

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

## **Sobreexplotación, dominación y resistencia en empresas de flujo continuo en Bolivia**

**Tania Aillón Gómez, Luís F. Castro López y  
E. Samuel Peredo Cuentas,  
Grupo de Estudios del Trabajo “Llank’aymanta”<sup>1</sup>**

La problemática de nuestra investigación se sitúa en el proceso de reestructuración productiva del capitalismo, que abarca las últimas tres décadas, proceso dentro del cual, tratándose de Bolivia, es bueno distinguir dos momentos; el primero, relacionado a la época de aplicación del neoliberalismo ortodoxo, cuando en el marco del Consenso de Washington, se lleva adelante el ajuste estructural, que tiene como lineamientos centrales, la liberalización del mercado, la privatización de empresas estatales y la flexibilización de la relaciones laborales<sup>2</sup>. Bolivia fue uno de los países que, después de la derrota del movimiento obrero, aplicó esta política al pie de la letra:

[S]egún las reglas de la privatización, el patrimonio boliviano, incluyendo ferrocarriles, líneas aéreas, redes de tuberías y compañías de producción y exploración de recursos fue repartido entre inversionistas mundiales, programa mediante el cual, los accionistas de las grandes corporaciones se recuperan mucho más rápidamente que los ciudadanos bolivianos (ROWAN, traducido por HERNÁNDEZ, 2003).

---

<sup>1</sup> Este equipo de investigación está formado por Tania Aillón Gómez, docente-investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas de la universidad Mayor de San Simón, Cochabamba- Bolivia. Junto con ella, trabajan Luis F Castro y Samuel Peredo, tesistas de Sociología, realizando investigaciones en el campo de las transformaciones tecnológicas y organizacionales y sus efectos en la capacidad organizativa de la clase obrera en Bolivia. Para contactos con el grupo Llank’aymanta: [Llankaymantabolivia@gmail.com](mailto:Llankaymantabolivia@gmail.com) o comunicarse el Teléfono 4-243682, Cochabamba,-Bolivia. Celular: 77449715;

<sup>2</sup> La flexibilización laboral en este periodo se convirtió en un objeto de estudio importante de la Sociología del trabajo, ver ALAST (1996). Ver: [http://www.izt.uam.mx/alast/index\\_archivos/Page1751.htm](http://www.izt.uam.mx/alast/index_archivos/Page1751.htm)

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

Este primer momento del régimen neoliberal, va a transcurrir entre 1985 y el año 2005, dos décadas en las cuales se debilitaron los sindicatos y se transnacionalizaron los procesos productivos de empresas estatales como YPFB (Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos), ENDE (Empresa Nacional de Electricidad), ENFE (Empresa Nacional de Ferrocarriles), LAB (Lloyd aéreo Boliviano), ENTEL (Empresa Nacional de Telecomunicaciones) entre las principales. Todo, bajo el financiamiento y asesoramiento técnico del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional.

El otro momento, se inicia con la subida del Movimiento Al Socialismo (MAS) al poder, el año 2006, abanderando una postura antineoliberal. Esta etapa se caracteriza por la puesta en marcha de una batería de reformas sobre los lineamientos principales de la reestructuración productiva, reformas de las que no quedó exento el mundo del trabajo. En relación a la política anti-sindicalista que caracterizó a la época del neoliberalismo ortodoxo, el reformismo del MAS contraponen un incentivo a la organización sindical de los asalariados con trabajo estable. La intención parece ser la de corporativizar a estos sindicatos, a través de la cooptación de sus dirigentes. Esta política se concretiza en la restitución del fuero sindical y en la eliminación formal de un artículo del Decreto 21060<sup>3</sup> que alude a la libre contratación. Nos referimos a dicha medida, como puramente formal, porque no se han introducido dispositivos reguladores que garanticen el cumplimiento de la eliminación de la libre contratación. Por otra parte, no se encuentra en la política del MAS, el incentivo a que los obreros subcontratados formen sindicatos, esta política parece tener la finalidad de mantener esta fuerza de trabajo en condición de subcontratación, como una medida necesaria para el proyecto histórico del MAS de desarrollar un capitalismo andino amazónico. Esto se hace evidente también,

---

<sup>3</sup> El Decreto que anula la libre contratación es el 28701, promulgado en el año 2006.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

en el anteproyecto de Ley del Trabajo del MAS<sup>4</sup>, en el que se mantiene y legitima la subcontratación como forma de utilización de la fuerza de trabajo.

Respecto a esta política de reforma nominal, bajo el gobierno del MAS, recientemente, se ha promulgado el Decreto Supremo (D.S.) No. 0861, el cual elimina las bases legales de toda la reestructuración productiva<sup>5</sup>, establecidas en el Decreto Supremo 21060 (D.S. de 1985). El Decreto 0861 tendría que dar paso a la regulación estatal de la contratación de la fuerza de trabajo, con la recuperación del protagonismo estatal en la producción nacional. Si embargo, nuevamente, el carácter formal resalta en esta política, en cuanto que esa eliminación no introduce dispositivos concretos que afecten a la centralidad del libre mercado en el país. Su política salarial es más clara y está en la línea de la tradición neoliberal, en tanto que el incremento salarial de 10%, reconocido para toda la clase obrera del país, no llega a cubrir la canasta básica familiar. Estas medidas se combinan con una política sistemática de dividir a la clase obrera, con el reconocimiento de un incremento salarial del 70%, sólo para los obreros de élite del sector petrolero; sector en el gobierno basa la estabilidad macroeconómica.

En consecuencia, las reformas del MAS se mueven en el estrecho marco de mantener las relaciones sociales de sobreexplotación de la fuerza de trabajo que caracterizaron el periodo ortodoxo del neoliberalismo. En este sentido, no es raro que estudios recientes muestren que 2/3 de los ocupados en las ciudades del eje troncal del país (incluida la ciudad de Potosí) ganen por debajo del monto medio del salario nacional (200 dólares) y que la rentabilidad de las actividades económicas, en un país caracterizado por el atraso tecnológico de su sector industrial, se asiente en los bajos

---

<sup>4</sup> El espíritu del anteproyecto de Ley del M.A.S, presentado a inicios de 2010, contiene los elementos suficientes para decir que en éste, la subcontratación y flexibilización laboral se legitiman (ver los artículos Art. 175, Art. 185, 186, 190). Ver: [www.bolivia.com/noticias/.../DetalleNoticia12260.asp](http://www.bolivia.com/noticias/.../DetalleNoticia12260.asp)

<sup>5</sup> Ver decreto en la pagina Web:

[http://www.hoybolivia.com/Noticia.php?IdNoticia=47455&tit=decreto supremo que elimina el 21060](http://www.hoybolivia.com/Noticia.php?IdNoticia=47455&tit=decreto%20supremo%20que%20elimina%20el%2060)

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

salarios (Escobar de Pabon: 2009), es decir, en una política, en términos de Alves (2009) y de Azeredo (2009) de “precarización del salario”.

En breve, las reformas del MAS hasta nuestros días, no han cambiado la situación de sobreexplotación en la que una mayoría de los obreros bolivianos desarrollan su trabajo. Esto es así, porque se mantienen las bases fundamentales que guiaron la reestructuración productiva; las cuales se enmarcan en las necesidades de acumulación de capital; aspecto trabajado por Marx bajo el concepto de sobreexplotación, pero que una tendencia actual de la sociología del trabajo, ha remplazado por el denominativo de “precarización del trabajo”.

Al respecto de esta categoría, nuestro planteamiento es que la sustitución de la categoría de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, que Marx utiliza para explicar la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones que están por debajo de la media aceptada (condiciones precarias, en un determinado contexto histórico), por el concepto de precarización de la fuerza de trabajo (para describir la tendencia a la reducción de salarios; la ausencia de beneficios sociales, pérdida de estabilidad y derecho a vacaciones pagas, etc.), se ha traducido en la pérdida de la capacidad explicativa del concepto inicial de sobreexplotación de la fuerza de trabajo; concepto con el que Marx define la tendencia de la patronal a avanzar sobre el tiempo de trabajo necesario. Por esto, la mayor parte de los trabajos referidos a la precariedad no salen del laberinto de lo descriptivo, mas aun cuando estas reflexiones se realizan al margen de las relaciones salariales dentro las cuales se produce la precarización que intentan explicar. En consecuencia, en esta ponencia, utilizamos el concepto de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, para dar cuenta de una serie de medidas y dispositivos que puso en marcha la patronal, para avanzar sobre el tiempo de trabajo necesario en la etapa de reestructuración productiva.

## **1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTION.-**

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

La reestructuración productiva se da a través de la generalización de la tendencia inherente al capitalismo a sobreexplotar la fuerza de trabajo, tendencia que se verifica en modificaciones cualitativas en las relaciones sociales de explotación, dominación y subordinación, que caracterizan la relación obrero-patronal<sup>6</sup>. Este cambio en la relación de explotación, se muestra en la avanzada de la patronal sobre el tiempo de trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones “normales” (Marx: 1985), imponiendo un precio por debajo del valor considerado “necesario” (en determinado momento histórico), para dicha reproducción. Múltiples investigaciones han mostrado el recorte del salario directo e indirecto por distintos medios (Escobar de Pabón: 2009; 2010; Montero: 2003).

Este aumento del grado de explotación de la fuerza de trabajo encuentra su condición de posibilidad en las modificaciones del contenido del proceso de producción (el proceso de trabajo)<sup>7</sup>, como la profusa automatización de los medios de producción, el cambio de la calidad del trabajo demandado y las transformaciones en la organización del trabajo, modificaciones que, en conjunto, coadyuvan a la ampliación del ejército industrial de reserva. A su vez, la ampliación del ejército industrial de reserva incide en la profundización de la relación de subordinación de los obreros a la patronal. Es decir, los obreros se hacen más dependientes y sujetos a los requerimientos de la patronal, en la medida en que las posibilidades de quedar sin empleo y sin recursos para reproducirse se hacen más ciertas.

---

<sup>6</sup> Para salir del plano de la descripción en que ha sido utilizado el concepto de precarización, es necesario situar el análisis en el corazón del proceso de producción capitalista, tanto a nivel de su forma: las relaciones sociales de explotación subordinación y dominación, como en el plano de su contenido: el proceso de trabajo y sus determinaciones: medios de trabajo, trabajo, formas de organización del trabajo.

<sup>7</sup> Explotación, dominación, subordinación, forman parte de una unidad dentro de las relaciones sociales de producción capitalistas, son la forma bajo la cual se produce, mientras que los componentes de proceso de trabajo son su contenido. Entre forma y contenido no hay mediación alguna, los elementos del proceso de trabajo son inmediatamente elementos para la valorización del capital (Marx:1985)

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

En el mismo sentido, las transformaciones organizacionales que combinan, en la gestión de la fuerza de trabajo, métodos participativos de movilización con la subcontratación, influyen en el grado de mistificación de la dominación capitalista sobre el trabajo. Por una parte, los métodos de control conocidos como de autonomía responsable<sup>8</sup>, implican e identifican a los obreros con los objetivos de la patronal, obstaculizando la formación de una identidad independiente de clase. Por otra parte, los obreros subcontratados, en unos casos, bajo la forma cooperativa de emprendimiento obrero, aparecen como realizando su propio negocio, a través del cual, venden un servicio y no su fuerza de trabajo. En otros casos, la propia condición de subcontratación se convierte en fuente de represión y coacción de la patronal hacia los obreros, profundizando su posición de dominados. Al mismo tiempo, el amplio ejército de reserva y la subcontratación constituyen dispositivos que favorecen la intensificación y la prolongación de la jornada laboral, en un círculo virtuoso para la patronal.

Es dentro de éstas transformaciones, de contenido y forma del proceso de producción capitalista, que situamos la resistencia obrera. El concepto de resistencia, en la etapa de reestructuración productiva, designa una posición defensiva de la clase obrera frente a la patronal. En autores como Paul Edwards (1987) y Montes Cató (2009) sirve para nombrar las actitudes individuales o colectivas que asumen los asalariados dentro del proceso de trabajo, con el fin de sortear los controles institucionales. De acuerdo, en parte, con esta visión, nosotros consideramos a la resistencia, además, como una posición defensiva frente a la ofensiva de la patronal, no solo al interior del proceso productivo, sino también, a nivel de las conquistas sociales de los obreros como clase (lucha política)<sup>9</sup>. Situada la resistencia al interior de las transformaciones en las relaciones de

---

<sup>8</sup> Ver Friedman 1977.

<sup>9</sup> Nuestra concepto de resistencia, considera al obrero (individual o colectivamente) defendiendo sus conquistas frente a la patronal. Ahora, cabe señalar que el avance o la defensa, se conceptualiza según

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

explotación, dominación y subordinación del trabajo por el capital, cabe ver ahora, cómo la resistencia es afectada por dichas transformaciones.

El sindicato, en tanto organización gremial de la clase obrera, a partir de la cual ella resiste y avanza en la conquista de sus reivindicaciones, es afectado en todo sus flancos. En primer lugar, la fragmentación de la clase obrera en diferentes categorías, mediante dispositivos como la subcontratación, debilita su capacidad de negociación frente a la patronal. La inestabilidad laboral que genera la situación de subcontratación incide en la tasa de sindicalización (Krusse: 2000; Arce: 2000; Escobar de Pabón: 2003); es decir, las transformaciones en el contenido del proceso de producción debilitan al sindicato. La automatización del proceso productivo crea la demanda de nuevas cualificaciones de la fuerza de trabajo, porque se pasa del “puesto átomo” al “puesto constelación” (García López: 2001), en tanto que síntesis variable de conocimientos y capacidades humanas sobre segmentos productivos cada vez más amplios. Esto le permite a la patronal, desconectar el salario de un contrato personal ligado a la prestación de un trabajo determinado y, por otra parte, disocia explícitamente el estatuto del obrero de sus actividades directas de trabajo, lo que implica un quiebre con los criterios de justicia que sostenían la identidad comunitaria y las reivindicaciones obreras tradicionales, que era: a igual trabajo igual salario (García López: 2001).

Así se abre la posibilidad de ampliar la flexibilización laboral, tanto al interior de la empresa como más allá de sus fronteras, aspecto que debilita la organización sindical que estaba fundada en un obrero con puestos homogéneos y remunerados de acuerdo a una escala salarial basada en criterios de cualificación fijos. Esta transformación al interior del proceso de trabajo, es legalizada y legitimada por la política del Estado, con el discurso de que la única forma de superar la crisis, de ser competitivo en el marco de la globalización y generar empleo, es dejando en manos del mercado la regulación de la

---

afecten a la relación de fuerza; es decir, es avance, cuando se trata de conquistar una posición favorable en la relación con la patronal y es defensiva, cuando se intenta frenar el avance de aquélla.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

compra -venta de la fuerza de trabajo, a través de Leyes y Decretos que apoyen la flexibilización laboral en sus distintas modalidades.

En la medida en que la clase obrera pierde su urdimbre organizativa fundada en el sindicato, sus reivindicaciones se tornan más defensivas y su lucha pierde eficacia. Esta situación se retroalimenta de forma continua con el avance de la reestructuración productiva, la clase obrera se atomiza y la resistencia se hace menos frecuente en las calles y se concentra en los límites de la fábrica. En este espacio, la resistencia se caracteriza por ser fragmentada, despolitizada e individual en la mayor parte de los casos. No es casual, entonces, que sea en esta época de retroceso de la clase obrera, que la Sociología del Trabajo retome el debate de los clásicos sobre la resistencia.

En nuestro caso, centramos nuestra investigación en indagar: ¿Cómo se ve afectada la resistencia obrera, al interior de las transformaciones de forma y contenido del proceso de producción, en industrias de flujo continuo en Bolivia? En esta ocasión, se exponen algunos resultados que nos permitan reflexionar la problemática planteada a la luz de la referencia empírica.

## **2. RESULTADOS DE ESTUDIOS DE CASO**

Nuestra intención es situar la sobreexplotación de la fuerza de trabajo en la dialéctica de la dominación, subordinación, explotación y resistencia, a la luz de los avances de investigaciones realizados en tres empresas de flujo continuo.

### **Caso 1) El determinismo tecnológico en cuestión: El avance de la sobreexplotación sobre el núcleo duro de obreros de una empresa petrolera.**

Los estudios en industrias de flujo continuo como las empresas del sector petrolero, generalmente, han mostrado que los obreros del núcleo duro del proceso



# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

productivo, dedicados a la guía del proceso y mantenimiento de los equipos, son trabajadores de élite, bien pagados, con buenos seguros de salud, buena alimentación y con estabilidad laboral. Esta política empresarial respondería, de acuerdo a autores como Vatin(1987), a la necesidad técnica de garantizar el flujo continuo en condiciones de mínimo riesgo de un proceso productivo que se caracteriza por un alto riesgo que supone el control de su flujo productivo.

Esta posición privilegiada del núcleo duro de obreros, sería costeadada con la subcontratación en condiciones laborales mucho menos favorables, de una variada calidad de fuerza de trabajo auxiliar, dedicada a actividades que, siguiendo a Vatin (1987), no podrían ser automatizadas y consistirían un corte en el flujo continuo de estas industrias. Así, según el mismo autor, la fluidificación técnica que demanda la producción en su fase de control y vigilancia, tendría que combinarse, necesariamente, con la fluidificación social de la fuerza de trabajo; fluidificación que se sostiene en las buenas condiciones laborales en que se contrata a los obreros de élite, dedicados al control y vigilancia del flujo.

Los resultados del trabajo de terreno, en la compañía petrolera estudiada, niegan la tesis de Vatin, porque en esta empresa encontramos la subcontratación extendida hasta el núcleo duro de obreros (obrerros de élite). Se trata de la comprobación de que los requerimientos tecnológicos no son siempre cumplidos por la patronal, si esta encuentra la posibilidad de bajar sus costos operativos, para incrementar su rentabilidad a corto plazo. En la compañía petrolera estudiada, encontramos ingenieros con título académico como obreros operadores de planta, contratados en condiciones precarias. ¿Cual es la explicación a esta condición de sobreexplotación de la fuerza de trabajo cualificada, vía la subcontratación?

Desde la perspectiva de los propios obreros, una de las razones es la poca probabilidad de encontrar trabajo en otras empresas, porque los despidos masivos, debido a la privatización de la empresa, han dejado un ejército de desocupados que presionan

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

sobre el mercado laboral del sector; por otra parte, el hecho de que cada vez se reducen más los espacios de trabajo, debido a que la empresa profundiza la automatización de distintas fases del proceso productivo (información extraída de entrevistas a obreros operadores y obreros técnicos de mantenimiento).

La ausencia de una organización colectiva, como el sindicato, virtualmente prohibido en estas compañías, en la época del neoliberalismo ortodoxo (antes de la llegada del MAS al poder), es otra causa importante, para sobrellevar la situación de sobreexplotación laboral. Muchos obreros mencionaban que continuamente hubo intentos de reorganizar sindicatos, pero todos fueron acallados con el despido de los dirigentes, dejando a los obreros solos frente a la patronal, para realizar cualquier reclamo. Reclamo al que, generalmente, no se atreven por el temor a ser despedidos o trasladados de campo por “conflictivos”. En esta situación, la resistencia obrera asume un carácter individual y/o grupal (cuando grupos de obreros realizan sus propios acuerdos clandestinos para burlar el control de la patronal). Aquí encontramos la figura del capataz al estilo tayloriano, generalmente, un manager de la compañía madre, encargado de que las cosas “[S]e hagan como se tienen que hacer”, “porque si no vamos detrás, estos obreros de las subcontratistas nos engañan, no hacen el trabajo que tienen que hacer o si lo hacen lo hacen mal....., nos mienten...” (Expresiones extraídas de entrevistas a managers de la empresa madre).

En este caso, el aumento del grado de explotación de la fuerza de trabajo con la extensión de la subcontratación hasta el núcleo duro de obreros, encuentra su condición de posibilidad, en la ampliación del ejército industrial de reserva en el sector, resultado de los despidos masivos (protegidos por decretos como el de la libre contratación) y de la automatización del proceso de trabajo. Lo paradójica en este estudio, es que negando la tesis de Vatin, una mayor fluidificación de la producción por la automatización, no se traduce en un núcleo de obreros favorecidos laboralmente, sino que, mas bien, se combina con la utilización de fuerza de trabajo subcontratada en condiciones de

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

sobreexplotación, situación que surge del no reconocimiento al valor de su fuerza de trabajo cualificada.

Así, los cambios en el contenido del proceso de producción, afectan las relaciones sociales de producción. Con la generalización de la automatización, la dominación de la patronal se profundiza, favorecida por el crecimiento del ejército industrial de reserva, es decir, se amplía su margen de maniobra, dentro del cual subcontrata a los obreros del núcleo duro. A su vez, la misma condición de subcontratación profundiza la posición de subordinación de estos obreros, hasta el punto en que pueden aceptar la prohibición de organizarse sindicalmente, como condición para permanecer en el trabajo. Se trata de una ilustración del papel fundamental que tiene la relación de fuerzas, entre la patronal y los obreros, sobre la posibilidad de éstos, para resistir a la patronal, y de la importancia que tiene dicha relación de fuerzas, como elemento explicativo, a la introducción de una determinada forma de organización del trabajo y de una determinada tecnología.

## **Caso 2) La autonomía responsable (A.R.) como dique a la resistencia obrera: El caso de una empresa hidroeléctrica.**

En este caso descubrimos que la sobreexplotación pudo avanzar en el seno de obreros del núcleo duro<sup>10</sup> de la hidroeléctrica estudiada, a partir de su invisibilización, conseguida a través del despliegue de dispositivos participativos (“management participativo”) que sostienen la adhesión de los obreros al proceso productivo (Burawoy: 1989). A continuación, probaremos que ciertas formas de resistencia obrera latente, se activan cuando esta tendencia de la patronal es desmistificada; es decir que, el desplazamiento de dispositivos participativos, como forma de control y gestión de la

---

<sup>10</sup> Nos referimos al grupo de obreros que se ubican al centro de la producción y garantizan el flujo continuo del proceso; son la “[C]olumna vertebral de la organización del trabajo en este tipo de industrias” (Aillón: 2009). Por su significado para el proceso, la empresa tiende a asegurarlos con convenciones sociales y contratos indefinidos (Vatin: 2004).

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

fuerza de trabajo, afecta la adhesión de los obreros-operadores de la planta hidroeléctrica a la organización del trabajo (Burawoy: 1989) promovida por los managers y/o activa su resistencia, en un ambiente laboral caracterizado por una jornada laboral extensa e intensa, en condiciones de alto riesgo ergonómico<sup>11</sup>; es decir, por encima de las condiciones normales, que permiten la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones medias.

Este trabajo de investigación nos ha mostrado que, en el contenido del proceso productivo (proceso de trabajo), la ampliación de la capacidad de captación de fuerza hídrica (combustible del proceso) y el incremento en el grado de automatización en esta planta eléctrica, no desplazan la importancia del conocimiento tácito del obrero-operador en el proceso. Sólo como referencia empírica de la importancia del conocimiento tácito<sup>12</sup>,

---

<sup>11</sup> Las empresas de flujo continuo se caracterizan por la posibilidad permanente del evento. La espera permanente de su posibilidad, según Wisnner (1989), es fuente de estrés, ansiedad, irritación y una serie de riesgos ergonómicos, que en este estudio se confirman. Junto a esta situación, están presentes las características específicas de la producción de electricidad: larga permanencia en altos decibeles de ruido (90 decibeles, durante 12 horas al día –discontinuas-), manejo de altos voltajes de electricidad, el encierro en campamentos alejados de la ciudad y los efectos emocionales generados por la “soledad” y la distancia de la familia. Estas condiciones en las que se da el proceso de trabajo, elevan las posibilidades de enfermedades profesionales, por lo que decimos que este proceso de producción se lleva adelante en condiciones de alto riesgo ergonómico.

<sup>12</sup> El concepto es de Polanyi (1968) (cit. en Espejo: 2005), pero también, es desarrollado por Jones y Word (Saunier: 2005). El postulado de Polanyi es “[S]abemos más de lo que podemos decir” (Polanyi, cit. en Espejo: 2005) y considera que el conocimiento tácito es ante todo una “acción hábil” que “[C]orresponde a una acción que es lograda utilizando un conjunto de reglas que no son conocidas como tales a la persona que realiza la actividad”. Es el ejemplo del nadador, que no sabe los músculos que coordina y tiempos de movimiento, pero realiza un buen ejercicio de natación. En este sentido, hablamos de un conocimiento que “[P]ermanece “escondido” o “tácito” frente a la mirada superficial de un observador. Este conocimiento estaría escondido en el sentido que el sujeto, a pesar de realizar una acción hábil que tras ser analizada hace uso de este conocimiento, no está consciente de éste” (Espejo: 2005). Por otro lado, Jones y Wood (Saunier: 2005), harán más hincapié en carácter difícil o imposible de formalizar este conocimiento, ya que esta ligado a situaciones muy específicas; en el mismo sentido Saunier (2005) señala que su dificultad de expresión, radica en que es un conocimiento que se basa en indicadores variados y dados por sentido (entre mezclados en el sentido común). Coincidimos y retomamos esta definición del conocimiento tácito, pero consideramos importante resaltar el carácter social de este conocimiento; el hecho de que exista un sentido común, una serie de reglas y procedimientos aparentemente dados en la persona del conocimiento tácito, es posible porque esta persona convive bajo relaciones sociales que contienen una serie de experiencias previas –históricas- que son la base objetiva sobre la cual es posible el conocimiento tácito del individuo.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

recordamos que el ruido particular del agua y de las turbinas de generación eléctrica es un indicador del estado de las maquinarias; que sólo estos operadores pueden distinguir en su funcionamiento normal o defectuoso.

Esta capacidad de los obreros, obtenida a lo largo de 30 años de experiencias y formación empírica, ha hecho que; técnicamente, tengan el control del proceso de trabajo<sup>13</sup>. La importancia que de éste conocimiento tácito, radica en que es parte de un trabajo no prescrito (De Terssac cit. en Verd: 2007), que sostiene el flujo continuo del proceso, situación que dificulta que la patronal reemplace fácilmente a esta fuerza de trabajo y que contrate otra con menor salario y/o bajo la modalidad de subcontratación.

Sin embargo, el cambio de lógica productiva, con la nueva estructura del sistema eléctrico, de una producción en función a las necesidades de la población (cuando la hidroeléctrica era empresa estatal) a una lógica de máxima rentabilidad (cuando la hidroeléctrica se privatiza)<sup>14</sup>, llevó a que los cambios técnicos realizados por la compañía (optimización e incremento de dispositivos automáticos), intensificarán el uso de las maquinarias y redujeran los tiempos muertos del proceso<sup>15</sup>. En este sentido, la jornada

---

<sup>13</sup> Esto es evidente en la automatización de ciertas tareas manuales, como el encendido de generadores y su sincronización al SIN (sistema interconectado nacional); ambos casos tienen como “respaldo” (ante el evento) la habilidad manual del operador.

<sup>14</sup> La diferencia con el flujo continuo sostenido bajo el régimen de responsabilidad social del Estado (en la empresa estatal), era que las unidades generadoras constituían una sola empresa (estatal), de manera que las plantas productoras podían reemplazarse y turnarse en la perspectiva de satisfacer a la población. Este respaldo que existía entre plantas productoras, permitía cierto resorte en tiempo (no había presión de reposición inmediata) a los obreros a la hora de sostener el flujo. En cambio, en la nueva estructura eléctrica resultante de la reestructuración productiva, basada en el oligopolio de empresas privadas que se reparten en la generación, transporte y distribución de energía eléctrica; lo que importa es generar a la máxima capacidad para asegurarse el mayor tamaño de mercado de usuarios del SIN (Sistema Interconectado Nacional). Bajo la filosofía patronal de “máxima producción, mínimo costo” se impone la competencia entre plantas generadoras, de manera que si una empresa no está al máximo de su capacidad para cubrir el mercado de usuarios, otra planta generadora con capacidad “disponible” puede hacerse de esa demanda. Esto hace que la patronal descargue sobre los obreros diversos dispositivos en la búsqueda de que ellos aseguren el flujo continuo a la máxima capacidad, todo el tiempo.

<sup>15</sup> La modernización del dispositivo de control tecnológico tipo SKADA es la materialización de esta visión. Dicho dispositivo permite a la dirección hacer el seguimiento de la continuidad del proceso de generación de electricidad a través del monitoreo informático e identificar, inmediatamente, el lugar donde surge el evento.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

laboral (12 hrs/ día, bajo sistema de relevo semanal) se hizo más intensa, puesto que se aumento la carga cognoscitiva (el registro de datos) y la atención sobre el proceso se hizo permanente (en la empresa estatal, no lo era).

En esta situación, el gran problema de la patronal radicaba en que, debido a que el trabajo en la hidroeléctrica está fundado en el conocimiento tácito, era necesario gestionar las habilidades de los obreros; lograr su implicación con los objetivos de la empresa. Por ello, las transformaciones más trascendentales se dan en la organización del trabajo, con la introducción del “management participativo”<sup>16</sup>, que tiene como uno de sus pilares, el incentivo a la “autonomía responsable” (A.R.) del obrero (Friedman: 1977), en los límites de los objetivos estratégicos de la dirección.

Pero bajo el manto del “management participativo”, se generan una serie de prácticas consuetudinarias informales en la organización del trabajo, con la condición de sostener el flujo continuo. Así se abre la posibilidad de negociar la forma en que se realiza un trabajo (al margen de lo prescrito); posibilidad dentro de la cual, los obreros adquieren un margen de libertad, para organizar el proceso productivo, en el marco de lo que Edwards (1987) llamó “acuerdo implícito”. Siempre que se garantice la continuidad; actividades como el registro de indicadores del proceso, corrección del sistema, control de frecuencia (y potencia) y las respuestas a los eventos, son organizadas bajo el criterio del equipo de obreros. Al participar activamente en la organización del trabajo, los obreros reproducen, voluntariamente, al proceso de producción de jornadas intensas y extensas, con todo el riesgo ergonómico que esto implica; es decir, se genera el consentimiento (Burawoy: 1989) de las relaciones de explotación, dominación y subordinación, bajo las cuales realizan su trabajo.

---

16 Este dispositivo fue instalado por el Gerente General americano, designado por la primera compañía transnacional que se puso al mando de la hidroeléctrica “Corani”. Durante dos años (1995 – 1997) se dedicó a trabajar ésta política participativa en la planta hidroeléctrica.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

Un paso importante en el establecimiento de la A.R., va a ser la introducción de dispositivos de mistificación, impulsados por la dirección participativa; en primer lugar, hallamos la “horizontalización” aparente entre jerarquía y obreros. Mediante una política simbólica de igualación (vestimenta, trato social, reconocimiento social, etc.) se establece que en la hidroeléctrica todos son “iguales”; o como diría el Gerente que instaló este dispositivo “[S]omos de la familia Corani”. El otro proceso de mistificación, está vinculado a la formación de seguridad industrial (capacitaciones); nuestras entrevistas revelan que esta política se centró en hacer del obrero el protagonista de su seguridad; convirtiendo la seguridad industrial, en un problema personal, del mismo modo que las enfermedades que resultan de trabajar bajo un alto riesgo ergonómico. Esto llevó a potenciar la “naturalidad” de los riesgos en el sentido común de los obreros. Finalmente, hay que señalar que el conocimiento tácito contiene, también, un grado de mistificación del riesgo ergonómico, ya que es en sí mismo una forma práctica de adaptarse a una situación peligrosa. Este hecho, no se le puede atribuir, solamente, a la dirección patronal, pero evidentemente, la visión epistemológica y teórica con la que resuelve el problema de la seguridad industrial (Thébaud-Mony: 2000)<sup>17</sup> va a potenciar la naturalización del riesgo ergonómico.

En este marco de transformaciones, se genera el régimen del “acuerdo implícito”, en el cual obreros y patronal coordinan sus intereses concretos (Burawoy: 1989) (autonomía obrera e intensidad y extensión de la jornada laboral), bajo condiciones extraordinarias de explotación mistificadas. Así, la dirección logra la implicación obrera, como dice un obrero entrevistado, al respecto del régimen que propiciaba su autonomía responsable: “[V]ienes con ese entusiasmo de seguir... [trabajando]”; es decir, que los dispositivos logran su objetivo: convencen al obrero de implicarse con su pericia. Este

---

<sup>17</sup> Esta autora plantea que, la perspectiva teórica y epistemológica con la que se enfoca el problema de la salud, incide en la legitimación del riesgo. Particularmente, se refiere al efecto que tiene la visión del individualismo metodológico a la hora de explicar los problemas fisio-psicológicos de los trabajadores; que individualiza y biologiza los problemas de salud.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

implicación se ve, también, en la identificación del obrero con la empresa, aspecto que se manifiesta en las palabras de uno de ellos: “[S]i la empresa está bien, todos vamos a estar bien...”.

La eficiencia del dispositivo de control introducido como management participativo, se hizo evidente, cuando se produjo un cambio en la lógica managerial, como resultado de un cambio en la alta jerarquía. La jerarquía que se inspiraba en los maestros japoneses del management, fue sustituida por una jerarquía de inspiración tayloriana<sup>18</sup>, que desarrolló en los hechos, practicas de control que desvirtúan el contenido de la A.R.. Se trata de una vigilancia directa despótica de los ingenieros sobre la realización de las tareas de los operadores en términos de “ahorro”<sup>19</sup>. El problema de la dirección es que, con el incremento creciente de tareas automatizadas, la A.R. de los obreros tiene que enfocarse en la mejora de la producción y reducción de costos. Desde la visión de la nueva jerarquía local, esto sólo puede lograrse incrementando el control directo y despótico hacía los obreros.

Esta forma de control puso en entredicho la confianza en la responsabilidad del obrero y en su iniciativa, esto se hizo evidente cuando en el horario pico del trabajo (el más tenso), el “oso” (gerente de operaciones) se paraba detrás de la puerta del cuarto de maquinas, esperando a que el operador se equivoque para llamarle la atención “históricamente”. A este control directo, acompañó una política despótica en el trato entre

---

<sup>18</sup> Después de dos años, el Gerente americano que instaló el “management paricipativo” en esta empresa, fue designado a otra sucursal de la compañía en Perú. Al mando de la empresa “Corani” en Bolivia, se queda una jerarquía local, formada en la vieja tradición de la empresa estatal despótica y vertical. El trabajo de investigación nos mostró que esta jerarquía mantuvo durante algunos años el “management participativo”, pero con el incremento de la automatización y el aumento en tareas de mantenimiento y el control de la calidad del producto en las tareas del obrero, fue activando cada vez más su vieja escuela tayloriana.

<sup>19</sup> El control directo (Friedman: 1977) que se caracteriza por el uso extensivo de la supervisión. Este concepto no se contraponen a la visión de Edwards en su concepto de control simple, que designa el ejercicio directo del poder por parte del patrón o capataces, para premiar o castigar (despotismo) la lealtad de los trabajadores (Montes Cató: 2009).



# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

jerarquía y obreros; ambos aspectos reactivaron en la consciencia obrera (Burawoy: 1989) sus antiguas experiencias respecto a las relaciones de subordinación y dominación, lo que comenzó a generar desprendimientos obreros respecto a la forma de organizar el trabajo; es decir, se inició un proceso de desmitificación de las relaciones asalariadas.

De esta manera, los malestares de salud (el estrés y la gastritis, por ejemplo) generados por las condiciones extraordinarias de trabajo, comenzaron a manifestarse; a hacerse más evidentes. Un obrero decía que cuando “[E]l rato que viene con sus tonterías [se refiere al trato despótico del “oso”]... entonces te altera tu estado normal de estrés, entonces, te va a poner sulfúrico. Y el estrés... ataca al órgano más débil del cuerpo...”. Lo que sucede es que la consciencia obrera, vincula sus enfermedades laborales con las relaciones asalariadas; particularmente, bajo una forma específica, la del control directo y despótico. Consideramos que esto marcó la posibilidad de desnaturalizar la condición de sobreexplotación laboral (jornadas intensas y extensas en condiciones de alto riesgo ergonómico), basada en la adaptación del obrero a una condición, denominada por los mismos obreros, como “el estrés normal”.

Nuestro planteamiento es que el control directo y despótico rompe con el “acuerdo implícito” como dispositivo de gestión y control de la fuerza de trabajo; lo cuál impulsó la desmistificación de las relaciones asalariadas y afectó la legitimidad del proceso productivo. La consecuencia es que la adhesión del obrero-operador ya no está garantizada, es decir, se coloca en cuestión la implicación obrera.

La falta de legitimidad del proceso productivo y el control que los obreros tienen sobre el proceso de trabajo, confluyeron en un mecanismo de resistencia que consistió en amenazar a la patronal, con el en abandono del proceso de trabajo; amenaza que de realizarse, era fatal para la patronal, en términos de flujo continuo a mínimo costo. Es por esto que los obreros, prácticamente, se impusieron y expulsaron a la jerarquía, que impulsó el control directo y despótico.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

Desde nuestra lectura, en el intento de asegurar tareas eficientes al mínimo costo, la aplicación de una forma de dominación despótica rompe el velo de “naturalidad” en la cual se daba la subordinación y explotación del obrero-operador, organizado bajo la A.R. por el propio obrero. La forma del proceso productivo (dominación, subordinación y explotación) se hace transparente en la particularidad en que se presenta (forma despótica). Este es el sentido que tendrá la acción de resistencia de los obreros, frenar esta forma de control despótico, que generalizó el malestar y terminó por echar al “oso”; sin embargo, una pregunta que queda pendiente: ¿Porqué que los obreros no avanzan en su demanda a la patronal; por la reducción de las condiciones de riesgo ergonómico en que realizan sus tareas?

Nuestro trabajo de terreno, ha revelado que la razón fundamental que los obreros y el sindicato atribuían al conflicto, estaba guiada bajo los cánones discursivos del “management participativo”: igualdad, familia, horizontalidad. Aspectos que se contraponen al control directo y despótico, pero que a la vez, al ser una filosofía patronal que fundamenta la “autonomía responsable”, colocan un nuevo velo sobre los obreros: se vincula el riesgo ergonómico con la presencia de “oso” y no con las relaciones asalariadas. Es revelador que la reivindicación de los obreros movilizados al terminar el conflicto fuera “queremos un Gerente extranjero”; en su experiencia vivida (Burawoy: 1989) es el primer gerente (el que instaló el dispositivo participativo, y que era extranjero) el que garantizó el cumplimiento del “acuerdo implícito” en el marco del “estrés normal”; es decir, la A.R..

En definitiva, al querer recuperar la A.R., los obreros reproducen las relaciones sociales que mistifican sus condiciones de explotación extraordinarias. Por otro lado, hay que señalar que la A.R. está muy enraizada en la autoestima de los obreros; bajo la representación de “nuestra profesionalidad”<sup>20</sup>. Como vemos, la A.R. es un

---

<sup>20</sup> De hecho, el “management participativo” instaló la autonomía responsable desplegando éste discurso.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

reconocimiento del buen control técnico que los obreros han logrado sobre el proceso de trabajo y que en realidad, se lo deben al conocimiento tácito. Por ello, recuperar el margen de libertad en la organización de su trabajo era una también una cuestión de dignificación. Un obrero nos decía al respecto: “[N]osotros sabemos lo que hacemos, por eso no necesitamos control, porque somos profesionales”.

Esto nos demuestra que la A.R. se convirtió en el límite de la resistencia obrera, puesto que; al estar fundada en el “management participativo”, convirtió a este dispositivo en la referencia ideológica de la reivindicación obrera. En este sentido, este dispositivo actuó en el conflicto como mecanismo de control y contención de la movilización obrera contra la jerarquía.

### **Caso 3) Ser socio o ser trabajador, una identidad dividida: el caso de una cooperativa de emprendimiento obrero.**

En este trabajo pretendo demostrar cómo las relaciones capitalistas de producción, mediante la subcontratación recrean las relaciones de dominación y subordinación y desvían el conflicto entre los obreros subcontratados y la patronal, a la vez que reducen las posibilidades de su resistencia y organización política, posibilitando la sobreexplotación de su fuerza de trabajo.

A partir de la venta de la refinería estatal en 1999, a las corporaciones PETROBRAS y Pérez Compac, se inicia un proceso de racionalización y reorganización del proceso de producción en el periodo 2000 – 2006. A nivel tecnológico, la nueva dirección mantuvo el sistema automático neumático de las plantas de carburantes y lubricantes y optó por implementar dispositivos electrónicos e informáticos que permitan

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

unificar y automatizar el proceso de refinación<sup>21</sup>. De esta manera, por ejemplo, la electrónica aumento la eficiencia de las plantas con una extrema rapidez de la información y el comando de los procesos (Vatin: 2004).

Los cambios en la organización del trabajo se dieron de manera simultánea, por una parte, se racionalizó el número de operadores a cargo de las plantas y se formó al personal bajo la lógica de la polivalencia. Por otra parte, se crearon instancias de control y planificación de la producción y la calidad del trabajo. Los cambios tecnológicos posibilitaron una marcada separación, entre los procesos de planificación y ejecución; por ejemplo, la informatización de los historiales de funcionamiento de las maquinas y los sistemas de control informático permitieron a la gerencia tener a su alcance la información necesaria para planificar y dirigir la producción. Por último, la separación entre los trabajos de vigilancia y control, centrales en el proceso de refinado, de las tareas auxiliares de carácter manual fue aún más delimitada. Esta situación, facilito la introducción de la subcontratación y otras formas de flexibilización laboral, como modalidades de gestión de fuerza de trabajo, para las tareas periféricas de carácter manual.

En este contexto, se sitúa el estudio de caso de una cooperativa de obreros subcontratados, a cargo del área de envasado de aceite, grasas y demás lubricantes. La subcontratación bajo la modalidad cooperativa, establece una relación particular entre el obrero y la empresa madre. La intermediación de un “tercero” entre los obreros y la empresa madre ya no se da por la existencia de una empresa intermediaria externa, puesto que son los obreros subcontratados los dueños de la cooperativa, ellos la administran y son sus directos beneficiarios. Esta forma social de la subcontratación va a establecer

---

<sup>21</sup> Se implementaron sistemas digitales de comunicación (fibra óptica), se introdujeron sistemas informáticos de control en válvulas, también se informatizaron los registros de historiales de rendimiento y de mantenimiento de motores (Rioja, 2009; Montes, 2008; Paredes, 2007; Vargas, 2004; Sánchez, 2003; Chambi, 2003; Meneses, 2002; Arnez, 2001; Velazco, 2001).

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

diferencias sustanciales, tanto en la forma de organización del trabajo como en la experiencia vivida (Burawoy: 1989) de los obreros subcontratados.

A nivel del proceso de trabajo, en el área de envasado, los materiales y herramientas son dotados por la empresa madre (refinería) y la organización del trabajo está basada en el principio de flexibilidad funcional (Carretero: 2008), esto permite que en el marco de la autonomía formal de la cooperativa, los obreros subcontratados en el sector de envasado, coordinen entre ellos, la forma en que organizan su trabajo, de manera que puedan responder a la demanda variable de productos. Como indica un obrero, la empresa madre planifica: “[E]l programa de producción, la necesidad de materiales y de envases”<sup>22</sup>.

En este sentido, las relaciones de explotación se intensifican en tanto la empresa madre exige de manera prescrita, la cantidad de producto a envasarse en un determinado tiempo; por tanto, determina de manera indirecta la intensidad de trabajo a realizarse. Las exigencias sobre la calidad y la cantidad de producto, llegan a ser estresantes y chocan con el principio de flexibilidad funcional cuando los managers de la empresa madre ejercen un control directo sobre la forma de realizar el trabajo, control que se expresa en acciones de maltrato de parte del fiscal de contrato<sup>23</sup> y los supervisores, como indica uno de los obreros de la cooperativa: “[C]reo que lo... que más le interesa [al fiscal de contrato]... la parte productiva, [...] porque después a nosotros nos trata mal... no le interesa si tenemos que hacer horas extra, venir de noche, venir domingos...”<sup>24</sup>.

Como indican los obreros, el control de los supervisores o el fiscal de contrato, se concentra en la calidad y la cantidad del producto, sin que les interese, de manera directa, la forma en que se realiza el trabajo, este aspecto se deja a cargo de los mismos obreros

---

<sup>22</sup> Extracto de una entrevista realizada a un obrero de la cooperativa.

<sup>23</sup> Un fiscal de contrato es el encargado de verificar la calidad del producto en base a los artículos acordados en el contrato entre la empresa madre y la cooperativa de obreros que envasan aceites y lubricantes.

<sup>24</sup> Extracto realizado a un ex-obrero de la cooperativa.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

de la cooperativa. Sin embargo, en la medida en que el fiscal de contrato y los supervisores intervienen en el control del producto, también intervienen en la forma de realizar el trabajo. Esta forma de control choca con la experiencia de autonomía que los obreros experimentan a partir de administrar la cooperativa y de organizar, ellos mismos, el trabajo en el marco de la flexibilidad funcional. Sin embargo, la situación descrita, antes de manifestarse como un conflicto jerárquico (Burawoy: 1989) entre la empresa madre, representada por el fiscal de contrato, y la cooperativa, se manifiesta en un conflicto lateral (Idem) permanente entre obreros. ¿A qué se debe esta situación de conflicto lateral (Idem)? para responder a esta pregunta, se hace necesario responder primero a otra: ¿Se reproduce la experiencia de la explotación bajo la forma de subcontratación, cuando esta se da bajo la forma de cooperativas de servicios?

En nuestro trabajo de terreno se pudo evidenciar que, pese a las quejas por las altas exigencias y el mal trato de la patronal, la relación de hegemonía, subordinación y dominación (Marx: 1985), aparece de manera confusa para los obreros, en tanto que ellos mismos se ven como “*socios*”<sup>25</sup> que firman contrato de venta de servicios con la refinería. Al ser miembros de una “cooperativa”, se miran a sí mismos como “[D]ueños”, mientras que “[E]llos”, los obreros que no tienen cooperativa, son “[T]rabajadores” porque son “[D]ependientes” de un intermediario. La vivencia de la explotación está ligada a la idea fundamental de la “[D]ependencia”, para los obreros subcontratados de la cooperativa la “[D]ependencia” relacionada a la explotación está ligada al maltrato y la presión de la empresa: “[C]uando teníamos la cooperativa ya no había explotación, ya no teníamos un patrón que nos maltrate”<sup>26</sup>. De esta manera, la representación de la

---

<sup>25</sup> Esta figura es generalizada, en la realización de encuestas se pudo intercambiar algunas palabras con obreros subcontratados del área de mantenimiento mecánico, les preguntamos si eran subcontratados, ellos respondieron que “no” que “eran socios de una cooperativa” y que “la subcontratación había terminado” en su sector.

<sup>26</sup> Idem.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

explotación no está relacionada, directamente, a la situación de ser “*socio*” de una cooperativa.

Un obrero decía: “*Claro, somos socios, de todas maneras nos hemos presentado a la licitación...*”<sup>27</sup>. Esta percepción es colectiva, en la medida en que estos obreros construyen una identidad colectiva como dueños de un emprendimiento, en oposición a la identidad que asignan a los obreros subcontratados, a través de un intermediario. La construcción de una conciencia colectiva no es un proceso meramente subjetivo, es un proceso práctico. En este sentido, las representaciones son el resultado del desenvolvimiento práctico de los individuos en los marcos de una estructura social, es decir, la construcción de la identidad “*socio*”, no sólo tiene como base la experiencia vivida de los obreros de la cooperativa, sino que las relaciones sociales de hegemonía, dominación y explotación (la relación salarial), toman, en una primera instancia, la forma social de una relación de contrato entre “[*P*]ersonas libres, jurídicamente iguales” (Marx: 1985). En nuestro caso, entre la empresa madre y los obreros de la cooperativa. La identidad de socio de una cooperativa, de esta manera, se convierte en una representación social que sintetiza la red de experiencias de los obreros subcontratados en tanto dueños de su emprendimiento.

Esta identidad activa en los obreros, prácticas que neutralizan la resistencia, como el cuestionamiento entre ellos, en tanto miembros de la cooperativa, a las acciones de resistencia individual como el robo, el boicot, etc. Un obrero decía en este sentido: “[*S*]iempre... hablar... tratar de hacerle entender cuál... [a su compañero de la cooperativa] *cuál ha sido su error, qué es lo que se debería hacer y en fin ¿no?...*”<sup>28</sup>. En otras situaciones, las multas económicas que hace la empresa madre legitiman esta identidad de “*socio*”, entonces, los obreros de la cooperativa, se cuestionan entre ellos las acciones de resistencia individual. Como mencionaba el operador de una maquina

---

<sup>27</sup> Extracto de una entrevista realizada a un obrero de la cooperativa.

<sup>28</sup> Idem.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

envasadora: “[E]ntonces reunión, reunión... gritan, se para el trabajo, [...] y les empiezo a explicar ¿no? Qué es lo que estamos haciendo mal, tenemos que mejorar en esto, esto no debería ser así, es susceptible a observaciones, cualquier momento puede venir una auditoria y nos van a sacar multa...”<sup>29</sup>.

Los actos de resistencia emergen debido a que, en la práctica, los obreros experimentan la explotación, como “[M]al trato” de los managers de la empresa madre o como afirmaba uno de los miembros de la cooperativa, respecto de sus compañeros: “[E]llos, digamos, están acostumbrados a que, como cualquier trabajador, hacer un reclamo...”<sup>30</sup>. La representación social de un “[T]rabajador” surge, de esta manera, porque la experiencia y las prácticas de los obreros no pueden ser asimiladas a las de un “socio”. La contraposición de prácticas y experiencias contradictorias genera en los obreros un conflicto interno pues, como dice el encargado de coordinar el trabajo: “[P]orque... para ellos es un tanto difícil entender que, por un lado, son socios de la empresa y, por otro lado, son trabajadores...”.

Esta suerte de “esquizofrenia” generada por la forma social de la subcontratación bajo la forma cooperativa, divide la identidad de los obreros subcontratados entre “ser socio” y “ser trabajador”. Debido a las condiciones de hegemonía, subordinación y explotación que experimenta en su trabajo cotidiano, el obrero subcontratado, tiende a identificarse con un “[T]rabajador”, con prácticas de resistencia que llevan al surgimiento de un conflicto jerárquico obrero-patronal (con la empresa madre); mientras que la representación de “socio”, desvía el conflicto jerárquico, provocado por las relaciones de explotación, a un conflicto lateral (Burawoy: 1985), entre los propios obreros de la cooperativa.

De esta manera, la identidad de ser “socio” es la medicación a través de la cual, los obreros de la cooperativa, interpretan y explican su vivencia de subcontratación y

---

<sup>29</sup> Idem.

<sup>30</sup> Extracto de una entrevista realizada a un obrero de la cooperativa.



# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

reproducen las condiciones de trabajo impuestas por la patronal. Esta identidad se convierte en regulador de lo visible, lo explicable y lo mistificado, es decir, funciona como ideología (Zizek: 2003). Esta identidad de socio, que se produce a partir de la modalidad de subcontratación en su forma de emprendimiento cooperativo, reproduce la dominación y la subordinación y profundiza la explotación de estos obreros que aceptan intensificar su jornada laboral y las condiciones de trabajo, para cumplir religiosamente, con los cupos de producción y el tiempo, fijados por la empresa madre. Todo con la finalidad de *“beneficiar a su cooperativa”*.

### **3. CONSIDERACIONES FINALES.**

El avance en los estudios de caso, muestra que la resistencia obrera en el marco de la reestructuración productiva en empresas de flujo continuo en Bolivia, esta siendo neutralizada por dispositivos de dominación que producen la mistificación de las relaciones de explotación (ideología) y por otra parte, cuando los dispositivos de dominación no logran encubrir la crudeza de la explotación, la resistencia se ve neutralizada por la posibilidad que ven los obreros de quedar fuera del puesto de trabajo, sin la protección de una organización sindical eficaz. Así, los obreros como individuos, se subordinan a las condiciones de la patronal sin poder resistir eficazmente a su avance sobre el valor de los componentes que garantizan la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones medias.

Los resultados de investigación reflexionados, muestran que para superar una visión puramente descriptiva del problema de la precariedad (descripción de indicadores) es necesario considerarla al interior de las transformaciones de forma y contenido del proceso de producción capitalista en un momento histórico determinado, porque son estas transformaciones las que nos permiten identificar la capacidad de resistencia y/o ofensiva de la clase obrera y/o la capacidad de ofensiva y/o resistencia de la patronal,

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

telón de fondo, como diría Marx (1985) que enmarca el escenario en el que se definen las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo de los obreros.

En este sentido, si bien el concepto de precarización, permite la descripción de una variedad de condiciones bajo las cuales se utiliza y se reproduce la fuerza de trabajo en la etapa actual, su verdadera explicación y comprensión, pasa por recuperar la matriz conceptual de Marx, basada en el concepto de sobre explotación, al interior del contenido y forma que asume la relación salarial, en un momento histórico determinado.

## **BIBLIOGRAFIA**

AILLON, Tania. **Las condiciones de valorización del capital transnacional en Bolivia: el caso de la Empresa Boliviana de Refinación.** La Paz: Universidad de la Cordillera, Mimeo 2000.

AILLÓN, Gómez **El control como freno a la eficiencia de la fuerza de trabajo** en Revista Búsqueda no. 33 año 19 Cochabamba IESE-UMSS. 2009 pp. 107 - 132

AILLÓN, Gómez **La gestión de la productividad del trabajo** en Revista Búsqueda no. 34 año 19 Cochabamba IESE-UMSS. 2009 pp.113 - 136

ALVES, Giovanni. **“A experiência da precarização do trabalho e a redundância salarial no Brasil. Notas teórico-críticas”** en La precarización del trabajo en América Latina. Londrina: Ed. Praxis. 2009 p.p. 45 – 68.

ARNEZ, Flores Juan Gonzalo. **Modelo matemático de platforming para la Gualberto Villarroel de Cochabamba.** Cochabamba: Universidad Mayor de San Simón Mimeo 2001

ARZE VARGAS, Carlos. **¿Crisis del sindicalismo en América Latina?** La Paz: CEDLA,. 2000

BURAWOY, Michael. **El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista.** Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad social, 1989

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

CARRETERO, Miramar José Luis. **El bien estar mal herido. Seguridad social, desempleo y flexiguridad.** En el siglo XXI. Madrid Confederación sindical solidaridad obrera. 2008. - [www.rebellion.org/noticia.php?id=122601](http://www.rebellion.org/noticia.php?id=122601)

CHAMBI, Ramos Nancy Lizeth. **Estudio e implementación de un sistema de recuperación de vapor en la refinería Gualberto Villarroel EBR Cochabamba:** Universidad Mayor de San Simón, Mimeo 2003

DE AZEREDO, Álvaro. **“Trabalhadores da Educação Física no segmento fitness em contexto de explosao da precarização do trabalho”** en La precarización del trabajo en América Latina. Londrina: Ed. Praxis, 2009 pp. 361 – 384.

EDUWARDS, P.K. Y SCULLION, Hugo. **La organización social del conflicto labor: control y resistencia en la fábrica.** Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1987

ESCÓBAR DE PABÓN, Silvia; MONTERO, Lourdes **La industria en su laberinto: Reestructuración productiva y competitividad en Bolivia.** La Paz: CEDLA. 2003

ESCÓBAR DE PABÓN, Silvia. **Situación de los ingresos laborales en tiempos de cambio.** La Paz: CEDLA. 2009

ESCÓBAR DE PABÓN, Silvia. **Industria y manufactura. Los sindicatos frente a la precariedad laboral.** La Paz: CEDLA. 2010

ESPEJO L. Roberto. **La abducción y el conocimiento tácito: un diálogo entre C. S. Peirce y M. Polanyi.** Santiago de Chile: Universidad de Chile Facultad de Filosofía y Humanidades, Departamento de Filosofía - Escuela de Postgrado. 2005. Disponible en [www.unav.es/gep/TesisDoctorales/TesisRobertoEspejo.pdf](http://www.unav.es/gep/TesisDoctorales/TesisRobertoEspejo.pdf)

FRIEDMAN, A. **Industry and labour: class struggle al Work and Monopoly Capitalism.** Londres: Macmillan, 1977

GARCÍA LÓPEZ, Jorge. **“Pierre Naville y la otra sociología del trabajo”** en Rev. Política y Sociedad, Nº 38. Madrid: Universidad de Castilla-La Mancha, 2001 pp. 197-216.

KRUSE, Tom. **Procesos productivos y condiciones laborales en la industria Cochabambina.** La Paz: CEDLA 2000

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

LLANKAYMANTA “**Lucha De Clases En Bolivia: Contenido Y Tendencias Del Proceso Político Actual**” Buenos Aires, Ponencia presentada en las I Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político (VII Jornadas de Investigación Histórico Social) “Proletarios del mundo, uníos” del 30 de octubre al 1 de noviembre, 2008.

MARX, Carlos. **El Capital. Tomo I, vol. I.** 13ª edición. México D. F.: Siglo XXI Editores, 1985

MENESES, Rivera Magali. **Sistema de datos con arquitectura cliente servidor para control de historiales técnicos motores eléctricos asincrónicos refinería Gualberto Villarroel** Cochabamba: Universidad Mayor de San Simón, Mimeo 2002

MONTERO, Lourdes; POVEDA, Pablo **Ser castañera: Cadena productiva y condiciones laborales de la industria de la castaña en Riberalta.** La Paz: CEDLA, 2003

MONTES CATÓ, Juan. **Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control documentos de trabajo** No. 3 Poder y trabajo Buenos Aires: CEIL- PIETTE 2008

MONTES CATÓ, Juan. “**Los espacios de trabajo como configuración de relaciones de poder. La dialéctica entre control y resistencia**” en La precarización del trabajo en América Latina. Org. Figari Claudia y Alves Giovanni. Londrina: Ed. Praxis, 2009 pp. 123 – 149.

ORELLANA Aillón, Lorgio. **¿Qué son las clases sociales según Marx?** en Revista Búsqueda No.33, año 19. Cochabamba: IESE-UMSS 2009 pp. 89 - 112

PAREDES, Chacon Omar Iván. **Estudio del sistema de protección de motores en media tensión de la refinería " Gualberto Villarroel "** Cochabamba: Universidad Mayor de San Simón, Mimeo 2007

RIOJA, Fuentes Andrea. **Adecuación de una planta de re-refinado de aceites usados para el parque automotor boliviano en la refinería Gualberto Villarroel** Cochabamba: Universidad Mayor de San Simón, Mimeo 2009

ROWAN Michael (Traducido por Hernández, Alix) **Bolivia y el “Consenso de Washington” se desentienden** Vol. 20 No. 8 - Mayo de 2003. Disponible en: [http://www.veneconomia.com/site/files/articulos/artEsp2959\\_2152.pdf](http://www.veneconomia.com/site/files/articulos/artEsp2959_2152.pdf)

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

THÉBAUD-MONY A. **L'Industrie nucléaire : sous-traitance et servitude.** Paris: Inserm-EDK, coll. Questions en santé publique. 2000.

SANCHEZ, López Mario Jairo. **Estudio e implementación de un sistema de recuperación de vapor en la refinería Gualberto Villarroel EBR Cochabamba:** Universidad Mayor de San Simón, Mimeo 2003

STROOBANTS, Marcel. **Trabajo y Competencias: recapitulación crítica de los enfoques sobre los saberes en el trabajo** en Calificaciones & Empleo, n° 21 - 1er trimestre 1999 - Buenos aires: CEIL PIETTE/CÉREQ no 21. 1999

SAUNIER Pierre. **Las tribulaciones de la autonomía y del saber obrero** en lo que esconde el trabajo. Madrid: Ed. Traficantes de sueños. 2005

VATIN, F. **La fluidité industrielle: Essai sur la théorie de la production et le devenir du travail.** Paris: Meridiens Klincksieck, 1987

VARGA, S Balderrama María Renee. **Diseño del intercambiador de propano i-502 para la planta de desasfaltización de la refinería Gualberto Villarroel Cochabamba:** Universidad Mayor de San Simón, Mimeo 2004

VELASCO, Antelo Rodrigo Alonso. **Diseño y reacondicionamiento de intercambiadores de calor de doble tubo para la ampliación de la planta de desasfaltización por propano en la refinería Gualberto Villarroel Cochabamba:** Universidad Mayor de San Simón. Mimeo 2001

VERD, Joan y MASSÓ Matilde. **Las competencias y el trabajo invisible en el trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias.** Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia, Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball 2007. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/60137/70292>

WISNER, Alain. **Ergonomía y condiciones de trabajo.** Buenos Aires: Ed. Humanitas, 1988.

ZIZEK, Slavoj. **El sublime objeto de la ideología.** Buenos Aires: Siglo XXI Ed. 2003.