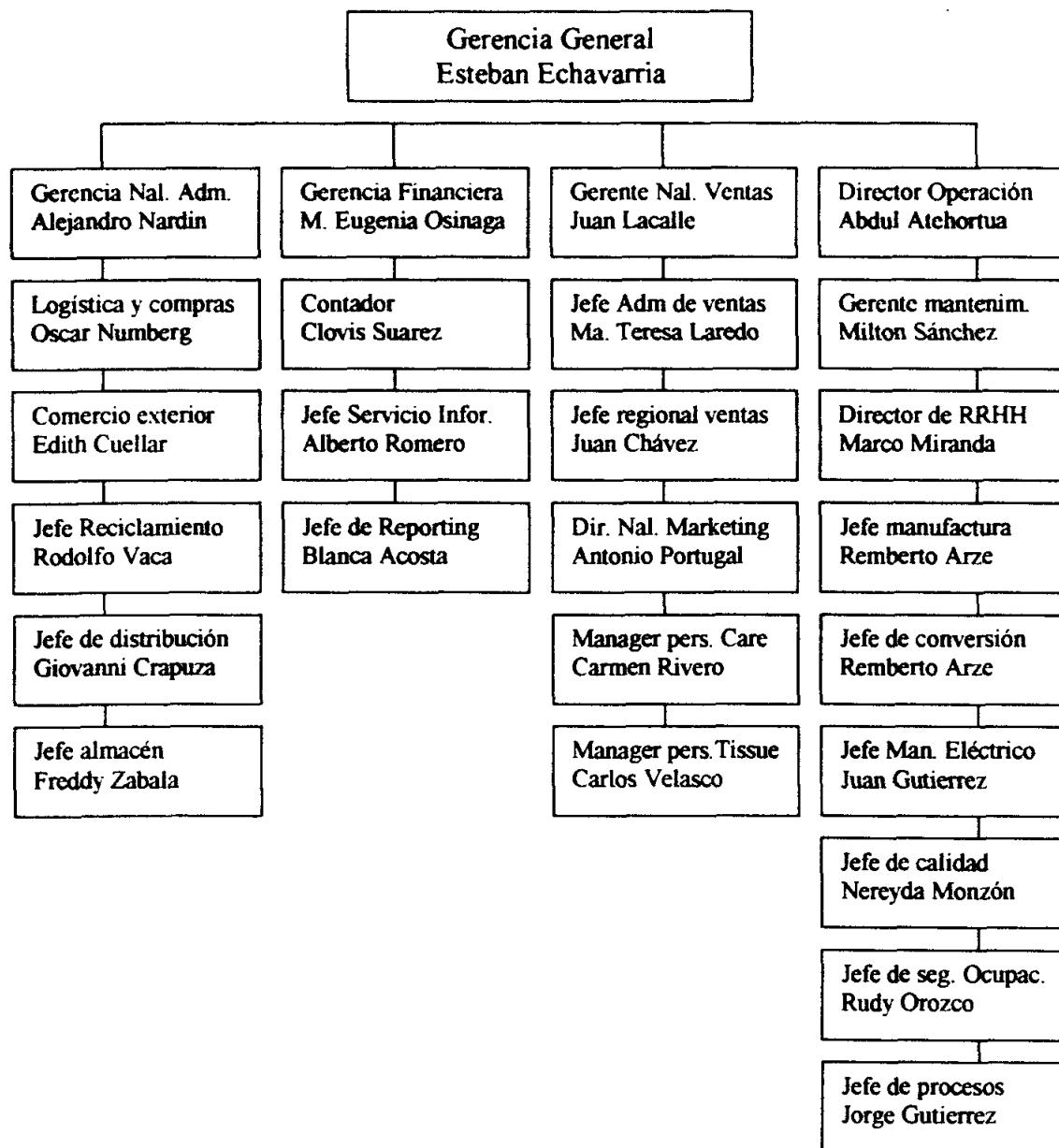
La edad de las trabajadoras en Kimberly es, en su mayoría de jóvenes entre los 18 y 30 años (54%). El segundo grupo más numerosos está constituido por quienes tienen 31 a 45 años. Así, un 94% de las trabajadoras cuenta con menos de 45 años.

Como ya lo hemos mencionado con anterioridad, el sexo de los trabajadores de Kimberly es en su mayoría femenino, en la categoría de obreros, 90% son mujeres y en el 10% restante están sobre representadas las categorías de obreros coordinadores de grupo.

El nivel educativo, como vemos en los datos, es en su mayoría medio, es decir, cuenta con un promedio de 7 años de estudio, con secundarias incompletas en su mayoría. Un segundo grupo de un 23% de las entrevistadas tiene un nivel educativo alto, con el bachillerato completo.

Con la información que hemos analizado podemos concluir que el perfil de la fuerza de trabajo en Kimberly tiene un conjunto de características similares. Así se trata de un grupo de trabajadoras en su mayoría mujeres jóvenes, con responsabilidades familiares (un alto porcentaje de jefas de hogar) de nivel educativo medio. Se trata de operarias con ninguna o baja calificación en el trabajo con muy poca antigüedad.

La planta administrativa y gerencial en Kimberly es numerosa. El organigrama de la empresa es el siguiente:



Como se ha indicado con anterioridad, el trabajo productivo central está organizado por equipos de trabajo. Cada equipo cuenta con un coordinador que está en las mismas condiciones de sus compañeras aunque usualmente es la más antigua y quien conoce mejor el trabajo. Cada sección a su vez cuenta con dos o tres supervisores quienes organizan a diario la producción y solucionan los problemas más comunes.

#### Relaciones laborales

Kimberly es una de las pocas empresas en Santa Cruz que no cuenta con diferentes formas de contratación al interior de la empresa. El 100% de su obreros y obreras cuenta con un contrato permanente que le permite gozar de todos los beneficios sociales así como

de bonos y primas que otorga la empresa. Recientemente la gerencia ha propuesto una nueva modalidad de contratación para el departamento de Fibras (el que cuenta con los obreros más descalificados y cuyas condiciones de trabajo son más precarias) donde los trabajadores pasen a una modalidad de destajo (pago por producción) sin embargo, por las resistencias internas de los trabajadores así como el rechazo del sindicato esta política no ha sido aplicada hasta el momento.

Así, todo trabajador ingresa a la empresa por tres meses de prueba donde puede ser despedido si sus características no son las adecuadas para el trabajo. Posteriormente recibe un contrato permanente y cotiza al seguro social. No es común que un trabajador durante el periodo de prueba haya sido despedido, aunque hay muchas deserciones sobre todo en el departamento de fibra (que es donde tradicionalmente se ingresa).

### Salarios y escalafones

*Cuadro 5: Categorías y niveles salariales en Kimberly*

Categoría	No. personas	Salario
1I	68 personas	881
1M	10 personas	980
1E	39 personas	1123
2I	23 personas	1210
2M	15 personas	1270
2E	25 personas	1415
3I	3 personas	1460
3M	16 personas	1545
3E	13 personas	1700
4M	10 personas	2050
4E	10 personas	2240
5I	15 personas	2420

Como podemos ver, los salarios más bajos en Kimberly se encuentran en la media departamental con un ingreso de 881 pesos (140 dólares americanos). Así, se trata de una empresa que tiene salarios por encima de la media y el tercio más alto puede llegar a ganar un promedio de 1832 pesos (300 dólares americanos).

## CIMAL

- Génesis: la empresa nace en 1974, tiene 28 años de antigüedad. Se trata de una empresa familiar. Cristóbal Roda funda la empresa y posteriormente la hereda a sus tres hijos que actualmente la administran.
- Empleo : en la actualidad trabajan como permanentes 85 trabajadores y aumentan en periodo de zafra a 200. Se llegó a tener 400 empleados permanentes.
- Ventas (volumenes): El año pasado se ha llegado a los 5 millones y medio de dólares en ventas y este año esperan duplicar.
- Inversión. Todo capital nacional, no se sabe el monto.

## Cambios en la historia; hitos:

La empresa nace como un aserradero (Aserradero Yola). En el año 1974 el dueño decide ampliar la empresa para elaborar productos con mayor valor agregado, así se forma la "Compañía Industrial Maderera Limitada" (CIMAL Ltda.) El objetivo era producir chapas de madera a partir de la madera aserrada. Se empezó en un *Join Venture* con una firma alemana y los primeros cinco años se trabajó laminando madera exclusivamente para ellos, quienes a su vez distribuían al mercado europeo. En el año 1978 se empieza la producción de terciados de madera para aprovechar mejor las chapas. Paralelamente se instala una carpintería pequeña que atendía pedidos locales, esta fue creciendo poco a poco y se instaló una tienda de ventas directas en Santa Cruz y otra en La Paz, pero la contracción del mercado local y los precios de los artesanos no le permitieron competir. El año 1993 se comienza a gestionar la certificación de manejo forestal para el grupo de empresas madereras (muebles, laminado, aserradero) y en el año 1997 se obtiene, siendo CIMAL la primera empresa en Bolivia en tener la Certificación de Manejo Forestal Sostenible.

En la actualidad, CIMAL tiene concesiones forestales de 700.000 hectáreas de las cuales 380.000 has. Están certificadas, las otras no se han tocado todavía. Al conseguir la certificación forestal aparecen clientes de productos certificados y la carpintería comienza a crecer porque se orienta la exportación hacia productos terminados.

## Origen del capital y nueva inversión

El origen del capital es nacional, las inversiones han sido hechas con las propias ganancias de la empresa y accediendo a créditos bancarios.

## Posición en el mercado (mapeo de mercado)

En el mercado nacional CIMAL vende básicamente terciados de madera y madera aserrada como un subproducto solamente. En terciados se domina el 55% del mercado nacional, y el principal competidor es SOBOLMA que fabrica los mismos productos. Así también el producto puede ser sustituido por cartón prensado por el precio.

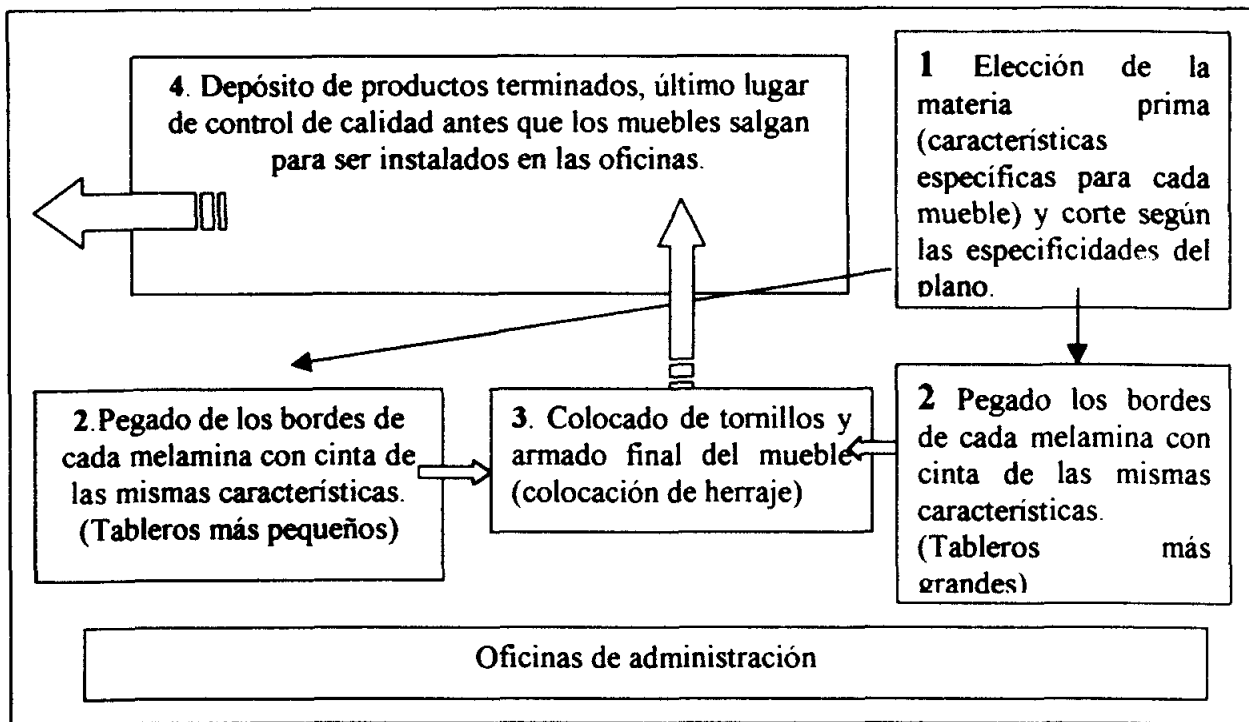
En exportación, de la producción de la división muebles el 100% es exportación, no se vende nada al mercado nacional.

**Exportación:** La división muebles exporta el 100% de su producción. La empresa está ampliando sus mercados. Se empezó solamente con Inglaterra, ahora se exporta al norte de Europa y EE.UU. Cimal se especializa en el rubro de muebles de jardín de madera dura.

## Caracterizar relaciones con mercados (clientes, dependencias, precariedades, etc.)

En el mercado nacional con la contracción de la construcción y el cada vez más reducido mercado de muebles hay una marcada precariedad. La empresa se sostiene con las exportaciones de muebles de madera maciza (de jardín) que se exportan.

## Descripción de la producción:



## Productos y líneas de productos

En chapas y terciados de madera varias son las líneas dependiendo el tipo de madera y su espesor. Respecto a los muebles se exportan cinco modelos diferentes.

Materia prima: madera aserrada.

Insumos: gomas, adhesivos, lijas de madera.

Toda la materia prima es nacional, en insumos se importa un 7,5% del material. La provisión es Europea y Americana.

## Proceso de transformación

Eslabones en proceso : Todo el proceso está integrado bajo el mismo techo, excepto las operaciones de extracción de troncas y proceso de madera aserrada.

## Redes de empresas productivas creación de redes de empresas

El Grupo Industrial RODA tiene tres rubros importantes: a) la madera que consta de tres empresas, la división muebles, la división industrial que hace los terciados y la empresa de servicios que administra las concesiones forestales. b) El otro grupo son las cerámicas, cerámica esmaltada y cerámica roja para construcción; y c) las empresas agrícolas.

Hay un directorio común de todo el grupo industrial, pero cada empresa es independiente.

## Concepción y toma de decisiones en empresa

Las decisiones importantes se toman en un directorio que tiene una frecuencia de reunión de tres a cuatro veces al año. Las decisiones más cotidianas son tomadas por la Gerente general con consultas con la responsable de producción.

Formas tiene amplia capacidad de toma de decisiones y cambia sus productos en función a su mercado que es cliente directo. Sus estrategias de comercialización son directas con firmas y empresas grandes.

**Fuerza de Trabajo, y sus cambios, en relación a camino y hitos**

Hay marcadas diferencias en la forma de contratación por sección. En la parte administrativa se contratan profesionales o egresados y tienen contratos indefinidos, tienen todo lo que la ley dice. Dentro de la fábrica hay un núcleo pequeño de personal indefinido que trabaja todo el año. Las otras secciones son de trabajadores temporales, es cíclica producción de acuerdo a la posibilidad de extraer troncas del monte que depende de las lluvias. Los salarios de los obreros depende de la cantidad y calidad de cuanto producen a diario, es decir, se paga a destajo por producto.

## Anexo 3

### Descripción de los sujetos

---

#### Los Obreros/as Encuestados

Introducimos brevemente una descripción de los 200 sujetos encuestados, para comprender algunas de sus características generales. Si bien la investigación no buscaba ser representativa y por tanto estos datos no pueden ser generalizados al universo que describen; cuando menos nos permiten ejemplificar algunas características de los sujetos que componen la fuerza laboral en Santa Cruz.

Los sujetos investigados tienen como rasgo común ser obreros y obreras de tres empresas que operan en Santa Cruz- Bolivia. Para realizar las encuestas se buscó una representación aleatoria de cada empresa, lo que determinó la selección de personas que describimos a continuación.

*Cuadro 1: sexo de los entrevistados*

	porcentaje de frecuencias
Femenino	37.9
masculino	62.1
Total	100.0

Podemos decir que las entrevistas a obreros y obreras fueron aplicados según la mayor o menos concentración de cada sexo en las empresas, respondiendo a la segregación por género en la industria que el propio trabajo de campo encontró.

*Cuadro 2: sexo según la empresa donde trabajan los entrevistados*

	SEXO		Total
	femenino	masculino	
EMPRESA Kimberly	76.0%	4.9%	31.8%
UNAGRO		48.8%	30.3%
CIMAL	20.0%	36.6%	30.3%
Otras	4.0%	9.8%	7.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Respecto a la edad de los entrevistados, temos la representación de tres generaciones. La primera, compuesta por personas entre los 15 y 30 años que podría reflejar los rasgos de una generación joven, de reciente incorporación al mercado de trabajo, con un promedio de antigüedad en la industria de cinco a ocho años. La segunda generación compuesta por personas de 31 a 45 años caracterizan a una generación adulta



que ha vivido la transición del periodo de un estado proteccionista a un mercado laboral más liberal. En general, cuentan con 15 años o más de experiencia laboral. Por último están los obreros mayores, que aunque su presencia en la industria es cada vez menor, representan a una generación que ha vivido la mayor parte de su vida laboral en un mercado laboral muy protegido y que recientemente debe adaptarse a la libre contratación y despido. Tiene más de 46 años y cuentan con aproximadamente 20 o 25 años de trabajo en las fábricas.

*Cuadro 3: Edad de las/los entrevistados*

	porcentaje de frecuencias
18 a 30 años	39.4
31 a 45 años	47.0
46 a 55 años	13.6
Total	100.0

En las tres fábricas encontramos personas de las tres generaciones, aunque comparativamente Kimberly tenía más personal joven mientras que Unagro prefería mantener a sus obreros más antiguos. Respecto al sexo, podemos decir que encontramos más mujeres jóvenes y adultas y muy pocas mayores mientras que los varones en su mayoría eran adultos y mayores.

*Cuadro 4: sexo y edad según la empresa donde trabajan los entrevistados*

SEXO		EMPRESA				Total
		Kimberly	UNAGRO	CIMAL	otras empresas	
femenino	18 a 30 años	78.6%		21.4%		100.0%
		57.9%		60.0%		56.0%
	31 a 45 años	70.0%		20.0%	10.0%	100.0%
		36.8%		40.0%	100.0%	40.0%
	46 a 55 años	100.0%				100.0%
		5.3%				4.0%
	Total	76.0%		20.0%	4.0%	100.0%
		100.0%		100.0%	100.0%	100.0%
masculino	18 a 30 años	8.3%	16.7%	66.7%	8.3%	100.0%
		50.0%	10.0%	53.3%	25.0%	29.3%
	31 a 45 años	4.8%	57.1%	23.8%	14.3%	100.0%
		50.0%	60.0%	33.3%	75.0%	51.2%
	46 a 55 años		75.0%	25.0%		100.0%
			30.0%	13.3%		19.5%
	Total	4.9%	48.8%	36.6%	9.8%	100.0%
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

El departamento de origen de los entrevistados, en su mayoría es Santa Cruz, la misma ciudad donde trabajan; sin embargo, las migraciones son bastante altas. Cuatro de cada diez obreros/as ha nacido en otro departamento, sobre todo en el valle y provienen usualmente de Sucre, Potosí y Beni, regiones empobrecidas y con muy poca industrialización.

*Cuadro 5: Departamento de origen de los entrevistados*

	porcentaje de frecuencias
Santa Cruz	66.7
La Paz	3.0
Cochabamba	1.5
Oruro	1.5
Sucre	9.1
Potosí	7.6
Tarija	4.5
Beni	6.1
Total	100.0

Este dato sobre migración es aún más interesante cuando podemos apreciar que la gran mayoría no ha nacido en la ciudad sino en la provincia. Así, siete de cada diez personas proviene de algún pueblo pequeño o del campo y se ha trasladado a la ciudad de Santa Cruz en busca de trabajo. Del total de nacidos en este departamento, tan sólo el 36% son de origen urbano, los demás proviene del área rural o de ciudades muy pequeñas. Así, podemos decir que de todos los entrevistados, 76% no han nacido en el lugar donde trabajan.

*Cuadro 6: lugar de nacimiento provincia/ciudad*

	porcentaje de frecuencia
nacido en provincia	68.2
nacido en la ciudad	31.8
Total	100.0

El nivel escolar de los entrevistados es muy variada aunque la mayoría se concentra entre los seis y ocho años de educación formal, concordando con el promedio nacional de educación en el sector fabril (7 años a nivel nacional). Es interesante notar que un número significativo ha concluido su bachillerato e incluso ha cursado una carrera técnica (21%).

*Cuadro 7: nivel educativo de los entrevistados*

	porcentaje de frecuencias
ninguno	1.5
primaria incompleta	16.7
primaria completa	21.2
secundaria incompleta	39.4
secundaria completa	15.2
carrera técnica	6.1
Total	100.0

Estos datos pueden mostrar algunas diferencias si los consideramos por la edad de las personas. Como es de esperar, los jóvenes tiene más años de educación formal que los adultos y los mayores. Un 84% cuanta con más de seis años de educación y un porcentaje significativo ha concluido el bachillerato y alguna carrera técnica. Por su parte, los adultos y mayores, en su mayoría tiene seis o menos años de educación. Este dato concuerda con la expansión de la educación gratuita así como la mejora en el acceso que ha favorecido a los más jóvenes.

En caso de considerar el sexo de los entrevistados, no hay una diferencia significativa en los niveles de educación; mayormente tanto hombres como mujeres cuentan con estudios secundarios incompletos o completos. Lo único significativo es que los cinco casos extremos (ninguna escolaridad o carrera técnica) se presentan en los varones.