

Tema central: **Trabajar**

Génesis de la profesión naval / Norbert Elias

¿Enajenación o creatividad? El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo / Luis Reygadas

La correa despolitizadora del sindicalismo empresarial / Paula Abal Medina

Oficios y prácticas

Haciéndose bombero / Matthew Desmond

Aprendizajes de un oficio / Juliana Cavilha Mendes Losso

apuntes

DE INVESTIGACIÓN DEL CECYP

20

Año XV
diciembre 2011
50 pesos

apuntes

DE INVESTIGACIÓN DEL CECYP

www.apuntescecyp.com.ar

20

Equipo

Director editorial:

LUCAS RUBINICH (UBA)

Secretaria editorial:

PAULA MIGUEL (UBA)

Comité editorial:

JAVIER AUYERO (U. Texas at Austin, USA)
CARINA BALLADARES (UBA)
GASTÓN J. BELTRÁN (UBA)
CLAUDIO BENZECRY (U. Connecticut, USA)
SANTIAGO CANEVARO (UBA)
JOSÉ MARÍA CASCO (UNSAM)
MARIANA CERVIÑO (UBA)
MARINA FARINETTI (UNSAM)
MARÍA CECILIA FERRAUDI CURTO (UNSAM)
DANIEL FRIDMAN (Columbia U., USA)
MARK HEALEY (U.C. Berkeley, USA)
MARIANA HEREDIA (UNSAM)
RODRIGO HOBERT (UBA)
DANIELA LUCENA (UBA)
DENIS MERKLEN (EHESS, Francia)
PABLO PALOMINO (U.C. Berkeley, USA)
PABLO SEMÁN (UNSAM)
DANIELA SOLDANO (UNGS)
LORENA SOLER (UBA)
HERNÁN VANOLI (UBA)
NICOLÁS VIOTTI (UFRJ, Brasil)
GABRIEL VOMMARO (UNGS)

Consejo académico externo:

GABRIEL ABEND (NYU, USA)
PABLO BONALDI (UNGS, ARGENTINA)
JUAN CORRADI (NYU, USA)
MONIQUE DE SAINT MARTIN (EHESS, FRANCIA)
MARTÍN DE SANTOS (U. CORNELL, USA)
PATRICIO DEAN (TODD UNIVERSITY, USA)
ANDREW DEENER (U. CONNECTICUT, USA)
MIGUEL ÁNGEL FORTE (UBA, ARGENTINA)
JUAN LEGUIZAMÓN (UCSE, ARGENTINA)
STEVE LEVITSKY (HARVARD UNIVERSITY, USA)
ERNESTO MECCIA (UBA, ARGENTINA)
JUAN PALACIO (UNSAM, ARGENTINA)
GABRIELA POLIT DUEÑAS (U. TEXAS AT AUSTIN, USA)
FRANCK POUPEAU (IFEPA, FRANCIA)
DIEGO RAUS (UNLA, ARGENTINA)
GUILLERMO REBOLLO-GIL (U. CONNECTICUT, USA)
RICARDO SIDICARO (UBA, ARGENTINA)
MARIANO SISKIND (HARVARD UNIVERSITY, USA)
JUAN VAGGIONE (UNC, ARGENTINA)
LOÏC WACQUANT (U. C. BERKELEY, USA)
ADRIANA ZAFFARONI (UNSA, ARGENTINA)
CARLOS VIRGILIO ZURITA (UNSE, ARGENTINA)

apuntes DE INVESTIGACIÓN DEL CECYP

Revista de Ciencias Sociales

El grupo editor de esta revista está formado por investigadores que provienen de distintas áreas de las ciencias sociales y que han planteado como objetivo de la revista la reivindicación del oficio, de la práctica de investigación y de la discusión intelectual, expresada en la idea de "apuntes". Sus ediciones se desarrollan en torno a un *tema central*, y en sus tradicionales secciones: *taller*, donde avances de investigación son comentados por otros investigadores; *oficios y prácticas*, dedicada a distintos aspectos de la práctica y metodología de investigación; y *lecturas en debate*, con reseñas y críticas bibliográficas. En cada edición se incluye también la traducción de artículos inéditos en castellano. En esta edición, el tema central está dedicado a TRABAJAR. Como capacidad humana de transformación (de la naturaleza y del hombre mismo) y como capacidad humana de establecer relaciones (de los hombres entre sí y de estos con las cosas) el trabajo ha sido un tema central de análisis desde los inicios del capitalismo. En la actualidad, resulta importante visitar el tópico del trabajo, a partir de miradas originales y descentradas que permitan dar cuenta de la diversidad de procesos y experiencias que caracterizan y caracterizaron el trabajo en general.

Año XV N° 20 diciembre 2011

ISSN 0329-2142

Precio: 50 PESOS

Revistas asociadas:

ACTES DE LA RECHERCHE EN SCIENCES SOCIALES (Francia)

ETHNOGRAPHY (USA y Reino Unido)

MANA (Brasil)

apuntes DE INVESTIGACIÓN DEL CECYP

Es una publicación del Centro de Estudios en Cultura y Política



FUNDACIÓN
DEL SUR

Cochabamba 449
C1150AAE - Ciudad Autónoma de
Buenos Aires - ARGENTINA

Teléfono: +54 11 4361 8549
e-mail: apuntes.cecyp@gmail.com
web: www.apuntescecyp.com.ar

UBA Sociales
PUBLICACIONES

Esta edición se imprimió con el apoyo de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
Subsidio de reconocimiento a la trayectoria de publicaciones científicas.



www.aureliolibros.com.ar

Producción gráfica: ALESSANDRINI & SALZMAN

SUMARIO / Trabajar

EDITORIAL 05

Tema central

Estudios de la génesis de la profesión naval 11

Norbert Elias

¿Enajenación o creatividad? 33

El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo

Luis Reygadas

La correa despolitizadora del sindicalismo empresarial 65

Un abordaje sobre el colectivo de delegados del supermercado

Coto en la Ciudad de Buenos Aires

Paula Abal Medina

Oficios y prácticas

Haciéndose bombero 95

Matthew Desmond

Aprendizajes de un oficio 133

Notas sobre una prostituta y otras historias en la ciudad de Florianópolis

Juliana Cavilha

Taller

Salir con la carreta. Restituyendo decisiones en un espacio de posibles 157

Débora Gorbán

Los géneros del cartón. Un ejercicio humanista de provocación 179

Mariana Heredia

Lecturas en debate

La cuestión social en la visión de un burgués ilustrado 185

Lucas Rubinich

Managers de grandes empresas: ¿trabajadores o patrones? 193

Florencia Luci

Las estelas de *El vapor del diablo* 203

Algunos debates y reflexiones

Cynthia Rivero y Hernán M. Palermo

Editorial

A fines del siglo XIX y a principios del XX las formas de organización del trabajo humano en las sociedades modernas se construían como un problema. La cercanía de la Comuna de París en la que se había producido una situación significativa para las luchas revolucionarias como lo era la del pueblo en armas, generaba expectativas fuertes tanto como temores. Los trabajadores organizados se podían convertir en el núcleo transformador de la sociedad recordando en sus acciones que había un fantasma que continuaba recorriendo Europa, y podía producir cambios en las relaciones de fuerza política y entonces en la entera organización de la sociedad. Los gobiernos respondían en principio con la fuerza pública a las reivindicaciones obreras que solicitaban cambios en las condiciones de trabajo. El descanso dominical y la jornada de ocho horas eran banderas de esas huelgas. Fue precisamente la lucha por la jornada de ocho horas la que promovió la huelga del 1 de mayo de 1886 en Chicago que en ese día y en días posteriores fue brutalmente reprimida. Allí encarcelaron a activistas de militancia anarquista, cinco de los cuales serían sentenciados a muerte y se convertirían en el símbolo mundial de las luchas de los trabajadores: los llamados mártires de Chicago.

Las ciencias sociales observaron tempranamente el mundo del trabajo en la medida en que estaba asociado a las situaciones de conflictividad descritas. La cuestión social era tema político y también objeto de análisis. En la Argentina en 1904 el gobierno de Julio A. Roca encarga a un médico y abogado conocedor del mundo laboral, un “Informe sobre la situación de las clases obreras en el interior de la república”, texto que se comenta en este número. Cincuenta años antes, en la Europa de los cambios, Marx delineaba un papel fundamental para esta nueva clase trabajadora, el proletariado, caracterizado como un sujeto de cambio histórico. Ese análisis, a dife-

rencia de las visiones románticas más inclusivas como el anarquismo, que recurrían a la más amplia categoría de pueblo, o los oprimidos, consideraba al trabajo moderno como una actividad potencialmente constructora de un colectivo revolucionario. Durkheim preocupado por las transformaciones arrolladoras del mundo industrial a fines del siglo XIX, imaginó una reformulación del pacto amenazado por la complejización de esa sociedad que dejaba atrás viejas solidaridades sostenidas en la tradición. Ese pacto se fundaría sobre una solidaridad, que al decir de Robert Castel, supondría un vínculo problemático que pudiese asegurar la complementariedad de los componentes de una sociedad, a pesar de la complejidad creciente de su organización. Aquí el Estado social era el garante de ese pacto.

El mundo del trabajo como el espacio privilegiado del cambio; el mundo del trabajo como un elemento central en la regulación del conflicto social por parte de un estado que encuentra mecanismos de regulación más allá de la violencia represiva. La segunda posguerra encontraría, claramente en las naciones desarrolladas de occidente y en algunas de sus periferias, un modelo en el que se lograrían altos grados de integración vía la incorporación al trabajo formal de distintos sectores de la población. La clase trabajadora accedía a condiciones de vida que parecían hacer realidad algo del legado de la revolución francesa. Cobertura en salud, vacaciones, horas de trabajo estrictamente reglamentadas que, a medida que terminaban los años cincuenta y surgían los sesentas, se iban transformando en parte de un estilo de vida de los trabajadores.

La reorganización de la economía mundial a partir del consenso de Washington, sumado a los cambios tecnológicos, produjeron grandes cambios en las tasas de empleo y en las condiciones de trabajo de los países que habían participado de esa era de integración de los trabajadores. Esos cambios fueron debilitando la legislación laboral anterior y horadando todas las estructuras colectivas que daban contención y fuerza política a los sectores trabajadores. Antes esos cambios las ciencias sociales dijeron algo. Con mayor o menor sutileza, algunas zonas de ellas no pudieron evitar que el clima de cambios las tornase un tanto proféticas. Ya sea como saludadoras de los mundos nuevos que estarían delineando la vida laboral, o imaginando formas alternativas de respuestas de los trabajadores frente a su condición de subordinados que pierden de golpe beneficios conseguidos con años de lucha.

Pero no se trataba solamente del debilitamiento de los sindicatos, de la legislación laboral, sino también de significativos cambios tecnológicos que producían grandes cambios en la organización del trabajo. Se generaban masas de desempleados y en algunas regiones crecía abrumadoramente el empleo informal. Surgían nuevas posiciones en el mercado de trabajo internacional relativas al conocimiento que algunas zonas de las ciencias sociales verán como expresión más contundente de los cambios. Ya en 1976 Daniel Bell imagina una sociedad en donde estos sectores a los que llamará clase del conocimiento ocuparán papeles relevantes en la reproducción de ese mundo postindustrial. Esta clase del conocimiento estará conformada por “la elite creadora de los científicos y los altos administradores profesionales...(una) clase media de ingenieros y profesorado superior; y el proletariado de técnicos, profesores adjuntos y auxiliares de enseñanza” (Bell, 1976), Gouldner da cuenta de lo que será una nueva clase universal a la que supone no homogénea, sino que, por el contrario la imagina “agrietada” por contradicciones entre la *intelligentia* técnica y los humanistas” (Gouldner, 1980). Pero quizás el más profético de todos, diagnosticador académico y hombre de estado y de los medios, es Robert Reich, sociólogo, quien fuera ministro de Trabajo de Bill Clinton. Dirá Reich: “estamos pasando por una transformación que modificará el sentido de la política y la economía en el siglo venidero. No existirán productos ni tecnologías nacionales, ni siquiera industrias nacionales. Ya no habrá economías nacionales, al menos tal como concebimos hoy la idea. Lo único que persistirá dentro de las fronteras nacionales será la población que compone un país. Los bienes fundamentales de una nación serán la capacidad y destreza de sus ciudadanos. La principal misión política de una nación consistirá en manejarse con las fuerzas centrifugas de la economía mundial que romperán las ataduras que mantienen unidos a los ciudadanos, concediendo cada vez más prosperidad a los más capacitados y diestros, mientras los menos competentes quedarán relegados a un más bajo nivel de vida. (Reich, 1993). En estos diagnósticos, y más específicamente en el de Reich, hay anuncios interesados de mundos nuevos que, efectivamente se construyen sobre análisis del mundo concreto, pero que en tanto es un saludo celebratorio, se dejan de lado, si no se ocultan, las zonas oscuras, problemáticas.

Las ciencias sociales son más efectivas cuando se preocupan por tratar de entender las características de un proceso determinado que cuando ese análisis esta impregnado de climas de anunciación de

nuevos mundos. Este papel que quizás tenga también efectividad política, no es el de una sociología que intenta dar cuenta de la convivencia de distintos mundos, aun cuando exista predominio de uno sobre otros, que no se preocupa por celebrar lo nuevo, sino por preguntarse el significado de ese proceso en determinado sistema social: por sus formas más dinámicas y productivas y por aquellas otras resultado del desplazamiento de formas anteriores de integración. En este número de Apuntes están las preguntas clásicas de las ciencias sociales en relación al mundo del trabajo aplicadas a viejas profesiones y también dirigiéndolas hacia las posiciones celebradas como indicadores de una nueva época y a sus conflictos y nuevas formas de organización sindical. Preguntarse por la génesis de la profesión naval o por las trayectorias sociales que de algún modo explican la “elección” de una profesión de riesgo, nos dicen tanto de las formas complejas de la sociedad contemporánea como abordar, problematizándola, la tesis del trabajo creativo aplicada al trabajo cognitivo contemporáneo que, producto de la hegemonía liberal se incorporó no como hecho a ser analizado, sino como categoría de análisis. Las apuestas de esta revista, reafirmando el específico espacio académico, son claramente políticas y lo son en la medida en que se considera que esa especificidad, la autonomía, en diálogo productivo con distintos sectores de la sociedad, genera desacomodamientos a las agendas convencionales y posee una fuerte potencialidad política en tanto supone una reflexión argumentada sobre las sociedades en las que habitamos.

Bibliografía

- Bell, D. 1976. *El advenimiento de la sociedad post industrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gouldner, A. W. 1980. *El futuro de los intelectuales y el ascenso de la Nueva Clase*. Madrid: Alianza Editorial.
- Reich, R. B. 1993. *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*. Buenos Aires: Javier Vergara editor.



Tema central **Trabajar**

Studies in the Genesis of Naval Profession

NORBERT ELIAS

Resumen

Este estudio aborda los orígenes y el desarrollo temprano de la carrera de oficial naval en Inglaterra. Muestra la situación inicial en la que miembros de la naciente profesión eran reclutados en dos grupos sociales muy diferentes: marineros profesionales y caballeros militares. A través de la visualización de las instituciones como parte de una amplia red de relaciones humanas, se observan las dificultades y conflictos recurrentes en los que se vieron involucrados aquellos que lucharon dentro de estas redes, para entender cómo y por qué emergió y cambió el propio marco institucional de período en período a medida que se desarrollaba la profesión naval.

Grupos sociales; trabajo; profesión naval; especialización; invenciones.

Abstract

This study addresses the origins and early development of naval officer career in England. It shows the initial situation in which members of the fledgling profession were recruited in two very different social groups: professional sailors and military men. By observing the institutions as part of an extensive network of human relationships, it is possible to analyze the difficulties and recurrent conflicts in which those who were involved in those networks struggled. And to understand how and why emerged and changed the institutional framework in the period as the naval profession was developing itself.

Social groups; labour; naval profession; specialization; inventions .

Estudios de la génesis de la profesión naval*

NORBERT ELIAS **

De caballeros y loneros¹

I. Las profesiones, despojadas de sus ropajes y herramientas, son funciones sociales especializadas que algunas personas llevan a cabo en respuesta a las necesidades especializadas de otras; ellas son, al menos en su forma más desarrollada, conjuntos institucionalizados de relaciones humanas. El estudio de la génesis de una profesión no es, en consecuencia, meramente el estudio de los primeros individuos que llevaron a cabo ciertas funciones para otros, desarrollando ciertas relaciones, sino el de las propias funciones y relaciones.

Todas ellas –profesiones, ocupaciones, cualquiera sea el nombre que quisiéramos darles– son independientes de las personas, no de todas, sino más bien de aquellas que las representan por un período de tiempo. Continúan existiendo aun cuando los actuales ocupantes mueren. Como los lenguajes, presuponen la existencia de todo un grupo. Y si cambian, si nuevas ocupaciones emergen dentro de una comunidad, insisto, estos cambios no se deben simplemente a acciones o pensamientos de esta o aquella persona en particular, ni siquiera en el caso de científicos o inventores. Es el cambio en la situación de toda una comunidad la que crea las condiciones para la aparición de una nueva ocupación y determina el curso de su desarrollo.

Los descubrimientos científicos y las invenciones, los nuevos medios especializados para la satisfacción de las necesidades humanas, son –indudablemente– factores en el desarrollo de nuevas ocupaciones; también lo son las necesidades nuevas. Pero ninguno de estos dos factores es por sí mismo su fuente y manantial. Ambos de-

* Traducción: Claudio E. Benzecry. Traducido de: Elias, N. 1950. “Studies in the Genesis of Naval Profession”. *British Journal of Sociology*, vol 1(4): 291-309.

** Estos estudios están basados en una investigación emprendida unos años atrás para la División de Investigación Social de la *London School of Economics*. Estoy profundamente agradecido/en deuda con el señor H. L. Beales por su aliento y amistoso consejo.

¹ Este es el primero de tres estudios sobre los orígenes y el desarrollo temprano de la carrera de oficial naval en Inglaterra. Muestra la situación inicial en la que miembros de la naciente profesión eran reclutados en dos grupos sociales muy diferentes. El segundo estudio investiga las tensiones y conflictos entre estos dos grupos; el tercero, su integración gradual y la emergencia de una jerarquía más unificada de oficiales navales combinando -en algún grado- las funciones y los métodos de entrenamiento de ambos grupos. Además, un breve estudio comparativo con la temprana formación de la profesión naval en Francia, muestra algunas de las interrelaciones entre el desarrollo y las características de las profesiones navales y aquellas de los países a las que pertenecen.

[Elias no llegó a publicar la serie de estudios completa. El segundo texto se publicó en 1977, en la revista holandesa *De Gids* (nº 140, pp. 223-237) con el título “Drake en Doughty: De Ontwikkeling van een Conflict”. Se trata de una traducción del manuscrito inédito en inglés “Drake and Doughty: a paradigmatic case study”. El resto de la investigación no fue publicada hasta ahora. N. del E.]

2 En Carr-Saunders y Wilson (1933) esta interdependencia ha sido predicada como resultado de un factor: el progreso de la investigación.

3 “El método más común de operación en grupos extendidos es estrictamente comparable a lo que en la psicología individual llamamos ensayo y error. La interrelación y correlación de las personas es conseguida mediante una serie de esfuerzos de ajustes internos en los que el observador externo puede detectar un principio que los propios agentes no pueden formular. Hay un ajuste punto por punto pero no hay un propósito fijo o abarcador” (Ginsberg 1931: 158).

penden del otro para su desarrollo. Las necesidades humanas se convierten en diferenciadas y específicas, solo en conjunción con técnicas especializadas. Estas, por su parte, emergen y se cristalizan en ocupaciones solo si existen necesidades reales o potenciales.² La aparición de una nueva profesión, entonces, no es consecuencia solo de nuevas necesidades o técnicas, sino de la interacción entre ambas. Es, esencialmente, un proceso de ensayo y error,³ en el que algunos grupos intentan combinar técnicas ocupacionales e instituciones con ciertas necesidades humanas. Aunque cada paso en esta dirección es llevado a cabo por individuos, el proceso de la génesis y el desarrollo de una profesión es más que la sumatoria de actos individuales. Sigue un patrón propio.

Ciertos desajustes específicos, discrepancias de uno u otro tipo entre las instituciones profesionales y las necesidades a las que sirven, y las tensiones entre grupos de personas generadas por estas mismas discrepancias, imponen sus propios patrones a los individuos. Estas, y no los individuos como tales, son las palancas del desarrollo de una profesión. En sociedades en cambio permanente, el ajuste entre instituciones y necesidades nunca es completo. Las discrepancias aparecen a veces por cambios en las técnicas, otras por cambios en los requerimientos y las condiciones sociales. Sea cual fuera su causa inmediata, producen dificultades específicas, producen conflictos y fricciones; confrontan a cada miembro de la profesión con problemas que ellos no han creado. Sin embargo, apenas alguien entra en una profesión, estos problemas institucionales se convierten en sus propios problemas, estas dificultades en sus propias dificultades, los conflictos en sus propios conflictos. Las soluciones tampoco se encuentran enteramente en sus manos. A veces las cambiantes condiciones sociales favorecen el ajuste; en otros casos, lo retardan o imposibilitan completamente. Puede suceder, como ha pasado de hecho en la temprana historia de la profesión naval, que por varias generaciones, las personas se hayan involucrado en conflictos profesionales del mismo tipo una y otra vez, luchando permanentemente contra los mismos problemas profesionales, y aun conociendo lo que parece una solución ideal son incapaces de ejecutarla. En todos estos casos, los problemas son dispuestos al individuo por la red de funciones sociales en la que ellos se incorporan cuando entran en una profesión, con sus disparidades inherentes entre medios y fines. Impulsados por estos, el individuo continúa a través de sus objetivos a

corto plazo aquello que no comenzó: el desarrollo a largo plazo de su profesión.

En los estudios históricos, el desarrollo de las profesiones y otras instituciones similares, aparece a menudo como un progreso sin complicaciones y de modo sostenido hacia “la perfección” –“perfección” que aparece como culminación en nuestro tiempo. Se le presta más atención a la fachada institucional, a como aparece en tal período, y luego en el siguiente, hasta llegar al presente, que a estudiar las verdaderas relaciones sociales detrás de la fachada. Sin embargo, es solo a través de la visualización de esas instituciones como parte de una amplia red de relaciones humanas, al revivir –para nuestra propia comprensión– las dificultades y conflictos recurrentes en los que se vieron involucrados aquellos que lucharon dentro de estas redes, que podemos entender cómo y por qué emergió y cambió el propio marco institucional de período en período. Los problemas no resueltos que surgen en la mente de los contemporáneos, por las limitaciones de sus propias instituciones profesionales, son, en otras palabras, una parte tan esencial de la historia de estas instituciones como lo son las propias soluciones. Retrospectivamente, estas últimas vienen a la vida solo cuando son vistas junto a aquellos. Si uno se encuentra cara a cara, detrás de la fachada impersonal, con gente luchando –generalmente en vano– para ajustar el marco institucional heredado con lo que ellos sienten que son sus propias necesidades, entonces la atmósfera que tan a menudo rodea a las venerables instituciones en los libros de historia, la atmósfera de pieza de museo, se disipa. En este sentido, las personas del pasado están a nuestra par; o mejor dicho, nosotros estamos a la par de ellos.

II. La profesión naval se formó cuando la Marina era una flota de barcos a vela. De maneras diversas, entonces, las obligaciones, el entrenamiento y los estándares de los oficiales navales eran distintos a los de nuestro tiempo. Alguien ha dicho que el mando de una nave moderna, con su equipo técnico elaborado, requiere una mente entrenada científicamente. Que por el contrario, la del navío a vela requiere el cerebro de un artesano; solo aquellos que fueron aprendices de pequeños podían aspirar a dominarlo. “Agarrarlos de pequeños” era un conocido eslogan de la Marina de antaño. Era bastante normal que un niño pequeño comenzara a entrenar para la carrera de oficial naval a los nueve o diez años directamente en el

navío. Muchas personas experimentadas pensaban que era muy tarde comenzar a bordo a los catorce años. No solo porque debían acostumbrarse al movimiento del barco y superar los mareos lo antes posible, sino también porque todas las operaciones que componen la profesión (los nudos, las jarcias, los empalmes, el levantar la copa) solo podían ser adquiridas a través de la práctica constante y concentrada a lo largo del tiempo. Para conocer los barcos a vela, la gente tenía que trabajar, al menos por un tiempo, con sus manos. El aprendizaje a través de los libros servía de poco.

Al mismo tiempo, los oficiales navales, por lo menos a partir del siglo XVIII, se pensaban como caballeros y querían ser vistos por otros como tales. Dominar las artes del marinero era solo una de sus funciones. Ayer como ahora, los oficiales navales eran líderes militares al comando de hombres. Una de sus funciones más importantes era luchar contra el enemigo; liderar su tripulación en la batalla y, si era necesario, abordar una nave enemiga en combate mano a mano hasta que se rindiera. Más aun, en tiempos de paz como en tiempos de guerra, los oficiales navales se encontraban frecuentemente con representantes de otros países. Se esperaba de ellos que supieran por lo menos dos idiomas, que actuaran como representantes de su propio país con firmeza, dignidad y una cierta cantidad de diplomacia y tacto, así como que se comportaran de acuerdo a las reglas de lo que entonces se consideraba civilidad y buena crianza.

En resumen, un oficial de la armada de antaño tenía que reunir algunas de las cualidades de un artesano experimentado y las de un caballero militar. A primera vista, esta combinación de obligaciones no tiene porque parecernos ni sorprendente ni problemática. Durante el siglo XX, “caballero” se convirtió en un término vago y general que se refería más a la conducta que al estatus. Se aplica tanto a trabajadores manuales, a maestros artesanos y a nobles por igual. En cambio, durante los siglos XVII y XVIII tenía un significado social mucho más estricto. Durante el período formativo de la profesión naval, era la marca que distinguía a los hombres de la clase alta y algunas porciones de la clase media, separándolos del resto de la gente. Su significado fue cambiando, siempre con un poco de retraso, a lo largo de la historia con los cambios en la composición de la Cámara de los Comunes. Pero sea lo que fuere lo que significaba, aquellos que trabajaban con sus manos –fueran maestros artesanos o meros trabajadores– estaban excluidos del rango de caballero. In-

cluso la mínima sospecha de que hubiera trabajado manualmente en algún momento de su vida era suficiente para degradar a un caballero.

La muy citada observación de Pepys, en la que entre los oficiales navales, los marineros no eran caballeros y los caballeros no eran marineros, era mucho más que un cuidado comentario del ingenio Estuardo. Era la expresión puntual de uno de los problemas prácticos más graves que confrontaban a los administradores y los oficiales navales durante la historia temprana de la profesión naval. Los caballeros no podían aprender el arte y oficio de un marinero sin sentir que se habían rebajado a los ojos de otros. Los marineros más expertos, por el contrario, que han aprendido su oficio de la única forma en la que podía aprenderse: comenzando temprano como aprendices de marino, no eran considerados caballeros. Les faltaban, o se consideraba que les faltaban, muchas de las cualidades de destreza, buena educación, liderazgo militar y tacto diplomático; atributos considerados como indispensables para aquellos al mando de operaciones militares y que entraban en contacto frecuente con oficiales extranjeros, mayormente de nacimiento noble. Para el funcionamiento adecuado de una flota militar de navíos a vela, era necesario que los oficiales tuvieran tanto algunas de las cualidades de los marineros como de los caballeros militares. Sin embargo, ¿cómo se podía esperar reconciliar a bordo las funciones sociales y profesionales que aparecían como totalmente incompatibles en tierra?

La fusión de las obligaciones del marinero y del caballero, como encontramos más tarde en la historia de la profesión naval, no era, por lo tanto, el arreglo obvio y simple que parece ser cuando se aplican los conceptos sociales de nuestro tiempo. Fue el resultado de un proceso de ensayo y error, y de una disputa farragosa que duró más de un siglo. Desde el tiempo de la reina Isabel hasta el de la reina Ana, e incluso después, los responsables de la Marina se pelearon con este problema sin demasiado éxito inmediato. Ciertas condiciones –reinerantes en Inglaterra, y parcialmente en Holanda, dentro de los países de Europa Occidental– hicieron posible superar gradualmente estas dificultades en alguna medida. Y muchas de estas dificultades así como los conflictos resultantes, y la manera en la que estos fueron resueltos, son responsables de algunas de las características más significativas de la profesión naval en Inglaterra. Pero para comprender estos desarrollos, es necesario recordar las actitudes sociales y los estándares de ese período y visualizar los problemas como si fué-

ramos partícipes de esa época, no como aparecen de acuerdo a las distinciones sociales y los ideales de nuestro tiempo.

III. En la Edad Media, Inglaterra no tenía una armada en el sentido estricto de la palabra. El mismo personal militar se usaba en la batalla tanto en mar como en tierra; las mismas naves servían para la batalla como para la pesca y el comercio. Las batallas marinas, incluso en el Canal de la Mancha, eran bien extrañas. Cuando ocurrían, eran casi como batallas en la tierra que pasaban en la cubierta de los barcos. Los marineros proveían el transporte; los caballeros y sus soldados participaban en la lucha. La asociación entre los dos grupos era puramente temporaria. Hubiera sido extraño que se le hubiera ocurrido a un noble caballero apoderarse de las obligaciones y las responsabilidades de un maestro marinero.

La situación cambió gradualmente en el tiempo de los grandes descubrimientos. Durante ese período, todos los países europeos que bordeaban al Canal y el Atlántico –con excepción de Alemania, debilitada por disputas internas– fueron arrastrados, uno luego del otro, dentro de la lucha por la dominación de las recién descubiertas rutas marinas y las posesiones de ultramar. Inglaterra, para sostener su posición, tuvo que desarrollar sus recursos marítimos. La creciente potencia de algunos de sus vecinos del otro lado de la costa amenazaba no solo su comunicación por mar sino también su seguridad doméstica. Por su parte, Inglaterra amenazaba con su nueva fuerza a sus vecinos del otro lado del Canal y del Mar, incluyendo a España. La emergencia de un nuevo sistema de poder en los mares de Europa Occidental y la consecuente espiral de rivalidades forzaron a todos los países a entrar en una competición. Los empujó a luchar, a expandirse, a convertirse en lo que llamamos poderes imperialistas, y a continuar luchando hasta que uno u otro fuera derrotado. No había escape posible de su impacto. Tanto como a sus rivales y aliados, a Inglaterra solo le quedó la opción de expandirse o de convertirse en dependiente de otros.

Bajo la presión de esta rivalidad marítima, que se expandía de manera continua, muchos de los requerimientos de estos países y sus técnicas correspondientes se transformaron más rápidamente que antes. Se convirtió en necesario reorganizar la flota y las fuerzas militares. De igual modo similar, problemas de ajuste surgieron en

todos estos países. Pero dadas las diferencias en las posiciones estratégicas y en la constitución política y social, la velocidad y los métodos de ajuste fueron bastante variados.

En Inglaterra, las fuerzas militares, utilizadas anteriormente de manera indiscriminada para luchar por tierra y por mar, se dividieron en fuerzas marinas y fuerzas terrestres. La vieja flota a vela, usada de acuerdo a la ocasión ya para comerciar ya para la guerra, se desarrolló en dos ramas especializadas. Una de ellas se convirtió en la flota militar, la otra en la comercial. Las ramas especializadas del ejército y de la flota finalmente se juntaron y formaron una nueva institución especializada: una flota militar que con el tiempo se conocería como la Armada.

Al mismo tiempo, estos dos movimientos hicieron surgir gradualmente una nueva profesión: el oficial naval. La creciente rivalidad acarrió lo que podríamos llamar una nueva “división del trabajo”. En realidad, la diferenciación fue de la mano de la integración, la especialización de la fusión, transformando no solo el trabajo, sino la totalidad de las funciones sociales de las personas. No fue simplemente que los marineros se especializaron en servir en establecimientos militares y los caballeros militares se ligaron de manera más permanente a la flota. Los nuevos desarrollos en la guerra marítima crearon la necesidad de personas que fueran marineros y militares al mismo tiempo.

Sin embargo, aunque ya era suficientemente difícil dominar los problemas técnicos que surgieron por la carrera hacia naves cada vez más grandes y especializadas en la actividad bélica, aunque era complicado y farragoso construir naves de dos y tres pisos repletas de cañones, la solución de los problemas humanos implicados por estos cambios fue aun más difícil y compleja. Dos grupos de personas, los marineros y los caballeros militares, quienes pertenecían a esferas de vida muy diferentes y que en el pasado habían tenido pocos contactos profesionales entre sí, fueron empujados por estos desarrollos a colaborar de modo más cercano y por períodos más extendidos que antaño. En ese estadio del desarrollo, no existía ni podía existir un patrón definido de trabajo en equipo que involucrara a los dos grupos, a no ser que lo impusiera una autoridad externa lo suficientemente fuerte, como fue el caso en España y Francia. Dada esta situación, en Inglaterra las batallas por estatus y la disputa por ocupar posiciones fueron inevitables. Empujados por circunstancias más

allá de su control, ambos grupos intentaron preservar en esta nueva relación su modo de vida tradicional y los estándares profesionales a los que estaban acostumbrados. Ambos fallaron en esto y se ofendieron.

En Francia y España, la creciente interdependencia de estos dos grupos produjo problemas muy similares. Pero la solución fue, en varios momentos, impuesta desde arriba. Era muy raro que se permitieran conflictos explícitos entre marineros y caballeros. Fueron suprimidos por regulaciones estrictas e inamovibles. Los dos grupos, en consecuencia, nunca se integraron completamente. Tampoco se amalgamaron las funciones militares y náuticas. Los nobles y los caballeros se mantuvieron en esencia como caballeros militares y nada más. Era impensable que pasasen en algún momento por un entrenamiento como el de un artesano; o que los artesanos se convirtieran de modo alguno en sus iguales. Los caballeros continuaron, de hecho hasta la Revolución Francesa e incluso después, pensándose como un desprendimiento más o menos especializado de la fuerza terrestre. Los marineros profesionales continuaron proveyendo el transporte a los soldados. La distancia social entre los dos grupos era tan grande que no podía haber fusión ni peleas.

En Inglaterra, por otra parte, con su organización social y política diferente, hombres de ambos grupo se convirtieron en oficiales navales con el tiempo. La colaboración entre ambos grupos era más cercana que en Francia y España. Las tensiones sin disimular y las peleas abiertas eran persistentes; se sucedieron desde los tiempos de la Reina Isabel hasta los de Guillermo de Orange. Como resultado de esto, surgió una nueva división de jerarquías y obligaciones que abarcaba a ambos grupos, y estas obligaciones eran tanto de carácter militar como náutico.

IV. La relación inicial entre los dos grupos era inequívoca; ambos sabían su lugar. Durante parte del siglo XVI, los marineros profesionales eran aún los maestros indiscutibles de su propio campo. El Rey, como otros dueños de navíos, generalmente dejaba cada una de sus naves al cuidado de un maestro marinero y de sus asociados. La principal corporación de maestros navieros, la “Hermandad de la Gloriosísima e Indivisa Trinidad”, en Deptford-sur-Strand, estuvo a cargo, durante parte del siglo, de los depósitos reales en Deptford y de la “Armada Real” en general. La Corporación elegía a los maes-

tros a cargo de las naves del Rey. El maestro, por su parte, traía su propia “cuadrilla” que incluía a otros oficiales artesanos como el maestro carpintero, el maestro de armas, el cocinero y el contra-maestre. Ellos conformaban el staff permanente de la nave.

Por otra parte, el capitán, era “escogido legalmente por un general”.⁴ A su vez, este “elegía a su teniente”.⁵ Ambos dejaban la nave al final de la misión. Ellos, los oficiales militares, eran escogidos temporalmente de acuerdo a la ocasión.

Sin embargo, cuando durante el siglo XVI las operaciones navales se convirtieron en un evento cada vez más frecuente –y particularmente después de que las proezas de corsarios como Drake o Hawkins hubieran abierto las compuertas de la fama y la riqueza–, cada vez más jóvenes se vieron atraídos por el mar.⁶ Desde ese momento, y durante más de un siglo, dos grupos de oficiales coexistieron codo a codo en la Marina. Eran conocidos por nombres tales como “capitanes de tierra” y “capitanes de alta mar” o “comandantes caballeros” y “comandantes marineros”.⁷ Luego de la Restauración, a estos últimos también se los conocían como “loneros” [*tarpaulins*] o “comandantes loneros” [*tarpaulin comanders*].⁸ Pero más allá del nombre que llevaran, las diferencias entre los dos grupos se hicieron obvias. Las generaciones posteriores olvidaron o entendieron erróneamente lo que les debe haber parecido un estado extraño e incomprensible. Sus contemporáneos lo dieron por sentado. Siempre podían distinguir a cual de estos dos grupos pertenecía un oficial naval. Aunque hombres de ambos grupos llevaban a cabo en la Marina –aunque sea nominalmente– las mismas tareas, tenían el mismo rango, y competían relativamente por las mismas posiciones, estos diferían no solo con respecto al entrenamiento profesional sino también a su proveniencia social.

Si bien sus carreras presentan un amplio abanico de variaciones, los comandantes marineros tenían en común el ser artistas o artesanos. Todos habían comenzado como grumetes, habiendo servido como aprendices a bordo por siete años generalmente. Había poca diferencia si lo habían hecho como marineros mercantes o en navíos de guerra, tampoco importaba demasiado si habrían de pasar de una a la otra más tarde. A su debido tiempo, con el debido consentimiento de la corporación de maestros navieros, se convirtieron lentamente y de manera gradual en maestros solo por sus méritos. Si tenían dinero y amistades el paso era un poco más rápido. Para entonces,

4 Sir Willian Monson (1913: 14).

5 *Ibid.*, p.15.

6 “Miren a Drake. Su reputación es tan grande que sus compatriotas acuden a él en masa para compartir su botín”. *Cal. S. P. Ven.*, 20 de Agosto de 1588.

7 El término “comandante” se refería, durante ese período, a la función que realizaban algunas personas no a su rango o estatus específico. Se podía aplicar a cualquier persona al mando de una nave.

8 El “*tarpaulin*” era un tipo de lona extendida desgastada gracias al alquitrán. Durante esa época se la usaba para nombrar al marinero común y raso. Tenía varios usos. Se usaba tanto para cubrirse de noche como para protegerse del sol y del viento, también servía de impermeable. Siendo el nombre que servía para hablar de la vestimenta de los hombres, se convirtió de a poco en un apodo para referirse a los marineros. Como se trataba de una palabra larga y poco práctica para un apodo, a lo largo del tiempo se transformó en “tar”, pura y simplemente.

fuera por suerte o elección de los superiores, se convertían en comandantes de una de las naves del Rey, generalmente al comienzo una fragata u otra nave pequeña. A veces se los ponía a cargo de una nave mercante alistada al servicio de su majestad durante la guerra. Si eran excepcionalmente valientes o afortunados, había poco y nada que pudiera interponerse entre ellos y la posición de almirante.

Los “comandantes caballeros”, por otra parte, llegaban a los puestos de mando de manera parecida a otros oficiales militares. No necesitaban pasar por un aprendizaje o por el entrenamiento artesanal de un marinero común. Mientras un comandante lonero podría haber pasado por “todos los puestos y jerarquías en una nave”⁹ antes de convertirse en un comandante al servicio del Rey, los caballeros, a pesar de que muchos eran novicios en cuestiones del mar, no necesitaban seguir un entrenamiento pautado y riguroso. Todos los intentos que se llevaron a cabo en el siglo XVII para establecer las pautas para un tipo de entrenamiento similar y el escalafón correspondiente fallaron, mayormente porque ahuyentaban a aquellos jóvenes de buenas familias al someterlos a un tipo de entrenamiento incompatible con su estatus y honor.

En algunos pocos casos, los caballeros aprendieron las artes del mar al compartir la vida dura de los marineros profesionales. Como Monson y Mainwaring, se convirtieron en corsarios o piratas.¹⁰ Todo lo que se les pedía a los caballeros para tomar una misión en alta mar eran unos pocos viajes como voluntarios o en alguna otra capacidad similar que no implicara entrenamiento regulado. Fue solo durante el siglo XVIII que se desarrolló el puesto y la misión, el puesto de aspirante a oficial de Marina, que garantizaba el entrenamiento regular en la carrera de un joven caballero. Para entonces, sin embargo, la línea divisoria entre aquellos que eran considerados caballeros y los que no lo eran había perdido levemente su importancia en el espectro social.

Durante el siglo XVII, entonces, muchos caballeros levaron anclas hacia altamar con poca experiencia, procurando nombramientos por medio de favores o dinero. De acuerdo a Monson,¹¹ ellos eran “capitanes que asumen ese nombre y mantienen esa posición convencidos de que la experiencia no es necesaria”. En la misma dirección, medio siglo después, Pepys,¹² peleándose con el mismo problema de manera poco satisfactoria, dijo de la Armada Isabelina, de manera un poco melancólica:

9 Monson (1913: 24).

10 Monson remarcaba las diferencias entre la autoridad de los capitanes de la Marina Real que “derivaban el poder de un General” y la de los “capitanes corsarios” que solo poseían cartas de represalia. Estos se encontraba en la misma posición que el maestre y otros marineros, más allá de la pregunta por si era un profesional o un caballero, ya que iban “por la suya”, “en aventura” y no recibían paga. La diferencia entre corsarios y piratas no era tan grande como se nos aparece ahora. Los primeros abordaban, quemaban y destruían naves extranjeras con permiso de la Reina o Rey, los segundos sin él.

11 Monson (1913: 14).

12 Pepys (1926: 119).

Observen... que en el '88, aunque el almirante era un noble, nombraron de buen gusto a dos simples loneros, Drake y Hawkins, como vice y contraalmirante, sin dar cuenta de que la flota estaba llena de hombres de calidad. Pero qué servicio puede prestar la inexperiencia de estos últimos (más que mostrar sus proezas).

La marcada diferencia entre el entrenamiento profesional y la carrera de ambos grupos estaba conectada íntimamente con las marcadas diferencias en sus respectivas proveniencias sociales. Los marineros capitanes generalmente provenían de lo que uno podría llamar las clases medias y bajas urbanas. Perteneían a una masa de gente común compuesta, en aquella época, de ricos mercaderes así como de artesanos y orfebres pobres. Los caballeros capitanes, por el contrario, provenían de la Corte o eran por lo menos hombres conectados con la misma. Incluso si eran originalmente de clase media, como a veces sucedía, la vida de la Corte les confería un estatus social especial; ya que los miembros de la Corte formaban un grupo social aparte. Se distinguían de los miembros de otros grupos sociales no solo por la influencia pretendida o real sino también por sus ambiciones y modos, sus vicios y virtudes así como su forma de vida en general.

La distinción establecida en el siglo XVII entre caballeros capitanes y marineros capitanes en la Armada era equivalente a aquella que existía en la sociedad entre hombres con cualidades y caballeros por nacimiento. En Londres, estaba conectada con la distinción entre cortesanos y ciudadanos. En tierra, estas clases de gente estaban separadas por un ancho abismo social. Al comienzo de la guerra civil, la mayoría de los ciudadanos y los cortesanos pertenecían a campos opuestos; y los marineros de la Marina se unieron a los ciudadanos para proteger el Parlamento. En tierra, vivían en mundos diferentes. Los miembros de la Corte difícilmente podían admitir a los comuneros en su esfera de conocidos –mucho menos los dejarlos entrar en su intimidad– sin disminuir sus estándares. Sin embargo en la Marina, hombres de ambos grupos, caballeros y marineros, se vieron forzados a un contacto más próximo. Allí, a pesar de la diferencia en rango social, ambos grupos poseían posiciones profesionales equivalentes. A veces podía pasar que los roles se vieran revertidos y que los caballeros se convirtieran en subordinados de aquellos que eran socialmente inferiores.

Obviamente esta situación se prestaba a conflictos y tensiones. Para tener un poco de perspectiva al respecto, debemos recordar cuán diferentes eran las divisiones sociales de ese período de las de los siglos XIX y XX. La riqueza, durante el siglo XVII, ciertamente era muy importante; pero el origen social y la crianza aún tenían precedencia sobre la riqueza como factores de rango social; en general la casta era más importante que la clase. Durante el siglo XIX y XX la vida social giró en torno a las tensiones y conflictos entre las clases medias y bajas. Las tensiones sociales correspondientes no estuvieron ausentes en el siglo XVII, pero estaban todavía ensombrecidas por el conflicto entre las clases altas por un lado y las clases medias y bajas por el otro.

A partir del siglo XVII, los segmentos superiores de las clases comerciantes se acercaron a las clases altas; los artesanos y orfebres, por el contrario, gente comprometida con el trabajo manual, fueron hundiéndose más aun en la escala social. Durante la segunda parte del siglo XVIII la principal línea divisoria de la sociedad, el eje central de tensiones, cambió hacia la separación entre sectores industriales y comerciales de la población, dividiéndose en dos campos: las clases trabajadoras y las clases medias. En el siglo XVII, la línea demarcatoria entre las secciones ricas y las más pobres de las clases comerciantes estaba borrosamente delineada. Las diferencias dentro de estas clases, aunque grandes en si mismas, eran insignificantes en comparación con la separación entre estos grupos y las clases altas, sobre todo aquellos que participan de la sociedad cortesana.

V. La relación entre caballeros y marineros en la Marina estuvo fuertemente influenciada por aquella entre los segmentos correspondientes de la sociedad Inglesa a la que pertenecían. Los caballeros que se hicieron a la mar como oficiales continuaron viviendo naturalmente lo más parecido al estilo de vida al que estaban acostumbrados. Asumían como naturales las diferencias que se manifestaban como actitudes de superioridad con la gente de estatus inferior. Estaban divididos por una amplia brecha del resto de la compañía en la nave.

La distancia social entre los capitanes marineros y sus subordinados era, en comparación, pequeña. Un capitán marino no estaba más allá de cenar con sus oficiales subalternos. Podía, como hizo Sir William Booth, dormir por años en la cubierta, con nada más que una lona para cubrirse, para dejar contentos a sus marineros.¹³ Si

¹³ Pepys (1933: 135).

llevaba a su hijo de viaje, podemos observar como dejaba que este se instruyese, jugase y fuese castigado con los hijos de los carpinteros y contra maestres.¹⁴ A menos que el capitán tuviese su propio dinero, las posibilidades en la vida de sus hijos no eran muy distintas de las de sus compañeros de juego.

14 Cremer (1936: 45 y siguientes).

Tampoco había una gran diferencia de estatus entre los comandantes marineros de la Armada y aquellos de la Marina Mercante. Cuando las clases medias y bajas se diferenciaron más y la brecha entre el servicio naval y la Marina Mercante se acrecentó, los oficiales de la Armada provinieron generalmente de un estrato más alto. Al finalizar el siglo XVII, todavía podemos encontrar en la misma familia a un hijo capitán de la Armada y a otro al mando de una nave mercante.¹⁵ Podemos encontrar oficiales de la Marina ocupando el puesto de comandante en el servicio mercante y a comandantes de la Marina Mercante siendo comisionados en la Marina. Incluso el primer oficial de un navío mercante podía decir que se “consideraba un igual a cualquier otro hombre que comandara a cargo de Su Majestad”.¹⁶

15 Cremer (1936: 33 y siguientes).

16 Barlow (1934: 328).

Los antecedentes y las conexiones familiares de los comandantes marineros mostraban un patrón similar. Algunos eran hijos o hermanos de mercantes prósperos. El capitán Thomas Best, por ejemplo, quien fue “criado en el mar” de la manera usual, procuró el comando de una nave con ayuda de su padre, luchó en 1612 en Swally como miembro de la Compañía de las Indias contra unas fuerzas portuguesas superiores, y consiguió acumular riquezas y dejar la Compañía para trabajar al servicio del Rey. La guerra o su amenaza siempre indujeron al gobierno a emplear un número considerable de navíos mercantes. Los dueños y los comandantes de los barcos, “entonces reclutados por el gobierno”, eran generalmente empleados para comandarlos para la corona.¹⁷ Esta fue una de las diversas maneras en que los mercantes, los dueños de las naves o sus comandantes se convirtieron en capitanes navales. Sir Thomas Allin,¹⁸ nativo de Lowestoft, parece haber sido originalmente dueño de navío y comerciante. Al comienzo de la Guerra Civil se sumó, como casi todo su pueblo natal, al servicio del Rey. En 1665, fue nombrado y ungido como almirante para la facción de Lord Sandwich. En la Marina del Commonwealth, ex capitanes, dueños y comerciantes ocuparon un lugar aun más preponderante. Richard Deane, James Peacock, Nehemiah Bourne y Richard Bradley, todos ellos, aparentemente, ganaron experiencia como mercantes o dueños de navío antes de convertirse en capitanes, vicealmirantes o almirantes en la Armada

17 Penn (1833: 3).

18 Artículo en *Dict. of Nat. Biography*.

19 Penn (1833: 5).

del Commonwealth. Giles Penn, capitán de la Marina, fue en otro momento de su vida cónsul para el comercio inglés en el Mediterráneo. Su hijo mayor se convirtió en un mercader opulento en España; su hijo William, nacido en Bristol en 1621, “sirvió junto a su padre desde chico en varios viajes mercantiles”,¹⁹ se convirtió en almirante en el tiempo de la Armada del Commonwealth y sirvió con la misma función al gobierno de Carlos II, siendo nombrado caballero por sus servicios.

20 Pepys (1933: 228).

Muchos otros comandantes de carrera provinieron del mundo de los artesanos. Hubo tanto hijos de marineros como de artilleros que siguieron los pasos de sus padres. Por ejemplo, Penn, cuando era capitán, entrenó y enseñó a escribir a George Leake, quien luego se convirtió en oficial artillero. Leake había sido “llevado al mar por su propio padre y criado para llevar a cabo cualquier trabajo, como había sido el caso con Penn mismo”²⁰ y fue luego el padre del almirante Sir John Leake.

21 La capa superior de las clases comerciantes estaba representada entonces por los gobernadores y directores de las grandes compañías de comercio, especialmente la Compañía de las Indias Orientales. En la cédula real de la Reina Isabel de 1600 ni el gobernador ni ninguno de los 24 directores de la Compañía habían sido designados como caballeros. En la de James I, el gobernador era un caballero pero todos los otros eran, todavía, ciudadanos comunes. En la cédula real de 1661 de Carlos II el gobernador y 11 de los directores fueron llamados “Sir”, uno de los directores era llamado “par” [era noble] otro más “Señor” [propietario de tierras] y el resto como “caballeros”. (*India Office Library, Quarto of Charters*, citado en W. W. Hunter, *History of India*, 1900, vol. II, p. 188). Este es un ejemplo de las transformaciones durante las cuales el clivaje entre las clases altas y las clases medias altas se convirtió en menos pronunciado, y aquel entre las clases medias y las clases bajas se profundizó más.

La textura del grupo social del cual provenían los comandantes marineros era, en varios sentidos, bastante distinta de cualquier otro grupo comparable de la sociedad industrial desarrollada. Si uno les aplica alguna de las etiquetas contemporáneas, por ejemplo, la idea de “clase media”, no debe perder de vista que los orfebres y artesanos y otros que trabajaban con sus propias manos podían hallarse no solo entre las clases bajas sino también en las altas, en los estamentos que tenían su rango imperceptiblemente ensombrecido por lo que uno podría llamar “las clases bajas” y que, por lejos, la mayor parte de los miembros de este grupo no eran observados por otros como caballeros ni se calificaban a sí mismos como tales.²¹

22 Barlow (1934).

En la mayoría de los casos, los comandantes marineros no provenían ni de las secciones más ricas ni de las más pobres del pueblo. El pequeño grupo de príncipes mercantes, gente como Sir Thomas Smythe o William Cockayne de la Compañía de las Indias Orientales, conocía ciertamente formas más ventajosas de emplear su tiempo que dirigir hombres de guerra. Por otra parte, para un muchacho pobre sin amigos o influencias familiares, no era muy fácil sobreponearse a las posiciones subordinadas una vez a bordo del barco. Para obtener el lugar más beneficioso de maestro, era generalmente necesario o bien tener un patrón benevolente o dinero propio para pagar por el nombramiento. La descripción detallada, escrita por Edward Barlow,²² de su pelea por avanzar del puesto de oficial de

cubierta al de maestre durante la segunda mitad del siglo XVII, muestra cuán difícil era para un hombre que comenzaba sin protección o dinero obtener el mando de una nave mercante o ascender al servicio de su Majestad.

Sir Cloudesley Shovel²³ quizá sea el caso de ascenso más conocido. Él fue aprendiz de zapatero antes de niño de cabina, y se lo recuerda como el caso excepcional del hombre que se convirtió en almirante habiendo comenzado simplemente como marinero en el mástil. Sin embargo, y a pesar de que sus cualidades excepcionales lo llevaron a ser almirante, su carrera hasta el rango de capitán poco tenía de inusual para un marinero. Entre sus colegas, Sir David Mitchell,²⁴ comenzó como aprendiz y fue luego primer oficial en el Báltico; durante la segunda guerra con Holanda, fue empujado hacia la Armada, donde se distinguió, siendo ascendido a teniente segundo en 1677, teniente en 1680 y capitán en 1684. Favoreciendo al Príncipe de Orange y siendo correspondido por William, se convirtió en 1693 en contraalmirante.²⁵ El vicealmirante John Benbow comenzó, de acuerdo con algunos escritores, como aprendiz de aguatero²⁶ y de acuerdo con otros como aprendiz de carnicero.²⁷ Se escapó a alta mar y se sometió al entrenamiento usual de los marineros profesionales. En 1678, lo encontramos como maestre de los capitanes y en 1679 como maestre al servicio del Rey, luego por algunos años es maestre y quizás dueño de un navío mercante y en 1689 volvemos encontrarlo al servicio de su Majestad, como teniente tercero bajo el mando del capitán David Mitchell en la batalla de Beachy Head y nuevamente en 1692 en la batalla de La Hogue. En 1693, estuvo al comando de una flotilla de naves de guerra, sirviendo como contraalmirante en 1695, y en 1701 como Comandante en Jefe en las Indias Occidentales. Peleó exitosamente contra los franceses en 1702, al comando de Du Casse en Cartagena, pero fue abandonado por otras naves de su escuadrón y murió poco después por culpa de las heridas recibidas. Contemporáneos lo describieron como “un marinero total y absoluto” que “hablaba y actuaba en todo momento sin respeto al rango de la persona y con la mayor libertad”.²⁸ Su hijo también fue “nacido para el mar”. Fue en 1701 a las Indias Orientales como cuarto oficial de a bordo.²⁹

23 1650-1707.

24 1650(?) - 1710.

25 Charnock (1794: 105).

26 *Biographia Britannica*, 1747, vol I, p. 179.

27 *Dict. of Nat. Biography*.

28 “Durante el reinado de Carlos II, fue el dueño y comandante de una nave llamada el *Benbow Frigate*... Los mercantes siempre lo consideraron como un comandante valiente, activo y ambicioso...” (Campbell 1750b: 233).

29 *Ibid.*, p. 234.

VI. Tanto la proveniencia familiar como la carrera de los comandantes caballeros eran bastante distintas. Algunos de ellos, como Lord Effinghan, eran nobles, hombres de la Corte y oficiales militares del más alto rango. Tomaron el mando de las naves de la Armada como lo hacía cualquier otro comandante militar, apoyándose en los marineros profesionales para resolver los problemas que presentaba el mar.

Otros eran nobles o caballeros empobrecidos o directamente pobres, de acuerdo a sus estándares, y se acercaron al mar atraídos por la esperanza de restaurar sus fortunas. Gente como el almirante Thomas Cavendish,³⁰ quien era, en palabras de Campbell:

Un caballero que descendía de una noble familia de Devonshire, que poseía una propiedad vastísima y tenía un gran ingenio y humor fue herido profundamente por sus experiencias en la Corte. A partir de esto, se preocupó por reparar su fortuna destrozada, a expensas de los españoles, para lo que construyó dos naves desde cero... y navegó desde Plymouth el 21 de julio de 1586.³¹

Otros vinieron de la pequeña burguesía [*gentry*] propietaria, eran generalmente los hijos más jóvenes o los hijos de los hijos más jóvenes, quienes tenían a un hombre de la Corte como patrón. Gente como el vicealmirante Aylmer, segundo hijo de Sir Christopher Aylmer de Balrath del condado de Meath, quien fuera paje del Duque de Buckingham cuando niño, consiguió –gracias a una recomendación del Duque– un lugar como voluntario en una de las naves del Rey. Se convirtió en teniente en 1678, fue comandante de un balandro al año siguiente, capitán de segunda categoría en 1690 y vicealmirante y comisionado de la Armada en 1694.³² Edward Russell, el padre del almirante Russell, quien fuera luego Conde de Orford,³³ fue el hermano más joven del Duque de Bedford. El almirante George Churchill,³⁴ hijo de Sir Winston Churchill,³⁵ era el hermano menor de John, primer Duque de Marlborough. Sir Ralf Delaval, Sir George Rooks y muchos otros más entre los comandantes caballeros pertenecían a la misma categoría.

Otros eran los hijos y parientes de gente que ocupó cargos en la Corte. El padre de Sir George Ayscue era caballero del retrete³⁶ de Carlos I. Edgard Legge, padre de George Legge –luego Lord Dartmouth– era el mozo de los aposentos también de Carlos I; su abuela era la hermana del primer Lord Buckingham.

30 1560-1592.

31 *Life of the British Admirals*, vol. I.

32 Charnock (1794: 35).

33 1653-1727.

34 1654-1710.

35 1620-1688.

36 “*Gentleman of the privy chamber*”, en el original.

Un pequeño número de comandantes caballeros eran hijos de lo que ahora llamaríamos “hombres profesionales”. Pero en la mayoría de los casos sus padres eran profesionales al servicio del Rey o en contacto cercano con la Corte. Edgard Herbet, el padre del almirante Herbert era un caballero de ceremonial. Él trabajaba de procurador para Carlos I, se exilió junto al Duque de York y luego fue nombrado Lord Notario Mayor del Reino. El almirante Killigrew era el hijo de un clérigo. Pero su familia tenía conexiones con la Corte que se remontaban más allá de dos generaciones. Su bisabuelo era mozo del retrete³⁷ de la Reina Isabel; su abuelo fue cortesano y miembro del Parlamento. Su tía, Lady Shannon, fue una de las amantes de Carlos II. Su padre, el Dr. Henry Killigrew, fue durante la Guerra Civil el capellán de la Armada del Rey y luego del Duque de York. Killigrew fue asimismo criado como cortesano y caballero. Recibió su primer encargo luego de un servicio breve como voluntario.

Para ver las diferencias de manera más clara, alcanza con comparar la proveniencia familiar del almirante Killigrew con la de un comandante lonero, por ejemplo Sir John Berry, vicealmirante bajo el mando de Lord Dartmouth en 1683, cuyo padre era también un clérigo. Sin embargo, el padre de Berry era un vicario de campo, aparentemente empobrecido durante la Guerra Civil, que murió dejando una viuda con nueve niños y nada con que vivir. John Berry, su segundo hijo,³⁸ tenía 17 años cuando su padre murió, se fue a Plymouth para embarcarse como aprendiz en un navío mercante, parte de una flotilla, y aprendió la profesión naval de la manera usual. Obtuvo un lugar como contra maestre en un queche de la Marina Real gracias a la ayuda de algunos amigos, y fue ascendiendo desde allí hasta llegar poco a poco, primero al puesto de teniente y luego al de capitán, vicealmirante y comisionado de la Armada. Pepys lo conoció bien, nos dejó en sus notas registros de conversaciones que mantuvo durante su expedición a Tangier, en 1683, con Sir John Berry y otro distinguido comandante lonero, Sir William Booth, quien fue capitán de la nave insignia de la expedición. Como todos los demás, Pepys consideraba a Berry no un caballero sino un marinero profesional. Así, aunque tanto el almirante Killigrew como Sir John Berry eran hijos de clérigos, provenían de clases sociales muy diferentes,³⁹ y pertenecían a diferentes grupos de oficiales en la Marina.

Muy ocasionalmente sucedía que hombres de nacimiento plebeyo pretendieran el rol y el estatus de los comandantes caballeros. Aun en estos casos, el patronazgo de la Corte y la familiaridad

37 “*Groom of the privy chamber*”, en el original.

38 Campbel (1750a: 279 y siguientes).

39 Un siglo después, desde la segunda mitad del siglo XVIII, se acordó el estatus de caballero a los clérigos y a sus hijos como un asunto de hecho. Durante los siglos XVII y XVIII, el entrenamiento y las funciones profesionales no conferían a alguien el estatus de caballero. La alta clerecía, especialmente los obispos eran considerados caballeros porque esas posiciones estaban generalmente reservadas a gente nacida en las clases acomodadas. La clerecía pobre se ubicaba junto a los artesanos, orfebres y trabajadores ya que provenían de, y vivían como, la gente común. Otras ocupaciones que ahora consideramos profesiones, por ejemplo los abogados, estaban igualmente divididas, no formaban parte de lo que generaciones posteriores luego llamaron “clases medias profesionales”. Lo anómalo en la profesión naval era menos, entonces, que reclutaba de diversos sectores sociales, y más que los hombres de las secciones inferiores pudieran ocupar las mismas posiciones y alcanzar el mismo estatus que otros nacidos en mejor cuna.

con los modos y las costumbres de los cortesanos eran vistos como condiciones esenciales. Pepys escribió una nota en la que, de acuerdo a Sir William Booth, “hay cuatro o cinco capitanes de los que él sabe fueron lacayos o compañeros de sus propios sirvientes, que ahora se encuentran entre los finos caballeros capitanes de la flota”. Y Pepys agregó luego, “...esto me hace pensar que el significado de capitán caballero, es entendido como alguien que no es un simple marinero...”⁴⁰

40 Pepys (1935: 121).

Conocemos a unos pocos caballeros que aprendieron el oficio de marinero de modo parecido a aquellos socialmente inferiores. Sir William Monson,⁴¹ por ejemplo, quien fuera conocido como uno de los comandantes corsarios de la Reina Isabel y luego como autor de los *Tratados Navales* [*Naval Tracts*], se escapó a alta mar, probablemente en 1585, luego de algunos años en Balliol, y aprendió el oficio de marino del mismo modo arduo y penoso que un marinero común y silvestre. En 1587, tomó el comando de una nave corsaria, entró al servicio naval y actuó primero como voluntario y poco tiempo después, aparentemente, como vicealmirante bajo la protección del Conde de Cumberland. Obtuvo su título en Oxford en 1594 y en 1596 sirvió como capitán insignia del Essex. Ya en la Armada fue nombrado caballero luego de su expedición a Cádiz y adquirió fama y riqueza cuando capturó un botín jugoso en la Bahía de Cezimbra. Tenía conexiones familiares con la corte, tanto la de Isabel como la de James I. Su hermano mayor era uno de los secretarios de la Reina y uno de los halconeros del Rey. Monson combinó el entrenamiento y la experiencia de un marinero profesional con la vida del caballero y cortesano.

41 Al respecto, véase la “Introducción General” de Monson a los *Naval Tracts* (1902).

Pero híbridos de este tipo no eran numerosos; ni siquiera durante los tiempos de la Reina Isabel, cuando la movilidad social era algo relativamente grande. Fueron aun más raros durante el reinado de los Estuardo. La gente hablaba cada vez más de los marineros y los caballeros como dos clases absolutamente distintas de oficiales navales. Y luego de la Guerra Civil, la conciencia de clase fue tan aguda que, en círculos navales, y en el país en general, todo el mundo descontaba la naturalidad de la distinción entre caballeros y marineros.

No se puede decir con precisión cuántos oficiales navales pertenecían a alguna de estas dos categorías. La proporción fue cambiando al mismo tiempo que cambiaba la Marina y los requerimientos generales de la política gubernamental. Pero podemos afirmar que,

desde el final del siglo XVI hasta principios del XVIII, ambos grupos estaban representados en cantidad suficiente como para prevenir que uno de ellos dominase el desarrollo de la profesión naval por sí mismo y que la moldeara de acuerdo a sus propios estándares, tradiciones e intereses. Fue, de hecho, el equilibrio precario y el uso recurrente del juego de tire-y-afloje, reflejando el balance de fuerzas del país en general, lo que dominó la historia de la profesión naval durante las fases tempranas de su desarrollo.

VII. Retrospectivamente, se hace difícil visualizar una profesión en la que personas de distinto estatus social y entrenamiento profesional trabajaran juntas como colegas y, al mismo tiempo, se pelearan entre ellas como rivales.

Sin embargo, la profesión naval en los siglos XVI y XVII no era la única profesión en la que dos grupos sociales y profesionales diferentes trabajaban y disputaban un espacio en común. La Fuerza Aérea originaria, con su personal reclutado para ocupar las rudimentarias posiciones del mundo de los oficiales y de los aviadores estuvo en una posición similar. En este caso también fue necesario coordinar el trabajo de dos grupos de personas de diferente mentalidad y, en cierta medida, de diversos antecedentes sociales. Pero la disputa entre ellos fue corta y la rivalidad constreñida.

Estas situaciones tampoco están confinadas a la historia de las profesiones militares. Hoy, por ejemplo, dos grupos de diferentes proveniencias sociales y calificaciones profesionales comparten la dirección de las industrias estatales. La gente a cargo de estas industrias es reclutada en parte de las clases medias y en parte de la clase trabajadora.

No es difícil encontrar otros ejemplos de este tipo en el pasado y el presente. De hecho, una fase similar, de antagonismo inicial y disputa por posicionamiento entre grupos rivales, puede encontrarse en la historia temprana no solo de las profesiones sino de casi todas las instituciones. Si uno intentara pensar una teoría general de la génesis de las instituciones, podríamos decir que el conflicto inicial es uno de los rasgos de una institución naciente.

Uno puede llevarlo aun más allá; decir que batallas similares por estatus y disputas por posiciones, más cortas o más extendidas en el tiempo, pueden encontrarse en cualquier ocasión en la que individuos,

inicialmente independientes, están a punto de fusionarse en un grupo; o grupos más pequeños se disuelven en uno más grande. En este sentido, las tensiones y los conflictos entre soldados y marineros, entre caballeros y marineros en la historia de la profesión naval, pueden servir como un modelo simplificado para otros conflictos más complejos en la historia de la humanidad. Fueron tensiones grupales y conflictos institucionales, esto es, inherentes a la situación de grupo de estos hombres, y causadas por los patrones institucionales de sus relaciones y funciones, como algo bien distinto de las tensiones y conflictos primariamente personales, causadas –por ejemplo– por tendencias paranoicas o sádicas, o por conflictos internos de los individuos. Por esta razón, aunque los individuos cambiaron, los conflictos se reprodujeron durante varias generaciones.

La explicación detallada de esta pelea y de la emergencia gradual de una profesión unificada debe dejarse a estudios particulares y separados. Sin embargo, el estudio de las características sociales de estos dos grupos nos da ciertas pistas acerca de los problemas que debían ser resueltos antes de que la disputa finalizase, y de a las dificultades que se interponían a una resolución.

El problema se hizo presente, por lo que sabemos, primero durante el reinado de Isabel. Tan temprano como en 1578, durante el viaje de circunnavegación, Drake se refirió a la discrepancia entre marineros y caballeros y remarcó cuán necesario era para los dos grupos trabajar juntos. Más de un siglo después, en 1683, Pepys anotó una discusión que tuvo con Sir William Booth y otros sobre el mismo tema y escribió⁴² que ellos:

Están de acuerdo con que los caballeros deberían ser traídos a la Marina por ser hombres que son más sensibles al honor que un hombre de cuna más dura (aunque debería haber un lugar para examinar si las grandes acciones honorables no han sido llevadas a cabo por marineros rasos), pero igual deberían ser educados por un tiempo en alta mar... Y entonces más allá del bien que puedan hacer por el Rey y la Marina, por sus amigos de la Corte, deberían casarse con la causa de los marineros y saber qué es lo que merecen y amarlos como si fueran parte de si mismos. Y los marineros se verían impulsados a amarlos más de lo que se aman a ellos mismos, como resultado de su calidad, siendo al mismo tiempo su compañero marino y trabajador.

42 Pepys (1935: 121).

En 1694, el Marqués de Halifax se refirió nuevamente, en su *Rough Draught of a new Model at Sea*, a “la controversia actual entre los Caballeros y los Marineros”, se preguntaba “cómo son elegidos los oficiales de la flota”⁴³ y daba su opinión, escribiendo que “tiene que haber una mezcla en la Armada entre caballeros y marineros”.⁴⁴

43 Marqués de Halifax (1694: 7).

44 *Ibíd.*, p. 22.

Entre los tiempos de Drake y los de Halifax, el arreglo entre los dos grupos y la integración se les apareció a muchos como la solución ideal. Sin embargo, como en muchos otros casos, ninguno sabía como ese ideal iba a ser alcanzado. Ni Drake, ni Pepys ni Halifax produjeron un esquema durable por medio del cual eso pudiera ser puesto en práctica. Dado que los marineros no eran caballeros, y los caballeros no eran marineros, ¿cómo era posible concebir un esquema unificado de entrenamiento y ascenso para los oficiales navales satisfactorio a ambos grupos?

Bibliografía

- Barlow, E. 1934. *Journal of Edu. Barlow*. Transcripto y editada por B. Lubbock. London
- Campbell. 1750a. *Life of the Admirals*. Vol. III
- Campbell. 1750b. *Lives of the Admirals*. Vol. IV.
- Carr-Saunders, A. M. y Wilson, P. A. 1933. *The Professions*. Oxford.
- Charnock, J. 1794. *Biographia Navalis*. Vol. II.
- Cremer, J. 1936. *Ramblin' Jack, the Journal of Captain John Cremer, 1700-1774*. Londres.
- Ginsberg, M. 1931. “The Work of L. T. Hobhouse”, en Hobson, J. A y Ginsberg, M., *L. T. Hobhouse: His Life and Work*. London.
- Hunter, W. W. 1900. *History of India*. Vol. II.
- Marqués de Halifax. 1694. *Rough Draught of a new Model at Sea*.
- Menen, A. 1947. *The Prevalence of Witches*.
- Monson, Sir W. 1902. *Naval Tracts*. Oppenheim, M. (ed.) N.R.S. Vol. I.
- _____. 1913. *Naval Tract*. Oppenheim, M. (ed.) Vol. IV.
- Penn, G. 1833. *Memorials of the Professional Life and Times of Sir William Penn*. Vol I.
- Pepys, G. 1926. *Naval Minutes*. Editado por J. R. Tanner, N.R.S.
- _____. 1933. *Tangier Papers*. Editado por Edward Chappell. N.R.S
- _____. 1935. *Tangier Papers*, N.R.S.
- Smith, J. 1629. *General History of Virginia*.

Alienation or creativity? Cognitive labor in contemporary capitalism

LUIS REYGADAS

Resumen

¿Qué tan enajenado es el trabajo en la sociedad del conocimiento? En los últimos años han cobrado fuerza dos interpretaciones contrapuestas. Por un lado, *la tesis del trabajo creativo*, que sugiere que en las ramas más innovadoras están surgiendo formas de trabajo menos enajenadas, caracterizadas por la creatividad, la colaboración, el ambiente laboral horizontal y relajado, los horarios flexibles y el involucramiento de los trabajadores con sus tareas. Por otra parte, *la tesis de la alienación del trabajo intelectual*, de acuerdo con la cual los trabajadores del conocimiento estarían siendo sometidos a nuevas formas de explotación y control, que convertirían sus labores en actividades repetitivas, estresantes, subordinadas y alienadas. Este artículo propone un enfoque alternativo, que sugiere que en el trabajo cognitivo contemporáneo se pueden encontrar tanto procesos que refuerzan la enajenación como otros que la contrarrestan. Para comprender estas tendencias se de-construye la teoría clásica de la enajenación, que postulaba una conexión esencial e intrínseca entre capitalismo y enajenación. Se busca distinguir los factores que incrementan la enajenación de aquellos que la reducen, así como mostrar la diversidad y los diferentes niveles de intensidad que presenta la alienación en el trabajo cognitivo.

Enajenación; trabajo; sociedad de la información; innovación; trabajo cognitivo.

Abstract

What happens with work alienation in knowledge society? In recent years, have gained strength two conflicting interpretations. On the one hand, *the approach of creative work*, which suggests that in the most innovative industries are emerging less alienated forms of work, characterized by creativity, collaboration, horizontal and relaxed work environment, flexible work schedules, and worker involvement with their job. In contrast, *the approach of intellectual work alienation*, according to which knowledge workers would be subjected to new forms of exploitation and control that would make their work repetitive, stressful, subordinated, and alienated. This paper proposes an alternative approach, which suggests that in contemporary cognitive work can be found both processes reinforcing alienation and processes reducing it. To understand these trends the paper deconstructs the classical theory of alienation, which posited an essential, inherent connection between capitalism and alienation. The aim is to distinguish the factors in work organization that increase alienation and the factors that diminish it, and to show the diversity and the different levels of intensity that exhibits the phenomenon of alienation in the cognitive workplace.

Alienation; work; cognitive work; knowledge society; innovation.

¿Enajenación o creatividad?

El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo

LUIS REYGADAS*

Trabajo creativo vs. alienación del trabajo intelectual

* Universidad Autónoma Metropolitana-
Unidad Iztapalapa (México)

Y cuando uno hace lo que quiere, sean cuales sean los motivos, lo realmente importante es el respeto de los colegas, la emoción y el reto que supone la actividad. Este es el tipo de trabajo que me mantiene pegado al ordenador hasta altas horas de la madrugada, sin que apenas me dé cuenta que ha pasado la hora de irse a dormir, o sin que me importe no haber podido ir a la fiesta o a 'divertirme' de cualquier otro modo. La diversión es el propio trabajo y esto, en mi opinión, es el elemento fundamental de la pasión de la que habla Eric Raymond. ¿Puede esta pasión convertirse en una peligrosa adicción al trabajo? Por supuesto que sí. Pero, para mí, como para muchos otros, es mucho mejor que pasarse la jornada laboral contando los minutos que quedan para terminar.

RICHARD FLORIDA. *La clase creativa*. (2010: 146-147)

El lugar de trabajo de los nuevos medios es una anticipación del futuro cercano del trabajo 'sin cuello', que combina destrezas mentales con nuevas tecnologías en ambientes no tradicionales. Lugares de trabajo personalizados donde las fronteras entre trabajo y placer se han disuelto: trabajo en red horizontal entre equipos heroicos de trabajadores autodirigidos, el atractivo de los códigos de vestir bohemios, del crecimiento personal y de los entornos no jerárquicos; la vaga promesa de abundantes recompensas en opciones de acciones; y empleados tan cómplices con la cultura del exceso de trabajo y el agotamiento que han desarrollado sus bromas internas acerca de ser 'esclavos de la red'.

ANDREW ROSS. *No-collar labour in America's new economy*. (2001: 83)

¿Qué tan enajenado es el trabajo en la sociedad del conocimiento? En la economía contemporánea cada vez es mayor la proporción de trabajadores que realizan trabajo intelectual o predominantemente intelectual. Vale la pena indagar si en este tipo de labores cognitivas se reproducen o se modifican los procesos de enajenación que caracterizaron a las actividades manuales en la gran industria, en donde predominaban las tareas repetitivas y rutinarias, la falta de control del obrero sobre el proceso productivo, la separación entre el brazo y la mente, la escisión entre dirección y ejecución, la ausencia de libertad, flexibilidad y creatividad, el dominio de la máquina sobre el hombre, la fragmentación del trabajo en tareas carentes de sentido y, en suma, el sentimiento de vacío y extrañamiento frente a una actividad productiva que era experimentada como ajena.

Como suele ocurrir ante fenómenos novedosos, la discusión tiende a polarizarse en torno a posiciones extremas que, o bien enfatizan los aspectos positivos de los nuevos procesos o bien destacan sus implicaciones negativas. Por un lado, es cada vez más común encontrar textos que señalan que en la nueva economía se promueve la innovación y la creatividad, por lo que los nuevos trabajadores realizan sus actividades en un ambiente de mayor libertad y flexibilidad, viven su trabajo como un desafío en el que pueden emplear sus capacidades intelectuales, encuentran en él recompensas intrínsecas y suelen apasionarse porque lo encuentran interesante y hasta divertido. Se recurre con frecuencia a ejemplos de empresas de punta como Google o Apple para ilustrar estas nuevas realidades laborales (Girard 2009; Hamel 2007). En contraste, también abundan los textos que afirman que el trabajo cognitivo en las empresas sigue siendo, en lo fundamental, una actividad subordinada a la lógica productiva del capitalismo, estresante, con una libertad sólo aparente, sometido a nuevas formas de control y vigilancia, cuya naturaleza alienada no cambia por el hecho de que sea el propio trabajador o los pares quienes se encargan de garantizar la productividad y la intensidad de la actividad productiva. En este caso, es común utilizar el ejemplo de los *call centers* para ejemplificar la persistencia de la enajenación en el trabajo de la sociedad del conocimiento (Cousin 2002; Micheli 2007; Moss, Salzman y Tilly 2008). En lugar de adherirme a alguna de estas dos posiciones antagónicas, en este artículo intentaré mostrar que, en lo que se refiere al fenómeno de la enajenación, el trabajo cognitivo contemporáneo presenta una enorme heterogeneidad, que pueden detectarse lo mismo procesos que revierten y reducen la

alienación¹ como otros que la reproducen, la refuerzan o le imprimen nuevas modalidades. No pretendo encontrar un justo medio. Tampoco intentaré hacer un balance de la fuerza o la importancia relativa que tiene cada uno de estos procesos, ya que esto requeriría una indagación empírica extensiva que rebasa los objetivos de este texto. Mi objetivo es más modesto: mostrar la variedad de tendencias y contra-tendencias y avanzar en la comprensión de los factores que limitan o exacerbaban la enajenación en el trabajo cognitivo. Para ello, en lo que resta de esta sección analizaré los dos enfoques predominantes sobre el tema, a los que denomino la *tesis del trabajo creativo* y la *tesis de la alienación del trabajo intelectual*. En la segunda sección revisaré la teoría clásica del trabajo enajenado de Carlos Marx, proponiendo una vía para transitar desde la formulación político-filosófica de este autor hacia un enfoque que facilite la investigación empírica del problema. Para concluir, en la última sección describiré los procesos que, a mi juicio, están interviniendo para configurar los niveles y tipos de enajenación en el trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo.

Los dos epígrafes que se incluyen al comienzo de este artículo ilustran dos maneras muy distintas de analizar el problema de la enajenación en el trabajo en la sociedad del conocimiento. Para Richard Florida, el conocido autor del libro *La clase creativa. La transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el siglo XXI* (2010), cada vez adquieren mayor relevancia los trabajadores creativos – que según sus cálculos representan ya más del 30% de la mano de obra estadounidense. Este tipo de trabajador rehúye a los horarios rígidos, a las estructuras jerárquicas y a las actividades repetitivas, al mismo tiempo que se siente atraído hacia empleos que representan un desafío, que son divertidos y que ofrecen recompensas intrínsecas. En su opinión, la necesidad de innovación constante ha hecho que las empresas tengan que adaptarse a los requerimientos de esta nueva fuerza laboral, dejando atrás los sistemas de control jerárquicos tradicionales, sustituyéndolos por nuevas formas de autogestión, reconocimiento y evaluación por parte de los pares (Florida 2010: 52-53). Afirma que los trabajadores creativos trabajan muchas horas, pero no lo hacen porque alguien los obligue, sino por gusto, porque les apasiona su trabajo. Florida es un buen exponente de lo que podríamos llamar *la tesis del trabajo creativo*, de acuerdo con la cual en los sectores más innovadores de la economía del conocimiento se estarían gestando nuevas formas de trabajo más autónomas y menos enajenadas que las que predominaron en la fase

¹ Con el fin de agilizar la lectura utilizaré indistintamente los conceptos de *enajenación* y *alienación*, si bien emplearé con mayor frecuencia el de enajenación, por ser más común en la tradición castellana y por referir de manera más explícita al hecho de que el trabajo es “ajeno”, que está bajo control ajeno y que sus productos también son ajenos.

industrial del capitalismo. El trabajador creativo tendría libertad para organizar sus actividades, no estaría sujeto a una supervisión vertical sino a una autodisciplina o a la presión de sus pares. Su actividad sería más parecida a la de los académicos y los artistas que a la de los obreros de la gran industria.

De acuerdo con la tesis del trabajo creativo, varios factores explicarían la reducción de la enajenación. En primer lugar, se destaca un imperativo económico: los mercados contemporáneos demandan calidad, diversidad e innovación; para alcanzarlas, las empresas se ven obligadas a incorporar en mayor proporción a trabajadores del conocimiento, imaginativos e ingeniosos, que difícilmente van a rendir en contextos laborales autoritarios, jerárquicos y aburridos. Desde hace años Peter Drucker había advertido este fenómeno:

“Cada vez más, los resultados de estas nuevas industrias basadas en el conocimiento dependerán de que la empresa se gestione de manera que atraiga, retenga y motive a los trabajadores del conocimiento. Cuando esto ya no pueda lograrse satisfaciendo su avaricia, que es lo que se intenta ahora, tendrá que hacerse satisfaciendo sus valores y ofreciéndoles reconocimiento y poder social. Tendrá que hacerse convirtiéndolos de subordinados en compañeros en la dirección, y de empleados, por bien pagados que estén, en socios”. (Drucker 1999: 57)²

² Citado en Florida 2010: 137.

En segundo lugar, se alude a condiciones tecnológicas que facilitan el control del trabajador sobre sus herramientas de trabajo. Se dice que, a diferencia de la maquinaria industrial y de la línea de ensamble que imponían un ritmo y una mecánica a los que tenía que ajustarse el obrero fabril, las nuevas tecnologías de la información permiten que las personas usen de manera más libre y creativa las computadoras e Internet. Estas tecnologías también reducirían la enajenación porque facilitan el trabajo en equipo, la colaboración la circulación de la información (Benkler 2003; Benkler 2011).

En tercer lugar, se menciona el fortalecimiento de una nueva cultura del trabajo, más lúdica y bohemia (Brooks 2000), desenfadada, que propicia la diversión en el trabajo y que se asocia a la contracultura (Turner 2006) y a la ética *hacker* (Himmanen 2001). Se trataría de un alejamiento de la ética protestante que ve el trabajo como obligación y renuncia al placer. Esta nueva cultura no excluye el trabajo duro, por el contrario, en la medida en que el trabajo se vuelve interesante y apasionante puede implicar jornadas muy

largas, que se prolongan fuera de la oficina, durante los fines de semana y las vacaciones (como dice Florida: “el tipo de trabajo que me mantiene pegado al ordenador hasta altas horas de la madrugada, sin que apenas me dé cuenta que ha pasado la hora de irse a dormir”).

Por último, se argumenta que en el trabajo creativo contemporáneo se reduce la enajenación porque la intensidad y el ritmo de trabajo es regulada por el propio trabajador, quien se esforzaría no debido a la presión externa, sino porque sus actividades le resultan interesantes y representan un desafío intelectual. Al mismo tiempo, la evaluación del trabajo pasaría de ser vertical (ejercida por los superiores) a horizontal (ejercida por los pares, como ocurre desde hace tiempo en el trabajo académico).

En contraste, C. Wright Mills había vislumbrado desde mediados del Siglo XX la alienación de los trabajadores no manuales, cuando predijo la convergencia entre los obreros y los empleados administrativos, debido a las tendencias hacia la racionalización y la descalificación del trabajo en general, pero en particular del de los trabajadores de cuello blanco, afectados por el pánico a perder el status, la movilidad social ascendente y la obsesión por el éxito, hasta el punto de convertirse en “robots alegres” (*cheerful robots*) (Mills 1951; Burawoy 2007). Esta imagen vuelve a cobrar fuerza en la época contemporánea. Andrew Ross, autor del libro *No-Collar: The Human Workplace and its Hidden Costs* (2003), es un buen exponente del enfoque que podríamos llamar *la tesis de la alienación del trabajo intelectual*. De acuerdo con esta tesis los trabajadores del conocimiento no están exentos de experimentar enajenación, incluso estarían sujetos a formas más sutiles e insidiosas de control y desposesión.

El primer argumento que se ofrece a favor de esta tesis es que se mantiene la premisa básica de la enajenación capitalista: los frutos del trabajo intelectual no le pertenecen a los creadores, sino a las empresas que los contratan o a las que ceden los derechos de propiedad; habría un proceso de producción de plusvalía cognitiva, mediante el cual la información, los conocimientos y las ideas generadas por los trabajadores del conocimiento (y en muchos casos por los consumidores y por la sociedad en general, pero eso es materia de otra discusión) son apropiados por las empresas, que obtienen enormes beneficios (Fumagalli 2010). Que los trabajadores creativos

obtengan algunos premios, recompensas o incluso algunas acciones de las empresas no elimina el hecho básico de que los productos de su trabajo son ajenos y pierden el control sobre ellos.

El segundo argumento que se esgrime en defensa de la tesis de la alienación del trabajo intelectual es que sólo una minoría de trabajadores creativos tiene un margen amplio de libertad para decidir el ritmo y la manera en qué trabaja, la mayoría se encuentra sometida a controles, presiones, metas y plazos que se alejarían mucho del modelo ideal del trabajo autónomo y auto-regulado. Una minoría habría conquistado autonomía y libertad en el trabajo, mientras que para la mayoría la autonomía sería una imposición que más bien significa inestabilidad, riesgos, inseguridad e incertidumbre en el empleo (Ross 2001: 79).

En tercer lugar, se señala que las nuevas tecnologías de la información hacen posibles mecanismos de supervisión y control del trabajo intelectual que antes no existían: de la mano de la revolución tecnológica nos estaríamos acercando más a la taylorización del trabajo intelectual que a su emancipación. Los ejemplos de los *call centers* y de los programadores del software abonarían en favor de esta tesis, ya que muchos de los empleados en estas ramas realizan tareas no-manuales, pero rutinarias y repetitivas, que no representan un reto intelectual ni ofrecen amplios márgenes de libertad (Castillo 2007; Micheli 2007). En un análisis de los mandos intermedios de las corporaciones norteamericanas, Jill Fraser (2002) encontró que los trabajadores de “cuello blanco” han visto disminuir su tiempo libre, en buena parte gracias a las computadoras personales, los teléfonos celulares, los beepers y las agendas electrónicas. También señala que se ha incrementado el stress debido a la vigilancia tipo *Big Brother* que se ejerce sobre ellos a través del monitoreo de sus llamadas telefónicas, de su correo electrónico y de prácticamente toda la actividad que realizan en sus computadoras, además de la pérdida de privacidad que provocan las oficinas con cubículos abiertos. Fraser no duda en hablar de *white collar sweatshops* (talleres de explotación de trabajadores de cuello blanco).

Por último, otro argumento de la tesis de la alienación del trabajo intelectual sería que incluso en las franjas más creativas del trabajo en la sociedad del conocimiento se produciría enajenación, en la medida en que los trabajadores han internalizado la vigilancia que antes ejercían los patrones y supervisores: se trata de un control

normativo, intrínseco, cultural, (Kunda, 1992) o “blando” (Florida, 2010), pero al fin y al cabo control. Ahora son los mismos trabajadores quienes se exigen al máximo, los que deciden trabajar jornadas larguísimas, los que se presionan hasta la extenuación, en un ambiente que parece divertido y *cool*, pero que favorece la expropiación de sus conocimientos y el descuido de la vida personal y familiar (McGuigan 2009). De acuerdo con Nikolas Rose (1999) las empresas desarrollan una seductora ética de la persona, que es una versión de las tecnologías del yo, que implica un management personal, la creación de una imagen para el trabajo y una serie de políticas del cuerpo que muestran la internalización de la lógica del sistema capitalista: la persona se ha vuelto su propio patrón, quizás el más exigente que existe, y se obliga a trabajar con denuedo y entusiasmo. Además, tiene que tomar cada vez más riesgos que antes eran asumidos por el empresario, con el consecuente incremento del stress y la inseguridad (Beck y Beck-Gernsheim 2003; McGuigan 2009).

¿Cuál de estas dos tesis describe mejor el mundo laboral de la sociedad del conocimiento, la del trabajo creativo o la de la alienación del trabajo intelectual? A mi juicio, se requieren las dos para comprender la problemática contemporánea de la enajenación en el trabajo. Cada una presenta los polos extremos de un continuum, a lo largo del cual se despliega un abanico heterogéneo de distintos tipos de enajenación y de situaciones de mayor o menor alienación. Sin embargo, para que estas dos tesis puedan ser integradas de manera fructífera se requiere despojarlas de su carácter esencialista. Parecería que ambas dan respuestas absolutas y tajantes a la interrogante sobre la existencia de enajenación en el trabajo actual: mientras que una –la tesis de la alienación del trabajo intelectual- sostiene que la alienación persiste bajo nuevos ropajes, la otra –la tesis del trabajo creativo- plantea que la enajenación tiende a desaparecer en los nuevos procesos de trabajo. Son respuestas de todo o nada. Esto no es extraño, en particular si, como se verá en la siguiente sección, se recuerda que la teoría clásica de la enajenación de Carlos Marx tenía el mismo tono maximalista: el trabajo enajenado era visto como una característica inherente al modo de producción capitalista. Una visión no-esencialista de la enajenación requiere un desplazamiento teórico que permita indagar los procesos que generan enajenación en el trabajo y los procesos que la contrarrestan.

La teoría de la enajenación: de la crítica filosófica a la investigación empírica

Debemos a Carlos Marx la centralidad que tiene la preocupación sobre el trabajo enajenado. Casi todas las discusiones sobre el tema toman como punto de partida las reflexiones que realizó este autor en sus famosos “*Manuscritos económico filosóficos*” ([1844] 1982). En esta obra, destacó cuatro aspectos de la enajenación del trabajador en el capitalismo:

1) Enajenación con respecto al objeto de trabajo. El producto no le pertenece al obrero que lo fabricó, sino a su patrón, es un objeto que se vuelve en contra del trabajador, lo controla: “...la vida infundida por él al objeto se le enfrenta ahora como algo ajeno y hostil (...) “La relación entre el obrero y el *producto del trabajo*, como un objeto ajeno y dotado de poder sobre él”. (Marx [1844] 1982:596-597 y 599)³

2) Alienación con respecto a la actividad productiva: el trabajo mismo se vuelve una actividad ajena, extraña:

Esta relación es la que media entre el trabajador y su propia actividad, como una actividad ajena y que no le pertenece, el hacer como padecer, la fuerza como impotencia, la procreación como castración, la *propia* energía física y espiritual del trabajador, (...) como una actividad vuelta contra él mismo, independiente de él, que no le pertenece. (Marx [1844] 1982: 599)

3) La autoenajenación, porque el obrero se vuelve ajeno a él mismo, su vida le resulta extraña en tanto que el trabajo se convierte en un medio de vida y deja de ser una actividad significativa:

El trabajo, la *actividad vital*, la *vida productiva* misma, sólo se le representa al hombre como *medio* para la satisfacción de una necesidad, de la necesidad de conservar la existencia física. (...) La vida misma aparece solamente como *medio de vida*. (...) Convierte el *ser genérico del hombre*, tanto la naturaleza como su capacidad espiritual genérica, en un ser ajeno a él, en *medio* para su *existencia individual*. Enajena al hombre su propio cuerpo, como la naturaleza exterior a él, como su ser espiritual, su *ser humano*. (Marx [1844] 1982: 600 y 601)

4) Enajenación con respecto a los otros, porque al volverse el trabajador un extraño frente a sí mismo también se vuelven extrañas las otras personas:

³ Cursivas en el original en todas las citas incluidas.

“...se enajena *del hombre*. Si el hombre se enfrenta a sí mismo, tiene que enfrentarse también al *otro* hombre. Y lo que decimos de la actitud del hombre ante su trabajo, ante el producto de su trabajo y ante sí mismo, vale la pena también para la actitud del hombre ante el otro hombre y ante el trabajo y el objeto del trabajo de este otro hombre. (Marx [1844] 1982: 601)

Para Marx la enajenación se encuentra en la esencia misma del trabajo en el modo de producción capitalista, en tanto que se trata de un trabajo asalariado que produce riqueza para otro:

“La economía política oculta la enajenación contenida en la esencia misma del trabajo por cuanto que no considera la relación directa que media entre el trabajador (el trabajo) y la producción. Evidentemente el trabajo produce maravillas para los ricos, pero produce miseria y desamparo para el trabajador. Produce palacios, pero también tugurios para los que trabajan. Produce belleza, pero también invalidez y deformación para el trabajador. Sustituye el trabajo por máquinas, pero obliga a una parte de los obreros a retornar a los trabajos de la barbarie y convierte a otros en máquinas. Produce espíritu, pero produce también estupidez y cretinidad para el trabajador”. (Marx [1844] 1982: 597)

La crítica político/filosófica de la enajenación, realizada por Marx, por un lado propicia la investigación empírica de este fenómeno y por el otro la inhibe. La propicia porque devela esta problemática y muestra sus componentes. Pero también la inhibe al postular un vínculo esencial, inherente e indisoluble, entre modo de producción capitalista y trabajo enajenado, de manera que a la investigación empírica sólo le quedaría ilustrar cómo se presenta la alienación en diferentes contextos, pero le estaría vedado cuestionar ese vínculo esencial o identificar, al menos dentro del capitalismo, procesos que reduzcan o contrarresten la enajenación. En este plano abstracto de discusión filosófica la enajenación es o no es, existe o no existe en el capitalismo, pero no hay espacio para las gradaciones (¿qué tanta enajenación existe en cada caso concreto?), para los matices (¿cuáles son las características específicas de la enajenación en cada industria, en cada empresa o en cada fase del capitalismo?) y menos aún para las contra-tendencias (¿qué factores o procesos contrarrestan o reducen la enajenación?). Tampoco hay mucho margen para que el sujeto pueda trascender las situaciones alienantes, éstas se imponen cómo una lápida sobre el trabajador, quien aparecería sin recursos para dotar de sentido a su trabajo, como si las condiciones

objetivas de alienación se impusieran por igual a todos los sujetos, independientemente de las maneras particulares en que éstos las experimentan y actúan frente a ellas.

El carácter predominantemente político/filosófico que han tenido las discusiones sobre la enajenación ha hecho que sean escasas las investigaciones rigurosas sobre ella y, en cambio, abunden las confrontaciones ideológicas al respecto. Como ha dicho Robert Blauner:

(La hipótesis de la enajenación) ha inspirado polémicas infructuosas con mayor frecuencia que investigación científica seria. (...) De un lado están quienes aceptan acríticamente las perspectivas marxianas y fortifican sus posición con un mínimo de materiales empíricos, usualmente tomados de las situaciones de trabajo más opresivas. Del otro lado están los proponentes de lo que Harvey Swados ha llamado 'el mito del trabajador feliz. Ellos apuntan a la ausencia de descontento abierto y actividad revolucionaria militante entre los trabajadores americanos. O citan la impresionante evidencia proveniente de cientos de encuestas sobre actitud en el trabajo que culminan en la generalización de que la mayoría de los empleados, incluyendo los trabajadores fabriles, reportan al menos una satisfacción moderada con sus trabajos y sus condiciones de trabajo. (Blauner 1964: 4)

No obstante, en la misma obra de Marx encontramos un análisis muy rico de los procesos de enajenación a lo largo de la historia de la industrialización. En los capítulos del Tomo I de *El capital* (Marx [1867] 1974) dedicados a las diversas formas de organización del proceso de trabajo (cooperación, manufactura y gran industria), lo mismo que en el análisis de la subsunción del trabajo al capital en el *Capítulo VI inédito* (Marx [1870] 1990) y en diversos pasajes de los *Grundrisse* (Marx [1857-1858] 1976), la enajenación es presentada de una manera más procesual, no tanto como un resultado automático de la propiedad capitalista de los medios de producción (si bien para Marx éste es siempre el punto de partida), sino como el resultado de las transformaciones que experimenta el proceso de trabajo en la historia del capitalismo, debido a las cuales el trabajador va perdiendo el control sobre su actividad productiva en la misma medida en que lo va adquiriendo el capitalista. Desde esta perspectiva la enajenación no sería una esencia inmutable, sino algo que se construye históricamente, a través de relaciones de poder mediadas por diversos dispositivos tecnológicos (maquinaria, herramientas, materias primas, sistemas de organización del trabajo). Esta visión –histórica, relacional, procesual- resulta muy útil para la indagación empírica de situaciones específicas de enajenación.

Probablemente el mejor estudio empírico que se ha hecho sobre la enajenación es el análisis comparativo de cuatro industrias que realizó Robert Blauner en los años sesenta del siglo XX (Blauner, 1964). Al contrastar una rama semi-artesanal con bajos niveles de enajenación (las imprentas) con dos ramas con condiciones extremas de enajenación (la industria textil y la industria automotriz) y una industria en la que la enajenación parecía disminuir en varios aspectos (plantas químicas automatizadas de flujo continuo), Blauner logró convertir una controversia filosófico-política en una pregunta científicamente manejable. Parte de la idea de que en la organización fabril y en la moderna organización del trabajo hay tendencias alienantes, pero se pregunta bajo qué condiciones se intensifican y bajo cuáles se minimizan y contrarrestan dichas tendencias, qué situaciones dan lugar a diferentes formas de alienación y qué consecuencias hay para los trabajadores y los sistemas productivos. Esto permite observar la diversidad de las situaciones de alienación:

En algunos ambientes industriales las tendencias alienantes sobre las que Marx hizo énfasis están presentes en un alto grado. En otros están relativamente subdesarrolladas o han sido contrarrestadas por nuevas fuerzas técnicas, económicas y sociales. Como resultado, el sistema industrial distribuye la alienación de una manera desigual entre los trabajadores. (Blauner 1964: 5)

Para captar esa diversidad, Blauner propuso indagar las características particulares de la tecnología y de la organización del trabajo en cada rama industrial. Distinguió cuatro tipos de alienación, cada uno de los cuales tiene un polo opuesto de no-alienación. Por un lado, la falta de poder o de control del trabajador sobre su trabajo (*versus* la autonomía). En segundo lugar, la pérdida de sentido del trabajo (*versus* el trabajo interesante y responsable). El tercer tipo es el aislamiento del trabajador (*versus* la conexión social en el trabajo). Y el último sería el auto-extrañamiento del trabajador (*versus* la auto realización en el trabajo). Cabe señalar que Blauner no incluyó lo que para Marx era el supuesto fundamental de la enajenación en el capitalismo: el hecho de que los productos del trabajo son ajenos al trabajador debido a la propiedad capitalista. Esta ausencia se debe a que Blauner considera este factor como algo constante en el capitalismo, mientras que los otros cuatro aspectos varían de una industria a otra.

Con base en los análisis de Marx y Blauner, en el Cuadro 1 se presenta una propuesta para la indagación empírica de la enajenación en el trabajo a partir de cinco dimensiones, destacando en cada dimensión los factores que intensifican la alienación y los factores que la contrarrestan.

Cuadro 1. Las cinco dimensiones de la enajenación en el trabajo

Dimensión	Características
Económica (Propiedad de las condiciones de trabajo y apropiación de sus beneficios)	<ul style="list-style-type: none">- Para el trabajador es ajena la propiedad de los medios de producción, de los productos y de los beneficios del trabajo- Otros sujetos diferentes al trabajador son los propietarios de las condiciones necesarias para realizar el trabajo y quienes se apropian de los beneficios- El trabajador es un medio para producir riqueza para otros, no un sujeto que genera riqueza para sí mismo o en colaboración con otros
Política (Poder y control en el trabajo)	<ul style="list-style-type: none">- Es ajeno el control sobre el trabajo. El trabajador tiene poca o nula posibilidad de decidir cómo realiza su trabajo- El control del trabajo lo tienen agentes distintos al trabajador y/o reside en la tecnología y en el sistema de máquinas y herramientas- Son ajenas las decisiones sobre el rumbo y el funcionamiento de la empresa- El trabajador tiende a ser tratado como un objeto controlado por otros, no como un sujeto libre y autónomo
Laboral (naturaleza del trabajo)	<ul style="list-style-type: none">- La actividad misma de trabajar resulta ajena, poco significativa, rutinaria, poco desafiante- El trabajador es una cosa, un apéndice de la maquinaria, un engrane del sistema productivo, no un sujeto que trabaja creativamente
Social (Vínculos con otros sujetos)	<ul style="list-style-type: none">- Son ajenas la organización, sus metas, sus logros y sus dificultades- Aislamiento, inexistencia de una comunidad de trabajo, vínculos poco significativos con la organización y con las otras personas que trabajan en ella.- El trabajador es un número, una pieza del sistema burocrático, en lugar de un sujeto con conexiones significativas con otros sujetos y con un colectivo que le proporcione un sentido de membresía y pertenencia
Auto-extrañamiento (Experiencia subjetiva del trabajo, en parte es resultado de las otras cuatro dimensiones)	<ul style="list-style-type: none">- El trabajador es ajeno con respecto a su ser interno en el trabajo, experimenta un vaciamiento personal, desapego, descontento- Relación instrumental con el trabajo, que no es un fin en sí mismo (en términos de auto-expresión y realización personal), sino sólo un medio para alcanzar otros fines

Fuente: Elaboración propia, apoyada en Marx, [1844] 1982; [1867] 1974; [1870] 1990 y Blauner, 1964.

Factores que generan o refuerzan la enajenación

- No ser propietario o accionista de la empresa
- No tener ninguna participación en los beneficios
- Desvinculación entre el esfuerzo realizado y los ingresos obtenidos
- Ingresos muy bajos
- Inequidad en los ingresos y en la relación entre los salarios de los trabajadores y las ganancias de los propietarios
- Oportunidades de ascenso escasas o nulas. Barreras y techos de cristal
- Dificultades económicas de la empresa, en particular si se traducen en mayores cargas o menores ingresos para el trabajador
- Empleo inestable e inseguro

-
- Trabajo subordinado (a otros, a la tecnología, a sistemas de control)
 - Tecnología que impide o dificulta que el trabajador tome decisiones
 - Supervisión estricta, autoritarismo en el proceso de trabajo
 - Control ajeno de los tiempos, los espacios y los desplazamientos
 - Sistemas de maquinaria que determinan el ritmo de trabajo (ejemplo extremo: cadena de montaje con ritmos fijos)
 - Disciplina impuesta y/o arbitraria
 - Falta de control sobre las condiciones en que se trabaja
 - Dependencia hacia el empleador

-
- Productos estandarizados
 - Actividades o funciones estandarizadas
 - Fragmentación del trabajo en porciones poco significativas (ejemplo extremo: taylorismo)
 - Trabajo estrecho en cuanto a responsabilidad, alcance y relevancia
 - Trabajos descalificados o poco calificados
 - Tareas rutinarias, monótonas, repetitivas
 - Actividades poco desafiantes o poco interesantes
 - Dificultad para comprender el vínculo entre la actividad realizada y el conjunto del proceso de trabajo
 - Carencia de orgullo por el trabajo realizado

-
- Empresas o unidades productivas de gran tamaño con organización burocrática e impersonal.
 - Ausencia de comunidades laborales, sindicales u organizacionales
 - Ausencia de políticas para integrar a las personas a la organización
 - Ambiente burocrático
 - Exclusión y discriminación por razones de clase, etnia o género
 - Normas, reglas del juego y procedimientos impuestos o unilaterales (en especial los relativos a la disciplina, el salario y el despido)
 - Distancia y barreras entre los niveles jerárquicos de la organización
 - Puestos y ocupaciones que carecen de status, prestigio y reconocimiento

-
- Los que refuerzan las otras cuatro dimensiones de la enajenación: propiedad ajena, ausencia de control del propio trabajo, trabajo poco significativo y ausencia o debilidad de vínculos sociales significativos en el trabajo)
 - Trabajo que impide o dificulta la autoexpresión y la autorrealización
 - El mercado, en tanto rompe la conexión entre producción y consumo, entre esfuerzo y gratificación
 - Separación física entre lugar de residencia y lugar de trabajo
 - Tensión entre el mundo de vida y el mundo de trabajo

Factores que limitan o contrarrestan la enajenación

- Ser propietario o tener participación en la propiedad de la empresa
- Tener participación en los beneficios generados por la empresa
- Sistema de remuneraciones que vincule los ingresos del trabajador con el esfuerzo realizado y la calidad del trabajo
- Ingresos dignos
- Equidad en los ingresos y en las proporciones entre los salarios de los trabajadores y las ganancias de los propietarios
- Oportunidades de ascenso con reglas meritocráticas claras
- Prosperidad económica de la empresa, en particular si repercute en mejores condiciones para el trabajador
- Posibilidad de apropiación del trabajo y sus frutos
- Estabilidad y seguridad en el empleo

-
- Autonomía y libertad en el trabajo
 - Tecnología, maquinarias y herramientas que permiten o facilitan la toma de decisiones del trabajador
 - Autocontrol del ritmo, la cantidad, la intensidad y la calidad del trabajo
 - Democracia productiva, posibilidad de incidir en la marcha de la organización
 - Libertad de movimiento, libertad espacio-temporal
 - Autodisciplina, disciplina consensuada
 - Posibilidad de incidir en las condiciones de trabajo
 - Mayor probabilidad de encontrar empleos alternativos

-
- Productos únicos o variados
 - Actividades o funciones únicas o no estandarizadas
 - Reintegración del trabajo en unidades significativas
 - Trabajo con mayor responsabilidad, alcance y relevancia
 - Percepción de que el trabajo tiene sentido
 - Trabajos calificados o que requieren destrezas especiales
 - Diversidad en las tareas realizadas
 - Trabajo interesante, creativo, que implique resolución de problemas
 - Posibilidad de comprender el vínculo entre la actividad propia y el conjunto del proceso de trabajo
 - Orgullo por el trabajo realizado

-
- Empresas de menor tamaño u organizadas en pequeñas unidades que facilitan vínculos significativos
 - Organización comunicativa, que permita involucramiento personal y conexión social
 - Trabajo colaborativo, trabajo en equipo
 - Creación de comunidades de pertenencia en el trabajo (la cuadrilla, el grupo ocupacional, el sindicato, la empresa, grupos informales)
 - Canales que vinculen a las personas a la organización
 - Respeto a la diversidad, equidad intercultural
 - Consenso en cuanto a las normas, reglas del juego y procedimientos (en especial los relativos a la disciplina, el salario y el despido)
 - Cercanía entre los niveles jerárquicos de la organización; inexistencia o reducción de las barreras entre ellos
 - Puestos y ocupaciones con alto status, prestigio o reconocimiento

-
- Los que contrarrestan las otras cuatro dimensiones de la enajenación: participación en la propiedad, autonomía en el trabajo, trabajo significativo e integración social en el trabajo
 - Posibilidad de autoexpresión y autorrealización en el trabajo, que generan involucramiento espontáneo
 - Producción para el autoconsumo, para el consumo familiar o comunitario
 - Cercanía o coincidencia entre lugar de residencia y lugar de trabajo
 - Reconciliación del mundo de vida y del mundo del trabajo
-

En primer término se puede distinguir la *dimensión económica* de la enajenación, que consiste en la exclusión del trabajador con respecto a la propiedad de los medios necesarios para producir y, en consecuencia, con respecto a los beneficios generados por su trabajo. Esta vertiente de la enajenación se ve acrecentada cuando hay una desvinculación entre el esfuerzo realizado por el trabajador y los ingresos que obtiene, lo mismo que por los salarios bajos, la inequidad en las remuneraciones, las escasas posibilidades de ascenso y la inestabilidad en el empleo. Por el contrario, la enajenación puede disminuir o contrarrestarse si el trabajador tiene participación en la propiedad o en los beneficios, cuando tiene ingresos dignos, cuando el sistema de remuneraciones vincula los ingresos con el esfuerzo realizado, cuando hay equidad en los ingresos, posibilidades de ascenso con reglas claras y estabilidad y seguridad en el empleo. En el capitalismo es muy común que esté presente esta dimensión económica de la enajenación, porque este modo de producción se define precisamente por la separación entre el trabajador y la propiedad de los medios de producción.⁴ Sin embargo, los tipos y grados de enajenación pueden variar enormemente en la medida en que estén presentes o ausentes los diversos factores que refuerzan esta tendencia o los que la contrarrestan, ya que aún dentro del capitalismo existen formas de participación de los trabajadores en la propiedad y los beneficios, además de que se presentan muchas variaciones en los sistemas de remuneraciones, en las reglas que regulan las trayectorias laborales y en la seguridad en el empleo.

4 “El carácter extraño a él del trabajo se manifiesta en el simple hecho de que el trabajador huye del trabajo como de la peste tan pronto como deja de sentirse obligado a trabajar por la coacción física o por cualquier otra clase de coerción. El trabajo exterior, el trabajo en que el hombre se enajena, es un trabajo en que se sacrifica a sí mismo y se mortifica finalmente, la exterioridad del trabajo para el trabajador la revela el que no es su propio trabajo, sino un trabajo ajeno; no le pertenece a él, ni en él se pertenece el trabajador a sí mismo, sino que pertenece a otro.” (Marx [1844] 1982: 598)

En segundo lugar es crucial la *dimensión política* de la enajenación, que tiene que ver con las relaciones de poder en el proceso de trabajo y en la empresa. En esta dimensión la enajenación se expresa fundamentalmente en que el trabajador tiene poca o nula autonomía para la realización de su trabajo, ya que es controlado por otras personas y/o por dispositivos y sistemas tecnológicos sobre los que no tiene influencia. Este aspecto de la enajenación se intensifica cuando se realiza trabajo subordinado, cuando se emplea tecnología que impide o dificulta que el trabajador tome decisiones, cuando hay supervisión estricta, autoritarismo en el trabajo y disciplina laboral arbitraria. El ejemplo extremo de esta pérdida de control sobre el trabajo es la cadena de montaje con ritmos fijos, en la que se reducen al mínimo la libertad y las decisiones que puede tomar el operador en cuanto a ritmos y movimientos.⁵ Pero se puede limitar la enajenación cuando existen autonomía y libertad en el trabajo, cuando

5 “Cuando la tecnología racionalizada y la organización del trabajo no permiten la intervención activa del trabajador en ninguno de estos puntos, las tendencias alienantes de la industria moderna, que hacen del trabajador un simple objeto, un instrumento del proceso productivo, son llevadas hasta su extremo.” (Blauner 1964: 22)

el trabajador puede controlar el ritmo, la cantidad, la calidad, la intensidad y la manera de realizar sus actividades, cuando tiene mayor libertad de movimiento y cuando prevalece algún tipo de democracia o de posibilidad de participar en las decisiones relativas a la producción y/o la organización.

La tercera es la *dimensión laboral* de la enajenación, que tiene que ver con la naturaleza misma del trabajo realizado. El trabajo se encuentra enajenado cuando se convierte en una actividad poco significativa, rutinaria, poco desafiante, cuando el trabajador se convierte en un engrane de un sistema productivo, cuando no realiza ninguna o casi ninguna actividad creativa.⁶ Esta dimensión de la enajenación se refuerza cuando los productos o las actividades son estandarizados, cuando el trabajo se fragmenta en porciones poco significativas y descalificadas (el ejemplo extremo es el taylorismo), cuando las tareas son monótonas, repetitivas, poco desafiantes y cuando se dificulta la comprensión del vínculo entre la actividad propia y el conjunto del proceso de trabajo. Inversamente, se reduce la enajenación cuando los productos o las actividades son únicos, variados o no estandarizados, cuando se realizan tareas significativas o el puesto tiene mayor alcance o responsabilidad, requiere mayor calificación o implica creatividad, destrezas especiales o resolución de problemas.

El cuarto aspecto a considerar es la *dimensión social* de la enajenación, que consiste en el aislamiento del trabajador con respecto a otras personas y con respecto a la organización en la que desempeña su trabajo, cuyas metas, logros y dificultades le resultan ajenas y no desarrolla conexiones significativas que le proporcionen un sentido de pertenencia, inclusión o membresía.⁷ Este tipo de enajenación es más común en organizaciones de gran tamaño, burocráticas e impersonales. Se ve reforzado por la ausencia de comunidades laborales, sindicales u organizacionales, por procesos de exclusión y discriminación en el trabajo y por las distancias y barreras entre los niveles jerárquicos de la organización. Es más probable que se encuentre en puestos y ocupaciones que carecen de prestigio y reconocimiento. Es menos frecuente en empresas de menor tamaño u organizadas en pequeñas unidades que facilitan vínculos significativos. Puede contrarrestarse en organizaciones que impulsan el trabajo colaborativo y la comunicación fluida, que crean diversos canales que enlazan a las personas con la organización. También disminuye cuando se crean comunidades de pertenencia (cuadrillas, gru-

6 “El trabajador, por tanto, sólo se siente él mismo fuera del trabajo, y en éste se siente fuera de sí. Cuando trabaja no es él mismo y sólo cuando no trabaja cobra su personalidad.” (Marx [1844] 1982: 598)

7 “... el aislamiento significa que el trabajador no tiene un sentido de pertenencia en el trabajo y no le interesa o no puede identificarse con la organización y sus metas.” (Blauner 1964: 24)

po ocupacional, sindicato, grupos informales). El respeto a la diversidad, la equidad intercultural y la reducción de las barreras entre los niveles jerárquicos contribuyen a contrarrestar las percepciones de exclusión y aislamiento.

Por último, está la *dimensión de auto-extrañamiento*, que se produce cuando el trabajador se siente ajeno con respecto a su ser interno, experimentando vaciamiento personal, desapego y descontento, desarrollando una relación instrumental con su trabajo, que no es un fin en sí mismo sino sólo un medio para alcanzar otros fines.⁸ De alguna manera sintetiza las otras cuatro dimensiones de la enajenación, se refuerza cuando la propiedad es ajena, cuando no hay control del propio trabajo, cuando el trabajo es poco significativo y cuando son precarios los vínculos sociales en el trabajo. Igualmente se exagera por el mercado, que rompe la conexión entre producción y consumo, entre esfuerzo y gratificación. También es una expresión de la tensión y el divorcio entre el mundo de vida y el mundo de trabajo. En consecuencia, puede reducirse mediante procesos de reconciliación del mundo de vida y el mundo del trabajo y mediante los factores que contrarrestan las otras dimensiones de la enajenación: participación en la propiedad y los beneficios, autonomía en el trabajo, trabajo interesante y creativo e integración social en el trabajo. Fundamentalmente se reduce cuando el trabajo brinda posibilidades de autoexpresión y autorrealización que generan involucramiento espontáneo.

Al considerar estas cinco dimensiones y los múltiples componentes de cada dimensión se busca ver la enajenación en el trabajo no como el efecto abstracto e ineludible de un modo de producción, sino como una construcción histórico social más compleja. También se trata de pasar de una explicación unifactorial (la alienación como resultado automático de la separación entre trabajo y propiedad de los medios de producción), a una explicación multifactorial, en la que además de la cuestión de la propiedad se incluyen también las características del proceso de trabajo, los sistemas de control y vigilancia, las dinámicas organizacionales, los dispositivos tecnológicos y un conjunto de aspectos económicos, políticos, laborales, sociales y culturales que intervienen para reforzar o para reducir la enajenación. De esta manera ya no es una cuestión de todo o nada -¿existe o no existe alienación?- sino que se pueden distinguir diversas formas y distintos niveles de alienación, dependiendo de cuáles de las dimensiones de la enajenación predominan y con qué intensidad se

8 “El auto-extrañamiento se refiere al hecho de que el trabajador puede devenir alienado de su ser interno en la actividad del trabajo. Particularmente cuando un individuo carece de control sobre el proceso de trabajo y un sentido de conexión significativa hacia la actividad laboral, él puede experimentar una suerte de desapego despersonalizado en lugar de un involucramiento inmediato o absorción en sus tareas.” (Blauner 1964: 26)

presentan. Los casos más extremos y desventajosos serían los de enajenación absoluta, aquellos en los que el trabajador está totalmente o casi totalmente excluido de la propiedad y de los beneficios, carece por completo de control sobre el ejercicio concreto de su actividad, realiza tareas rutinarias y vacías, no tiene vínculos significativos con ninguna comunidad de trabajo y tiene una relación completamente instrumental con su trabajo. El otro polo sería el del trabajo no enajenado, caracterizado por la reunificación de propiedad y trabajo, la autonomía en el ejercicio del trabajo, la realización de actividades creativas, interesantes y desafiantes, la plena inclusión en una comunidad de trabajo y la posibilidad de encontrar autoexpresión y autorrealización en el trabajo. Sin embargo, ninguno de estos dos extremos existe en la realidad, no existe ningún trabajo completamente alienado ni uno que esté exento de toda forma de alienación, como bien lo señala Blauner:

Porque incluso el trabajo más alienado nunca es totalmente desagradable ni es completamente rechazado por el trabajador. (...) Incluso en las condiciones menos alienadas el trabajo nunca es totalmente placentero; de hecho, el trabajo más libre, el del escritor o el artista, usualmente implica largos períodos de virtual auto-tortura.. Ese trabajo no-alienado nunca es completamente un fin en sí mismo, nunca está totalmente libre del elemento de necesidad. (Blauner 1964: 31)

Lo interesante es ver las múltiples posibilidades intermedias que existen, sin reducirse a alternativas dicotómicas. Sólo así pueden captarse las especificidades de la enajenación en cada rama, en cada época y en cada tipo de trabajo. De particular importancia es reconocer que cada una de las dimensiones de la enajenación tiene una relativa autonomía. Es cierto que de la propiedad del empresario sobre los medios de producción se pueden derivar otros aspectos de la enajenación (la falta de control del obrero sobre el proceso de trabajo, la fragmentación de tareas, la ausencia de identificación con los objetivos de la empresa, etcétera), pero esta no es una relación necesaria ni indisoluble, cada dimensión tiene su historia y su dinámica, puede avanzarse o retrocederse en alguna de ellas sin que de manera automática se modifiquen las demás. Como tristemente lo demostró la historia del socialismo, la eliminación de la propiedad privada de los medios de producción no supuso la desaparición de otros aspectos del trabajo enajenado. En positivo podría mencionarse la experiencia de la fábrica de Volvo en Uddevalla, un caso de enriquecimiento del contenido del trabajo o de recuperación del control

del trabajador sobre su entorno laboral inmediato en una empresa privada (Freyssenet 1994; Lara, Montiel y Reygadas 1996).

Además, hay que distinguir entre las situaciones de trabajo alienantes y la experiencia subjetiva que se tiene de ellas. Como ha señalado Robert Schmitt (2003), las condiciones sociales opresivas no siempre alienan. En algunos casos hay grupos y sujetos que logran resistirse a esas condiciones o que cuentan con recursos culturales, sociales o psicológicos para aminorar los efectos enajenantes. Por ejemplo, pueden cuestionar un sistema de trabajo despótico, desarrollar prácticas lúdicas para hacer más tolerables las tareas rutinarias, dotar de sentidos alternativos a actividades de suyo vacías, crear vínculos informales para evitar el aislamiento y la despersonalización, etcétera. Pese a la existencia de situaciones enajenantes los sujetos tienen un margen de maniobra, así sea pequeño, para contrarrestarlas, como lo demuestra el hecho de que frente a condiciones similares no sean idénticos los sentimientos de enajenación de todas las personas expuestas a ellas. La existencia de estas capacidades subjetivas para remontar la alienación no puede ser excusa para la crítica rigurosa de las condiciones objetivas de trabajo enajenante, pero señala la importancia de ver la dialéctica entre ambos aspectos, sus relaciones y su autonomía. La inclusión en el análisis de las capacidades y las experiencias de los sujetos refuerza la visión de la enajenación como un proceso atravesado por disputas, tendencias y contra-tendencias, proceso en el que desempeñan un papel central los propios trabajadores. Desde esta perspectiva es posible indagar las características singulares de los procesos de enajenación en el trabajo intelectual en la sociedad del conocimiento.

Enajenación y des-enajenación: el trabajo en la sociedad de la información

Es momento de volver a la pregunta central de este texto: ¿Qué tan enajenado es el trabajo en la sociedad del conocimiento? Si se desechan las respuestas fáciles y dicotómicas del tipo: “hay una clara evolución hacia el trabajo creativo, no enajenado” o “no ha habido ningún cambio sustancial, la enajenación persiste bajo nuevas formas”, lo que queda es un panorama mixto, cruzado por tendencias diversas y, a veces, contrapuestas, algunas de las cuales señalan la emergencia de ciertos procesos de des-enajenación y otras muestran la presencia de viejos y nuevos mecanismos de enajenación.

Intentaré describir las que, a mi juicio, son las características principales de estas dos tendencias.

Procesos que contrarrestan o reducen la enajenación

Para comprender la emergencia contemporánea de algunos procesos que contrarrestan la enajenación en el trabajo es importante recordar las reacciones de rechazo que produjo el modelo productivo fordista-taylorista. La llamada organización científica del trabajo o taylorismo incrementó notablemente la productividad, pero llevó al extremo la descomposición de tareas (Coriat 1991; Taylor [1911] 2006). El sistema de “tiempos y movimientos” se convirtió en sinónimo de trabajo rutinario y carente de sentido. Por otra parte, la combinación de la organización científica del trabajo con la cadena de montaje, utilizada por primera vez para la fabricación en serie del automóvil Ford T, dio lugar al sistema fordista-taylorista, que redujo considerablemente los costos de producción, pero a la vez exacerbó las tendencias deshumanizadoras de la organización industrial del trabajo, porque el operador directo perdió el control sobre su ritmo de trabajo y se vio condenado a repetir durante toda la jornada operaciones manuales simples que no le demandaban ningún tipo de creatividad o de utilización de sus capacidades intelectuales. Se había llevado al máximo la separación del brazo y la mente. La sensación de ser una pieza insignificante movida por los engranes de una gran maquinaria, genialmente retratada en la película *Tiempos modernos* de Charles Chaplin (1936), expresa los niveles extremos de enajenación que se alcanzaron en los primeros dos tercios del siglo XX. Pero en el último tercio de ese siglo se manifestaron diversas reacciones en contra de esta situación. Además de numerosas críticas realizadas por diversos estudiosos (Braverman 1975; Burawoy 1979; Friedman y Naville 1963) y de numerosas acciones colectivas llevadas a cabo por trabajadores de diferentes partes del mundo, la intensificación de la enajenación tuvo consecuencias muy negativas para la calidad y la flexibilidad: desapego de los trabajadores, resistencia cotidiana, falta de compromiso, rigideces organizativas y productivas, enormes dificultades para transformar los procesos de trabajo. Las empresas mismas comenzaron a cuestionar los métodos fordistas-tayloristas, pero quizás el punto decisivo es que las nuevas generaciones de trabajadores cada vez se mostraban más reacias a aceptar el trabajo rutinario y desprovisto de sentido, no aceptaron pasivamente esas condiciones.

En el contexto de un mercado mundial más competitivo, la enajenación extrema se volvió contraproducente para las empresas, al mismo tiempo que comenzaron a tener mejor desempeño aquellas empresas que propiciaban mayor involucramiento del trabajador directo, permitiéndole recuperar, así fuera parcialmente, el control sobre su entorno inmediato de trabajo, como lo mostró el éxito del sistema toyotista (Coriat 1992). Sin embargo, el toyotismo sigue siendo en lo fundamental un sistema que opera a partir de la fragmentación del trabajo en pequeñas tareas (los trabajadores suelen rotar de puestos, pero las tareas en cada puesto tienen poco contenido), mantiene una fuerte separación entre trabajo de operación y trabajo de concepción y limita la participación de los trabajadores a su entorno laboral inmediato, sin modificar la estructura general ni la concentración del poder sobre las decisiones más importantes de las empresas (Freyssenet 1993). Pese a que los logros del toyotismo en materia de reducción de la enajenación han sido más bien modestos, la importancia que adquirió dicho sistema en la gran industria durante las décadas de los años ochenta y noventa es un síntoma de la búsqueda de condiciones de trabajo menos alienantes. Al comenzar el siglo XXI dicha búsqueda dio lugar a algunos avances en esa dirección, en particular en aquellos sectores en los que predomina el trabajo cognitivo.

En la sociedad del conocimiento cada vez es mayor la importancia del trabajo intelectual y disminuye la centralidad (cuantitativa y cualitativa) de la dimensión manual del trabajo. Esto no se traduce de manera automática en una disminución de la enajenación, pero sí favorece esa posibilidad. En etapas previas del capitalismo (y también en otros sistemas económicos) los trabajadores intelectuales han tenido condiciones de trabajo menos alienantes que los trabajadores que realizan actividades predominantemente manuales. Esto obedece no sólo a que el trabajo no manual es más difícil de medir, estandarizar y controlar, sino también a que los recursos de poder de los trabajadores intelectuales suelen ser mayores: por lo general tienen mayor escolaridad, están más calificados, son más difíciles de reemplazar y controlan zonas de incertidumbre más relevantes dentro del proceso de trabajo (Crozier 1969). Por supuesto, esto también aplica a los trabajadores manuales más calificados que realizan tareas estratégicas. Además, hay que tomar en cuenta que los trabajadores con mayor escolaridad tienden a mostrar mayor rechazo a las tareas rutinarias y repetitivas, para ellos es de la mayor importancia que su trabajo sea interesante y represente un reto, como

han mostrado diversos estudios sobre las preferencias de los trabajadores intelectuales al momento de elegir un empleo (Florida 2010: 140-141).

En lo que se refiere a contrarrestar la dimensión económica de la enajenación, llaman la atención diversas iniciativas que fomentan la participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas o en los beneficios generadas en ellas: opciones de compra de acciones, reparto de utilidades, formas de pago ligadas a los beneficios de la empresa o al desempeño de una determinada área de trabajo, co-gestión, reconocimiento de la propiedad intelectual de los trabajadores, recompensas económicas a innovaciones propuestas por los trabajadores, etcétera. En muchas ocasiones esta participación es meramente simbólica y no elimina la concentración de la propiedad de las empresas (lo que sí puede ocurrir en empresas cooperativas o en fábricas recuperadas por trabajadores), pero puede reducir el sentimiento de exclusión económica si los trabajadores llegan a considerar que no todos los beneficios generados por su trabajo se quedan en manos ajenas. Algunos estudios han encontrado que este efecto es mucho más importante cuando la participación accionaria de los trabajadores es mayoritaria y tienen voz en el consejo de accionistas que cuando la participación es minoritaria y no pueden hablar en las instancias en las que se toman las decisiones más importantes para la empresa. También encontraron que se reduce la rotación de personal y las personas manifiestan sentirse más a gusto con su trabajo cuando la participación en la propiedad se combina con mayor libertad para trabajar y menor supervisión (Kruse, Freeman y Blasi 2010: 1-2). También disminuye el sentimiento de enajenación en el caso de trabajadores calificados que reciben bonificaciones significativas en retribución a sus aportaciones a procesos de innovación. Cabe señalar que estos últimos casos representan porcentajes muy pequeños de la fuerza de trabajo.

Quizás los aspectos en que los que el trabajo cognitivo contemporáneo se encuentra menos enajenado que el trabajo industrial clásico tienen que ver con las dimensiones política y laboral de la alienación. En muchas empresas que buscan ser innovadoras se han desarrollado sistemas de organización del trabajo que brindan a los trabajadores cognitivos mayor autonomía y libertad para desarrollar sus labores cotidianas (Hamel, 2007). En lugar del viejo pacto fordista en el que el trabajador sacrificaba su libertad y el control de su actividad a cambio de un empleo estable y un salario seguro, pa-

rece haber un pacto innovador en el que el trabajador recupera en parte la autonomía y el control sobre sus labores, a cambio de entregar iniciativa, creatividad, ideas innovadoras, entusiasmo y compromiso. Sigue siendo un trabajo subordinado dentro de una relación de producción capitalista, pero con mayores márgenes de libertad para el trabajador. Para poder competir en una economía que cada vez premia más la innovación y la diversidad, algunas empresas tratan de reproducir la manera en que han trabajado durante siglos muchos artistas y científicos: a su ritmo, combinando períodos de actividad intensa con momentos de reflexión y divagación, con libertad para explorar, sin coartar su iniciativa, con menor supervisión de su actividad cotidiana, dejando que sean ellos mismos y sus pares quienes evalúen su trabajo, evaluando más los resultados que la manera en que los logran, permitiendo el pensamiento lateral y divergente. El contenido del trabajo se enriquece, no sólo porque el trabajador es quien controla el proceso, sino también porque combina ejecución y concepción, diversifica sus tareas y tiene que resolver problemas y enfrentar retos creativos. Muchos trabajadores intelectuales pueden hacer un uso flexible de su tiempo de trabajo, no hay un control taylorista de los tiempos y movimientos. Se trabaja por objetivos y por proyectos y cada persona o cada equipo se organiza para alcanzarlos, con bastante libertad. En muchos casos hay horarios establecidos, pero existe flexibilidad para su cumplimiento, se puede llegar tarde, faltar o de vez en cuando trabajar desde casa. La organización del tiempo en estos casos no es industrial, sino post-industrial. Importa más hacer las cosas bien que hacerlas siguiendo procedimientos preestablecidos. No es un tiempo de trabajo con esfuerzo continuo, homogéneo, sin variaciones, sino un tiempo hecho de fragmentos y saltos. De aquí no se infiere que se trabaje poco, al contrario, se ha encontrado que en la medida en que el trabajo se vuelve más interesante y autónomo las personas tienden a dedicar más tiempo y más energías a sus actividades. Como una vez me dijo un trabajador en una entrevista: “no hay jefe más exigente que uno mismo”.

Por lo que toca a la dimensión social de la enajenación, en las últimas décadas ha habido esfuerzos evitar la deshumanización vinculada a la estructura burocrática de las organizaciones de gran tamaño. “Crecer a toda costa”, “incrementar los beneficios” y “aumentar la facturación” suelen estar entre los objetivos, explícitos o implícitos, de la mayoría de las empresas. En contraste, en las últimas dé-

cadass algunas compañías han optado por autolimitar el crecimiento, crecer a ritmos moderados, organizarse a partir de unidades más pequeñas y conservar una escala que permita preservar el contacto cara a cara. Otras han procurado reducir los niveles jerárquicos adoptando organigramas más planos. Algunas de ellas se diseñaron con la idea de escapar a estructuras formales y cerradas que eran vistas como un obstáculo para la creatividad. Tiende a propiciarse el trabajo en equipos, ya sea permanentes o que se forman *ad hoc* para cada proyecto. Se busca que estos equipos combinen personas con distintas habilidades o con formaciones en diferentes disciplinas, para favorecer el intercambio de ideas, la diversidad de puntos de vista y la polinización cruzada. La tolerancia y el fomento de la diversidad cultural dentro de las organizaciones propicia la inclusión y permite desarrollar y fortalecer un sentido de membresía y pertenencia. A esto hay que agregar la relevancia que otorgan algunas de ellas a la reciprocidad y la confianza en los vínculos con sus trabajadores. No desechan los contratos de corte laboral, sino que procuran rodearlos con un entramado de vínculos de reciprocidad fundados en la confianza densa, la empatía y la cooperación, creando lazos morales y emocionales entre las personas que trabajan en la organización. Sin embargo, no se trata, como afirman algunos autores, de que en la época actual haya una tendencia generalizada hacia la cooperación y la confianza, que estarían triunfando sobre la persecución del interés individual (Benkler 2011). Son sólo algunas empresas las que se ubican en esta línea de la reciprocidad, que reman contra la corriente en un contexto que, como nunca antes, ha privilegiado las dinámicas de mercado por encima de cualquier consideración social.

Por último, en algunos casos también disminuye el auto-extrañamiento en el trabajo. Esto es más común en el caso de empresas que se organizan como sistemas de aprendizaje o que incorporan elementos lúdicos en el trabajo cotidiano. Las primeras son aquellas que fomentan que sus trabajadores dediquen tiempo a aprender, leer o investigar y no sólo eso, sino que siguen modelos abiertos de gestión del conocimiento, que propician que la información se comparta y circule profusamente entre los miembros de la organización, en todas direcciones. Todos ocupan sucesivamente roles como generadores y receptores de información y conocimientos. Esto, además de incrementar el valor agregado que genera la empresa, puede reducir los niveles de alienación porque permite que las personas es-

tén involucradas de manera permanente en procesos de enseñanza/aprendizaje y contribuye a enriquecer el contenido y el sentido del trabajo, que se convierte en una actividad atractiva, interesante, significativa, una forma de realización personal. Por otra parte, en la época contemporánea algunas empresas procuran crear entornos laborales divertidos, desenfadados, incluso iconoclastas. Obviamente hay tareas rutinarias y pesadas, pero muchas actividades tienen una dimensión lúdica. No se trata sólo de la búsqueda de la felicidad por la felicidad, mucho menos de que impere la irresponsabilidad; por el contrario, en estos ambientes lúdicos se alcanzan niveles muy altos de productividad y responsabilidad. Se equivocaba Daniel Bell, quien creía que la ética del trabajo duro se vería erosionada por el avance de la cultura hedonista (Bell [1976] 2006). La experiencia de algunas empresas innovadoras sugiere que impregnar el trabajo de connotaciones lúdicas y placenteras incrementa la productividad y fortalece la ética de trabajo, en lugar de debilitarla. Quizás habría que darle la razón al filósofo anarquista Michel Onfray, quien propone impregnar el trabajo con un espíritu dionisiaco (2011: 121).

En conclusión, es posible identificar algunos procesos que indican una reducción de los niveles de enajenación en el trabajo intelectual contemporáneo. Sin embargo, es necesario señalar que es muy raro que esta reducción se presente al mismo tiempo en todas las dimensiones de la enajenación. Además, estos procesos sólo han adquirido fuerza en algunos nichos de la economía del conocimiento, ya sea porque algunas empresas hayan seguido esa línea para atraer a los trabajadores más calificados, creativos e innovadores o porque por convencimiento propio hayan optado por sistemas de trabajo más humanos y menos alienantes. Pero la des-enajenación está lejos de ser una realidad generalizada en el trabajo de la sociedad del conocimiento

Procesos que reproducen o refuerzan la enajenación

Al lado de las tendencias que contrarrestan la enajenación se pueden detectar otras que la reproducen o la intensifican.

En cuanto a la dimensión económica, lo más notable es la inseguridad en el trabajo y la incertidumbre provocadas por las reformas de mercado, el aumento del desempleo y la proliferación del empleo precario. Hoy en día muchos trabajadores (manuales e intelectuales) no sólo perciben que los beneficios de su trabajo les son ajenos, sino que advierten que sus mismo empleos son inestables y

desprotegidos, que pueden perderlos en cualquier momento. En la época del capitalismo organizado se redujo un poco este aspecto de la enajenación, gracias a la seguridad en el empleo garantizada por los contratos colectivos, la legislación laboral y la fuerza de los sindicatos. En contraste, en las últimas décadas se ha perdido esta seguridad, son cada vez menos los trabajadores que pueden considerar “suyo” su puesto de trabajo, lo que puede reforzar que se sientan más como objetos que pueden ser desechados en cualquier momento que como sujetos valorados por las organizaciones que los emplean. La cultura laboral del “agente libre” (Pink, 2001) que se desplaza de una organización a otra parece más una eufemización y racionalización del riesgo al que se enfrentan los trabajadores que una conquista de autonomía. Es cierto que los trabajadores independientes no se ven sometidos a la autoridad de un patrón y pueden acumular aprendizajes al cambiar de empleo, pero en un contexto de inestabilidad económica y altas tasas de desempleo sólo para la franja superior de ellos la independencia se combina con bienestar, para el resto predominan el riesgo y la vulnerabilidad. Quizás no son trabajadores enajenados sometidos al despotismo empresarial, sino trabajadores autónomos sometidos al riesgo constante, lo que puede dar lugar a una forma de autoenajenación, porque tienen que ejercer contra ellos mismos los imperativos del mercado (Ong, 2006)

En la dimensión política de la enajenación destaca la aparición de nuevas formas de control del trabajo intelectual. Las nuevas tecnologías de la información pueden ser usadas para fragmentar el proceso de productivo y controlar a los trabajadores del conocimiento, al igual que antes se emplearon las máquinas tejedoras o las cadenas de montaje para controlar a los trabajadores manuales. Más arriba se mencionó el caso de los *call centers*, ejemplo prototípico de que algunos tipos de trabajo intelectual pueden ser taylorizados y rigurosamente vigilados. Pero también habría que señalar que en muchas otras empresas se utilizan programas informáticos para registrar y supervisar todas las actividades que realizan los trabajadores en sus terminales o computadoras. En la actualidad muchas de las actividades de los trabajadores intelectuales dejan “huellas” fáciles de rastrear, porque se realizan con computadoras y otros dispositivos electrónicos. Son frecuentes los casos en los que se instrumentan sistemas para medir los ritmos de actividad y hasta los estilos de trabajo de los empleados no manuales, lo que disminuye su libertad y autonomía.

En lo referente a la naturaleza del trabajo algunos de los puestos típicos de la sociedad de la información tienen un contenido muy pobre. Tal es el caso de las fábricas de software, en las que la mayoría de los programadores sólo realiza las tareas más rutinarias del proceso. Esto mismo ocurre en otras ramas en las que muchos trabajadores tienen tareas no manuales, pero de baja calificación. Así, para la mayoría predominan las actividades rutinarias y repetitivas y sólo para una minoría el trabajo es más creativo, entretenido y desafiante. Ahora bien, esa minoría se enfrenta a una paradoja, porque su trabajo llega a ser tan satisfactorio, tan interesante y tan divertido que, en algunos casos, se trabaja en exceso: tienen jornadas muy largas, se acostumbra llevar el trabajo a casa, seguir laborando en las noches, los fines de semana o en períodos vacacionales. A veces la misma empresa exige una dedicación intensa al trabajo, pero también ocurre que los mismos empleados dicen que trabajan en exceso por decisión propia y hasta por gusto, aunque nunca queda claro qué tanto esta decisión está influenciada por la presión de los pares y de la organización. Existe el riesgo de propiciar la proliferación de workoholics y perfeccionistas. Puede surgir una especie de “stajanovismo” de la era de la información, como el que había en las épocas heroicas de Apple, cuando sus trabajadores llevaban camisetitas con la leyenda “90 horas a la semana y me encanta.” Que el trabajo sea fascinante no debe hacer perder de vista el riesgo del exceso de trabajo.

Por lo que toca a la dimensión social, hay dos procesos que apuntan hacia un incremento de la enajenación en el trabajo: el debilitamiento de las organizaciones sindicales y la ingeniería cultural para la construcción de identidades corporativas. En las últimas décadas ha descendido drásticamente la tasa de sindicalización en diversas partes del mundo. En los Estados Unidos en 2010 sólo estaban sindicalizados 14.7 millones de personas, que representaban apenas 11.9% del total de trabajadores, en contraste con los 17.7 millones de sindicalizados que había en 1983, que representaban 20.1% del total de los trabajadores.⁹ Las tasas de sindicalización tienden a ser menores entre los trabajadores jóvenes (4.3% de los que tienen entre 16 y 24 años) y entre los profesionistas del área de computación y matemáticas (5.4%, la tasa de sindicalización más baja entre los profesionales).¹⁰ En Francia la tasa de sindicalización pasó de 18.3% en 1980 a 8.2% en 2000, en Alemania para los mismos años pasó de 34.1% a 25.8% y en Japón de 31.1% a 21.5% (Visser 2006: 43). En México sólo 10.3% de la población económicamente activa estaba

⁹ United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, <http://www.bls.gov/news.release/union2.nro.htm>, accedido el 20 de octubre de 2011.

¹⁰ United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, <http://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm>, accedido el 20 de octubre de 2011.

sindicalizada en 2008, frente a 13.8% en 1993. (Zepeda 2009: 69-70), mientras que en Chile la tasa de sindicalización bajó de 14.5% en 1991 a 10.3% en 2002.¹¹ Aunque no puede establecerse una relación directa entre descenso de la sindicalización e incremento de los niveles de enajenación, es razonable suponer que en aquellos centros de trabajo en los que no existen sindicatos o éstos tienen poca fuerza los trabajadores carecen de una instancia importante de identificación y cohesión. A esto hay que añadir que en las últimas décadas se han multiplicado los programas corporativos para fortalecer la cultura y la identidad organizacional, programas que con frecuencia siguen una ingeniería cultural (Kunda 1992) que busca crear en los trabajadores lealtad y compromiso hacia la empresa, pero lo hacen de una manera tal que provoca disonancias emotivas y despliegues teatralizados de identidad que no corresponden con lo que realmente están sintiendo.

En cuanto a la dimensión de la enajenación que tiene que ver con el auto-extrañamiento en el trabajo hay dos tendencias contemporáneas que son a la vez sorprendentes y preocupantes: el crecimiento del trabajo emocional y la imbricación entre el mundo de vida y el mundo de trabajo.

Los servicios personales y otras áreas de la economía del conocimiento que implican atención a clientes y construcción de redes reclaman una ética del cuidado y un trabajo emocional: los trabajadores de este sector involucrados en interacciones directas con los clientes y usuarios tienen que desplegar un conjunto de emociones acordes con las normas y principios de las organizaciones que los emplean (Hochschild 1983; Wharton 2009). No pueden actuar con frialdad, desinterés, distancia, mal humor o despotismo, sino que tienen que mostrarse comprensivos, empáticos, amables, cálidos y solidarios, ya que, como han señalado atinadamente algunos autores, trabajan en “profesiones sonrientes” (Hartley 1992: 19) y representan la “sonrisa de la institución” (Velasco, Cruces y Díaz de Rada 2006). El problema con el trabajo emocional es que demanda grandes esfuerzos de las personas para manejar y regular la expresión de sus sentimientos, para que vaya de acuerdo con la cultura y los requerimientos de la organización. Arnie Hochschild, quien acuñó el concepto de trabajo emocional, distingue entre la “actuación profunda” (*deep acting*), que intenta cambiar lo que se siente en privado, y la “actuación superficial” (*surface acting*), que sólo se enfoca en lo que se expresa públicamente (Hochschild 1983). La actuación su-

11 Gobierno de Chile, Dirección del trabajo, http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62090-recurso_1, accedido el 20 de octubre de 2011. 57-81

perfidia puede tener repercusiones negativas para la organización, porque los clientes pueden percibirla como falsa o fingida. Pero también tiene enormes costos para el trabajador, porque implica una “disonancia emotiva” entre lo que se siente y lo que se expresa, que puede producir cansancio, auto-extrañamiento y angustia.

En el trabajo contemporáneo uno de los cambios con mayores potencialidades positivas y, a la vez, con mayores riesgos, es la imbricación entre el mundo de vida y el mundo de trabajo. Durante la mayor parte de la historia de la humanidad estos dos aspectos estuvieron estrechamente entrelazados, pero con la urbanización y la revolución industrial tendieron a separarse, al crearse una escisión entre la fábrica (u oficina) y la casa, entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Actualmente esta brecha parece cerrarse. Para muchos de los trabajadores intelectuales se están difuminando las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo no laboral, entre la casa y el lugar de trabajo, entre los hobbies y las actividades que se hacen por obligación, entre las pasiones vitales y las responsabilidades cotidianas. Parece haber una re-imbricación de vida social, vida doméstica y vida laboral, que revierte la separación de esta última como esfera autónoma de las otras dos ¿El trabajo está colonizando los espacios de la vida o son los mundos vitales de las personas los que están impregnando la manera de concebir, organizar y realizar el trabajo?

La imbricación de la vida personal y la vida laboral también tiene que ver con el hecho de que muchas personas llevan su pasión a la empresa, que se convierte en un proyecto de vida, en una meta personal, más que en un negocio o un medio de supervivencia. La continuidad entre tiempos y espacios de vida y de trabajo puede reducir la enajenación en la actividad laboral en varios sentidos. Por un lado, la llena de pasión y sentido, las personas encuentran retos, su trabajo no es una acción mecánica con la que tienen una relación meramente instrumental, sino una parte importante de su vida que les brinda satisfacciones personales y profesionales. Por otro lado, se desarrolla una comunidad laboral con fuertes lazos afectivos, se construyen amistades y muchos trabajadores expresan que la empresa es como una familia. Pero no se trata de la misma idea de familia que existía en el viejo paternalismo empresarial jerárquico, en donde el patrón fungía como una especie de padre para sus empleados, quienes eran tratados como menores de edad (Arango 1998; Balladares 2010; García 1996). En muchas empresas innovadoras lo “familiar” se refiere a relaciones más horizontales, entre colegas de

trabajo. Otro aspecto positivo consiste en que no se excluye la dimensión emocional como una parte importante de las relaciones de trabajo.

Sin embargo, la imbricación entre el mundo de vida y el mundo de trabajo también tiene complicaciones y riesgos importantes: puede implicar que las personas continúen trabajando en sus horas de descanso, en sus hogares, durante los fines de semana y en períodos vacacionales. Las nuevas tecnologías de la información (Internet, teléfonos móviles, blackberries, Ipads, etc.) facilitan esta prolongación de la jornada de trabajo, que en muchas ocasiones puede llevar a situaciones de autoexplotación, stress y problemas de salud. Puede ocurrir una colonización empresarial de los mundos de vida de los empleados, en el sentido de convertir sus familias, sus hogares, su tiempo libre y su capital social en recursos sujetos al proceso de creación de beneficios económicos. De igual manera, pueden colonizarse las emociones, la imaginación y la creatividad de los trabajadores. En el fordismo-taylorismo estos aspectos de la subjetividad de los trabajadores quedaban excluidos, la enajenación operaba porque las personas experimentaban una escisión entre el brazo y la mente, las fábricas empleaban sus cuerpos pero no sus almas. En los nuevos sistemas de organización del trabajo orientados hacia la innovación y la creatividad se trata de superar esa escisión, se interpelean tanto los aspectos corporales como los cognitivos y los emocionales. Esta interpelación *total* del trabajador puede tener un sentido emancipador si él o ella tienen autonomía, libertad y control sobre su trabajo, pero si pierden esa libertad y ese control podríamos estar frente a nuevas formas de alienación, más sutiles y abarcadoras.

En conclusión, no puede afirmarse que en el trabajo de la sociedad del conocimiento exista una orientación clara y definida, bien sea hacia la disminución de la enajenación o bien hacia su intensificación y diversificación. Lo que existe es una enorme diversidad de tendencias y contra-tendencias, que lo mismo entrañan potencialidades positivas como nuevos riesgos. Lo que es evidente es que se requiere mayor investigación empírica sobre la enajenación en el trabajo, desde perspectivas que permitan descubrir los diferentes ángulos de este fenómeno.

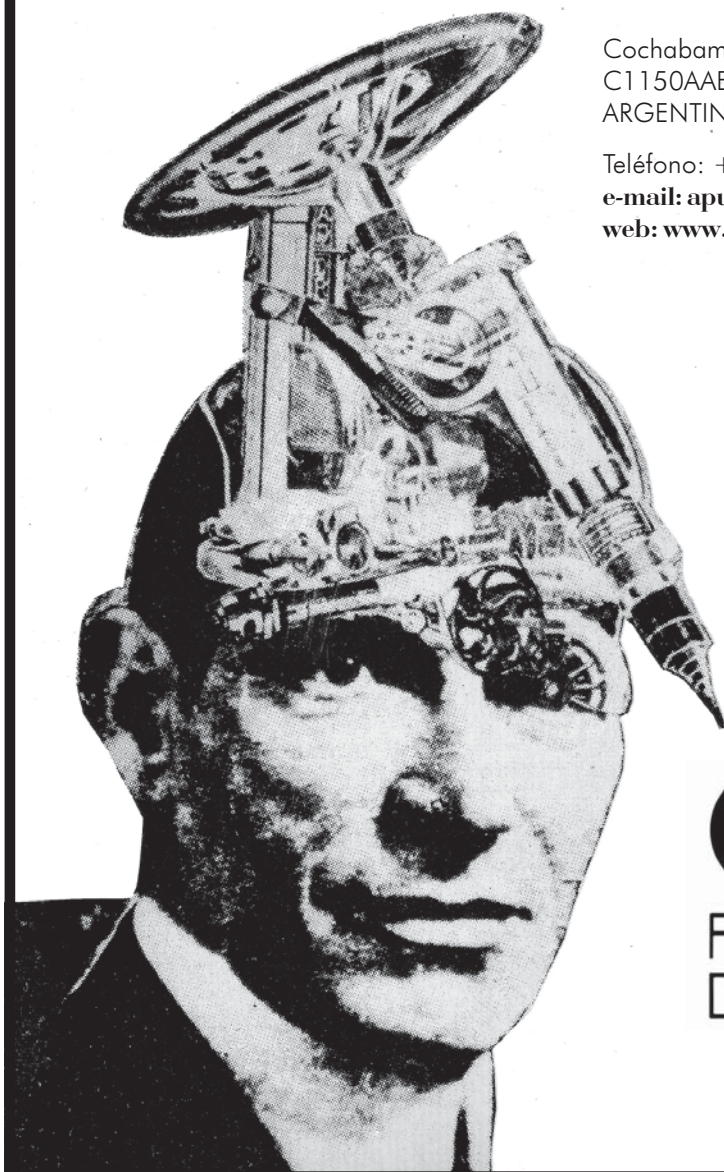
Bibliografía

- Arango, L. G. 1998. "Del paternalismo al terror del mercado. Género, reestructuración y relaciones laborales en la industria textil." Pp. 193-252 en *Mujeres, hombres y cambio social*, editada por Luz Gabriela Arango et al. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Balladares, C. 2010. "Sobre la idea de familia como símbolo en el proceso de toma de una fábrica". *Cuadernos de Investigaciones Etnográficas*, 2: 1-24.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. 2003. *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bell, D. [1976] 2006. *Las contradicciones culturales del capitalismo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Benkler, Y. 2006. *The Wealth of Networks. How Social Production Transforms Markets and Freedom*. New Haven, CT: Yale University Press.
- . 2011. *The Penguin and the Leviathan. How Cooperation Triumphs over Self-Interest*. Nueva York: Crown Business.
- Blauner, R. 1964. *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Braverman, H. 1975 *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.
- Brooks, D. 2000. *Bobos in Paradise. The New Upper Class and How They Got There*. Nueva York: Simon and Schuster.
- Burawoy, M. 1979. *Manufacturing Consent*. Chicago IL: The University of Chicago Press.
- . 2007. "White Collar Revisited: a Commentary on Isler, Osnowitz, and Kenny." *Qualitative Sociology* 30: 501-504.
- Castillo, J. J. 2007. *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Coriat, B. 1991. *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México: Siglo XXI.
- . 1992. *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI.
- Cousin, O. 2002. "Les ambivalences du travail. Les salariés peu qualifiés dans les centres d'appel." *Sociologie du travail* 44: 499-520.
- Crozier, M. 1969. *El fenómeno burocrático*, Buenos Aires: Amorroutu.
- Drucker, P. 1999. "Beyond the Information Revolution." *The Atlantic Monthly* 284: 47-57.
- Florida, R. 2010. *La clase creativa. La transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el siglo XXI*. Barcelona: Paidós.
- Fraser, J. 2002. *White Collar Sweatshop: The Deterioration of Work and Its Rewards in Corporate America*. Nueva York: W. W. Norton.
- Freyssenet, M. 1993. "Du toyotisme réel a un nouveau toyotisme", en *Un nouveau toyotisme?*, Actes du GERPISA 8.
- . 1994. "Volvo-Uddevalla, analyseur du fordisme et du toyotisme", en *Uddevalla, questions ouvertes par une usine fermée*, Actes du GERPISA núm. 9, marzo.
- Friedman, G. y Naville, P. 1963. *Tratado de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fumagalli, A. 2010. *Bioeconomía y capitalismo cognitivo*, Madrid: Traficantes de sueños.
- García, J. L. 1996. *Prácticas paternalistas. Un estudio antropológico sobre los mineros asturianos* Barcelona: Ariel Antropología.
- Girard, B. 2009. *El modelo Google. Una revolución del management*. Barcelona: Verticales de bolsillo, Grupo Editorial Norma.
- Hamel, G. 2007. *The Future of Management*. Boston MA: Harvard Business Press.
- Hartley, J. 1992. *The Politics of Pictures: The Creation of the Public in the Age of Popular Media*. Londres: Routledge.
- Himmanen, P. 2001. *La ética del hacker y el espíritu de la sociedad de la información*, Barcelona: Destino.
- Hochschild, A. 1983. *The Managed Heart. Commercialization of Human Feelings*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Kruse, D.; Freeman, R. y Blasi, J. (eds.). 2010. *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*. Chicago IL: The University of Chicago Press.
- Kunda, Gideon. 1992. *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Filadelfia, PA: Temple University Press.
- Lara, S.; Montiel, Y.; Reygadas, L. 1996. «Volvo en Uddevalla: trabajo eficiente y humanizado», *El Cotidiano*: 75: 110-117.
- Marx, C. [1844] 1982. "Manuscritos económico filosóficos de 1844". Pp. 555-668 en *Marx. Escritos de juventud*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, Carlos [1857-1858] 1976. *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858*. México: Siglo XXI.
- . [1865] 1990. *El capital. Libro I, capítulo VI, inédito: resultados del proceso inmediato de producción*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- . [1867] 1974. *El capital. Crítica de la economía política*, vol. 1. México: Fondo de Cultura Económica.
- McGuigan, J. 2009. *Cool Capitalism*. Londres: Pluto Press.
- Micheli, J. 2007. "Los call centers y los trabajos del siglo XXI." *Confines* 3 (5): 49-58.
- Mills, Ch. W. 1951. *White Collar: The American Middle Classes*. Oxford: Oxford University Press.
- Moss, P., H. Salzman y Ch. Tilly. 2008. "Under Construction: The Continuing Evolution of Job Structures in Call Centers." *Industrial Relations* 47 (2): 173-208.
- Onfray, M. 2011. *Política del rebelde. Tratado de resistencia e insubmisión*, Barcelona: Anagrama.
- Ong, A. 2006. *Neoliberalism as Exception. Mutations in Citizenship and Sovereignty*, Durham, NC: Duke University Press.
- Pink, D. (2001). *Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live*. Nueva York: Warner Books.
- Rose, N. 1999. *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*. Londres: Free Association Books.
- Ross, A. 2001. "No-Collar Labour in America's 'New Economy'", *Socialist Register* 37: 77-8
- . 2003. *No-Collar: The Human Workplace and Its Hidden Costs*. Nueva York: Basic Books.
- Schmitt, R. 2003. *Alienation and Freedom*. Boulder, Co: Westview.
- Taylor, F. [1911] 2006. *The principles of scientific management*. Nueva York: Cosimo Classics.
- Turner, F. 2006. *From Counterculture to Cyberculture. Stewart Brand, the Whole Earth Network and the Rise of Digital Utopianism*, Chicago IL: The University of Chicago Press.
- Velasco, H.; F. Cruces y Á. Díaz de Rada. 2006. *La sonrisa de la institución. Confianza y riesgo en sistemas expertos*. Madrid: Ed. Ramón Areces.
- Visser, J. 2006. "Union membership statistics in 24 countries". *Monthly Labor Review* 129: 38-49.
- Wharton, A. 2009. "The sociology of emotional labor." *Annual Review of Sociology* 35: 145-167.
- Zepeda, R. 2009. "Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el período neoliberal". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 51(207): 57-81.

Centro de Estudios en Cultura y Política (CECYP)

Cochabamba 449
C1150AAE - Ciudad de Buenos Aires
ARGENTINA

Teléfono: +54 11 4361 8549
e-mail: apuntes.cecyp@gmail.com
web: www.apuntescecyp.com.ar



FUNDACIÓN
DEL SUR

The depoliticized strap of entrepreneurial unionism

An approach on the delegates at Coto supermarket in the city of Buenos Aires

PAULA ABAL MEDINA

Resumen

El artículo analiza las prácticas sindicales en establecimientos empresarios de la cadena de supermercados Coto con el objetivo de definir los rasgos más sustantivos del sindicalismo empresarial. Profundiza en cuestiones tales como las figuras de delegados gestor y co-gestor, la matriz ideológica, la relación entre los delegados, los dirigentes sindicales y la empresa.

Depoliticización; Sindicalismo; Relación capital-trabajo; Figuras de delegados.

Abstract

The article analyzes the union practices in business establishments of a chain of supermarkets with the aim to define the most substantive features of the managerial unionism. It penetrates into such questions as the delegates' figures managing and co-managing, the ideological counterfoil, the relation between the delegates, the labor leaders and the company.

Depoliticization; Unionism; Relation between capital and work; Delegates' figures.

La correa despolitizadora del sindicalismo empresarial

Un abordaje sobre el colectivo de delegados del supermercado Coto en la Ciudad de Buenos Aires

PAULA ABAL MEDINA*

Introducción

* IDAES-UNSAM / CONICET.

Richard Hyman (1971), en su trabajo sobre el debate sindical en el pensamiento marxista, afirma que la sociología del sindicalismo es un área de estudio subdesarrollada. El diagnóstico tiene el mismo asidero en la Argentina donde la gravitación y centralidad del movimiento obrero no se corresponde con la magra producción sociológica sobre la problemática.

La investigación que enmarca el presente artículo se inicia durante el año 2001, momento en que la sociología había virado masivamente hacia el análisis de otros modos de organización subalterna en torno al trabajo cuando los movimientos de trabajadores desocupados y las empresas recuperadas monopolizaban la atención.

Pocos años después, las resonancias de 2001 y la reversión del denominado desempleo estructural, sumaron al listado de predilectas los conflictos laborales en establecimientos empresarios y en particular la disputa intra-sindical entre delegados y cúpulas. Problemática que habilitó un lento retorno al sindicalismo como objeto de estudio aunque la perspectiva tendió a ceñirse a conflictos abiertos desencadenados desde abajo, con alta permeabilidad mediática y fue ensayada, además, en un registro subjetivo predominantemente celebracionista.

El efecto distorsivo creado por la omnipresencia de este abordaje, y su consecuencia en el plano político, no podrá ser elaborado en este ensayo, sin embargo, sí queremos poner de manifiesto que el recorrido argumentativo que aquí trazamos focaliza en las rutinas que reproducen un sindicalismo persistente y muy significativo en tér-

1 La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS), organización de segundo grado que nuclea a los sindicatos regionales. ejerce, a través del Convenio Colectivo de Trabajo⁴ N° 130 homologado en 1975, la representación de aproximadamente un millón de trabajadores. Lo que representa algo más de un quinto del total de trabajadores convencionales.

2 De aquí en adelante SEC.

3 En una oportunidad teníamos una entrevista concertada con una delegada. En el día y horario pactado, fuimos a la caja central para que la “vocearan” por el micrófono, tal como habíamos quedado con ella el día anterior. La llamaron, esperamos un largo rato, no había respuesta. La delegada estaba en el establecimiento. Luego de reiterados intentos nos comunicaron por teléfono con ella. Esa sucursal, como muchas otras, cuenta con dos puertas de salida. Nos pide que la esperemos en la contraria a la que estábamos. Finalmente nos dividimos con la colega que me acompañaba, y logro cruzarme con la delegada, que salía por la puerta contraria a la anunciada, casi escapando. Cuando le consulto qué pasaba, me dice: “te juro que no es por mí. Viste que yo te iba a dar la entrevista. Pero justo hablé con mi jefe y cuando le dije por poco me mata. Me prohibió dar cualquier tipo de entrevista y me dijo que cualquier cosa que quieran saber vayan al sindicato, a Moreno, a la calle Moreno, lo conocés?”.

4 Más de 60 sucursales, en la región, en el momento de realización del trabajo de campo. El trabajo de campo se inició en el 2001 con observaciones directas en sucursales del supermercado y entrevistas a trabajadores y personal jerárquico. Las entrevistas en profundidad a delegados se realizaron entre octubre de 2004 y enero de 2007.

5 Estas observaciones pueden realizarse en base al abordaje exploratorio realizado en la gran mayoría de las sucursales de la ciudad. En todos los casos seguimos una misma dinámica para la concertación de entrevistas: ingresar al mercado y consultar, en primer lugar, a reposidores o cajeros si nos podían informar quiénes eran los delegados de la sucursal. A partir de ello, indagábamos cuántos eran, sus nombres, edades y en qué momento se los

minos a la vez cuantitativos¹ y cualitativos que es el que denominamos como sindicalismo empresarial. En particular será analizada la práctica sindical en diversos establecimientos de una cadena de supermercados de capital nacional (Coto) ubicados en la Ciudad de Buenos Aires.

En el marco de las institucionalidades sindicales vigentes incluso el delegado de establecimiento puede transformarse en una figura que propague hasta el último rincón del mundo del trabajo una concepción sobre la relación laboral y sindical profundamente *despolitizada*. En otro trabajo sostuve que ésta es la figura menos garantida, más reversible y disruptiva, sin embargo, cuando queda aherrojada por las estructuras sindicales se potencia la dimensión integrada del sindicalismo al orden social existente, justamente porque el delegado accede a la cotidianeidad múltiple del trabajo.

Nos proponemos entonces, un poco a contrapelo de la tendencia, hacer sociología de los tiempos ordinarios y de las prácticas más inaudibles.

El colectivo de delegados de la cadena de supermercados e hipermercados Coto es el más numeroso e importante del Sindicato de Empleados de Comercio de la Ciudad de Buenos Aires.² Al momento de realizar esta investigación contaba con más de 100 delegados organizados bajo la dirección de Ramón Muerza, quien se desempeña como delegado general de “Coto Capital” y a quien suelen llamar “mi jefe”, “nuestro jefe”. También dicen “el jefe me mata” para justificar la negativa a una solicitud de entrevista o brindarla pero supeditada al más absoluto anonimato.³

Las negativas a conceder entrevistas pero también la inexistencia de delegados en las sucursales o su ausencia sistemática, nos obligaron a recorrer la gran mayoría de los establecimientos que esta empresa posee en la Ciudad de Buenos Aires.⁴

Los delegados de los distintos establecimientos de la ciudad⁵ son mayoritariamente hombres con edades variadas: un grupo importante de mayor edad y antigüedad en la empresa, inició su vínculo laboral especialmente en oficios como carnicería, cocina o pescadería. Otro grupo de delegados está constituido por jóvenes que ocupaban puestos en los sectores de cajas y de reposición de mercadería. Muchos delegados entrevistados habían ocupado puestos jerárquicos antes del desempeño como delegados.

Ramón Muerza⁶ fue elegido a principios de 2008 (y reelegido en 2011) Secretario de Organización del SEC. Es la secretaría más importante del sindicato: a través ella se autorizan y organizan todas las elecciones de delegados de establecimientos. Antes de ello se había desempeñado como subsecretario de esta misma secretaría y “desde siempre” como delegado general de Coto de acuerdo con la memoria de los más antiguos delegados entrevistados. Algunos dirigentes del sindicato, críticos de la actual gestión, dicen con ironía que “Ramón es como un hijo para Alfredo” (refiriéndose a Muerza y Coto).

Estudios sociológicos sobre el Sindicato de Empleados de Comercio de la Ciudad de Buenos Aires son muy poco frecuentes. Quien escribe sólo halló el de Maristella Svampa y Danilo Martuccelli en el libro *La Plaza Vacía* (1997). Allí se realiza una aproximación a los rasgos que singularizan esta forma sindical que, de acuerdo con los autores, es ilustrativa del *nuevo sindicalismo*.

Las similitudes entre aquel trabajo y la presente investigación no son nada desdeñables. Una fuerte continuidad puede ser trazada si focalizamos en valores que saturan los discursos de los dirigentes del sindicato con palabras tales como “modernización”, “globalización” y “eficiencia”, o frases como “en los noventa el sindicato no puede entrar a los empujones”. Al analizar las principales características lo definen como un *sindicato de servicios*. La oferta y gestión de servicios continúa siendo un elemento definitorio de sus prácticas y puede constatarse en la labor cotidiana de los delegados, en los discursos defensivos de los dirigentes, en las carteleras y en las publicaciones realizadas por el sindicato con información para el afiliado.

Cuando comienza la investigación que da lugar a *La plaza vacía*, la composición del Sindicato de Comercio registraba importantes alteraciones como consecuencia de dos procesos: el crecimiento cada vez mayor del sector servicios, que aumentó su fuerza relativa (*fortaleza inter-sindical*), y la mayor concentración de trabajadores en establecimientos resultante de la consolidación de las grandes cadenas de supermercados (*fortaleza intra-sindical*).⁷ Ambos procesos posibilitaron atenuar la debilidad histórica de los sindicatos de empleados de comercio que residía, justamente, en su menor peso relativo frente a otras actividades económicas, y en su estructura fragmentada y de pequeño establecimiento. Es, en especial, la oportuni-

podía encontrar. Luego de varios intentos con trabajadores de esos sectores, si faltaba esta información general nos dirigíamos a carnicería, pescadería o fiambrería para completarla porque entre los trabajadores de estos oficios la vinculación y familiaridad con lo sindical resultaba mayor.

6 Ramón Muerza fue tercero en la lista de candidatos a diputados nacionales por la Ciudad de Buenos Aires en el 2003 por el Partido Movimiento por la Dignidad y la Independencia (MODIN).

7 Recordemos que la organización sindical del lugar de trabajo requiere, de acuerdo a la legislación, al menos 10 trabajadores por establecimiento.

dad de aumentar la representación sindical en los lugares de trabajo lo que aparece como dato ponderado con máximo optimismo en los diversos testimonios de dirigentes que son transcritos en el libro referido. Un *ánimo de oportunidad* se desprende de esos fragmentos. Con ese núcleo de fortaleza, el supermercadismo, el sindicato podría organizar poder de presión efectivo. Para entonces se trataba de un objetivo aún desplazado hacia el futuro inmediato.

¿Qué ocurrió en los años posteriores? Lo que resulta contrastante en los testimonios de dirigentes es la pérdida de optimismo sobre las oportunidades abiertas por la consolidación supermercadista. En la actualidad la posibilidad de contar con altas concentraciones es más bien un dato subestimado y contradicho en su novedad por los diversos dirigentes entrevistados. Una afirmación clásica es, por ejemplo, “siempre tuvimos establecimientos numerosos, de hecho ahora serán los supermercados pero antes eran las grandes tiendas. ¿O no estaban Harrods y Gath & Chaves?”. Todo parece indicar que, consolidado el supermercadismo de grandes establecimientos, la percepción de los dirigentes ha mutado para identificarlo como simple reemplazo de otros formatos comerciales, sin alteración de la configuración específica del sindicato y confirmando su larga historia de debilidad.

En la actualidad coexisten en el Sindicato de Comercio *dos núcleos de alta concentración de trabajadores por establecimientos*: supermercados y call centers. Son también trabajadores con diferencias en relación con su origen social. Para utilizar los mismos términos de Svampa y Martuccelli: los primeros, trabajadores de cuello azul y, los segundos, trabajadores de cuello blanco.

Refiriéndose a los delegados de supermercados, Martuccelli y Svampa (1997:271) afirman que “entre estos delegados predomina el apego al ‘antiguo’ modelo sindical asociado a prácticas contestatarias [...] Estos delegados poseen un ideario sindical ‘combativo’, y para algunos dirigentes son los que introducen (o pueden introducir) elementos clasistas en la práctica de un gremio tradicionalmente moderado”.

El título elegido para el presente trabajo pone de manifiesto que los “elementos clasistas”, referidos en *La plaza vacía*, o fueron expulsados o no progresaron en estos años. Hablamos de despolitización radical para figurar el peso absoluto de *lo instituido* en las prácticas de los delegados y dirigentes sindicales. Aludo al significado que

Castoriadis (1993:81) otorga a la política: “la creación de la política tiene lugar debido a que la institución dada de la sociedad es puesta en duda como tal y en sus diferentes aspectos y dimensiones (lo que permite descubrir rápidamente, explicitar, pero también *articular de una manera distinta* la solidaridad), a partir de que una *relación otra*, inédita hasta entonces, se crea entre el instituyente y el instituido”.

Sartre (1995) sostenía que la clase trabajadora dirime su existencia en torno a tres estatutos simultáneos que se producen en unión práctica y dialéctica: dispersión pasiva, aparato institucionalizado y conjunto de grupos de acción directa. Podríamos decir que el efecto despolitizador referido actúa estableciendo una forma específica de articulación entre estos estados en la cual el aparato institucionalizado se activa con el objetivo de garantizar la expansión de la serialidad como modo del vínculo entre trabajadores a la vez que la eliminación o estigmatización de los grupos de acción directa.

La matriz ideológica: extranjeros, imperceptibles y un sindicalismo del derrame

Dijimos previamente que un clivaje que permite establecer una diferencia significativa al interior del colectivo de delegados es la edad. En muchos establecimientos, si hay un delegado joven, hay otro adulto mayor. A esta clasificación etaria podemos sumar la forma en que describen sus roles: “como en todo lugar, está el que piensa, el que hace, y el que tiene llegada a la gente...”. Esta fórmula organicista de distribución de roles en la comisión interna del establecimiento fue repetida en su idea central en muchos testimonios.

Un conjunto de datos indagados en las entrevistas son suficientes para afirmar la pertenencia de los delegados a los sectores populares: comenzaron a trabajar por necesidad desde muy jóvenes, cuando no desde niños, y en muchos casos ello impidió que continuaran o concluyeran estudios secundarios. Su ingreso suele ser el único o el principal de hogares con muchos hijos. En su historia laboral, sobre todo la de los más jóvenes, sobran los trabajos muy mal pagos y en negro. “Llegar a Coto” significó en muchos casos un ascenso social.

Rememorando el momento de ingreso a la empresa como trabajadores, los delegados recrean estas situaciones:

Cuando vine a buscar trabajo, en el '94, me dijeron: '¿que sabés hacer vos?' De todo un poco, les dije. '¿Cocinás?', me preguntaron. Y sí, me doy maña para la cocina [...] Me tomaron y me acuerdo que me pusieron a hacer milanesas. El primer día hice milanesas durante ocho horas seguidas, no te miento, no fui al baño ni tomé un sorbo de agua, nadie me decía nada y yo no sabía si podía moverme de ahí.

Otro delegado decía: “yo los primeros cuatro meses y medio no tuve ningún franco”.

Las experiencias narradas por los delegados no adquieren, aunque muchos lectores así lo estén imaginando, el sentido de una denuncia frente a condiciones ignominiosas de trabajo y de vida. Más bien ilustran otra percepción de la realidad modelada por la intensa combinación de represión, pobreza y desempleo que vivieron los trabajadores por alrededor de tres décadas y cuya máxima intensidad se expresó durante los primeros años del siglo actual. Vivencias clavadas en la memoria subalterna, paleando la dignidad del trabajo e inhibiendo la recomposición del rechazo.

Los meses sin días francos, sin horario de salida, sin disponibilidad de tiempo, son sólo ejemplos de los múltiples que naturalizan la subordinación rotunda del trabajo al capital. Se trata de experiencias que por lo general se mencionan para explicitar dos cuestiones centrales: agradecimiento por haber tenido un lugar adentro de la empresa en tiempos de exclusión y cuestionamientos a los “trabajadores irresponsables que ahora quieren todo de arriba”. En estos casos los delegados ostentan sus trayectorias de esfuerzo y sacrificio y las contrastan con una realidad social que visibilizaba a los trabajadores desocupados como piqueteros:

¿Con hambre en este país?... está con hambre el que quiere estar con hambre y el que quiere estar desocupado. Porque seamos realistas, está bien, no estamos en iguau!, hay trabajo en todos lados. Pero también tengamos en cuenta que hay mucha gente vaga. Estoy hablando no de una, de mucha gente vaga. Que se conforma con un plan de 150 y... bien fácil, ¿qué hace?, se tira a reclamar al Gobierno que quiere un plan de 350. Así que... uno no quiere ser duro, a veces ves los chicos, todo. Pero cuando la gente ya le gusta ser así, te gusta ser así, otra no hay.

Por momentos los relatos de delegados parecen estar traccionados por esa presencia social, la de los trabajadores desocupados organizados. En estos casos, los meses sin francos o el trabajo durante ho-

ras sin interrupción se portan como insignias de esfuerzo y merecimiento. Se descubren aquí las heterogéneas funcionalidades contemporáneas de los ejércitos de reserva de las periferias.

Una y otra vez ese *otro* (el desocupado organizado) irrumpe en los relatos de los delegados. Durante los saqueos de 2001, por ejemplo, como competidores concretos y verificables. En algunos casos porque estaban en sucursales que sufrieron amenazas o saqueos en esos meses. En el resto porque la amenaza se hizo efectiva por medio del rumor (¡vienen!), el entrenamiento empresario para la situación inminente⁸ y los medios de comunicación que volvieron redundantes las imágenes con trabajadores de Coto haciendo guardias por las noches, con palos en las manos, dispuestos a “defender la fuente de trabajo”.

En una sucursal de la empresa supermercadista Coto, ubicada en la localidad bonaerense de Ciudadela, se produce una amenaza de saqueo. Su dueño, Alfredo Coto, es entrevistado en un diario nacional:

*Periodista: una de las imágenes más fuertes de los saqueos fue la de los empleados de la cadena defendiendo un supermercado de Ciudadela armados con palos. ¿Fue una decisión espontánea de los trabajadores? Coto: Sin que existiera ningún pedido de la empresa, los propios empleados decidieron defender su fuente de trabajo. La gente se puso la camiseta porque fue consciente de que estaba en juego su futuro. La verdad que es un gesto que nos conmovió a todos. La colaboración que tuvimos de parte de los trabajadores fue impresionante. El centro comercial de Ciudadela recién lo habíamos abierto hace unos meses, pero igual los empleados de esa sucursal no dudaron en salir a defender su trabajo. Acá hubo gente que se quedó a dormir e incluso algunos empleados que viven en las villas cercanas a los locales nos informaban sobre cuándo podían producirse los saqueos.*⁹

Las imágenes televisivas de esa amenaza de saqueo con trabajadores que llevaban sus uniformes de trabajo y también palos, varios vallados, mucha seguridad privada además de policía y, afuera, los potenciales saqueadores. El empresario de la cadena nacional de supermercados e hipermercados más grande y concentrada del país afirmando que los trabajadores “defendían sus puestos de trabajo” es, quizás, la composición más apologética del enfrentamiento entre ocupados y desocupados.

La intensidad de la presencia de ese *otro* (el piquetero) se puede asociar con lo que aquí denominaremos como *metáfora de la casa*

8 En relatos de trabajadores se narra cómo se pasaron “videos” durante el mes de diciembre de 2001 en las sucursales, sobre lo que ocurrió en la sucursal de Ciudadela (aquella defendida por los trabajadores con palos, frente a la amenaza de saqueo). Ese video se acompañaba de un discurso empresarial que exaltaba el compromiso, la maravillosa actitud de los trabajadores de esa sucursal y, además, una y otra vez enfatizaba que defendían “sus trabajos”.

9 Diario *La Nación*, 21 de diciembre de 2001.

para definir el modo en que diversos dirigentes y delegados explican los motivos por los cuales los sindicatos y la CGT no asumieron la representación de trabajadores desocupados o en negro. Un importante dirigente sindical del SEC decía:

Es como todo, primero hay que estar bien con los que son de tu propia casa y después podés salir a defender a los demás.

El sindicalismo dominante convirtió a buena parte del colectivo de trabajadores en *extranjeros*: una concepción empequeñecida de los sujetos susceptibles de representación sindical, un desgajamiento gestado por la fuerza de imposición material e ideológica del capital en tiempos neoliberales que se convalida y profundiza por la resignificación de lo propio y de lo ajeno que ejercitan decenas de dirigentes sindicales.

“La asistencia a los desocupados y la acción en defensa de los mismos [...] tiende a impedir el aislamiento del obrero y su alejamiento de los compañeros que tienen la suerte de trabajar. He aquí las exigencias presentadas como esenciales para la acción sindical: mantener la ligazón entre desocupados y quienes no lo son; buscar que en el terreno de la oferta de la mano de obra no se libre sólo una serie de duelos ‘singulares’ entre el individuo desesperado y el hambre, sino que el desocupado sienta que el órgano tradicional de defensa de sus intereses, el sindicato, sigue siendo ‘suyo’ [...] Renunciar a dicho objetivo, significaría perder el contacto con la vida obrera en todo lo que ella tiene hoy de más expresivo, de más trágico, de más sentido.” (Gramsci, 1922)

Las palabras corresponden a Antonio Gramsci, las formula en el año 1922, en esa atmósfera que anunciaba la emergencia del fascismo en el gobierno de Italia. Más allá de su contexto específico, Gramsci formula allí uno de los sentidos más significativos de la acción sindical en términos de representación del *trabajador colectivo* y no sólo del trabajador *empleado* por el capital. En cambio, la práctica sindical argentina trazó en forma preponderante una frontera entre el empleado reconocido (en blanco) por el empresariado y el resto y, desde el lado asegurado, arremetió contra *los otros*:¹⁰ “violentos”, “vagos”, “negro cabeza”, “no quieren trabajar”, “les gusta hacer quillombo y nada más” irrumpen sin mediar consulta alguna, con virulencia y asiduidad en los relatos de los delegados de establecimiento y otros dirigentes sindicales.

¹⁰ Es en este punto donde la creación de una nueva organización, la Central de Trabajadores Argentinos, adquiere un significado fundamental. Entre los fundamentos de sus orígenes se encuentra el rechazo a un sindicalismo que restringe su representación a una elite asalariada para asegurar la representación del conjunto de la clase trabajadora: trabajadores desocupados, en negro, cuenta propia, etc. (CTA, 1992 y 1996).

Existe una segunda modalidad de abstención de la representación por parte del sindicalismo aquí estudiado. En este caso no se trata de *los de afuera*, organizados, sino más bien de *los de adentro*, imperceptibles. Un conjunto de *caras efímeras*: eventuales, pasantes, repositorios externos. Esos que no pueden hacerse ver ni son vistos. También nos referimos a otro núcleo de imperceptibles que, coexistiendo en un mismo lugar de trabajo, no son representables sindicalmente o lo son por otros sindicatos. Es decir, los “fuera de convenio”¹¹ y los sectores tercerizados (por ejemplo, la limpieza). Efímeros, fuera de convenio y tercerizados forman parte de los *imperceptibles*. Veamos por qué.

Es importante destacar que, si para los desocupados organizados hay un discurso sonoro, estigmatizador, redundante, que los pone en el lugar del *otro*, del extranjero, para los *imperceptibles*, los que coexisten adentro, no hay *nada*. Cuando en una entrevista, ya muy explícitamente, pregunté por ellos me dijeron:

¡Ah! No, pero no. Vos te confundís. Lo que pasa es que ellos tienen otra representación, o son chicos más jóvenes que están cambiando de un lugar a otro en esa edad que querés conocer cosas nuevas, eso un poco que a todos nos pasó [...] y se cambian de allá para acá, como las promotoras, por ejemplo”. En otros casos: “esos no nos corresponden a nosotros, si por ahí necesitan un pase a la piletta o alguna cosa yo se los doy igual, porque no tengo historia, siempre que pueda yo se lo doy.

Fugaces o ajenos, siempre y cuando no organizados, transcurren intrascendentes para el sindicato.

Impávido el sindicato asiste a ese desgajamiento, *al avance que transforma lo propio en ajeno sin rastros de fricción*. La sucursal es la casa por excelencia del delegado. Sin embargo ese adentro sindical transcurre como en *Casa Tomada*, el cuento de Cortázar. Es como si esos trabajadores, aún en su tránsito cotidiano por los mismos pasillos de las empresas, no lograran volverse visibles. Lo cierto es que el sindicato responde a la avanzada persistente sobre el colectivo de trabajadores, retirándose.

Veremos además, a lo largo de este artículo, que los sujetos de la representación son en realidad aún más acotados. El repliegue sindical tampoco se detiene en los trabajadores estables, contratados por la empresa en cuestión, en puestos no jerárquicos, ya que la fun-

¹¹ El aumento de la proporción trabajadores fuera de convenio se constituyó en práctica recurrente del dispositivo de la empresa Coto. Se trata de aumento que no se corresponde, al menos en las mismas proporciones, con las funciones desempeñadas por muchos “jerárquicos” y parece estar más ligado a evitar la normativa convencional. Para profundizar en esta problemática ver Abal Medina (2007).

12 Esta es además una confusión permanente. Suelen afirmar, por ejemplo, que en las elecciones de delegados sólo pueden votar los afiliados y no todos los trabajadores convencionales. Dadas las especificaciones legales y estatutarias esto es incorrecto. Sin embargo es sistemático este error entre los delegados.

ción específica del *delegado-gestor* activa, en el lugar de trabajo, la representación de los *afiliados*, aún más estrecha, por cierto, que la de los *convencionados*.¹²

Para acceder al suelo ideológico sobre el que se construye una concepción sobre la práctica sindical y sobre las relaciones entre capital y trabajo es central retener la lectura estigmatizante que hacen diversos representantes sindicales de las organizaciones de trabajadores desocupados. En el caso de los delegados de establecimientos, ya lo dijimos, la estigmatización se potencia por la necesidad de resguardar un vestigio de positividad social a su propia trayectoria de trabajador degradado por la precarización neoliberal.

La centralidad estigmatizadora de los piqueteros en los relatos es tal que supone un reemplazo de alteridad, volviéndose inaudible la empresa, los empresarios. La descalificación inspirada en el trabajador desocupado pasa a extender sus significados para involucrar cualquier expresión de organización y lucha. Como decíamos en la introducción, *piquetero* funciona como sustituto de otras figuras repelidas históricamente: “zurdo”, “subversivo”. De esta forma, se autonomiza del trabajador desocupado para referir a cualquier *subalterno organizado* o, simplemente, sublevado. Muchas veces la clasificación de piquetero se nutre de una abundante tradición nacional, y latinoamericana, que combinó subestimación de clase con racismo. De esta forma se agrega: “es un piquetero, un negro, un cabeza” y a veces se puede aclarar, por ejemplo: “negro de cabeza, no negro de afuera. Porque yo no soy lo que se dice rubio de ojos azules, pero hay que usar la cabeza y el diálogo”.

Cuando el sindicato funciona como *grupo de interés* confronta más fuertemente contra aquellos que entiende *competidores en la organización de lo subalterno* que contra quienes reproducen la condición de subalternidad misma.

El modo de nombrar a la empresa y de significar las relaciones entre ella y el sindicato se trastocan como resultante del *reemplazo de alteridades*. Así lo traduce, por ejemplo, Armando Cavalieri, máxima autoridad del sindicalismo del sector:

El Secretario General del SEC y la FAECyS, Armando Cavalieri, decía en un programa televisivo: “... hay que sincerar algunos temas, no hay que esconderlos; no hay que hacer progresismo zozco, sino que hay que hacer progresismo realista. Y hay que tener en cuenta lo que dice Lula, cuan-

do viene acá: 'no le tengan miedo a las multinacionales, miren que son gente que invierte'. Y este caso, este caso, los supermercados son en mi sector gente que invierte. No vino a timbear, vino a dejar dinero, porque poner, levantar paredes, tomar gente [...] no les pagarán dos mil pesos pero sí 700-750, pero tienen trabajo todos. Este es el mercado laboral que hay [...] Yo creo que hay que privilegiar la inversión y hay que tener un buen diálogo y también una seguridad jurídica muy importante".¹³

En sus ideas medulares esta concepción logra esparcirse y se encuentra en muchos testimonios de delegados. En una entrevista grupal a dos delegados de la misma sucursal, uno de 58 años y otro de 25, surgían dos formas diferentes pero coincidentes de lectura de su actualidad. Para “el viejo”, así apodado en la sucursal:

Al sindicalismo se le fue la mano, abusó de todo lo que le dio Perón... [...] ¿Perón qué hace? Apoya demasiado al sindicalismo, le da mucha libertad. Un trabajador se levantaba la uña así un poquito y 15-20 días: 'andá a tu casa'!

La debilidad actual aparece asociada a los abusos previos del sindicalismo. El de 25 años, en cambio, usa otra terminología y construye una interpretación en base al tiempo vivido:

Lo que pasa es que desde los noventa se globalizó todo, se globalizó tanto que hoy en día están juntos [se refiere a sindicato y empresa], no es que están separados.

En este relato, pero en general en los de muchos trabajadores jóvenes, la palabra “globalización” aparece como explicación a indagaciones de lo más diversas, desde una condición de trabajo, hasta los procesos de toma de decisiones al interior del sindicato: “es un círculo cerrado porque ahí también se globalizó mucho”, nos decía otro delegado.

Otro delegado explica la relación con la empresa enfatizando la idea de “acompañar”:¹⁴

lo que nosotros tratamos es que, justamente eso, que la empresa siga funcionando para el bien mío y de los demás empleados. Porque uno como delegado no viene a, como quien dice, a que el personal vaya a menos porque no nos conviene, obviamente. Yo me quedo sin trabajo y la demás gente se queda sin trabajo. O sea, es una forma, como quien dice, de acompañar a la empresa. [...] Estamos para acompañar, no, no, no estamos en contra de nada, ni de Alfredo Coto, ni de nada.

¹³ Declaraciones de Armando Cavaliere en el Programa televisivo “Desde el llano” emitido en el canal de cable *Todo Noticias* el 20 de octubre de 2003. Desgrabación realizada por Ejes de Comunicación S.A.

¹⁴ En *La Plaza Vacía* se transcriben testimonios de dirigentes en los que se habla de “colaboración”: “un colaborador, yo no digo un delegado, porque ha quedado todavía esa imagen del delegado, porque cuesta mucho sacar la imagen que se han sabido ganar. El delegado era sinónimo de discordia, el que llevaba a la huelga” (citado en Martuccelli y Svampa, 1997: 270).

15 La idea de comunidad de intereses entre capital y trabajo supone siempre la aceptación de lo que Offe y Wiesen­thal llaman “*asimétrica relación de dependencia*”. El capital puede aumentar la eficiencia de la producción (por ejemplo a través del cambio tecnológico) librán­dose de la dependencia de una parte de trabajadores y los trabajadores, por el contrario, carecen de posibilidades de reproducirse a sí mismos de manera más eficiente. Debido a ello, “la colectividad de trabajadores debe estar, paradójicamente, más preocupada por el bienestar y la prosperidad de los capitalistas de lo que los capitalistas están por el bienestar de la clase trabajadora” (1992: 60-61). Pero también es cierto que dicha dependencia puede asumir un carácter pasivo o dirimirse como relación de lucha, puede intensificar o disminuir la magnitud de la asimetría, puede ser reforzada ideológicamente o transgredida, aún reconociéndola como cierta.

16 Por decir una obviedad, la comunidad de intereses que se expresa en el nunca reglamentado derecho constitucional de los trabajadores de participación en las ganancias de las empresas expresa una forma diferente de concebir la comunidad.

17 Offe y Wiesen­thal (1992).

18 Marx (2004).

Es la *comunidad de intereses* lo que subyace a estas concepciones, cuyo arraigo en la historia sindical argentina es muy fuerte. Sin embargo, decir esto es describir esa concepción y a la vez no decir nada. En todo caso, entre las muchas posibles formas de comprender la relación capital-trabajo como tal comunidad de intereses,¹⁵ la predominante entre estos delegados y con más contundencia en las expresiones de Cavalieri, es la del *derrame*.¹⁶ Es aquella que encuentra en la facilitación de la concentración económica el terreno de oportunidades para los trabajadores.

La concepción de la relación capital-trabajo como una comunidad de intereses específica, enmarcada en la ideología del derrame, se acompaña por un intento de replicar algunos de los *mismos valores de gestión empresarial*:

El sindicato tiene que gestionar de manera eficiente.

Antes la eficiencia era cosa de las empresas, ahora los sindicatos tienen que gestionar bien y dar buenos servicios.

Decíamos en otros trabajos (Abal Medina, 2009) que aquello que expresa la diferencia específica del sindicato en sus orígenes es su forma de crear un modo de colectivización alternativo al mercantil y al fabril. La asociación de trabajadores en sindicatos emerge como necesidad de crear una forma de existencia colectiva diferente a la competitiva y a la cooperación invertida que definen al mercado de trabajo y al orden fabril, respectivamente.

Esto quiere decir que la simple agregación de individuos-trabajadores no genera una existencia resistente. Por el contrario su tendencia inercial es a reproducir aquellas existencias.

Es la relación entre trabajadores y su forma de existir colectivamente lo que debe ser transformado y, para ello, se requiere la constitución de “voluntades colectivas complejas” (Laclau, 2000) o de “identidades colectivas”.¹⁷ Es el sujeto trabajo, en tanto entidad colectiva, el que requiere ser transformado.

Cuando es el *tipo privatista*, patrón monologista de acción colectiva (Offe y Wiesen­thal, 1992), el que amenaza con apoderarse del significado de la práctica sindical, el sindicalismo tiende a extraviar su especificidad y con ello la capacidad de alterar las formas de existencia colectiva del capital. El sindicato se convierte en *antídoto* de la resistencia más que en una *forma antitética*.¹⁸

El tipo privatista de acción sindical que se ciñe a la prestación de servicios llega a predominar de forma tal de clausurar cualquier otro significado. El sindicato es “el club”, “la pileta”, “los hoteles”, “la obra social” y nada más que eso. Recuerdo, en ocasión de una entrevista realizada hacia fines de 2004, lo naturalizada que se encontraba esta idea en el testimonio de un dirigente de la FAECyS. Al preguntarle por qué no había delegados en la sucursal de Wal Mart Constituyentes y porqué dicha ausencia se repetía en otras empresas y sucursales, nos decía:

Nosotros tenemos modos de ir, tenemos compañeros que tienen asesoramiento con el sindicato... es muy simple, cuando esa persona viene a hacer las prestaciones, viene a nuestros locales médicos y esas son nuestras estructuras sindicales... Cuando un joven va y hace uso del club, del Ateneo de la Juventud, ahí en Riobamba, hermoso club tipo... uno de esos Megatlon... solamente de comercio, están yendo al sindicato; o sea, no necesita venir a Moreno, al sindicato más grande [...] Cuando va a la óptica que está en el mismo edificio, tiene un aparato sindical... Cuando le recetan los anteojos para los nenes, va al sindicato... es una gran mentira que el tipo no tiene contacto con el sindicato.

Centralidad dialoguista

Si una palabra sobresale con claridad en los testimonios de la mayoría de los delegados entrevistados, esa es *diálogo*.

Saber dialogar es la cualidad más preciada y en el dialogar encontramos la acción rutinaria que activa la matriz ideológica antes referida. ¿Con quién dialoga un delegado? *La acción de dialogar está circunscripta a los representantes empresarios*. Es decir, no se usa esta palabra para referir a la rutina de vinculación entre delegado y trabajadores. Se dialoga con la empresa. El diálogo es, además, *diario* y puede encontrarse hasta *rutinizado*: “todos los días, voy a charlar con la jefa de recursos humanos del local y veo cómo están las cosas, le pregunto: che, ¿cómo venimos hoy?, y ella me cuenta...”.

Es una práctica exaltada cuya significación se descubre en contraposición a los que “hacen quilombo”, “paran la sucursal”, “los medio piqueteros que se andan tapando la cara”, “el zurderío”, “esos hacen otra cosa, eso ya es más política que otra cosa”, “eso es medio oscuro”.

En la práctica dialoguista se inscribe la articulación ideológica referida en el apartado anterior. El sindicalismo, funcionando como grupo de interés, coloca a los competidores de la organización subalterna en el lugar de alter de la relación y, de esta forma, diluye su confrontación con el capital. El testimonio de este delegado expresa esta sustitución:

Si vos gritás y hacés un discurso y quemás gomas en la puerta, lo único que hacés es... es espantar todos los clientes de la fuente de trabajo que nosotros tenemos... si vos ahorcás la gallina, llega un momento que la vas a matar, y si te quedás sin la gallina no la podés comer... Yo pienso que es algo que día a día lo tenés que hacer más inteligente, dialogando, hablando, intercambiando... Hay gente que el mundillo... que el ruido le encanta, que le hagan quilombo... pero no, vos tenés que ser lo más dócil posible.

El desprecio por los que no dialogan no se circunscribe al método. Lo cierto es que en algunos relatos de delegados de establecimientos, “quilombo, zurderío, andan en algo medio oscuro”, no son palabras inconexas. No es sólo un repertorio de acción lo que se rechaza, sino que se puede reconstruir una personificación y un ideario. Hay una densidad histórica en los dichos y también una transmisión activa. En varias ocasiones y con distintos delegados de establecimientos se dijo “el Che Guevara se murió hace rato” y se apeló a la figura de Rucci¹⁹ para referir, sin abundar en desarrollos, al “mejor sindicalista” o a lo que el sindicalismo tendría que recuperar: “el legado de Rucci”, o a esa figura que “viene después de Perón y de Evita en el gremio”.

En sintonía con esta dimensión del diálogo coexiste una fraseología que permite dotarlo de mayores precisiones: “a veces, *para avanzar hay que saber retroceder*”, “hay que elegir el mal menor”, “la inteligencia más que el bardo... porque *hay que* aprender a ceder para ganar”. También otras como “falencias hay en todos lados”, “en ningún lugar va a estar perfecto, acá tenemos problemas como en cualquier otra empresa”, “hoy día se trabaja así” y “es la realidad”. En estos casos la práctica del diálogo se especifica como concesión y aceptación de la situación desventajosa.

Algunos delegados y dirigentes definen su ideario apelando más a lo rechazado. Es lo otro -bloqueando afirmaciones- lo que de algún modo tracciona sus prácticas cotidianas, a veces impidiendo hablar sobre qué les gustaría cambiar en la empresa o en el sindicato: “co-

19 Secretario General de la Confederación General del Trabajo entre 1970 y 1973. Sólo a título ilustrativo, transcribimos un fragmento que contiene rasgos significativos de ese ideario pronunciado oficialmente en 1972, tras el proceso electoral que posibilitó su reelección en ese cargo: “el justicialismo se proyectó sobre las masas, infundiendo fe y esperanzas, vida, calor y movimiento, a esos contingentes estacionados en los *campos de concentración de nuestras izquierdas, alejándolos de esta manera de los confines del mundo comunista* [...] el justicialismo ha sido el *antídoto por excelencia de la penetración de ideas extranjerizantes* [...] Afirmamos que las entidades obreras y los cuerpos orgánicos peronistas constituyen hoy la columna vertebral providencial de la *seguridad ideológica*” (Declaraciones dirigidas “Al Pueblo de la República, a las Fuerzas Armadas del Ejército, Marina y Aeronáutica”. *La Razón*, 7 de julio de 1972, citado en: Schneider, 2005: 349).

sas hay muchas, pero no se trata de parar la sucursal y hacer quimbo”

En algunos casos remitíamos a un conflicto que ocurrió en una sucursal del barrio de Belgrano, aún siendo de muy difícil reconstrucción, porque los conflictos vinculados al “cuerpo de delegados de Coto Capital” son aludidos frente a externos entre *intrigas, sospechas, sobreentendidos, guiños, tanteos*,²⁰ *desconfianzas, y nerviosismo*. Por ello no pudimos obtener narraciones sobre las demandas, reivindicaciones y los motivos de expulsión del delegado de esa sucursal sin amparo del sindicato, solamente la gesticulación intrigante y la descalificación porque:

*Tocar el bombo y parar la sucursal lo hace cualquiera pero es como medio oscurito, no? Yo pienso para qué lo hacés vos, con la autorización de quién o si te cortaste medio solo.*²¹

Entre otros delegados predomina más una *fraseología modernizante, de gestión y eficiencia sindical*, que apela a la globalización para explicar cuán inmodificable es la realidad, pero no con el ánimo de la impotencia sino más bien destacando el realismo de su capacidad adaptativa.

Gestor y co-gestor

Entre los delegados que ejercen su actividad regularmente,²² “estar en la sucursal”, “*hacer sucursal*”, es un valor fundamental. “Hay que estar” tiene efectivamente la fuerza del deber ser y con ello un juicio contundente contra los que “no van a la sucursal”, “salen delegados y no aparecen por el mercado”.

Podría transcribir decenas de fragmentos en los cuales, en esa exaltación del *estar y el estar para el compañero*, se condensa un sentido del compromiso con el cual se ejerce la función de delegado. Así lo decía, entre tantos, este delegado:

Ya te digo, yo de mis compañeros, más que ser compañero, soy amigo. Y yo puedo hablar, sentarme a hablar con cualquier pibe, con cualquier piba, con cualquier persona de la sucursal de cualquier tema. Los veo diariamente, comparto muchas horas con ellos, sé cuándo vienen mal, sé cuándo están bien, todo... ¿Me entendés? Eso es lo bueno, por eso te vuelvo a decir, eso es lo bueno que hace uno en su lugar de trabajo. Si yo fuese un tipo que no vengo nunca y vengo una

20 Con el objetivo de descubrir cuánto sabíamos y por quién nos habíamos enterado.

21 Incluso, en muchos casos, las referencias sobre este caso se retomaban una vez apagado el grabador.

22 Es claro que entre los entrevistados hay un sesgo: son los que están cotidianamente y no los que van de manera infrecuente a la sucursal. De todas formas, por reconstrucciones diversas, podemos afirmar que la tendencia a “estar” en la sucursal ha aumentado en estos últimos dos años.

vez por mes, primero que no conocería a mis compañeros y, segundo, no sabría a quién le está pasando algo.

Es cierto que hay delegados que no van y, sobre todo, muchos establecimientos en los que no se han realizado elecciones de delegados, existiendo entonces ausencia de representación y no ausencia de delegados. También hay sub-representación, es decir, la existencia de menos delegados que aquellos que, por ley, podría tener el sindicato en el establecimiento. Y esto más allá de la sub-representación de época vinculada con el conjunto heterogéneo de imperceptibles.

Se trata de modos distintos y coincidentes de restricción de la representación sindical: *ausencia de representantes en los establecimientos (delegados que no están en la sucursal)*, *ausencia de representación* (establecimientos que no eligieron delegados), *sub-representación* (establecimientos con menor cantidad de delegados que las autorizadas por ley y convenios) y *retirada de representación* (teniendo en cuenta los mencionados desgajamientos de trabajadores en el mismo establecimiento: fuera de convenio, repositorios externos, etc.). Estas formas *coexisten con las de una presencia fuerte* en muchos mercados, en especial, los más grandes.

El estar es un modo de entrega y es, también, una resistencia frente a un discurso social devenido sentido común que descalifica a los delegados (en general a lo sindical) y los asimila a *ñoquis*, personas que “no laburan y cobran a costa de los laburantes”. De hecho, retomando estas argumentaciones, definen a un mal delegado por unanimidad como aquel “que no está nunca en la sucursal”, “lo peor de lo peor es el delegado ñoqui”.

Un complejo proceso histórico anuda los modos de volver sospechosa la actividad gremial y, en general, cualquier tipo de militancia. Devenida sentido común, la sospecha se les presenta como una verdad irrefutable que les regatea diariamente la posibilidad de construir su lugar sindical conservando, algo, de prestigio social. Por ello, esa presencia cotidiana del delegado se vuelve una ostentación, una apología y la expresión exaltada del compromiso. Por eso también, sus testimonios están plagados de referencias y desafían a comprobaciones: “vos podés preguntarle a cualquiera acá, quiénes son los delegados y te van a decir...”

Celulares encendidos durante todo el día, a veces turnos prolongados en las sucursales, gestiones que deben seguir o realizar en el sindicato (ubicado geográficamente lejos de muchas sucursales), inclu-

so hay algún delegado que realiza turnos rotativos porque, sub-representación mediante, no puede garantizar presencia sindical a toda hora en la sucursal diariamente. Una delegada contaba:

Lo primero que tenés que conseguir es que la gente se sienta respaldada, que tiene un lugar donde, si quiere, puede ir a llorar cuando tiene un problema personal, que sepan que ellos pueden contar con nosotros en lo que sea, sea del laburo o personal. No siempre es todo del laburo, en este trabajo te hacés un montón de amigos porque la gente te toma ya como parte de su familia [...] Este laburo te lleva a involucrarte, no podés desentenderte. Mi marido o mi vieja me decían: mirá, tratá de calmarte un poco, no estar tan pendiente porque te va a hacer mal. Pero a veces es imposible para mí hacerlo.

Algunos relatos traducen también cierto cansancio: “nunca nada es suficiente, siempre te van a criticar”. Saben que su rol sindical es condición suficiente para la desconfianza. Tienen que aceptar que su práctica sindical será siempre ejercitada con rechazos irreversibles y descréditos anticipados, más allá de quién la ejerza.

Ese “más allá de quién” es la arbitrariedad que se reserva el sentido común como expresión de la mayor eficacia ideológica de una época pero, también, en otro sentido, la indiferencia hacia el “quién” de una estructura sindical que no desafía la realidad que la repele. La reproducción de delegados que asumen el modo de presencia que aquí analizamos, muestra cuán estrechos son los márgenes de socialización y cuán auto-validante es esta estructura sindical.

El delegado es, un poco, esa figura frágil cuya práctica *ínfima* se expone en las geografías empresariales. Ahí, donde la opacidad compleja de la historia local lo descalifica. Ahí, donde su sindicato lo confina a la reproducción de una existencia sindical como grupo de interés. Es también, paradójicamente, un transmisor y, tal vez, un amplificador de la matriz ideológica referida, al expandir una forma sindical a la cotidianeidad laboral, al esparcir un significado de lo sindical hasta lo más recóndito del mundo del trabajo, accediendo a los lejanos pasillos de las empresas. Vale recordar que esta investigación se realiza en empresas con importante presencia de trabajadores jóvenes cuya historia generacional es, por lo menos, algo ajena a las luchas sindicales. Por ello es el delegado quien acerca a los lugares de trabajo una noticia sobre lo sindical. Es la figura que funda el sindicalismo en sus experiencias laborales.

La labor del delegado se ejercita con estos dilemas y en la proliferación de malentendidos. Como queda de manifiesto en los relatos transcritos en este apartado, el *delegado-amigo* ejerce un poco de psicólogo, un poco de confesor, asegurando la contención de los problemas al ceñirlos a cada individualidad, y aumentando el malentendido entre la especificidad de la función y la compleja y rica trama de *estructuras del sentir* que pueden experimentarse en esos vínculos cotidianos, investidos con la fuerza del “cara a cara”. A su vez, en ese desempeñarse singular, el delegado sólo confronta su impotencia y la incapacidad de resolver problemas individuales, individualmente.

Otras veces, y con frecuencia, los relatos activan otro malentendido:

Aparte trato de dar todo, como quien dice, y de mantenerlos a todos conformes. Viste, por ejemplo, estoy en el comedor y uno te pide una cosa, y otro te pide otra cosa y... vos tratás de darle todo lo posible. Y, ‘¿me traés una manzanita? y ¿me traés...?’ Aunque ese no sea el postre que haya justo ese día, pero vos vas a tratar de conseguirle. O ponele, no te digo para quedar bien, pero para sentirte bien con vos porque decís, ‘bueno, por lo menos le consigo la manzana ya que no le puedo conseguir otra cosa’. O ‘haceme una milanesa’, y bueno, si te la puedo hacer, te la hago. Y eso, esas cosas me hacen bien a mí, por ejemplo. Y estar también con la gente. La gente por suerte, yo no tuve... no tengo problema con la gente, es bastante tratable, así.

Transcribo el testimonio de otro delegado para clarificar la consistencia del malentendido aludido:

Llegan una vez tarde o dos veces tarde, y te ven y dicen ‘cubríme’. Bue, no pasa nada, lo cubro, ¿me entendés? Una vez le sacás las papas del fuego. Llegan otra vez, otra vez y otra, y vos le sacás las papas del fuego pero le tengo que decir ‘loco, no llegués tarde porque más no voy a poder hacer con vos’, ‘No papi, no papi, yo sé que vos vas a estar’. ‘Si, está bien, yo voy a estar’, le digo ‘pero va a llegar un momento que no vamos a poder, no voy a poder chamullar más para salvarte, por eso sos vos el que tenés que hacer bien las cosas’.

En este sentido, como surgió en diversos relatos de trabajadores, los delegados disfrutaban de ventajas; de algún modo, viven de “prebendas”. Este es el punto cuestionado más allá de la terminología.

Los testimonios citados permiten comprender cómo los trabajadores piden lo que, entienden, posibilita la condición de delegado sindical: transgresiones sin sanción, permisos no autorizados, ventajas múltiples. “La manzanita” o “la milanesa” que no forman parte del menú, el certificado médico falsificado, etc., son ejemplos que grafican una determinada dinámica de relaciones entre trabajadores y delegados. Esa dinámica es la resultante del malentendido que asigna al delegado concreto una etiqueta que asimila lo sindical con lo prebendario. Esta etiqueta desborda esa existencia individual y sin embargo la constituye. Se trata de malentendidos sociales que funcionan como trampas y parecen impedir alternativas. Esto es así porque el delegado, en la disyuntiva de querer ganar la adhesión de sus representados, suele acceder a esos pedidos. Y, accediendo, convalida el juicio negativo sobre el sindicalismo. Por otra parte, el favor se realiza como modo de suplir la incapacidad para gestar transformaciones más de fondo. Y, de nuevo, también es la reducción a lo individual la dinámica que allí se pone en juego.

El ejemplo brindado es ínfimo y ronda el absurdo en la literalidad citada (ya que no le puedo dar otra cosa le doy la manzanita...). Sin embargo permite comprender algunos de los motivos sobre los cuales descansa la *lógica prebendaria*. Otorgando favores selectiva y arbitrariamente se mantienen intactos los significados del orden social vigente en un momento determinado. Para muchos delegados entrevistados, sólo se vislumbra como posibilidad la lógica prebendaria, mientras que la transformación del orden vigente se encuentra fuera del campo de imaginables.

Como recién transcribíamos, en general, el “ser delegado” es significado con un alto nivel de *ambigüedad*: “ayudar a la gente”, “estar, acompañar al compañero”, “el laburo del delegado es estar”.

La función primordial del delegado es saber qué le pasa a la gente de tu sucursal, estar todos los días.

¿Qué me gustaría cambiar como delegado?, no sé, muchas cosas, pero ahora una puntual no se me ocurre.

¿Por qué decidí ser delegado?, qué sé yo, se dio y dije, probemos una cosa nueva que se daba la posibilidad de hacer.

Varias entrevistas están atravesadas por esta indefinición: una función que se ejerce despojada de contenido, de sentido, de razón de ser, de futuro, un repetir del “estar”. Realizando preguntas más con-

cretas sobre el estatuto del sindicato o el convenio colectivo, se constata también desconocimiento (en algunos casos absoluto) o, simplemente, desconcierto por aquello que no consideran objeto de opinión alguna.

El trabajo de campo realizado nos permite reconstruir dos tipos de delegados: *los gestores* y *los co-gestores*. Para los primeros la práctica sindical es concebida como *gestión de trámites* en el sindicato para los trabajadores de su sucursal. Para los segundos, la práctica sindical es, además, una *mediación* entre empresa y trabajadores de la sucursal.

Varios relatos ilustran el tipo gestor:

Nosotros acá dentro tenemos un montón de cosas que hacer [...], hoy por hoy se está dando pañales, se da la leche a los chicos, o te vas buscar el precio de un anteojito, o fijate tal remedio, o sacame un turno para allá... o tenés que ir a buscar un carnet que perdió alguien y 'sacame un duplicado que lo necesito urgente'. Bastante jodidito digamos. Hoy por hoy se trabaja, se trabaja mucho.

Otro delegado afirma: y también los domingos, para llevar la gente a la pileta. ¿Qué tenemos que andar haciendo nosotros? Tenemos que andar peleando con este, con aquel para conseguir la gaseosa, conseguir el micro, conseguir el asado. Para atenderlos bien [...] Y que el guardapolvo y el bolsón de pañales, que le conseguiste a toda la familia y después resulta que le tenés que conseguir también a toda la familia de la mujer.

El tema de los guardapolvos lo estamos armando para todos los empleados de acá... el tema de la mochila para todos los empleados de acá... la caja navideña para fin de año, todo lo que sea esparcimiento y recreación, el tema de los cursos que tenemos cada cuatro meses, que tenemos que difundir cursos de perfeccionamiento, y a eso hay que agregarle el día a día... los medicamentos, empadronamientos a OSECAC, encuadramiento en el sindicato, de todo, de todo se hace... sí, hay de todo.

En todos los relatos la *rutina de la tramitación* define la actividad ardua y cotidiana de los delegados. La práctica sindical como *gestoría* es *compartimentada*, las tramitaciones construyen relaciones de cada trabajador con el delegado. Son, además, relaciones motivadas por la necesidad del trabajador: “*me vienen a pedir*” es una frase que se reitera en los relatos y que define el alcance y el significado

del contacto entre trabajadores y delegados. El lugar sindical en los establecimientos empresarios es, entonces, *una ventanilla de atención al afiliado*. Pero el afiliado es, en especial, un usuario de servicios múltiples ofertados por el sindicato. Para el delegado, la *condición de trabajador* no resulta definitiva de su práctica, porque, aún tratándose de una gestión individualizada y activada por la demanda del trabajador, podría vincularse centralmente con problemas laborales. Por el contrario, tanto en los relatos de los delegados-gestores como en los de la mayoría de trabajadores entrevistados, se describe una interacción que remite a la figura de *usuario*.

De todas formas, para estos delegados, la función desempeñada no es equiparable a secas con una suerte de lógica mercantil porque el sindicato cumple una *labor social*. Las críticas de los delegados al sindicato, cuando lo social surge como la actividad principal, se restringen al “tendría que dar más cosas al afiliado. En esos casos también la relación es definida como de *“ayuda al compañero”* más que en términos de prestaciones, calidad de servicios y reclamos de usuarios. Las expectativas son:

Mejorar lo social en el sindicato, para el compañero, para el trabajador, porque da un montón pero uno siempre quisiera que fuera más. Más pañales para las compañeras, qué sé yo... que le pueda cubrir a ella pero también a otros de la familia.

El delegado *co-gestor* es aquel que asume representaciones duales: la del sindicato, pero también muchas trasladadas desde los puestos directivos del establecimiento. En ese marco suelen repetirse frases del estilo: “los trabajadores tienen derechos pero también obligaciones” o “hay que ver las cosas de los dos lados”. También, enfatizando el diálogo cotidiano con los gerentes, cuentan por ejemplo, cómo les piden que intervengan y hablen con un trabajador para que deje de llegar tarde o faltar. Otras veces se describe un rol de concientizador general sobre lo importante que es “hacer tres cosas: no faltar, llegar a horario y hacer lo que te dicen. Así no vas a tener problemas acá dentro”. Se trata de una suerte de consejo al recién llegado brindado por quien, en su haber, acumula experiencias de trabajar por meses sin francos (por aludir a testimonios ya citados en el apartado anterior).

El delegado *co-gestor* mimetiza práctica sindical con práctica empresarial, pero esa mimesis es más una fusión (cuya diferencia en algún sentido es indiscernible para el delegado) que una actuación. *Adopta el punto de vista empresario, su jerga, sus objetivos, incorpora sus reglas, co-gestiona las decisiones empresarias*. En mu-

chos casos, además, sólo se trata de la *actualización de viejos roles jerárquicos* en esa misma empresa, incluso en esa misma sucursal, porque varios delegados entrevistados llegaron a “estar fuera de convenio” en algún puesto jerárquico en el marco de su trayectoria interna en Coto. De esta forma puede brindar, por ejemplo, consejos sobre cómo mantener activo al personal:

Yo siempre les digo a los jefes ‘¿por qué no hacen un día una reunión para felicitar a Pepe?’ [...] Yo se los digo... pero bueno, se ríen... pero con eso vos los comprás... si vos sos pillo, lo comprás al empleado, lo vas a tener más activo, ¿qué sé yo?, yo lo veo desde ese lado.

Dicen “desvinculaciones” y no despidos, aconsejan a trabajadores seguir la “escala de mando” ante cualquier problema, hablan de “empleados conflictivos” y co-participan del disciplinamiento de trabajadores con los jefes:

Pero me pasa a mí que un jefe me viene a veces, [...] y eso te hace sentir bien porque quiere decir que hay confianza, y hay buena relación, y por ahí hay confianza con la gente porque si vos tenés un empleado conflictivo y viene tu jefe y te dice a vos directamente ‘mirá, hablá con fulano porque mirá que está trabajando mal, llega tarde, esto, esto... Entonces te da también esa posibilidad, de que vos vayas y hables con el empleado...

En otros relatos se recrean situaciones en las que el delegado avala activamente despidos que responden a necesidades empresarias. Narran, por ejemplo, que “recursos humanos” les comunica que hay que “bajar el número de empleados”, hay que “descartar a uno”. Cuando esa propuesta es personalizada, el delegado cuenta cómo trata de “cambiar figuritas”, “intercambiar despidos”. Las sugerencias o motivos por los cuales proponen a “tal por cual” responden a veces a las mayores necesidades económicas de uno que del otro y/o al esfuerzo y dedicación mayor de ese respecto de cualquier otro. En definitiva, en la propuesta de intercambio y en los motivos desarrollados se convalida el “descarte de trabajadores”.

Sólo dos transcripciones de fragmentos de entrevistas a delegados co-gestores para ilustrar estas afirmaciones:

Suponete, tengo un pibe que se droga y viene drogado todos los días, y vos sabés cómo es esto... si en un cajón de manzanas tengo una manzana podrida, se va a pudrir todo el cajón. Y ponele que me dicen: ‘che, hay que achicar el costo acá.’

'Bueno, fijate. ¿a quién le querés pedir la baja?', 'Y, a este.', 'Pero por qué ¿labura?', 'Sí, labura.', 'Y bueno, fijate porque este...', porque yo lo miro desde el punto que si este tipo tiene pibes y este pibe que se droga no tiene nada, o bajale las horas o mandalo a otra sucursal. Te sacás un problema vos y me saco un problema yo.

Entonces vos por ahí hablás y hacés un cambio de figuritas. 'Por qué no lo echás a éste que es solo, qué sé yo, no tiene familia, y lo dejás al otro muchacho que es padre de familia, alquila y todo'. Entonces por ahí se puede negociar por ese término. Porque la empresa lo que más busca, creo que es un número, digamos. Hay que bajar número. Entonces por ahí ellos ni saben qué empleado es, ni cómo trabaja, obviamente. Ellos dicen 'descartá uno', nada más, ¿entendés? Generalmente siempre son los más nuevos. O también puede ser un viejo que ya ellos quieran ir descartando, ¿me entendés?

También encontramos justificaciones de condiciones de trabajo ilegales. Este es el caso de los cajeros con contratos de 48 horas semanales que realizan una jornada fraccionada.

Y no sé si está bien, pero si esa cajera era de 36 horas y se quiso pasar, solita decidió pasarse a 48 porque le convenía, entonces yo qué puedo decirle, nadie te obligó, quién te manda a hacer 48 horas.

Por último, estos delegados pueden alternar el punto de vista del jefe con el del empleado subordinado. En estos casos cuentan cómo son ellos los que como delegados siguen la escala de mando o realizan trabajos pedidos por gerentes de sector o de sucursal para “facilitar las cosas”.²³

A los efectos de incorporar elementos que permitan comprender las condiciones de posibilidad de estas figuras de delegados será analizado, en el próximo apartado, el vínculo entre los delegados y el sindicato regional.

Delegación subalterna y confinada

- En la caja, a mí me cerraron la caja y bueno. Tampoco me gustó el modo de operar de todos esos delegados, porque dijeron 'suban para arriba, hay reunión arriba'. No te explicaban de qué es, ni para qué, ¿entendés? Yo dije '¿a dónde vamos?', 'suban arriba que...', '¿reunión de qué?', ¿me entendés?, o sea...

²³ En una ocasión, realizaba la entrevista con un delegado en la oficina sindical de la sucursal. En un determinado momento irrumpe a los gritos la gerente de la sucursal: “¿qué hacés acá vos? En el comedor no hay milanesas, no dejaste suficientes preparadas... ¡ite voy a matar!” Suspendimos la entrevista y lo acompañamos al comedor. Allí los trabajadores esperaban mientras el delegado se puso a freír milanesas. Más tarde continuamos la entrevista y el delegado nos contó que ayudaba en el comedor para evitar que los trabajadores prolonguen el tiempo de almuerzo porque eso complicaba el trabajo.

- ¿Y vos no imaginabas sobre qué podía ser?

- Y, siempre sobran motivos en Coto, así que yo podía imaginar qué pasaba, pero tranquilamente te pueden decir ‘mirá, hay reunión arriba por tal, tal y tal problema’ y no subimos así a todos, como arriando, como si fuéramos vacas, como si fuéramos cualquier ganado, no, no es correcto, qué sé yo. Y bueno, y ahí se habló, se tocaron los temas de la encargada de cajas que trataba mal a todos y no te cambiaba un horario [...] y sobre todo del gerente de envíos, viste, que le sacaba la propina a los chicos de envío y un día le pegó a un repositor [...]

- ¿Y cómo fue? Entonces, subieron, me re-interesa eso...

- Subimos todos... ‘¡Todos, todos arriba!’ y ahí se empezó una reunión que dieron, tocando esos temas, ‘Vinimos por tal y tal... Por el problema de los cajeros, por el problema de esta mujer, del chico de envíos, del gerente...

Lo transcripto es una parte del relato de Leonardo, un trabajador de Coto del sector de cajas. Puedo narrar otra *irrupción sindical* que presencié por casualidad en otra sucursal, la del Abasto, a principios de 2007. Me encontraba realizando una larga fila en la caja, era viernes, a última hora, y el sector estaba colapsado de clientes. Ingresaron alrededor de 50 hombres, algunos cargaban bombos y, entonces, los sonidos de una suerte de batucada se esparcieron por la sucursal. Pude reconocer a varios delegados entrevistados y también a otros que no habían accedido a la entrevista, a algunos miembros de la comisión directiva del SEC y también unas caras que me resultaban conocidas porque las había visto por los pasillos del sindicato, aunque desconocía sus nombres y funciones.

Cajeros, cadetes y repositores se mantuvieron en sus puestos, aunque mirando un poco lo que ocurría, y no suspendieron su trabajo. Realicé varias consultas y en ningún caso se evidenciaba que participaran de la protesta; no conocían sus motivos, ni sabían que la *irrupción sindical* fuera a realizarse ese día. Alguno de ellos me dijo: “supongo que será porque no pagan los domingos”. Efectivamente, ese era el motivo, del que yo estaba al tanto porque días atrás había realizado una observación en un tipo de manifestación similar (aunque exterior) por la Avenida Alem, frente al Ministerio de Trabajo. En aquella oportunidad, delegados de distintos supermercados, también de grandes marcas de comercios de electrodomésticos y dirigentes de sindicatos regionales, protestaban por la falta de pago de los domingos. Carteles que reproducen la frase bíblica “Y el séptimo

día descansó...” como consigna oficial del reclamo, y otra gran cantidad de afiches y volantes con consignas expresando apoyo a la reelección de Cavalieri: “*Armando es mucho más que todos juntos*” o “*Cavalieri Conducción 2007-2011*”.

En definitiva, la *irrupción* en la sucursal Abasto se inscribía en una sucesión de negativas empresarias a la demanda sindical por el pago de los domingos. Demanda sindical, negativa empresaria, amenaza de paro, reiteración de la negativa, levantamiento del paro; una secuencia que se reiteró en varias oportunidades. El volumen de la protesta aumentó en este caso coincidiendo con las elecciones de la comisión directiva de la FAECyS que postulaban nuevamente a Armando Cavalieri. El Abasto, un poco la “niña mimada” de Alfredo Coto, era un buen escenario para esa pulseada.

Entre pregunta y pregunta a trabajadores de la sucursal sobre los motivos de la protesta, se me acercó uno de los manifestantes con un volante que, venía viendo desde hacía un rato, era entregado a los clientes. “Estamos protestando para que se paguen los días domingos al 100%”, me dijo, a los gritos en el oído, y continuó con su tarea.

La manifestación se habrá prolongado unos 20 minutos. Luego, al unísono, se retiraron. En mis registros de campo, tras esa experiencia, destaca cierto desconcierto por lo ajenos a la demanda que habían permanecido sus beneficiarios: los trabajadores. Y el señalamiento de la paradoja: como cliente me había enterado, al menos, de la consigna principal. Los trabajadores, en cambio, eran convidados de piedra.

El relato de Leonardo se refiere a una protesta previa (unos meses antes) y responde a conflictos puntuales de la sucursal. Sin embargo, comparte impresiones o describe rasgos que singularizan una práctica sindical.

En una entrevista a un delegado se afirma que “existen las *fuerzas internas* que están fuera de la sucursal y que nos sirven para presionar”. En algún otro relato esta idea es recreada con descripciones como: “vinimos con unos cuantos del sindicato y les paramos el sector hasta que atendieron lo que decíamos”.

El problema que, rebasado cierto límite, se vuelve insoportable para los delegados es el maltrato de los jefes. Este es uno de los cuestionamientos más sistemáticos y surge como detonante princi-

pal de estas medidas. Sin embargo, esta crítica se inscribe en una concepción más amplia según la cual “existen, como en todos lados, *personalidades diferentes*”: un jefe que sabe cómo hacer para que su gente le responda y otros que creen que por ser jefes “tienen que andar con el arma en la mano todo el tiempo persiguiendo a los trabajadores”. En este sentido, el maltrato no es concebido como un fundamento sistémico de la forma en que se dirime la relación laboral en esa empresa sino más bien como una cuestión azarosa por la cual a veces llegan algunos que en realidad son malos jefes.

“*No exponer a la gente*” es un latiguillo en las entrevistas, al que se suma un modo de referir a los trabajadores: “*los llevamos*”,²⁴ “*te los paro acá y no suben*”, “*les bajamos la línea en la sucursal*”. Como en aquellas manifestaciones aludidas, el trabajador aparece como *inanimado*: objetualizado, receptor pasivo, excluido de la manifestación, ausentado por la práctica sindical. Se lo ausenta de la discusión, de la adhesión a la medida, de la opinión, de todo.

Leonardo decía: “a mí *me cerraron la caja*”, “*subirnos así a todos, como arriando*”. *La movilización es externa* e impuesta desde el sindicato, y transcurre sin pretender sumar compromisos de los representados. Son demostraciones de fuerza del sindicato a la empresa sin mediar construcción colectiva de ningún tipo.

Un testimonio de otro delegado explica el sentido del “*no exponer al trabajador*” y, entonces, nos dice cuáles son los consejos más extremos que le brinda un delegado a un trabajador (hablábamos de los cambios de horarios por estudio):

Vos querés reclamar algo que te corresponde, andá, pero... cero agresivo... Vos andá o más sumiso posible, hacete el el boludo, que te enteraste, te comentaron, ‘No, mire...’, bien bajo, bien sumiso. Y aunque te diga ‘Che, estúpido, yo no te voy a dar’ o ‘Yo no quiero darte’, vos, sumiso, ‘Bueno, disculpe señor, yo no quería hacerlo enojar’, vos no le des de comer, no reacciones. Venime a decir a mí. Voy yo y se lo voy a pedir, y te van a dar lo que te corresponde. Choco yo, vos no choqués.

Cuando se decide proteger activamente a un trabajador se lo debilita: la sumisión recomendada resulta una apología de la asimetría de fuerzas. En otros casos es la sustitución de su voluntad, la renuncia a construir con el número, porque se los deja afuera y por lo tanto, despojados de las fuerzas que el número podría crear. Un delegado

24 Este “los llevamos” aparece relacionado con las actividades recreativas: la ‘villita deportiva’, la pileta, etc.

decía: “sería lindo que participen todos pero corrés el riesgo como delegado a que se te descontrolen”.

El transcurrir del delegado en su sucursal es de tramitaciones y co-gestiones, simples y rutinarias. Si una delimitación de competencias es clara, es esta: el campo de sus prácticas es el de la rutina, el de aquello que se hace siempre igual y no requiere improvisaciones. En cualquier otro caso, “eso ya es cosa del gremio, eso se lo digo al jefe, a mi referente”, “ahí ya dialogan a otro nivel, es el sindicato con la empresa”, “no es tema mío”, “esas cosas me exceden”. La contingencia abre la competencia del sindicato y el delegado asume la función de *transmisor*, como comportamiento estándar frente a cualquier evento ajeno a la *rutina de diálogo y tramitación*.

Finalmente, el delegado es una *figura confinada* en su sucursal, y este es un elemento destacable de esta forma sindical. En primer lugar, desde la propia letra del estatuto del sindicato. En el SEC, tras sucesivas reformas del estatuto, se quitó la regularidad y obligatoriedad de la asamblea de delegados. También fueron anuladas las prerrogativas deliberativas y resolutivas de estas asambleas. Más llamativas resultan estas derogaciones si comparamos la normativa con los estatutos de otras asociaciones sindicales en los que la asamblea de delegados es un cuerpo orgánico que constituye en forma permanente la dinámica institucional de decisiones sindicales. Al anularse la figura de asamblea, se anula la oportunidad institucional del encuentro entre delegados de distintas sucursales de la misma empresa y entre delegados de distintas empresas. Con ello no sólo se empobrece el intercambio sino, más fundamentalmente, la posibilidad de reunión no motivada en la convocatoria de la comisión directiva del sindicato. En segundo lugar, el confinamiento se relaciona con su acción de gestoría, de tramitación rutinaria, con la imposibilidad de acceder al debate político del sindicato.

Palabras finales

La matriz ideológica del sindicalismo presentado en este trabajo crea, además de la ausencia y la retirada de representación, figuras heterogéneas de delegados: *delegado compuerta*, *delegado gestor*, *delegado confesor*, *delegado co-gestor*, *delegado confinado*.

Se trata de un dispositivo que amputa la discusión y ciñe rígidamente la acción de los delegados a la tramitación rutinaria. Los vínculos

creados en el marco de esta práctica sindical contribuyen a una despolitización radical del lugar de trabajo. Tiene lugar, de este modo, una reproducción de la relación capital-trabajo sin disputa laboral, sin relación de lucha, sin campo de posibles, sin horizonte de transformación. Es radical porque desborda la relación de asimetría, creando las condiciones para asegurar su intensificación y su perdurabilidad.

En este sentido podemos afirmar que el *sindicalismo de tipo empresarial* sustenta su práctica en la gestión y provisión de servicios al afiliado concebido como *usuario*, menguando en forma significativa la representación del afiliado como *empleado* y eliminando cualquier práctica de carácter socio-político destinada a la representación y organización del *trabajo como sujeto colectivo*.

Bibliografía

- Abal Medina, P. (2007): La exaltación de la debilidad del trabajador como singularidad histórica del capitalismo neoliberal” en *Revista Trabajo y Sociedad*. Número 9, Vol. VIII, Invierno de 2007.
- _____. (2009): Dispositivos, Resistencias, Modos de Politización. Un estudio sobre la relación capital-trabajo en grandes empresas. *Tesis de Doctorado*. UNGS-IDES. Buenos Aires.
- _____. (2011): “Estatutos Sindicales. La fuente olvidada”, *Revista Trabajo y Sociedad*. Santiago del Estero. Número 17, Volumen XVI.
- Abal Medina, P.; Diana Menéndez, N. (2011): *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadoras/as en la Argentina Contemporánea*. Editorial Imago Mundi.
- Castoriadis, C. (2005): *Los dominios del hombre. Las enrucijadas del laberinto*, Barcelona, Editorial Gedisa.
- Gramsci, A. (1922): “El Partido Comunista y los sindicatos”. Resolución propuesta por el Comité central para el II Congreso del Partido Comunista de Italia. Disponible en www.gramsci.org.ar
- Hyman, R. (1978): *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México, Serie Popular Era.
- Laclau, E. (2000): *Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Martuccelli, D. y Svampa, M. (1997): *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*, Buenos Aires, Editorial Losada.
- Marx, C. (2004): *Miseria de la filosofía*, Madrid, Biblioteca Edad.
- Offe, C. y Wiesenhal (1992): “Dos lógicas de acción colectiva”, en *La gestión política*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sartre, J. P. (1995): *Crítica de la razón dialéctica*, Buenos Aires, Losada, Tomos 1 y 2.
- Schneider, A. (2005): *Los compañeros. Trabajadores, Izquierda y Peronismo (1955-1973)*, Buenos Aires, Imago Mundi.



Oficios y prácticas

Becoming a firefighter

MATTHEW DESMOND

Resumen

Por qué los individuos buscan ocupaciones de alto riesgo cuando se encuentran disponibles modos más seguros de ganarse la vida. Cómo se acostumbran a los peligros de la profesión. Este artículo trata sobre estas preguntas, examinando cómo los individuos se hacen bomberos forestales. Sobre la base de profundos datos etnográficos que recolecté mientras trabajaba como bombero forestal en el Servicio Forestal de los Estados Unidos, indago en cómo las competencias y disposiciones de los individuos, adquiridas desde determinadas familias y orígenes de clase, condicionan a los hombres de clase trabajadora rural para los rigores de la tarea del bombero. En términos de Bourdieu, investigo cómo el *habitus primario* de los autodenominados “muchachos de campo” se transforma en el *habitus específico* de los bomberos forestales. Las respuestas concernientes a por qué los jóvenes se unen a dotaciones de bomberos y cómo se acostumbran a los peligros de los incendios forestales no se hallan únicamente examinando los procesos de la socialización organizacional, sino analizando cómo los procesos de socialización organizacional son extensiones específicas de procesos de socialización anteriores, que toman lugar durante la infancia y adolescencia de los bomberos.

Bombero; riesgo; trabajo; masculinidad; ruralidad; habitus; Servicio Forestal de EE.UU.

Abstract

Why do individuals seek out high-risk occupations when safer ways of earning a living are available? How do they become acclimated to the dangers of their profession? This article addresses these questions by examining how individuals become wildland firefighters. Drawing on in-depth ethnographic data I collected while serving as a wildland firefighter employed by the US Forest Service, I explore how individual competences and dispositions acquired from a certain family and class background pre-condition rural working-class men for the rigors of firefighting. In Bourdieu's terms, I investigate how the primary habitus of self-described 'country boys' transforms into the specific habitus of wildland firefighters. Answers pertaining to why young men join firecrews and how they become seasoned to the hazards of wildfire are found not by examining processes of organizational socialization alone but by analyzing how processes of organizational socialization are specified extensions of earlier processes of socialization that take place during firefighters' childhood and adolescence.

Firefighting; risk; work; masculinity; rurality; habitus; United States Forest Service.

Haciéndose bombero*

MATTHEW DESMOND**

Pues en cada uno de nosotros, en diferentes grados, está contenida la persona que fuimos ayer...

ÉMILE DURKHEIM, *The evolution of Educational Thought*, 1977 (1938)

La profesión de bombero forestal requiere que trabajadores estacionales abandonen cualquiera sea el trabajo que posean en los meses más fríos por uno que paga aproximadamente diez dólares la hora, y que obliga a la mayor parte de ellos a vivir en un campamento forestal, muy aislados de familiares y amigos, en lugares que en el mejor de los casos pueden ser descriptos como menos que glamorosos. Se trata de una “institución codiciosa” (Coser, 1974), absorbente y demandante, que habitualmente borra divisiones convencionales entre trabajo y juego, oficina y hogar, familia y compañeros de trabajo, y exige que los bomberos estén completamente disponibles. En ocasiones, pasan semanas sin tomar contacto con gente que no sea otra que la dotación y ocasionales acampantes. Los días de verano se ven monopolizados por la prioridad de un incendio, y cuando las llamaradas comienzan, los bomberos corren hacia el lugar armados sólo con herramientas manuales, vestimenta resistente a las llamas, cascos, y “refugios de fuego”¹ (llamados coloquialmente “sacude y hornea”) a “cavar la línea”² frente a una fuerza combustible y letal que, como nos recuerda Johan Goudsblond (1994), no tiene más propósito que destruir. Quienes eligen enfrentar al “fantasma negro” deben trabajar regularmente 14 (o más) horas seguidas diarias, arrastrándose entre la ceniza y la tierra, atravesando terreno profundo, cargando equipo de 20 libras (NOTA) de peso, con hachas y palas a cuestas, a veces a kilómetros de distancia de la

* Traducción: Ariel Emilio Fidanza y Juan Pablo Ripamonti. Traducido de: Desmond, Matthew. "Becoming a Firefighter." *Ethnography* 7 (2006): 387-421. [DOI 10.1177/1466138106073142] Este artículo está basado en material de su libro, *On the fireline* (2007).

** Assistant Professor, Sociology Department, Harvard University.

Este artículo se nutrió de los estimulantes aportes de Mustafa Emirbayer, John Levi Martin, Paul Willis, Doug Maynard, Mitchell Duneier, Robert Emerson, Alfonso Morales, Gary Alan Fine, Peter Brinson, Lisa Wade y Michelle Bright. También fue objeto del escrutinio metódico de aquellos que participaron de la conferencia “Haciendo trabajar a Pierre Bourdieu II”, Universidad de California, Berkeley, el seminario de Psicología Social y Microsociología de la Universidad de Wisconsin, Madison, y la conferencia “Etnografía de Chicago” en la Universidad de Chicago. Por último, estoy completamente en deuda con todos los bomberos que conocí durante mi trabajo de campo.

1 *Fire shelter*: literalmente, «refugio de fuego», es un dispositivo de seguridad de último recurso usado por los bomberos forestales. Es una especie de bolsa de dormir hecha con papel de aluminio, sílice tejido y fibra de vidrio, que refleja el calor radiante, protege de la convección del calor y provee aire para respirar. [Nota de traducción]

2 *Dig line*: literalmente “cavar la línea”, pues hace referencia al trazado de “la línea de fuego” o cortafuegos artificial (ver la siguiente nota de traducción sobre *fireline*). [Nota de traducción]

3 Ver el Departamento de Agricultura del Servicio Forestal de EE.UU. (United States Department of Agriculture Forest Service) (1999). Lamentablemente, no pude obtener las tasas de heridos y fallecidos del registro del Servicio Forestal debido a la manera en que la organización clasifica a sus trabajadores.

4 *Fireline*, literalmente “línea de fuego”, hace a veces referencia a la línea que trazan con una pequeña fosa en la tierra para enmarcar la zona de incendio y para frenarlo (cortafuegos artificial), y en ocasiones se usa más genéricamente como la situación de exposición y combate contra el fuego. Traducimos siempre “línea de fuego”. [Nota de traducción]

carretera más cercana y mucho más aun del hospital más cercano. Y no siempre ganan. Entre 1990 y 1998, 133 bomberos murieron involucrados en acciones en incendios forestales. Los incendios forestales se cobran, en promedio, entre 12 y 22 vidas por año, y dejan heridos a centenares más.³

¿Por qué los individuos eligen tomar parte en tan demandante y peligrosa empresa? ¿Qué los lleva a aceptar las cargas de ser bombero, y cómo se acostumbran a ese universo? En respuesta a estas preguntas, podríamos conjeturar que los bomberos desean la adrenalina, que los domina la necesidad de probarse a sí mismos, y que en consecuencia sopesan cuidadosamente la excitación vivida en la línea de fuego⁴ con las dolorosas consecuencias de la inhalación de humo, huesos rotos, y una muerte feroz. Efectivamente, ésta es la explicación que ofrece la mayoría de los análisis científico sociales sobre la toma de riesgo. Como sostiene un analista: “Lo que lleva a la gente a los deportes ‘extremos’, oficios peligrosos y otras actividades laborales de riesgo es el carácter intensamente seductor de la propia actividad” (Lyng, 2004: 5). Semejantes pronunciamientos dejan mucho que desear ya que tienden al razonamiento tautológico, mezclando explicación con descripción, y dejando de lado contextos importantes (no siendo el menor de ellos, el origen de clase de los individuos y la poderosa influencia de las organizaciones). Un problema más fundamental aun en estas explicaciones es asumir que los individuos que toman parte en la conducta descrita como riesgosa, lo hacen a través de un cálculo racional y comparten la misma noción de riesgo que el analista que estudia tal conducta. Esta es la suposición que deseo confrontar aquí.

La tarea del bombero —es decir, marchar, cavar, talar, arrastrarse y correr entre árboles en llamas y brazas— es una actividad carnal, y en el sofocamiento de ese infierno los cuerpos de los bomberos reaccionan a los peligros que enfrentan. *¿Cuán lejos debo bajar por el acantilado? ¿Cuánto calor puedo soportar? ¿Esto es peligroso o estoy asustado? ¿Está ese roble quemado del todo? ¿Eso es humo o vapor? ¿Sigo cavando o regreso?* En la línea de fuego, centenares de preguntas como estas deben ser formuladas y contestadas con tal celeridad que existen en forma cognitiva solo durante fugaces momentos, si es que acaso existen. Las decisiones de riesgo son hechas a nivel corporal y no pueden ser traducidas del todo a explicaciones verbales articuladas. La experiencia visceral de toma de riesgo tras-

ciende la expresión lingüística: es inarticulable, efímera, conocida sólo en lo más profundo de uno.

Sin embargo, la lógica intuitiva del riesgo –característicamente borrosa y asible solo en el fragor de la acción– ha sido desfigurada más allá del punto de reconocimiento. O mejor, se ha hecho demasiado reconocible. Teóricos de la elección racional y economistas –quienes, más que ninguna otra especie de científicos sociales, han prestado la mayor atención a cuestiones de preferencia por el riesgo y toma de riesgo–⁵ tienden a asumir que el riesgo es lo suficientemente invariable, preciso, y autoevidente para ser formalizado en una ecuación aséptica que multiplica la probabilidad del accidente por la severidad del daño: $r = Pr[E]he$. Pero los teóricos de la elección racional y economistas no son los únicos que utilizan esta forma mecánica de pensar cuando intentan dar sentido a la toma de riesgo. Muchos sociólogos, incluidos psicólogos sociales que nunca se identificarían a sí mismos como racionalistas, razonan de forma similar, argumentando que los tomadores de riesgo deciden zambullirse desde un acantilado o involucrarse en la batalla –acciones tomadas como indistinguibles, aunque diferentes en todo aspecto aparte de la amenaza de daño (ver por ejemplo Lyng, 1990; Lois, 2003)– sólo luego de sopesar cuidadosamente los beneficios de la excitación con la posibilidad del daño. Incluso Goffman, en su famoso trabajo “Donde está la acción” (1967: 238), reduce el riesgo a un cálculo de costo-beneficio: “podemos empezar a ver que la acción no debe ser percibida, en primera instancia, como una expresión de impulso o irracionalidad, aun cuando implique un riesgo sin recompensa aparente. La pérdida, sin duda, está puesta en juego en la acción; pero también puede ocurrir una verdadera ganancia de carácter.”

En primer lugar, la alternativa de Goffman sólo puede dar cuenta de hazañas individuales, no colectivas. Las teorías que entienden el comportamiento arriesgado como resultado de un cálculo, toman como su unidad de análisis fundamental al individuo racional. Esto hace imposible explicar formas colectivas de comportamiento arriesgado –tal como la guerra o la tarea de los bomberos– sin tratar a los colectivos como algo más que un montón de actores racionales (motivados sólo por elecciones individuales) que casualmente se encuentran en el mismo lugar realizando la misma acción peligrosa. Aunque algunos (por ejemplo, ingenieros sociales, estrategas militares) han hallado útil este enfoque, aceptarlo implica ignorar todo lo que hace colectivo al riesgo colectivo, incluyendo el liderazgo, la solida-

5 Aquí no estoy confundiendo “riesgo” en tanto actividad peligrosa con “riesgo” en tanto incertidumbre (donde “riesgo” se vuelve análogo al “residuo” de los modelos de regresión); en cambio, me refiero a los teóricos que aplican modelos de elección racional para explicar, por ejemplo, cómo las personas reaccionan frente a los desastres naturales (v.g. Slovic et al., 2000) o por qué unas personas atacan a otras (v.g. Hoffman, 2001).

ridad y la comunicación. También significa no reconocer que la definición de “riesgo” y la decisión de arriesgarse son habitualmente realizadas a nivel institucional, no individual (ver Douglas, 1986).

En segundo lugar, los teóricos que asumen que los actores temerarios se embarcan en un pensamiento intenso en el mismo momento en que se internan en la acción, introducen categorías de pensamiento académico en las mentes de actores no académicos. Pecando de lo que Bourdieu llama la “falacia académica”, asumen que las personas en acción son, al mismo tiempo, personas en contemplación, y entienden al actor actuando como “una especie de monstruo con la cabeza de pensador pensando su práctica en forma lógica y reflexiva, montada sobre el cuerpo de un hombre de acción involucrado en la acción” (Bourdieu y Wacquant, 1992: 123).⁶ Sin embargo, la tarea del bombero (o, para el caso, cualquier tarea riesgosa) no puede ser suficientemente analizada a través de prolijas ecuaciones racionales que sólo sofocan saberes corporales exhibidos en el vertiginoso ritmo de la acción. Encender con sopletes un pastizal alto hasta las rodillas, cavar una línea de fuego desde cero con una “combi” (abreviatura de “herramienta combinada”, una herramienta cortante que combina la cabeza de una pala con un pico angosto por medio de una bisagra de hierro) para frenar una avanzada del fuego, derribar un árbol altísimo en llamas: éstas son todas prácticas de los bomberos forestales que requieren conocimiento corporal, obtenido a través de la experiencia –a través de la historia–, no simplemente agudeza mental adquirida a través del cálculo racional.

El desafío, entonces, es dar sentido al comportamiento arriesgado sin imponer asépticas categorías de pensamiento analítico en las mentes de aquellos que toman riesgos. El concepto de *habitus* de Bourdieu puede ser empleado de manera efectiva para enfrentar tal desafío ya que traslada el foco de atención del cálculo hacia la práctica, de la mecánica mental hacia el saber corporal. Por medio del concepto de *habitus*, Bourdieu avanza hacia una teoría disposicional de la acción, teoría que trata a los individuos como actores que, con todos sus sentidos, aprehenden el mundo –esto es, no con la lógica del lógico, sino con sus cuerpos y empleando una lógica práctica semiconsciente y semi-tangible. Por lo tanto, el concepto de *habitus*, como observa Brubaker (1993: 220, subrayado en el original):

designa la disposición a pensar en términos disposicionales, –la disposición a pensar acerca de prácticas sociales como engendradas y reguladas por disposiciones incorporadas, ge-

⁶ Para Bourdieu, la razón fundamental detrás de este error es la incompatibilidad entre la temporalidad del modo de existencia del académico y de su sujeto. El académico existe en estado de ocio (*skole*). Se da el lujo de razonar sobre otros, de congelar el tiempo, y de asumir que la gente tiene el tiempo libre para razonar. El actor, en cambio, está en movimiento constante. No tiene tiempo de pensar sobre cada acción, de imputarle sentido, y ponerla en una ecuación. Bourdieu (1990[1980]: 81) sostiene que estas perspectivas temporales diferentes producen “la antinomia de la temporalidad propia de la ciencia y la temporalidad propia de la acción, que tiende a destruir la práctica imponiéndole la temporalidad intemporal de la ciencia”.

neralizadas, transportables, más que mediante reglas y normas (como en la mayoría de la teoría social estructuralista y funcionalista) o por intensiones, significados y cálculos concientes (como en mucha de la teoría social intencionalista, incluyendo tanto a la fenomenológica como a la teoría de acción racional).

Para comprender cómo los bomberos, soldados o policías llegan a desarrollar una disposición específica hacia los peligros del incendio forestal, la guerra o el delito, debemos examinar el grado en que las disposiciones que ellos traen a la estación de bomberos, a la base militar, o a la estación de policía, se corresponde con la cultura y práctica de cada una de estas organizaciones. En otras palabras, debemos rastrear el desarrollo de los *habitus* individuales a través del tiempo y del espacio, explorando la manera en que los *habitus generales* o *primarios* se transforman en *habitus específicos*. Como señaló Bourdieu en *Meditaciones pascalianas* (2000[1997]), un *habitus* general es un sistema de disposiciones y formas de pensar sobre el mundo y de actuar en él, que es constituido tempranamente en la vida, mientras que un *habitus* específico es adquirido más adelante, a través de la educación, el entrenamiento, y la disciplina al interior de organizaciones específicas. Si algunos individuos tienen mayor afinidad que otros con ciertas profesiones –si algunos parecen ser “talentos naturales” como soldados, o “nacieron para ser policías”– es porque traen a la organización un *habitus* general que se transforma en un *habitus* específico con poca fricción; mientras otros poseen un *habitus* general que entra en conflicto con las prácticas y estructuras fundamentales de la organización. Examinando cómo las disposiciones más profundamente asentadas se transforman en *habitus* específicos, investigando cómo las organizaciones aprovechan, usan de base, y condicionan estas disposiciones en la producción de bomberos, soldados o policías, podemos vislumbrar la manera en que el orden social se reproduce a través de los individuos con tan “misteriosa eficacia” (Bourdieu, 2000[1997]: 169).

En este sentido, el presente artículo indaga en cómo el *habitus* general de los autodenominados “muchachos de campo” (lo social corporizado) se transforma sutilmente en el *habitus* específico del bombero (lo organizacional corporizado). Más precisamente, intenta comprender cómo los individuos se ven atraídos por el universo del bombero forestal y se acostumbran a él; enfocando en cómo las disposiciones y habilidades de los bomberos, adquiridas en su crianza rural, masculina y de clase trabajadora, se conecta con el sentido

común organizacional del Servicio Forestal de los EE.UU. Como veremos, los muchachos de campo llegan al Servicio Forestal ya listos para combatir el fuego y asumir los rigores de la tarea de bombero *secundum natura*, con competencia casi instintiva. Por tal motivo, el Servicio Forestal no necesita invertir mucho esfuerzo en moldear al bombero que necesita. El recién llegado no necesita ser destruido y reconstruido. Más bien, sus disposiciones y habilidades sólo requieren ser levemente afinadas y ajustadas, ya que el muchacho de campo ya está “previamente ajustado” a los requerimientos de la tarea del bombero forestal. Únicamente explorando cómo el *habitus* general rural-masculino se transmuta en el *habitus* específico del bombero forestal podremos comprender del todo por qué los bomberos exponen sus cuerpos frente a infiernos abrumadores día tras día en el interior rural de Norteamérica y cómo se preparan para semejante tarea.

Las primeras dos secciones describen las disposiciones y habilidades que los nuevos reclutas traen al Servicio Forestal de EE.UU., mientras que las dos secciones siguientes explican cómo estos recursos corporizados son efectivamente puestos a trabajar en el mundo del bombero forestal. Concluyo con una breve disquisición del potencial que la *etnografía del habitus* tiene para la investigación científico-social.

Una nota metodológica final: este artículo se basa en datos etnográficos que recolecté mientras me desempeñaba como miembro de la dotación de Bomberos Forestales de Elk River, una de las doce dotaciones asentadas en el norte de Arizona. La mayor parte del material en que se basan los siguientes argumentos fue recolectada durante el verano de 2003, aunque también me desempeñé como bombero forestal en Elk River en temporadas anteriores –desde 1999 al 2000 y nuevamente en 2002. Al tomar seriamente el rol “participante” de la “observación participante”, al ofrecer mi cuerpo y mente, día y noche, a las prácticas, rituales y pensamientos de la dotación, adquirí una perspectiva interna del universo de los bomberos, perspectiva que adquirí cuando me doblé la espalda para impulsar una pulaski⁷ hacia la tierra durante una batalla contra un incendio, o cuando metí mis dedos dentro de ceniza recién apagadas en busca de brasas (cfr. Wacquant, 2004).⁸ Mi cuerpo se volvió una nota de campo, pues para comprender los vericuetos del *habitus* del bombero lo más profundamente posible, tuve que sentirlo crecer dentro mío.

7 Una pulaski es una herramienta con la cabeza de un hacha combinada con la hoja para zanjar de una azuela; normalmente es la herramienta principal en la construcción de la línea de fuego o cortafuegos.

8 Además, llevé a cabo entrevistas en profundidad con los 14 miembros de la dotación y varios supervisores del Servicio Forestal de EE.UU. que duraron de 45 minutos a 3 horas. También recogí documentos oficiales como material de entrenamiento, informes sobre fallecimientos, comunicados de prensa, manuales, y tomé copiosamente notas de campo. Con el objeto de ocultar la ubicación específica de los miembros de la dotación, camuflé con seudónimos los nombres propios de este artículo.

La mirada de un muchacho de campo

Cinco de los miembros de la dotación de Elk River están siguiendo un camino más que conocido por sus padres. Como dice Kris –de 21 años, en su segunda temporada–, cuyo padre ha sido bombero por más de 30 años: “Estamos cerca del fuego desde hace años... Mi padre me contaba anécdotas de cuando tenía que guiar dotaciones en la cima de las montañas, de noche, donde te tenías que arrastrar. Me contó que guió grupos por una parte que estaba incendiándose para poder llegar a una zona segura”. De niños, estos jóvenes se habituaron al olor a humo que manaba del uniforme de sus padres. De adolescentes, conocían la terminología, las órdenes y las reglas de los bomberos. A los 18 años, estos retoños del Servicio Forestal se incorporaron a los bomberos forestales como por un acto reflejo. En cuanto a los bomberos de Elk River de la primera generación, la mayoría provino de familias de clase trabajadora con conocidos en el Servicio Forestal. Aunque sin descender directamente de familias de bomberos, estos miembros de la dotación fueron reclutados en pequeños pueblos a través de contactos. Por lo tanto, la mayoría de la dotación conocía el mundo de los bomberos desde mucho antes de engrosar sus filas. Sus padres y amigos habían cavado líneas de fuego previamente y, por el hecho de estar insertos en redes de bomberos, no hallaron la profesión como algo extraño.⁹

De los 14 varones de la dotación de Elk River, la mayoría son jóvenes promediando los 20 años, aunque uno de ellos hace poco cumplió 40, y otro tiene 55. Estos dos hombres cuentan con más de veinte años de experiencia. Para el resto del grupo, no obstante, el número modal de temporadas es tres. Todos son solteros excepto dos, los cuales están casados y tienen hijos. Cuatro hombres son descendientes de nativos norteamericanos, cuatro son hispanos, dos mestizos (afro-americano y blanco), y cuatro son blancos. Los integrantes de la dotación varían en composición racial, edad, religión, y en lo que hacen al finalizar la temporada. Sin embargo, todos comparten el mismo origen rural. De hecho, cada uno de los bomberos forestales que conocí proviene de la Norteamérica rural. Norman Maclean parece haber encontrado una tendencia similar. Describiendo dotaciones de bomberos paracaidistas, el autor de *Young Men and Fire* [Los Jóvenes y el fuego] (1992:26) escribió: “Así que, básicamente, tenían que ser jóvenes, rudos, y, de una u otra manera, del interior rural”.

⁹ En este sentido, la mayoría de los miembros de la dotación no difieren de muchos obreros (o, para el caso, profesionales, técnicos, directivos) que predominantemente usan contactos personales para conseguir empleos.

10 Las reservas indias son territorios administrados por comunidades nativas norteamericanas. En la actualidad existen más de 300 reservas en EE.UU. [Nota de traducción]

Criados en pequeños pueblos con menos de 10.000 habitantes, la mayoría de los miembros de la dotación se conoce entre sí desde el jardín de infantes, jugó junta en el mismo equipo de fútbol, y conoce a la familia del otro. Tres de los descendientes de nativos norteamericanos del grupo se criaron en reservas indias.¹⁰ La mayoría no está orgullosa de su pueblo natal *per se*, sino de provenir de un pueblo chico en general, en oposición a una gran ciudad. Los miembros de la dotación son, en sus propias palabras, “muchachos de campo”, y la cultura del campo –esa “modo de vida pueblerino” considerada como sumamente diferente de los modos de existencia urbanos– influye enormemente en cómo se perciben a sí mismos y cómo entienden el sentido de masculinidad (cf. Bell, 1995; Connell, 2006).

La mayoría de la dotación está profundamente familiarizada con los bosques que protege. Sabe dónde están los mejores lugares para pescar y dónde encontrar pavos salvajes en el momento adecuado de la temporada. Conoce la distinta vegetación, en dónde conseguir la mejor leña para el invierno, y los cientos de millas de caminos de tierra –los que figuran en mapas y los que no– que atraviesan como un delta a los millones de acres de tierras forestales. “Siempre me gustó estar en los bosques”, reflexiona Diego, de veinte años, en su tercera temporada. “Vengo acá desde que era chico: acampar, cazar, pescar. Estoy acá desde siempre”. La mayoría de los hombres de Elk River siente lo mismo. Sus álbumes familiares están llenos de “Polaroids” de chicos alzando pescados o sonriéndole a la cámara en vestidos camuflados al lado de un ciervo macho recién cazado. Para estos bomberos, el hecho de que puedan recibir un sueldo mientras “juegan en el bosque” parece una estafa demasiado atractiva. Éste es el motivo por el cual la mayoría de ellos eligen, al finalizar cada temporada, trabajos particulares que les permiten trabajar al aire libre, como la construcción, y el motivo por el cual la mayor parte de ellos fantasean con asegurarse un puesto a tiempo completo en el Servicio Forestal.¹¹ Los miembros de la dotación provienen de la clase trabajadora rural de Norteamérica, y traen consigo disposiciones masculinas específicas estructuradas por ese trasfondo trabajador y rural. En otras palabras, llegan a la Estación de Bomberos de Elk River con un *habitus rural-masculino*. Este *habitus* guía los pensamientos, gustos y prácticas de los bomberos. Les provee el sentido fundamental de sí mismos; estructura la manera en que entienden el mundo que los rodea; e influye en cómo codifican semejanza y diferencia.

11 Ya que los incendios forestales se mueven a través del terreno solo durante los meses del verano, la mayoría de los bomberos forestales son trabajadores temporarios con empleos peculiares o van a la universidad fuera de temporada.

El *habitus* rural-masculino divide el mundo en dos tipos de personas: “gente de interiores” y “gente de exteriores”, gente de ciudad y gente de campo. En tanto “gente de exteriores”, los miembros de la dotación rechazan fervientemente cualquier tipo de trabajo en interiores, frecuentemente simbolizado por el aburrido, predecible y pulcro escritorio. “Supongo que siempre fui una persona de exteriores”, subraya Nicholas, de 40 años, quien ha trabajado de bombero cada verano desde que tenía 18 años. “Sabés que nunca fui como un tipo de persona de interiores, de escritorio o de algo por el estilo”. El rechazo hacia el “trabajo de interiores” es tanto una *demarcación de clase* como una *separación regional*. Al rechazar el escritorio, los miembros de la dotación rechazan las ocupaciones de clase media. Aunque disfrutarían de un salario más jugoso, ven al cubículo, la computadora y la corbata que acompañan las profesiones de cuello blanco como un sacrificio demasiado grande. El escritorio representa el mundo del papelerío, el servilismo, y la masculinidad gerencial de clase media; mientras que el bosque representa la libertad, la naturaleza, y la masculinidad de clase trabajadora (Collinson, 1992; Willis, 1977). La distinción geográfica entre los paisajes urbano y rural sirve como fundamento para la distinción simbólica entre la gente de interiores y la gente de exteriores.

De esta forma, para los hombres de Elk River, la división entre “la ciudad” y “el campo” funciona como el “principio fundamental de oposición” –como lo llamaría Lévi-Strauss (1966[1962])– ya que más que cualquier otra antinomia cultural (v.g. hombre/mujer, blanco/negro, rico/pobre), refuerza una frontera fundamental que separa lo conocido de lo desconocido, lo familiar de lo extranjero, y lo puro de lo contaminado. Este principio diferenciador ordena a Elk River, clasificando quién pertenece y quién no, y puede vérselo operando en las palabras de Clarence Kraus, un centinela de 60 años, que cree que “la gente de los Buick” sin duda no son gente de bosque, mientras que la “la gente de las pickup” siempre es bienvenida.

“Ustedes saben”, Clarence comenta a una multitud de bomberos, que habían subido unos cientos de escalones de aluminio para visitarlo en su torre de vigilancia, una torre de ocho por ocho pies cerniéndose a 160 pies del piso. “Estaba hablando con alguien acá el otro día sobre ese nuevo emprendimiento de ahí abajo, donde ese millonario, Hutchinson o como se llame, está construyendo unas putas bañas de lujo para vacaciones, y supuestamente va a comprar más

terrenos cruzando la ruta y construir ahí también. Según dicen, va a cavar dos lagos en su propiedad y llenarlos de peces...”

“¡Ya empezó!”, interrumpe Steve de 24 años, un operador de autobomba (un supervisor de nivel inferior, a cargo de algunos bomberos) en su séptima temporada. “El otro día pasamos con la autobomba por allí y, detrás de donde supongo que van las cabañas, vimos que cavaban dos pozos gigantes –Steve extiende sus brazos para mostrar. Gigantes en serio”.

Clarence enrojece y su voz se hace más aguda. “Es una lástima. Saben lo que va a pasar, ¿no? Dentro de poco, vamos a estar pavimentando estas putas rutas y todo tipo de mierda de gente, de Phoenix, Tucson o de donde sea, va a estar manejando sus pequeños Buicks por acá. Mierda, la gente de los Buicks va a reemplazar a la gente de las pickups si Hutchinson consigue esas putas rutas pavimentadas”.

“¿Cuál es la diferencia entre la gente de los Buick y la gente de las pickups?”, le pregunto.



Figura 1 “Acá es otro mundo”

“La gente de las pickups es gente como nosotros, personas que no tienen problema en comer porotos directo de la lata”, Clarence responde.

Espero algo más, pero Clarence sólo me da una mirada queriendo decir “vos me entendés” y se voltea para mirar los árboles de abajo.

Pasan unos segundos hasta que Clarence vuelve a mirar al grupo y pregunta, “¿Saben que la gente no tiene ni idea acerca de esto? Acá

es otro mundo. Ustedes son buena gente, gente que mantiene a Norteamérica funcionando, a quienes reclutan los militares. Son el corazón de Norteamérica”

Sería un grave error considerar a los conductores de Buick de la ciudad a representantes de la clase media alta. Cuando los miembros de la dotación se burlan de la gente de ciudad, como Hutchinson, critican un estilo de vida en particular que, a sus ojos, difiere radicalmente del suyo, no simplemente una clase en particular en el sentido marxiano ortodoxo. “La gente de las pickup” son parte de la clase trabajadora, pero también pertenecen a un “grupo de status” específico en el sentido weberiano (1946), ya que se regulan a sí mismos a través de ciertas formas de interactuar, vestirse, consumir, hablar, y comer que los separa de otros miembros de la clase trabajadora, específicamente aquellos de las áreas metropolitanas. A través de la reproducción de un cierto estilo de vida, el muchacho de campo que maneja una pickup, masca tabaco, escucha Johnny Cash, caza, pesca, toma cerveza barata, y vive en el bosque durante el verano apagando incendios forestales, implícita y explícitamente, delinea una frontera entre él y los muchachos de ciudad.

Aunque “la ciudad” funciona como el espacio general del Otro en la cabeza de los miembros de la dotación, no es una entidad homogénea. Muchos tipos de hombre viven en áreas metropolitanas, y sin duda no todos ellos caben en el molde de “muchacho de ciudad” tal y como es definido por los miembros de la dotación. ¿Quién es el muchacho de ciudad? ¿El presidente de una empresa importante, un profesor de universidad, un cajero de banco, o un linyera? Creo que el Buick que Clarence tanto aborrece puede encontrarse estacionado en la entrada de una linda casa de los suburbios.¹² El hombre de los suburbios va hacia el bosque en su reluciente auto nuevo, dejando atrás su garage con capacidad para tres autos y su prolijo jardín, para pasar un fin de semana en la naturaleza. Ansía tener una estadía confortable en las cabañas de Hutchinson. Pero el quisquilloso habitante de los suburbios no es el único hombre de ciudad al que se refieren los miembros de la dotación de Elk River. También acecha en sus representaciones de la ciudad el duro y violento habitante del centro. Si el suburbio es débil, rico, y vanidoso, luego, el centro de la ciudad es impuro, peligroso y pobre.

“En un pueblo chico llegás a conocer a tus vecinos”, explica Donald, un bombero de 22 años en su cuarta temporada. “No tenés ambu-

¹² Vale aclarar que en EE.UU. los suburbios [suburbs] son áreas residenciales mayormente de casas con un nivel adquisitivo entre medio y alto.

lancias y patrulleros pasando todas las noches. No tenés esos problemas... Pero en una ciudad grande, no sabés con quiénes pasan el rato tus hijos en la escuela. Nunca conocés a sus familias porque hay tantos chicos ahí... Cuando manejas en la ciudad estás asustado todo el tiempo porque siempre hay algún imbécil. Siempre hay un imbécil del que te tenés que cuidar. Es que hay tanta gente. Vas al shopping a pasear y hay delincuentes caminando al lado tuyo, y están ahí buscando a alguien para asaltar o lo que sea que vayan a hacer ahí. Hasta puede que se enreden en una pelea de bandas y quedes atrapado en el medio. Así que te tenés que cuidar la espalda bien en serio ahí”.¹³

13 Aunque resulta claro que el miedo al crimen abunda en la construcción que hacen de la ciudad, ningún miembro de la dotación utilizó estereotipos raciales para describir sus miedos. Más aun, los blancos y las minorías por igual ven al centro de la ciudad como un sitio de violencia y disolución social.

14 Por supuesto, hay muchos otros hombres jóvenes que crecen en la clase trabajadora rural de EE.UU. que no se hacen bomberos forestales. Muchos pares de los miembros de la dotación, que viven a la vuelta de la esquina, se ganan la vida reparando autos, reponiendo góndolas, patrullando predios carcelarios, u operando montacargas. ¿En qué se diferencian los miembros de la dotación de estos pares? No entrevisté a pares de los miembros de la dotación en busca de esta respuesta, y en consecuencia, no puedo responder esta pregunta con ningún grado de certeza empírica. Sin embargo, puedo identificar tres características específicas que la mayoría de los miembros de la dotación posee y que pueden distinguirlos de sus pares. Además de compartir una crianza rural-masculina, la mayoría de la dotación: 1) tenían padres que les inculcaron activamente “competencia rural”, una cuestión sobre la que me extiendo en la siguiente sección; 2) tuvieron conexiones interpersonales con el servicio forestal; y 3) desarrollaron un encantamiento por el fuego tempranamente en sus vidas: resulta sorprendente que más de un miembro de la dotación haya prendido fuego el patio de su casa, de chico. Una vez más, para proveer a estas características de algún tipo de significatividad causal tendría que ampliar mi muestra, entrevistar a contrapartes de miembros de la dotación con otras profesiones, y determinar si los bomberos poseen alguna característica que los distinga de sus contrapartes. Pero el pro-

Por lo tanto, la construcción simbólica de lo rural gravita entre dos concepciones de la ciudad igualmente rechazadas. El centro de la ciudad se asocia con crimen, peligro y disolución moral; los suburbios, con dinero, moda y buenos modales. El centro de la ciudad es demasiado peligroso; los suburbios, demasiado seguros. El campo se parece al centro de la ciudad en ser un lugar duro, donde los pusilánimes no pueden sobrevivir; pero se diferencia del mismo en ser un lugar de seguridad y completitud. Por su seguridad, el campo se parece a los suburbios, pero difiere de ellos en ser duro, y esta seguridad no puede ser comprada; debe ser obtenida. Los miembros de la dotación llegan a Elk River desde posiciones similares en el espacio social y con similar visión y división del mundo constituidas por ese espacio social. Llegan sabiendo, implícita o explícitamente, que el tipo de hombre que trabaja de bombero forestal son el tipo de hombre que son sus padres, el tipo que ellos mismos son o, al menos, que quieren ser. Pertenecen a Elk River y se sienten en su casa porque coinciden mental, corporal y espiritualmente con un sentido corporativo firmemente establecido con respecto a las creencias y prácticas que constituyen un estilo de vida rural-masculino. “Acá afuera”, una frase frecuentemente invocada por los miembros de la dotación, nadie considera que cazar sea una práctica brutal. Es, simplemente, lo que los hombres hacen en invierno. Acá afuera, a uno ni se le ocurriría criticar al dueño de una camioneta grande por el despilfarro de combustible que supone. Se necesita dicho vehículo para transitar por esta zona. Porque los miembros de la dotación conocen previamente estas cosas, porque llegan a Elk River con un *habitus* rural-masculino previamente formado, gravitan alrededor del mundo de los bomberos forestales no sólo por el dinero o la aventura, sino también –y en mayor medida– por el *esprit de corps* que viene con un estilo de vida compartido colectivamente.¹⁴ Asimismo, y yendo al objetivo de este artículo, estos principios de visión y divi-

sión rural-masculinos armonizan con los principios de visión y división del Servicio Forestal de Estados Unidos, tal como demostraré más adelante.

Competencia rural

Un muchacho de ciudad, o “rata de valle” en las palabras de uno de los miembros de la dotación (“valle” refiere al Gran Área del Valle, que constituye Phoenix y todos sus suburbios), no podría distinguir un roble venenoso de un Zumaque salvaje. Es ignorante en lo que respecta a todo lo silvestre. Los hombres de Elk River, en contraste, se ven a ellos mismos poseyendo un cuerpo específico de conocimiento –una competencia rural, una *techne* forestal– que los hace muchachos de campo, y cuya carencia hace a otros hombres muchachos de ciudad. La masculinidad rural es practicada y manifestada principalmente a través de la competencia rural. El conocimiento práctico del bosque de los miembros de la dotación, su corporizada masculinidad rural adquirida a través de una crianza rural –el modo de empuñar un hacha, el modo de caminar– está directamente relacionada con su profundo sentido de sí mismo, su masculinidad e identidad, pues lo que es “ ‘aprendido con el cuerpo’ no es algo que uno tenga, sino algo que uno es” (Bourdieu 1990 (1980) 73). Esto significa que un ataque a la “masculinidad rural” de uno se traduce en un ataque directo a su propia masculinidad. Es por esto que Bryan, un bombero de veintidós años en su cuarta temporada, no se tomó a la ligera cuando escuchó que George, un bombero de veintiún años en su tercera temporada, sostuvo que podía manejar la sierra eléctrica mejor que él.

Ocurrió en una tranquila mañana de miércoles. La mayoría de la dotación estaba reunida en el galpón para evitar la mirada de los supervisores. Los miembros de la dotación estaban diseminados a lo largo del espacioso local, con herramientas, un taladro de pie y una larga mesada de madera con otras herramientas. Se hablaba poco. George se acurrucó contra la pared y se puso a dormir, pero su siesta no duró mucho porque minutos después Bryan entró de golpe al galpón, se dirigió directamente hacia George, frenando a tan sólo centímetros de su cara y en voz alta y confrontativa le ladró:

¿Vos creés que podés usar la sierra mejor que yo?

pósito de este artículo no es determinar las importantes fuerzas que llevan a algunos hombres de la clase trabajadora rural a formar parte de la dotación de bomberos y a otros no; más bien, su propósito es describir algunos rasgos clave que muchos miembros de la dotación comparten y que ayudan a explicar por qué gravitan alrededor del universo de los bomberos forestales, y más importante aun, mostrar cómo las experiencias durante la infancia y adolescencia de los miembros de la dotación los ayudan a acostumbrarse a las demandas requeridas por la tarea del bombero forestal, así como al sentido común organizacional del Servicio Forestal de los EE.UU.

Se hizo silencio y todos en el galpón se volvieron para mirar el evento.

Los hombros de Bryan se fueron para adelante, sus brazos colgaban preparados a los costados, sus piernas estaban en una posición bien equilibrada, y su torso se inclinaba hacia George. Bryan iba en serio. Un observador casual podría haber pensado que George había hecho un comentario grosero sobre la hermana de Bryan. Pero el comentario en cuestión era sobre una sierra eléctrica.

“Eh, eh, no. No. Nunca dije nada por el estilo”, negó George.

La habitación se mantuvo en silencio. Toda la dotación miraba fijo al inmóvil Bryan para advertir si estaba satisfecho con la refutación de George.

“¿Estás *seguro* George? Porque alguien me contó que dijiste eso”. Bryan quería escuchar a George negarlo una vez más.

“Sí. Es decir, no sé quién te dijo eso, pero yo no dije nada de eso.”

“¿Y vos creés que podés manejar una sierra mejor que yo, George?”

George pensó en la pregunta antes de responder. “No. No *mejor*.”

“¿Estás seguro?”

“Sí.”

Luego de unos segundos, Bryan dio la espalda a George y se alejó del galpón con cara de piedra y diciendo: “Así me gusta, *George*”.

Una semana más tarde, la dotación respondió a un incendio de un acre llamado The Alligator Juniper Fire. A mí me fue asignado dirigir a quien usaría la sierra. Bryan se aseguró de agarrarla primero. Me cargué a la espalda una mochila verde militar con el equipo de sierras, hachas y cuñas, y fuimos a trabajar. Patrullamos el fuego en busca de árboles con probabilidad de derrumbe, y nos encontramos con un pino de mediano tamaño, chamuscado en su mayor parte superior, que consideramos debía ser talado.

Bryan se paró en las cenizas y comenzó a cortar el tronco mientras yo me aseguraba de que el árbol estuviera estable y cayera en la dirección en que queríamos. Manejó la sierra sobre el tronco creando dos tajos formando una entrada en cono de un cuarto de profundidad en el tronco, y seguido de un corte recto en la parte de atrás del tronco. Astillas de madera volaban desde su motosierra, haciendo

una nube marrón claro alrededor del familiar ruido agudo de la cadena. Cuando la entrada en forma de cono empezó a cerrarse y el árbol comenzó a ladearse, Bryan retiró su sierra y dio un paso atrás, observando el árbol con atención. La abertura se achicó más aun y el árbol se inclinó con un lento resquebrajarse de madera. Cayó al suelo con un fuerte ruido y levantando una nube de humo. El corte fue perfecto, y Bryan lo sabía. Apagó la motosierra con el pulgar y dirigiéndose a mí, alardeó: “Y George pensaba que podía manejar la sierra mejor que yo. Le dije: «George, manejo la sierra desde que tengo 13 años»”.

Así como los hombres de clase trabajadora tienden a juzgar la medida de un hombre a través de un sistema de valores que prioriza atributos asequibles (ganarse el pan, una ética de trabajo duro, integridad) sobre otros percibidos como inasibles (riqueza, educación, una carrera poderosa; ver Halle, 1984; Lamont, 2000), los muchachos de campo definen la masculinidad a través de estándares de competencia rural. Los hombres de Elk River valoran su “capital humano”, competencia rural, sobre el capital económico y la competencia urbana. Es por esto que aunque Hutchinson pueda *poseer* unos terrenos, Clarence y otros miembros del grupo *conocen* el terreno, y por esto, sienten que tienen más derechos sobre el bosque que un empresario inmobiliario millonario. Ellos, los muchachos de campo, pertenecen a Elk River, y sienten que Elk River les pertenece a ellos.



Figura 2 “¡Manejo la motosierra desde que tengo 13 años!”

El conocimiento del campo es de un tipo práctico y específico. Si uno puede destripar un alce, enlazar pescados en una cuerda de nylon, recargar balas calibre 45, derribar un árbol Junipeter con una sierra de 20 libras, o escalar una colina pedregosa, entonces uno muestra competencia rural. Este conocimiento no solo une a los miembros de la dotación –como señala Kris, “a mí no me importan las similitudes entre sus orígenes... de dónde son, su raza o su etnicidad. Miro las similitudes de, por ejemplo, sus conocimientos del bosque. Miro las similitudes en el amor al bosque, o hasta los motivos por los que están ahí afuera”–, también permite a aquellos que lo poseen adaptarse a los rigores de la actividad del bombero forestal, así como al sentido común organizacional del Servicio Forestal de EE.UU., con rapidez y aptitud.

La mirada del Servicio Forestal de EE.UU.

En las dos secciones anteriores, documenté la trayectoria social que lleva a los miembros de la dotación hacia los distintos puestos de los bomberos forestales y subrayé ciertas disposiciones y destrezas que traen consigo. Ahora dirigiré mi atención a analizar cómo estas disposiciones y destrezas se transforman en disposiciones específicas (el *habitus* del bombero forestal) una vez que los nuevos reclutas se comprometen con el Servicio Forestal EE.UU. Para comenzar, describo cómo la oposición fundamental que separa “el campo” de “la ciudad” se corresponde con la oposición que uno encuentra de inmediato al entrar al Servicio Forestal entre la silvicultura promovida por el gobierno y el ambientalismo. Esta correspondencia permite a la dotación identificarse rápidamente con el Servicio Forestal y confiar en él. En la sección siguiente, explicaré cómo las destrezas que los nuevos reclutas traen a la organización, les permiten adaptarse a las demandas de la actividad de bombero casi sin esfuerzo. En otras palabras, demostraré que la competencia de la actividad de bombero forestal debe ser entendida como una extensión específica de la competencia rural.

Cuando una organización ordena a sus miembros a pararse a centímetros de una inmensa y violenta llama que arde con tal intensidad que destruye el propio suelo bajo sus monstruosas llamas, dejando la tierra destruida por generaciones, no hace falta aclarar que la organización debe obtener de sus miembros un alto grado de confianza. ¿Cómo es que los bomberos llegan confiar en el Servicio Fores-

tal?¹⁵ Aunque esta pregunta no pueda ser respondida del todo en las restantes páginas de este artículo, me gustaría de todas formas avanzar en una respuesta –aunque seguramente incompleta– sugiriendo que uno de los modos en que los bomberos llegan a confiar en el Servicio Forestal es participando de las luchas simbólicas de la organización. A través de estas luchas, los nuevos reclutas rápidamente aprenden sobre los amigos y enemigos de la organización, y más temprano que tarde se encuentran participando en la lucha. Comienzan a ver cómo se ve el mundo a través de los ojos de la organización y empiezan a aceptar las necesidades de la organización como propias, lo que Mary Douglas (1986:92) llama “la megalomanía patética” del pensamiento institucional. Ocurrido esto, lanzan sus críticas y cuestionamientos hacia los oponentes –esto es, otras organizaciones e individuos que la organización ha clasificado como “oponentes”– y rara vez adquiere una mirada crítica (y traidora) para inspeccionar a la propia organización.

Aquí, me concentro en una lucha simbólica –la batalla contra los grupos ambientalistas– a través de la cual los miembros de la dotación adquieren una comprensión profunda de la esencia de ser bombero forestal y comienzan a pensar como el Servicio Forestal.¹⁶ Al unirse a esta lucha simbólica, la dotación empieza a aceptar la cultura del Servicio Forestal. A través de cientos de prácticas diarias – algunas sutiles, como un tenue giro de los ojos o un cruce de piernas, algunas osadas, como un insulto tajante o una temeraria afirmación de creencia– tácitamente comprometen su lealtad hacia la organización y ponen su confianza en ella. Y si aceptan los esquemas clasificatorios del Servicio Forestal con escaso cuestionamiento se debe, en parte, a que las dicotomías simbólicas que oponen a los grupos ambientalistas contra el Servicio Forestal están en línea con las dicotomías simbólicas desarrolladas en ellos mismos desde la infancia, separando a los chicos de ciudad de los chicos de campo.

A unas pocas horas de mi primer día de trabajo en la temporada 2003, Peter, un motorista de 27 años en su séptima temporada, me llevó a un costado luego de la reunión de la mañana y me preguntó: “¿Viste el cartel en la entrada de Jameson?”

“No. ¿Qué cartel?”, le pregunté, recordando el pueblo cercano que casi se incendia por completo durante el Incendio Rodeo-Chedeiski de medio millón de acres de 2002.

15 Tradicionalmente, los teóricos organizacionales, se han focalizado en cómo las organizaciones controlan a sus trabajadores -a través de premios y castigos (Etzioni, 1964), estructuras jerárquicas (Ouchi, 1978), y otros métodos (“ideología, relaciones contractuales”)- sin prestar mucha atención a la cuestión de la confianza. Pero si preguntamos “¿cómo triunfa una organización sobre sus miembros?”, antes de preguntar “¿cómo controla una organización a sus miembros?”, entonces estamos obligados a mantener en suspenso presunciones apresuradas (y muchas veces equivocadas) sobre por qué los trabajadores se ven atraídos hacia, e identificados con, cierto tipo de organización. Para que una organización controle a sus miembros eficazmente, tal como lo hace el Servicio Forestal de EE.UU. (Kauffman, 1960), y sin métodos coercitivos, que no hacen sino avivar las llamas de la resistencia y la rebelión, debe asegurar a sus miembros un alto grado de confianza y respeto. Como tal, antes que podamos comprender cabalmente cómo una organización controla a sus trabajadores debemos comprender cómo los individuos son socializados por la organización como trabajadores.

16 Para ser precisos, el Servicio Forestal se encuentra lejos de compartir un único criterio en cuestiones de práctica medioambiental y gestión forestal; de hecho, la organización está fracturada por disputas internas entre los defensores de la leña, los preservacionistas, los especialistas, para nombrar sólo algunos de los grupos enfrentados dentro de la organización. Muchos miembros de la dotación califican como ambientalistas a los biólogos y especialistas en leña que trabajan para el Servicio Forestal. Por lo tanto, la batalla entre los ambientalistas y el Servicio Forestal, al menos tal como es percibida por los miembros de la dotación, es en verdad una batalla entre los ambientalistas y el sector forestal del EE.UU.

“Loco, itenés que ver esto!”, respondió excitado, -e inmediatamente inició la sesión de la computadora de la oficina principal.

“¡Uy!”, agregó Donald acercándose a nosotros, “¡qué bueno que está ese cartel!”

Peter nos estaba mostrando una página web en la que se veía una imagen del cartel. Un cartel de gran tamaño firmado por el grupo llamado “AZ F.I.R.E.” (que, más adelante supe, significa Combatiendo al Irresponsable Ambientalismo Radical) que, sobre el fondo de una colina en llamas, mostraba el mensaje “Gracias Ambientalistas por hacer de la temporada de incendios 2002 de incendio todo lo que podía ser”.^{17 18}

“¡Genial!, ¿no?”; dijo Peter, alejándose del escritorio haciendo rodar su silla hacia atrás, y dejándome inclinar para observar de más cerca.

“Genial.”, repetí.

Durante el verano de 2002, Arizona se iluminó de rojo y naranja. Casi medio millón de acres fueron quemados y más de 400 hogares resultaron destruidos. Muchas personas en el estado, incluyendo a aquellos que formaron AZ F.I.R.E. culparon a “aquellos malditos ambientalistas”, tal como eran normalmente denominados por los miembros de la dotación, a causa de la severidad de la temporada de incendio.



Figura 3 Cartel de AZ F.I.R.E. en la entrada de un pueblo destruido casi totalmente por el Incendio Rodeo-Chediski de 2002.

Discusiones sobre la culpa de una devastadora temporada de incendios, la mejor manera de gestionar los bosques, las políticas de tala y poda, el tratamiento de las especies en peligro y los derechos de caza y camping, son todas manifestaciones de una lucha de poder entre

17 Juego de palabras intraducible: en la palabra *enviromentalists* [ambientalistas] resaltan las letras del medio que forman la palabra *mental*, que significa coloquialmente tener algún tipo de retraso mental. Ver figura 3. [Nota de traducción].

18 La fotografía aquí mostrada, está tomada directamente del sitio AZ F.I.R.E. (<http://www.azfire.org>) con el permiso de la organización.

grupos ambientalistas independientes (como el Club Sierra o Los Guardianes del Bosque) y organizaciones gubernamentales como el Servicio Forestal de los EE.UU. En años recientes, el Servicio Forestal viene siendo duramente criticado por varias organizaciones que se identifican con el Movimiento Verde. Mientras el Servicio Forestal generalmente aboga por podar áreas con demasiada vegetación, vender leña, y suministrar quemas prescritas; algunos grupos ambientalistas consideran estas tácticas como demasiado invasivas y luchan por un enfoque de la gestión forestal con menos intervención. Algunos críticos del Servicio Forestal sostienen que a la organización le importa más el negocio de la leña que el mejoramiento del bosque y de las comunidades de la zona; otros creen que el Servicio Forestal debería “dejar que el bosque se arregle solo”, y, efectivamente, sus esfuerzos no han carecido de éxito.¹⁹ A través de conquistas legislativas, han sometido al Servicio Forestal a intensas presiones y supervisiones legales (más poderosamente manifestadas en leyes como la Ley de Especies en Peligro de Extinción), disminuyendo su habilidad para podar, quemar y talar a voluntad. Algunos llamados ambientalistas sostienen que el Servicio Forestal, al talar y quemar en exceso, destruye los hábitats naturales, incluyendo aquellos de especies en peligro de extinción, mientras que los simpatizantes y miembros del Servicio Forestal replican que un enfoque no intervencionista de la silvicultura sólo conllevará incendios forestales más vastos y fatales. Cuando los miembros de la dotación se comprometen con el Servicio Forestal cada verano, también se comprometen con esta lucha de poder. Para ellos, lo “ambientalista” viene a significar “contrario al Servicio Forestal de Estados Unidos”, y una vez que reconocen al Servicio Forestal como el legítimo supervisor de la tierra, se unen en la lucha caricaturizando a los ambientalistas de mal informados, fundamentalistas y, efectivamente, “locos”.²⁰ Por ejemplo, Diego cree que lo único que hacen los ambientalistas es atarle las manos al Servicio Forestal.

“Según tu opinión experta, ¿creés que tenemos la capacidad de controlar todos los incendios forestales?”, le pregunté una vez.

“...No, porque lo que queremos hacer en el departamento de incendios del Servicio Forestal, no nos lo dejan hacer porque tenemos a los ambientalistas, tenemos a la gente que jode con el tema de la leña, la mayoría ambientalistas”, respondió Diego, blandiendo su mano derecha y levantando la voz. “Pero no nos dejan hacer...Thurman quiere hacer una quema [encender un fuego de

19 Mi propósito aquí no es recrear las posturas y estrategias políticas en sí de varias organizaciones ambientales -de hecho, muchos autodenominados ambientalistas opinan sobre la gestión forestal de manera similar a los bomberos forestales- sino captar las opiniones de los miembros de la dotación sobre organizaciones y personas que ellos etiquetan de ambientalistas amenazando los intereses de los bomberos de servicio forestal, aún cuando estuvieran equivocados. Básicamente, la única definición de ambientalista que interesa aquí es la que dan los bomberos. Para los trabajos que ahondan profundamente en las complicadas y sutiles luchas políticas sobre cómo gestionar la flora y fauna y recursos naturales de Norteamérica, una tarea de mucho mayor alcance que el de este artículo, ver Pyne (1997) y Wright (1982).

20 Hace referencia al juego de palabras comentado en la nota de traducción anterior.

manera planificada] y otras cosas, y no nos dejan hacerlo porque entonces estamos jodiendo con la imagen del Parque Nacional o estamos destruyendo el *hábitat del búho*”.

Diego abrió grande los ojos y marcó las palabras “hábitat del búho” con un fuerte tono de sarcasmo. Estaba haciendo referencia al Búho Manchado, una especie en peligro de extinción ahora protegida por ley, y frecuentemente evocada despectivamente como la mascota de la política ambientalista. Rex Thurman, el supervisor jefe de la dotación de Elk River, de 47 años, regularmente se refería al Búho Manchado como “ese pájaro de mierda”.

“Es bastante jodido allá afuera”, ladró Thurman, que combate el fuego desde 1975, durante una reunión de mañana. “No podemos ir y hacer la quema por ese pájaro de mierda. Perdón por el lenguaje, pero estamos poniendo un pájaro por encima del personal”. Con “bastante jodido” se refería a que el bosque tenía un gran potencial de ignición.

Al entrar en el Servicio Forestal los bomberos se ven enredados en tales contracorrientes de discurso, enmarcadas en la batalla entre ambientalistas y la silvicultura del gobierno. Al reconocer que la política ambiental tiene consecuencias reales para ellos en la línea de fuego, los miembros de la dotación participan apasionadamente de estas luchas. Por ejemplo, Peter, como Thurman, cree que menos podas y quemas redundarán en fuegos más peligrosos. Un día me confesó:

“Lo que hacen [los ambientalistas] me afecta, nos afecta a todos, hasta el punto más bajo. Lo que los ambientalistas hacen afecta a los que están en su primera temporada. Bueno, no pueden talar esto, entonces un bombero en su primer año va a un incendio con matorrales frondosos como el pelambre de un perro, que no puede podar, o no puede talar, o lo que sea, y *la vida de ese chico está en peligro* porque no puede podarlo. ¿Entendés? Hay un gran, *gran* problema. Hay matorrales por todas partes. Es denso como la mierda.

“Tenés a la gente que lloriquea ‘Oh, están cortando todos los árboles’. Pero después lloriquean por los grandes incendios. Entonces, no podés podar. Entonces, estás como... ‘Bueno, podemos controlar la quema’. Pero entonces lloriquean por el humo. ¿Entendés? Es ‘*tos, tos*’ (cubriendo su boca con su puño cerrado).

“¿Entendés?, ¡es una mierda! ¡La puta madre! Peter movió con frustración sus manos en el aire. ‘No puedo hacer quemas controladas por el humo, no puedo podar, no puedo talar, *¿qué mierda quieren que hagamos?* Todo se va a prender fuego. Porque si todo sigue así, el incendio Rodeo-Chediski y todos los grandes incendios no van a ser nada comparado con lo que va a pasar.

Le pregunté: “Entonces, ¿la gente se te quejó con anterioridad de la poda y de la quema?”

Peter respondió con una sonrisa: “Aaah... Sí. Estaba charlando con un tipo en Scottsdale [un suburbio de Phoenix conocido por su opulencia]. Un tipo llamado Bob. 55 años. Tiene plata, pero estábamos hablando... y me preguntaba cosas, y dije: para mí tenemos que talar, podar, quemar. Tenemos que hacer algo o va a seguir siendo cada vez peor.”

“No, ¡no pueden talar! ¡No pueden talar! Cuando talan, solo quieren cortar los grandes árboles”. Peter estalló, imitando la voz nasal de Bob y sus gesticulaciones frenéticas.

Luego, continuó con voz calma: “Bueno, eso no es verdad. No quieren los grandes... es como un jardín. Si no arrancás la maleza, no vas conseguir buenos tomates o chauchas o arvejas o lo que sea que estés cultivando, porque contás con tanta cantidad de agua y tanta de nutrientes. Ahora, si arrancás toda la maleza, las plantas que sí querés van a florecer. Van a salir muy bien.

Peter asintió y me sonrió, confiado, antes de imitar a Bob nuevamente. “Y me dice: “No, no, no. solo quieren los árboles grandes!”

“Y le dije: «*¡Loco!*»” Peter suspiró pesadamente. “Discuté con él durante una hora, y dije, «Lo que tenés que hacer es venir para allá. Tenés que venirte y pasar un día conmigo»”.

Para Peter, Bob estaba profundamente equivocado. Lo que hacía falta era un enfoque de más intervención, no menos. Y la fuente de la equivocada perspectiva de Bob era precisamente su falta de competencia rural y de experiencia de primera mano. Después de todo, Bob era un muchacho de ciudad con plata que necesitaba ‘pasar un día’ con Peter antes de formarse una opinión sobre cómo encargarse del bosque. Peter reaccionaba con tanta frustración frente a los Bobs del mundo no sólo porque se viera afectado negativamente por las políticas ambientalistas, sino también porque él, un muchacho de

campo, se hartó de tener gente de ciudad dictándole su destino y el destino del campo.

La mayoría de la dotación, sin embargo, rara vez se encuentra con Bobs. La mayoría no conoce a ningún ambientalista personalmente, y si encuentran militantes de silvicultura anti-intervencionista, es habitualmente en situaciones de efímero contacto, como en la barra de un bar. No obstante, todos (la palabra no es exagerada) los bomberos de Elk River condenan a los entrometidos ‘ambientalistas’, sus enemigos amorfos, porque su lucha no es con gente sino con una posición específica dentro del campo de la política ambiental, un campo donde toma lugar la lucha simbólica sobre la mejor manera de hacer silvicultura.²¹ El sector de incendios del Servicio Forestal ocupa una posición determinada en este campo mientras que los grupos ambientalistas, incluyendo grupos dentro del Servicio Forestal como los biólogos especializados en la vida silvestre, ocupan una posición opuesta. Y cuando los miembros de la dotación se comprometen a trabajar como bomberos en el Servicio Forestal, ingresan a este campo uniéndose a sus luchas, luchas que son tan viejas como los mismos árboles. Efectivamente, desde que la Oficina de Silvicultura se transformó en el Servicio Forestal de EE.UU. hace casi un siglo, bajo el mando del presidente Theodore Roosevelt, en una época en que el progreso de Norteamérica se esparcía por los paisajes silvestres no sólo con puentes de acero y máquinas de vapor sino también con incendios forestales causados por las chispas de las vías, desde entonces, las personas pelearon con uñas y dientes por la mejor manera de administrar el bosque y lidiar con los incendios forestales. (Pyne, 2001)

Al adoptar a los enemigos del Servicio Forestal como enemigos propios y a los problemas del Servicio Forestal como problemas propios, los miembros de la dotación llegan a identificarse con el Servicio Forestal y a confiar en él. Comienzan a entender este mundo a través de las categorías y clasificaciones del Servicio Forestal, y ponen su energía crítica y suspicacia no en la organización, sino en organizaciones y personas externas que el Servicio Forestal considera criticables.

Convertirse en un bombero forestal implica mucho más que simplemente aprender a cavar la línea de fuego, realizar quemas controladas, derribar árboles muertos, reconocer el comportamiento del fue-

21 Aunque tener fe en la necesidad de hacer quemas planificadas o podar el exceso de Ponderosas es una especie de prerrequisito para convertirse en bombero forestal -sobre lo que hay evidencia no sólo en el hecho de que todos los miembros de mi dotación compartan esta práctica, sino también en los interminables artículos, libros y editoriales acerca de bomberos forestales a lo largo de los Estados Unidos que defienden estas prácticas (v.g. Pyne, 2003; Sheridan, 2003) - los miembros de la dotación no siempre están totalmente de acuerdo en temas ambientales, como por ejemplo sobre la manera de tratar a los animales.

go, e interpretar patrones climáticos; también implica aprender a comunicarse y pensar como otros bomberos forestales, y que te gusten y disgusten ciertas cosas y personas que se supone que a los bomberos forestales les deberían gustar y disgustar. Los nuevos reclutas deben aprender cómo responder a determinadas preguntas y cómo argumentar sobre ciertos temas. Deben formarse opinión rápidamente acerca de políticas que previamente no les concernían, y criticar gente que previamente no les molestaba. En síntesis, deben unirse a las variadas batallas simbólicas en que se embarca el Servicio Forestal, batallas sobre la legitimación y clasificación. Una de las más activas y cargadas de las cuales es la lucha contra los grupos ambientalistas acerca del derecho de gestionar el bosque. Y si los miembros de la dotación tienen pocos inconvenientes en comprender los riesgos y elegir bando en dicha batalla, es porque los principios de visión y división en juego dentro del Servicio Forestal de los EE.UU. se alinean sucintamente con los principios de visión y división de la masculinidad rural. En otras palabras, la dicotomía que separa a los intervencionistas y la silvicultura gubernamental de los anti-intervencionistas y la silvicultura comunal, es homóloga a la separación simbólica y geográfica de la ciudad y el campo. Así, aunque sin ser conscientes de ello, los miembros de la dotación han estado preparándose para aceptar y confiar en el sentido común del Servicio Forestal desde la niñez. Comenzaron desarrollando una disposición que encaja con esta organización desde mucho antes siquiera de que supieran de ella.

La competencia del bombero

La cultura del Servicio Forestal de EE.UU. y la actividad de apagar incendios forestales, aunque están interconectadas, son dos cosas muy diferentes. Sólo porque unas personas acepten como propia la forma de pensar de una organización no significa que efectivamente ejecuten las tareas que la organización les demanda. Después de todo, creer que las operaciones de quema planificada son beneficiosas para la gestión forestal es una cosa; pararse en el centro de un infierno salvaje que consume miles de árboles de 70 pies de altura, incandescentes como fósforos gigantes, que larga un calor tan intenso que podría derretir un camión con acoplado, es otra cosa totalmente distinta.

22 Demostré esto en otro lado (Desmond, próximamente).

¿Cómo es que los muchachos de campo se acostumbran a la actividad de apagar incendios? ¿Cómo adquieren la profundamente enraizada competencia corporal que emplean en la línea de fuego? Si la actividad del bombero no es fácil, y si la fuente principal de la competencia del bombero no se encuentra en el entrenamiento – que es poco más que una instrucción sucinta y mnemotécnica transmitida por videos–, experiencia –ya que la mayoría de los miembros de la dotación carece de suficiente exposición a incendios forestales–, o estricta obediencia a unas reglas y procedimientos estériles –tal como, algunos etnometodólogos han sostenido (Garfinkel 1977, Zimmerman, 1971),²² entonces, ¿cómo es que los bomberos logran sincronizar sus acciones en la línea de fuego, trabajar juntos sin inconvenientes, en forma segura y eficiente? Una parte significativa (aunque limitada) de la respuesta reside en el hecho de que los muchachos de campo llegan al Servicio Forestal ya acostumbrados a las tareas del bombero forestal. La competencia rural sirve de base a la competencia del bombero forestal. La escena anterior, acerca del encontronazo entre Bryan y George, ilustra este punto. Bryan aprendió rápidamente cómo derribar árboles a los que les cayó un rayo, porque maneja la sierra desde los 13 años. De hecho, los padres de Bryan muestran con orgullo la foto de su hijo a los cuatro años empuñando satisfecho una motosierra de juguete junto a su padre blandiendo una real.

Yo mismo una vez luché por apagar un fuego enorme y particularmente volátil con George y J.J. –un bombero de 22 años en su tercera temporada–, bajo el comando de Rex Thurman. Teníamos base en una pequeña comunidad de montaña que se veía amenazada por las llamas. J.J., George y yo trabajamos codo a codo, coordinando nuestras acciones rápidamente y adaptándonos a diferentes situaciones. Para llenar de espuma casas usando una manguera, cada uno de nosotros tres trabajaba separadamente para el logro de una meta común: J.J. cargó la bomba, yo preparé la manguera, y George aseguró el pico de la manguera. Estas acciones independientes (aunque vinculadas) nos permitieron llevar agua a las casas lo más rápido posible. No coordinamos cada acción intencionalmente, no formulamos un plan de acción; más bien, nuestras acciones parecieron coordinarse por sí solas. Parte de este proceso involucró ofrecer y aceptar las sugerencias de cada uno (“usemos un pico de espuma en vez de uno de bosque”, “no uses mucha agua”), que fueron siempre hechas de modo apresurado y enérgico. Si fuimos capaces de comprender y actuar a partir de estas mínimas sugerencias, cambiando

de dirección y realizando ajustes en respuesta a palabras que apenas forman oraciones, fue porque compartimos un mismo *habitus* lingüístico; formado en pasadas situaciones bajo presión. De chicos, los tres recibíamos órdenes del entrenador de fútbol americano, quién nos gritaba órdenes concisas, al igual que Thurman. Organizábamos jugadas en el campo de juego sobre la base de esas frases breves ('45 es Mike', 'izquierda', 'ojo la defensa', 'wing derecho, va el 38'). Conocíamos el lenguaje de bombero, por así decirlo, porque compartíamos una disposición lingüística formada (e informada) por una historia compartida de masculinidad rural. Como poseíamos una historia similar, también teníamos un código común que nos permitía comunicarnos significativamente y sin esfuerzo, aun sin antes haber estado en una situación como con la que nos encontramos aquella noche en la línea de fuego.

J.J., George y yo adecuamos nuestros movimientos corporales uno con el otro. Parados espalda contra espalda, al usar pulaskis para separar el porche de una casa que se había prendido fuego, o cavar una fosa codo a codo, o correr y treparse a la autobomba, o arrojar pedazos de madera de casas en peligro, nuestros cuerpos estaban en sintonía. Una vez más, esto fue posible porque compartíamos una historia de masculinidad rural que nos predisponía a tales acciones. Cuando mi *habitus* de masculinidad rural se encontraba en posturas, movimientos, ritmos, gestos, y orientaciones de los miembros de mi dotación, reconocía algo familiar, algo conocido muy en el fondo, y, consecuentemente, sincronizaba con otras manifestaciones de sí, creando una especie de química que coordinaba la acción.

La dotación encontraba fácilmente al pueblo perdido en la montaña, aun cuando nunca hubieran estado allí, porque los caminos que recorrieron en busca de humo en el verano eran los mismos que habían recorrido para encontrar venados en invierno —y la mayoría de la dotación había ido a cazar con sus padres desde que tenía memoria. Ya que muchos miembros de la dotación rindieron el examen para obtener la licencia para conducir en el asiento de una pick-up 4x4, no era difícil para ellos adaptarse a manejar la autobomba o la pickup que siempre va detrás, llamada camioneta "acompañante". J.J., George, y yo sabíamos cómo manejar la pulaski para destruir un porche a medio quemar porque habíamos cortado la leña de nuestros padres y abuelos cuando éramos chicos. Como jóvenes criados en el bosque quienes en palabras de Diego (citadas más arriba), "estamos acá desde siempre", sabíamos cómo observar el bosque por-

que nuestros ojos habían estado buscando la punta de los pinos y los troncos de los robles por años. Nuestros oídos sabían a qué le tenían que prestar atención; nuestras narices sabían cuál era el olor habitual del bosque. Nuestro paso y equilibrio, postura y modo de caminar, nuestro sentido del tacto y movimiento estaban afinados para el bosque, y este subrayado sentido de la atención, este saber forestal que se inscribía en nuestras biografías y en nuestros propios cuerpos, nos permitió rápidamente adaptarnos a los desafíos del fuego.

Cuando J.J., George, y yo volvimos al campamento después de dar pelea en la línea de fuego, nuestras caras, cuellos, brazos, y piernas estaban cocidas con una fina costra de transpiración seca, ceniza, mugre, y espuma endurecida. Nuestras remeras y pantalones mugrientos portaban la evidencia del trabajo sucio del bombero; barro en nuestras botas, olor a transpiración y humo. Pero estábamos acostumbrados a ensuciarnos. De chicos, los tres habíamos sido alentados a jugar por ahí, y de adolescentes, incluso, a embarrarnos en el campo de fútbol. Este no es un punto menor, pues si uno elige combatir el fuego, no le debe importar quedar cubierto de mugre, ceniza, y transpiración durante días. Un miembro de la dotación regresó a Elk River de un incendio de 14 días, donde no había acceso a duchas, con grandes ronchas de pus en sus axilas, que luego le debieron ser punzadas y drenadas. La doctora le explicó que las ronchas fueron causadas por la gruesa capa de mugre y ceniza que se había acumulado en su piel taponando sus poros, y dificultando drásticamente su capacidad de transpirar.

Historias como esta no son poco comunes, pues los bomberos forestales deben actuar bajo condiciones extremadamente primitivas, privados de muchas de las comodidades modernas, tales como agua corriente y comida caliente. Como señaló Thurman, al reflexionar sobre sus primeros años como supervisor de la dotación: “No era raro que te llamen a cualquier hora de la noche, la mañana, lo que sea, para salir corriendo a una emergencia... no era raro que te llamen a las 6 de la mañana, volvés, manejas toda la noche hacia el lugar del incidente, llegás, desayunás, te pasan el parte, y salís a la línea de fuego. Son ese tipo de cosas. Trabajás todo el día. Dormís lo mínimo... cuando llegás al lugar, te dan un lugar para dormir ahí nomás de la línea de fuego. No son buenas horas de sueño. Te levantás en medio de la mugre, ese tipo de cosas, y aun con el mínimo descanso y comodidades, tenés trabajo que hacer. No es que vas ahí y

tenés un inodoro de porcelana. Te manejás con lo que hay... Descubrís de qué estás hecho... para la mayoría, si conseguís que llegué a la cuarta temporada, hiciste un trabajo de puta madre, teniendo en cuenta cómo fueron tratados... y las pretensiones que hay”.



Figura 4 Bomberos evaluando un incendio.

Lejos de desentenderse de dichas privaciones que desafían la limpieza y las maneras de la civilización, los miembros de la dotación las abrazan. Se enorgullecen del hollín que cubre sus rostros, brazos, piernas y hasta los dientes después de un cargado día de trabajo en la línea de fuego, y, lo que es más, sienten y conocen el gusto de la mugre desde que eran chicos.

La mayoría de los bomberos forestales adquieren muchas de sus disposiciones y destrezas, necesarias para llevar a cabo su trabajo, mucho antes de convertirse en empleados del Servicio Forestal de EE.UU. Del mismo modo, los nuevos bomberos que no provienen de un entorno rural y que no poseen un conjunto básico de competencias rurales, tienen mayores dificultades en acostumbrarse a las exigencias del oficio de bombero. Este fue el caso de Vince, de 23 años, que aunque creció en un pequeño pueblo, no fue criado del mismo modo que muchos de sus compañeros. Vince no tuvo una infancia con campings familiares o escapadas de fin de semana en el bosque. Mientras que la mayoría de los otros miembros de la dotación de Elk River fueron criados con sus padres biológicos, quienes los introdujeron en el mundo de la naturaleza desde muy temprana edad, Vince fue criado por un padrastro que le enseñó bastante acerca del dolor

que infligía su cinto de cuero, pero muy poco sobre la manera de lanzar la mosca en un lago tranquilo o sobre el actuar temerario de los venados durante el celo.

Además, Vince no fue socializado en una cultura masculina deportiva. Mientras que la mayoría de los miembros de la dotación había pasado una considerable cantidad de tiempo en entornos sociales exclusivamente masculinos, la primera experiencia significativa de Vince en un entorno semejante fue cuando se incorporó al Servicio Forestal. De esta manera, Vince no estaba acostumbrado a los estilos masculinos de humor y comunicación; no contaba con años de experiencia trabajando junto a otros hombres en un ambiente colectivo, ni estaba acostumbrado a recibir órdenes tajantes por parte de un jefe. Vince *creció* en el campo, pero no fue criado en un estilo masculino rural. Como resultado, le costó mucho más que a sus compañeros acostumbrarse a las demandas de la tarea del bombero.

Aunque el verano de 2003 fue la séptima temporada de Vince como bombero forestal, no ocupó una posición de autoridad como otros en la dotación con una cantidad de años de experiencia similar; de hecho, muchos con menos experiencia lo superaban en rango. Si Vince no ocupó una posición de autoridad en el Servicio con cinco años de experiencia como bombero, fue porque no se afirmaba como un líder confiado y no demostraba un grado significativo de competencia en la tarea. Esto se volvía claro a través de muchas prácticas diarias que tomaban lugar dentro y fuera de la línea de fuego; prácticas que, en su conjunto, sirvieron para separar a Vince de otros miembros de la dotación, despojándolo del capital “de bombero” (y masculino). Por ejemplo, durante los incendios, Vince nunca empuñó (ni le fue entregada) una pulaski, la herramienta fundamental; así, al cavar la fosa, nunca dirigió a sus compañeros sino que siempre siguió los pasos de otros. Aunque los bomberos más experimentados llevan radios durante los incendios, nunca vi a Vince llevar una. Cuando nos encomendaban afilar las herramientas, él normalmente enarenaba los mangos, una tarea que la dotación consideraba más sencilla y menos importante que afilar la hoja de metal de una combi o una pulaski. Aunque tenía registro, Vince, rara vez manejó la camioneta “acompañante”, y la vez que lo hizo, estaba exageradamente agradecido por su oportunidad de ir al volante. En una palabra, Vince no cumplía con los requisitos formales e informales con el mismo grado de confianza y competencia que el resto.

Mientras que la mayor parte de la dotación llegó a Elk River con un refinado y bien desarrollado conjunto de destrezas rural-masculinas. Vince llegó al servicio forestal disponiendo de menos recursos. La mayoría de los miembros de la dotación se adaptaban a las prácticas diarias de la tarea del bombero forestal –desde cavar fosas hasta reparar vehículos– con mayor facilidad que Vince. De esta forma, aunque parezca o suene extraño que Vince no estuviera bien adaptado al mundo del bombero forestal después de 7 años de experiencia, estamos en condiciones de afirmar que *sólo* contaba con 7 años de experiencia, mientras que otros, sin importar la cantidad de veranos que hubieran estado trabajando para el Servicio Forestal, tenían de experiencia toda una vida.

Cuando queremos identificar la fuente del conocimiento práctico de los bomberos, cuando seguimos un recorrido genealógico que pasa por la juventud, la adolescencia y niñez, en un esfuerzo por poner en palabras la tácita competencia intuitiva que permite a los bomberos sencillamente hacer lo que hacen, descubrimos que ni la socialización organizacional, ni la experiencia directa en el marco de la organización pueden arrogarse el completo mérito de ser la fuente de dicho conocimiento. Al tiempo que el Servicio Forestal da cuenta de la competencia de los bomberos a través de cursos de entrenamiento y regulaciones, y los propios bomberos tienden a atribuir su propio saber-hacer a su experiencia en la línea de fuego, existe una fuente más profunda. Hay algo de fondo, algo vivo, aunque invisible, que se halla presente en casi toda acción del bombero forestal; ese “algo” es el *habitus* rural-masculino. La historia común de los miembros de la dotación se manifiesta en sus mismos cuerpos. Cobra vida a través de sus acciones competentes, pero la mayor parte del tiempo reside bajo la superficie, actuando como el lazo invisible que mantiene todo en su lugar. Los bomberos son actores prácticos que se adaptaron (*modus operandi*) a las demandas de la tarea, no a través de una transformación drástica (después de todo, el entrenamiento puede ser descripto, en el mejor de los casos, como escaso), ni siguiendo normativas, ni tampoco a través de la experiencia directa de apagar incendios, sino más bien a partir de modificaciones sutiles de disposiciones y habilidades ya establecidas. Las destrezas involucradas en apagar incendios forestales les son dadas a los bomberos casi naturalmente ya que su origen rural-masculino y de clase trabajadora (*opus operatum*) sentó las bases para ello. “La máquina requerida puede ser construida”, señaló Foucault (1977[1975]: 135) del soldado del siglo XVIII. Pero a diferencia del cadete de Foucault, que es

moldeado a partir de una masa informe, el bombero forestal llega al terreno pre-formado, pre-condicionado, y así, en su sentido radical, *preparado* –del latín *praeparare*, que significa literalmente “previamente procurado”– para las demandas y los peligros de la tarea del bombero.

Postfacio: etnografía del *habitus*

Al rastrear la conversión de un *habitus* general a uno específico, pude mostrar que el proceso de hacerse bombero forestal empieza mucho antes de ingresar a una dotación de bomberos. De hecho, el proceso comienza con miles de experiencias concretas del entorno de clase trabajadora rural. A través de estas experiencias, los miembros de la dotación adquieren competencias corporizadas y formas naturalizadas de aprehender el mundo que les resultan útiles en la línea de fuego. Más aun, pude develar cómo el *habitus* rural-masculino “ayuda a determinar aquello que lo transforma” (Bourdieu, 2000(1997): 149). En otras palabras, pude romper con las actuales explicaciones sobre tomadores de riesgo, que se aventurarían a afirmar que los nuevos reclutas son seducidos hacia el mundo de los bomberos con promesas de aventura, con “el rubato del proceso de vida” del cual Simmel (1959 (1911): 258) habló. Por el contrario, pude demostrar que los miembros de la dotación gravitan naturalmente hacia los puestos de bomberos porque el *habitus* rural-masculino busca un universo en el cual pueda reorganizarse, un ambiente en el cual pueda desplegarse. Para los hombres de Elk River, la decisión de combatir el fuego no fue un salto al vacío, a lo desconocido, sino más bien un modesto paso hacia un territorio familiar. Por lo tanto, este artículo ha demostrado que debemos estudiar no sólo a la organización, sino al individuo (y su historia) dentro de la organización, no sólo al Servicio Forestal de EE.UU., sino al muchacho de campo como miembro del Servicio Forestal.

Del mismo modo, si los investigadores desean reconstruir la lógica práctica de los ejecutivos, marinos, *taxi-boys*, o enfermeras –en definitiva, si desean entender cómo las personas devienen “expertos” en el sentido en que Dreyfus y Dreyfus (1986) usan el término– entonces deben explorar la interfaz entre el *habitus* general de los individuos y la cultura y prácticas de la oficina, el cuartel militar, la calle, o el hospital. Examinar la emergencia de un *habitus* específico, desde la configuración de destrezas y disposiciones que constitu-

yen el *habitus* general, requiere mucho más que simplemente rastrear las historias personales de los individuos.²³ Si este fuera el caso, las investigaciones sobre la transformación de un *habitus* no serían otra cosa que el abecé de la antropología, una disciplina basada en el examen de genealogías y patrones de parentesco. Lo que hace particular al enfoque basado en el *habitus* es su insistencia en descubrir relaciones específicas que conectan a las historias personales con los contextos sociales actuales (tal como la ligazón entre la competencia rural y la competencia del bombero). Requiere un examen riguroso de los orígenes de las disposiciones y destrezas adquiridas, así como de los modos precisos en que éstos posicionan mejor o peor a los individuos en variados ambientes organizacionales, educativos, culturales, sociales, o políticos.²⁴

Más que ver a los individuos suspendidos en un contexto aislado dentro de un marco de tiempo acotado, haciendo equilibrio en la delgada soga del presente, la etnografía del *habitus* fuerza a los investigadores a ver a los individuos ontogenéticamente: como agentes en desarrollo y herederos de una historia social determinada. En palabras de Durkheim:

Lo que tenemos que comprender no es al hombre del momento, el hombre tal como lo experimentamos en un instante particular del tiempo, influenciados como estamos todos por las necesidades y pasiones del momento, sino más bien al hombre en su totalidad a lo largo del tiempo. Para hacer esto necesitamos dejar de estudiar al hombre en un instante particular, y en su lugar intentar considerarlo en contraste con el trasfondo del proceso de su desarrollo en su totalidad.

Si el *habitus* es historia internalizada y olvidada, como sostiene Bourdieu (2000), entonces el objetivo de la etnografía del *habitus* es historizar el *habitus* en un esfuerzo de externalizar aquello que ha sido internalizado y traer a la mente aquello que ha sido olvidado. Y dado que las historias personales están constituidas por historias sociales, la búsqueda de la génesis social de las disposiciones y habilidades puede habilitar interpretaciones que van más allá de aquellas que se limitan al desarrollo de individuos: puede echar luz clara sobre las formas en que el orden social se reproduce a través de mecanismos cotidianos a nivel micro. De esta manera, la etnografía que está avocada a entender la transformación del *habitus* general en uno específico presenta nuevas y excitantes formas de descubrir el

23 También es distinto de la etnografía con basamento histórico (Geertz, 1965; Rosaldo, 1979), la cual coloca a la información etnográfica en un contexto histórico pero no necesariamente avanza en una metodología etnográfica orientada históricamente.

24 Bourdieu (1962 [1958]), Lareau (2002), y Wacquant (2004) usaron el concepto de *habitus* en sus incursiones etnográficas.

funcionamiento de específicas determinaciones macro en el nivel micro (Burawoy, 1991:279).

Al emplear el concepto de *habitus* en mi trabajo de campo, también pude reconstruir la lógica de la tarea del bombero en sus propios términos. En vez de reducir a los miembros de la dotación a actores racionales y calculadores –que supuestamente no sólo practican el mismo modo de pensar del analista sino que también poseen la misma concepción de “riesgo” del analista que observa su acción–, consideré a los miembros de la dotación como actores prácticos. Esto me habilitó a evitar las trampas del “etnocentrismo académico” que con tanta asiduidad llevó a los etnógrafos a “desechar la especificidad de la lógica práctica” (Bourdieu, 2000[1997]: 51). Al adoptar una posición que, al estilo de Arquímedes, coloca la caótica cotidianeidad en pulcras categorías de pensamiento académico, el etnógrafo culpable de esta falacia presenta al mundo social como él lo piensa en oposición a cómo la gente lo vivencia.²⁵

25 Una advertencia: al tratar de evitar el etnocentrismo académico, los etnógrafos pueden fácilmente ir demasiado lejos en la dirección contraria y exagerar “el punto de vista nativo”. Wacquant (1995:490-1) da tres razones por las que esta búsqueda frenética del punto de vista nativo resulta estéril: primero, el propio punto de vista nativo puede ser una quimera, pues en verdad lo que comúnmente existe es un espectro de puntos de vista discrepantes en pugna”; segundo, los llamados “nativos” pueden no tener el llamado “punto de vista”, ya que las personas se relacionan con sus mundos en instancias prerreflexivas de complicidad ontológica (sobre este punto, ver también a Rabinow, 1977); y tercero, en la veta de la etnometodología, si existe un punto de vista nativo resulta cuestionable que uno pueda recrearlo discursivamente. Alejarse del etnocentrismo académico no significa acercarse a la etnografía del punto de vista nativo; más bien significa acercarse a una ciencia social que infatigable y ardientemente busca reconstruir la naturaleza práctica del comportamiento humano.

Como mencioné en el punto de partida de este artículo, en lo que refiere a la sociología de la toma de riesgo, muchos analistas han caído víctimas del etnocentrismo académico, argumentando que un solo ímpetu motivacional puede explicar adecuadamente todo tipo de actividades riesgosas. Según Goffman (1967), todos los tomadores de riesgo están impulsados por la necesidad de adquirir carácter; para Simmel (1959[1911]), los aventureros encuentran refugio de los profanos aspectos de la vida en actividades “extrañas, inasibles, y fuera de los común”; y, en la misma línea, según Lyng (1990), los agentes que se ven aprisionados por el aburrimiento y la rutina posindustrial de la “vida normal” buscan válvulas de escape para sus necesidades de espontaneidad y creatividad. En cada explicación, el académico pasa por alto las lógicas específicas de los diferentes escenarios que clasifica como “riesgosos”, y así sepulta la lógica práctica –que depende del contexto– de estos escenarios bajo el manto académico e independiente del contexto, otorgándole al razonamiento analítico una posición privilegiada sobre el conocimiento corporizado. En contraste, en este artículo intenté demostrar que los miembros de la dotación, en algún sentido, “conocen” el mundo del bombero desde antes de ingresar en él. Busqué mostrar empíricamente cómo los cuerpos se disponen hacia organizaciones demandantes y contextos peligrosos sin emplear mucha energía cognitiva. En el curso de la investigación, procuré priorizar la lógica práctica del bombero por sobre la lógica analítica de la ciencia social.

En lugar de sucumbir a la tentación de juzgar el concepto de *habitus* a través del prisma del teórico, por su sofisticación filosófica, procure *usar* el concepto de *habitus* y juzgar su eficacia de manera pragmática, por su aplicación práctica. (De hecho, Bourdieu, [1979] deseaba que sus conceptos fueran usados no en el “discurso”, sino en la “práctica”, que fueran puestos a trabajar en el terreno, no simplemente en la discusión académica). Cuando utilicé el concepto de *habitus* en el trabajo de campo, no me resultó una “caja negra” inútil que hace poco por avanzar en nuestra concepción de la acción, como le ocurre a muchos académicos. (v.g. King, 2000; van den Berg, 1998). Más bien, el concepto me permitió cosechar provechosas interpretaciones.

Dicho esto, este enfoque presenta algunas desventajas. Ante todo, si el analista intenta aprehender la lógica práctica de un grupo de individuos, debe hacerlo por medio del socioanálisis, un esfuerzo que distorsiona la propia práctica que el analista desea capturar. Esto es, “la lógica de la práctica sólo puede ser aprehendida a través de construcciones que la destruyen como tal”. (Bourdieu, 1990[1980]: 11). Esto conlleva un irritante problema para el analista, que se ve forzado a congelar el tiempo y a crear una existencia textual para acciones que no se definen a través de palabras. Al igual que los curiosos chicos que, en su torpeza, pueden explorar las formas y colores de una mariposa sólo cercenado su capacidad de vuelo al tocar sus alas, el etnógrafo que analiza la lógica práctica sólo puede hacerlo imponiéndole una lógica teórica que actúa como algo que clarifica al mismo tiempo que diluye. Traté de remediar esta tensión pres-tándole atención constante al ritmo, sonido y dinámica de la práctica. También traté de interrogar el cuerpo de conocimiento teórico que me ayudó a comprender tales prácticas sin dejar que las anegue. Sin embargo, la tensión permanece; no fue resuelta en las páginas de este artículo. Resta ver, si estudios futuros pueden superar esta tensión (la tensión entre acción y ciencia, entre la vorágine de la práctica y la atemporalidad de la teoría) a través del desarrollo de nuevos conceptos, métodos, y abordajes de investigación, o si descubriremos que esta tensión es una ironía inmutable que forma parte constitutiva de la propia idea de la lógica de la práctica.

En segundo lugar, un etnometodólogo podría objetar que elegir una perspectiva que indaga sobre el pasado, le impide ver al etnógrafo el devenir del presente. El etnometodólogo rechazaría tener que lidiar con preguntas sobre la historia y la posición social porque tales pre-

guntas sobre los porqués lo alejarían de las preguntas por los cómo. “Si quieres saber por qué la gente hace lo que hace”, diría el etnometodólogo, “entonces te ves obligado a pasar por alto algunos de los sutiles y complejos detalles que indican precisamente cómo la gente hace lo que hace, cómo crean y mantienen el orden social, cómo estructuran sus interacciones y su vida cotidiana”. El etnometodólogo tendría bastante de razón. (Después de todo, Bourdieu, cuyas experiencias como etnógrafo están básicamente limitadas al comienzo de su carrera como soldado-converso-renegado-etnólogo en Argelia, nunca le prestó demasiada atención a las minucias de la interacción de la tradición de Garfinkel y sus seguidores.) Sin embargo, era precisamente la pregunta por el porqué lo que me interesaba. Este artículo ha intentado demostrar que “el porqué” informa y enriquece nuestras nociones sobre “el cómo”. Más aun, la desventaja de pasar por alto detalles no fue suficiente para convencerme de ignorar el “porqué” en favor del “cómo”. Esto fue porque como etnógrafo participante fui llevado a pasar por alto miles de detalles mientras me veía envuelto en el fragor de la acción. Por lo tanto, la propia naturaleza de mi estilo etnográfico no me permitió satisfacer el cómo etnometodológico. Y sin embargo, puede ponerse en cuestión que el etnógrafo que no participa en las interacciones y escenarios que desea comprender pueda captar totalmente el habitual “cómo”, la “inteligencia encarnada” (Wacquant, 2044: viii) de la práctica que reside en los cuerpos de los individuos que se han familiarizado y acomodado en los mundos que ayudan a ordenar.

A pesar de estas limitaciones, la lógica de la práctica de Bourdieu tiene mucho que ofrecer al analista. Si la tarea del etnógrafo consiste en elucidar los mecanismos internos de la vida social, y si la vida social es “esencialmente práctica”, como observó Karl Marx (1978[1845]: 145), entonces los etnógrafos deben buscar teorías, conceptos y métodos que les puedan ayudar a reconstruir la lógica práctica de la vida social y ponerlos a trabajar en ese campo. Como espero haber mostrado aquí, el método de la etnografía del *habitus* resulta idealmente adecuada a tal propósito. En mi investigación, me permitió dar cuenta de cómo los bomberos llegan a acostumbrarse a su universo, y me permitió evitar las trampas del etnocentrismo académico. En tanto la idea del *habitus* rescata nuestras teorías de la acción humana de “las heladas aguas del cálculo egoísta” –empleando nuevamente fraseología de Marx–, esto es, en tanto privilegia la “lógica caliente” de la practicidad por sobre la “lógica fría” de la racionalidad, este concepto puede ser de gran valor para los etnógrafos.

Bibliografía

- Bell, M. (1995) *Childerley: Nature y Morality in a Country Village*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1962[1958]) *The Algerians*. Boston, MA: Beacon Press. Bourdieu, Pierre (1979) 'Les trois états du capital culturel', *Actes de la recherche en sciences sociales* 30: 3–6.
- _____. (1990[1980]) *The Logic of Practice*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- _____. (2000) 'Making the Economic Habitus: Algerian Workers Revisited', *Ethnography* 1: 17–41.
- _____. (2000[1997]) *Pascalian Meditations*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. y L. Wacquant (1992) *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Brubaker, R. (1993) 'Social Theory as Habitus', en Craig Calhoun, Edward Lipuma y Moïse Postone (eds) *Bourdieu: Critical Perspectives*, pp. 212–34. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (1991) 'The Extended Case Method', en Michael Burawoy et al. (eds) *Ethnography Unbound: Power and Resistance in the Modern Metropolis*, pp. 271–87. Berkeley, CA: University of California Press.
- Collinson, D. (1992) *Managing the Shopfloor: Subjectivity, Masculinity, and Workplace Culture*. New York: Walter de Gruyter.
- Connell, R. (2006) 'Country/City Men', en Hugh Campbell, Michael Bell y Margaret Finney (eds) *Country Boys: Masculinity and Rural Life*, pp. 255–66. University Park, PA: The Pennsylvania State University Press.
- Coser, L. (1974) *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.
- Desmond, M. (2007) *On the Fireline: Living and Dying with Wildland Firefighters*. Chicago: University of Chicago Press.
- Douglas, M. (1986) *How Institutions Think*. Syracuse: Syracuse University Press.
- Dreyfus, H. y S. Dreyfus (1986) *Mind over Machine: The Power of Human Intuition and Expertise in the Era of the Computer*. New York: Free Press.
- Durkheim, É. (1977[1938]) *The Evolution of Educational Thought: Lectures on the Formation and Development of Secondary Education in France*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Etzioni, A. (1964) *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Foucault, M. (1977[1975]) *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. New York: Pantheon Books.
- Garfinkel, H. (1967) *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Geertz, C. (1965) *The Social History of an Indonesian Town*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Goffman, E. (1967) *Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior*. Garden City, NY: Anchor Books.
- Goudsblom, J. (1994) *Fire and Civilization*. London: Penguin Books.
- Granovetter, Mark (1995[1974]) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, 2da ed. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Halle, D. (1984) *America's Working Man: Work, Home, and Politics Among Blue-Collar Property Owners*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Hoffmann, R. (2001) 'Mixed Strategies in the Mugging Game', *Rationality and Society* 13: 205–12.
- Kauffman, H. (1960) *The Forest Ranger: A Study in Administrative Behavior*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- King, A. (2000) 'Thinking with Bourdieu against Bourdieu: A "Practical" Critique of the Habitus', *Sociological Theory* 18: 417–33.
- Lamont, M. (2000) *The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Cambridge, MA: Russell Sage Foundation/Harvard University Press.
- Lareau, A. (2002) 'Invisible Inequality: Social Class and Childrearing in Black and White Families', *American Sociological Review* 67: 747–76.
- Lévi-Strauss, C. (1966[1962]) *The Savage Mind*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lois, J. (2003) *Heroic Efforts: The Emotional Culture of Search and Rescue Volunteers*. New York: New York University Press.
- Lyng, S. (1990) 'Edgework – A Social Psychological Analysis of Voluntary Risk-Taking', *American Journal of Sociology* 95: 851–86.
- _____. (2004) 'Edgework and the Risk-Taking Experience', en Stephen Lyng (ed.) *Edgework: The Sociology of Risk-Taking*, pp. 3–14. New York: Routledge.
- Maclean, N. (1992) *Young Men and Fire*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Marsden, P. y K. Campbell (1990) 'Recruitment and Selection Processes: The Organization Side of Job Searches', en Ronald Breiger (ed.) *Social Mobility and Social Structure*, pp. 59–79. New York: Cambridge University Press.
- Marx, K. (1978[1845]) 'Thesis on Feuerbach', en Robert Tucker (ed.) *The Marx-Engels Reader*, 2da ed., pp. 143–5. New York: Norton.
- Ouchi, W. (1978) 'The Transmission of Control through Organizational Hierarchy', *Academy of Management Journal* 21: 173–92.
- Pyne, S. (1997) *America's Fires: Management on Wildlands and Forests*. Durham, NC: Forest History Society.
- _____. (2001) *The Year of the Fires: The Story of the Great Fires of 1910*. New York: Penguin.

- _____. (2003) *Smokechasing*. Tucson, AZ: University of Arizona Press.
- Rabinow, P. (1977) *Reflections on Fieldwork in Morocco*. Berkeley: University of California Press.
- Rosaldo, R. (1979) *Ilongot Headhunting, 1883–1974: A Study in History and Society*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Sheridan, S. (2003) 'My Turn: We Must Fight Fire with Fire – Literally', *Newsweek*, 29 September.
- Simmel, G. (1959[1911]) 'The Adventurer', in Kurt Wolff (ed.) *Georg Simmel*, 1858–1918, pp. 243–58. Columbus, OH: The Ohio State University Press.
- Slovic, Paul, Howard Kunreuther y Gilbert White (2000) 'Decision Processes, Rationality and Adjustment to Natural Hazards', en Paul Slovic (ed.) *The Perception of Risk*, pp. 1–31. London: Earthscan.
- United States Department of Agriculture Forest Service (1999) *Wildland Fire Fatalities in the United States: 1990 to 1998*. Missoula, MT: Forest Service Technology and Development Program.
- van den Berg, A. (1998) 'Is Social Theory too Grand for Social Mechanisms?', en Peter Hedström y Richard Swedberg (eds) *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*, pp. 204–37. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Wacquant, L. (1995) 'The Pugilistic Point of View: How Boxers Think and Feel about their Trade', *Theory and Society* 24: 489–535.
- _____. (2004) *Body & Soul: Notebooks of an Apprentice Boxer*. New York: Oxford University Press.
- Weber, M. (1946) 'Class, Status, Party', en Hans Gerth y C. Wright Mills (eds) *From Max Weber: Essays in Sociology*, pp. 180–95. New York: Oxford University Press.
- Willis, P. (1977) *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. Farnborough, UK: Saxon House.
- Wright, H. (1982) *Fire Ecology: United States and Southern Canada*. New York: Wiley.
- Zimmerman, D. (1971) 'The Practicalities of Rule Use', en Jack Douglas (ed.) *Understanding Everyday Life: Toward the Reconstruction of Sociological Knowledge*, pp. 221–38. London: Routledge & Kegan Paul.



siglo veintiuno
editores

www.sigloxxeditores.com.ar

10 años en argentina
45 años de historia

Edgardo Castro
Diccionario Foucault
temas, conceptos, y autores

Alejandro Grimson
Los límites de la cultura
crítica de las teorías de la identidad

Howard Becker
Manual de escritura para científicos sociales
cómo empezar y terminar una tesis, un libro o un artículo

Martín Hopenhayn
Ana Sojo (comps.)
Sentido de pertenencia en sociedades fragmentadas
américa latina desde una perspectiva global

Homi Bhabha
Nación y narración
entre la ilusión de una identidad y las diferencias culturales

Rosana Guber
La etnografía
método, campo y reflexividad

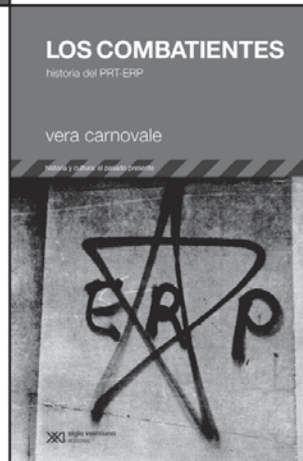
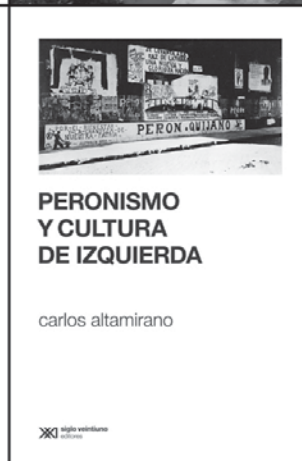
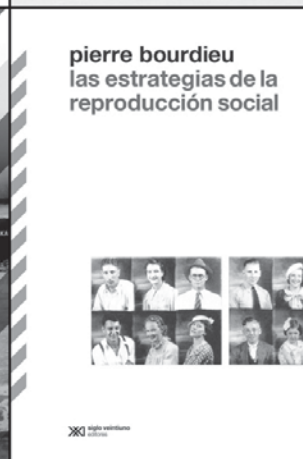
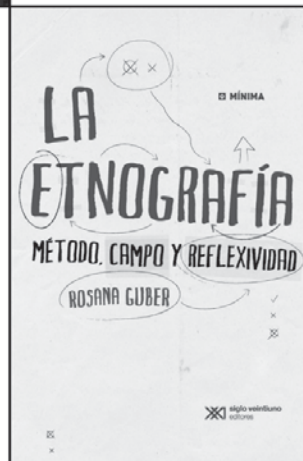
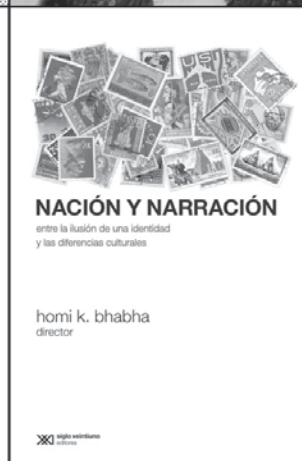
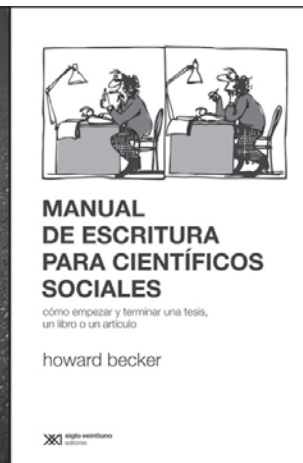
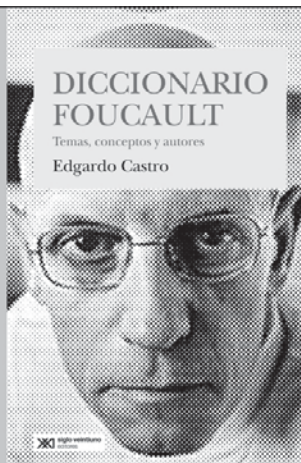
Roberto Cipriani
Manual de sociología de la religión

María Dolores Béjar
Historia del siglo XX
europa, américa, asia, áfrica y oceania

Pierre Bordieu
Las estrategias de la reproducción social
El sentido social del gusto
elementos para una sociología de la cultura

Carlos Altamirano
Peronismo y cultura de izquierda

Vera Carnovale
Los combatientes
historia del PTR-ERP



Apprenticeship of a craft

Notes about a prostitute and other stories in the city of Florianopolis

JULIANA CAVILHA MENDES LOSSO

Resumen

Este artículo presenta la construcción de la carrera laboral de una prostituta, que envuelve, entre otras habilidades, el aprendizaje de un *ethos* y de una visión de mundo. Para ello, indaga en el relato de una profesional del sexo, Márcia, que muestra la entrada en este oficio, la elección de este trabajo y el desarrollo de su carrera hasta la jubilación. Al mismo tiempo presenta la discusión producida por las organizaciones no gubernamentales brasileñas que incluyen la prostitución en la agenda política con la intención de legitimarla como una categoría de trabajo.

Profesionales del sexo; oficios; estudios urbanos

Abstract

This article presents the construction of a prostitute career which involves, among others skills, the learning of an *ethos* and a worldview. With this goal, it brings the narrative of a sex worker, Márcia, which shows the beginnings in this profession, the choice for this kind of activity, and the development of her career until retirement. At the same time, it presents the discussion engendered by Brazilian non-governmental organizations that include the issue of prostitution in their political agenda in order to legitimate it as a job category.

Sex workers; occupations; urban studies

Aprendizajes de un oficio

Notas sobre una prostituta y otras historias en la ciudad de Florianópolis

JULIANA CAVILHA MENDES LOSSO*

Con Márcia

Esa mi cuñada, que era amante de mi hermano, ella me enseñó. Me dijo cómo era, qué era a la noche y que era sólo para bailar y para beber. Ella dijo ¡si tu quieres beber guaraná, tu puedes beber guaraná! Si tú quieres beber bebida, ¡tú puedes beber! Pero yo fui a parar al whisky. En la primera noche tomé un litro de whisky. Agarré uno de aquellos muchachos de la ciudad de Laranjeiras del Sur (estado de Paraná), aquellos de plata, usaban machete y revolver, uno de cada lado. Yo nunca me olvidó, él me preguntó qué era lo que yo bebía, yo le dije que tomaba guaraná, él me dijo así: “¡Putá, vagabunda, toma whisky, ponga en la mesa un litro de whisky porque ella va a tomar!” ¡Antiguamente las profesionales tenían que hacer lo que los hombres querían, hoy en día no!

(MÁRCIA, extracto de entrevista, 2007)

Conocí a Márcia como miembro activo del Grupo de Apoyo a la Prevención del SIDA, GAPA,¹ al inicio de una investigación que coordiné sobre enfermedades de transmisión sexual durante 2002 en Florianópolis, estado de Santa Catarina (sur de Brasil). Cabellos rubios y ondulados a la altura de los hombros, 1,65 de estatura y usando anteojos. Ella se vestía de manera informal, usaba vestidos de modelo largo muy coloridos y accesorios artesanales en un estilo *hippie*. Llevaba siempre una cartera pequeña cruzada al hombro que, en ciertas ocasiones, reemplazaba por una riñonera, donde cargaba el celular, la billetera y los pasajes para el colectivo.

Márcia tiene 58 años y construyó su carrera como profesional del sexo² en *boates*³ y prostíbulos durante casi 30 años. A diferencia de sus otros colegas de profesión, vinculados a la red social del GAPA

* Investigadora Post-Doctoral del Banco de Imágenes y Efectos Visuales (BIEV) de la Universidad Federal de Río Grande del Sur (UFRGS).

Quiero agradecer a todo el equipo de la revista *Apuntes de investigación* la gran ayuda en la traducción y revisión del texto. Especialmente a Nicolás Viotti y Carina Balladares.

1 El GAPA es una organización no lucrativa que trabaja en el campo de la prevención y asistencia a las personas con VIH/SIDA. Fundada en la década de 1980, fue la primera ONG en Santa Catarina en enfrentar la epidemia. Tiene proyectos de asistencia a las poblaciones marginadas. La ONG distribuye preservativos, organiza conferencias y otras actividades con el objetivo de minimizar el daño y prevenir el VIH. Para referir a la organización GAPA (Grupo de Apoio à Prevenção da AIDS) usamos sus siglas en portugués.

2 La categoría “Profesional del Sexo” o “Trabajadores del Sexo” es un término usado en algunas ONG para disminuir la discriminación que la palabra prostituta trae consigo. Según Martins (2003: 43), desde el punto de vista político, esta es “una forma de incorporar esta población a la noción de ciudadanía por el concepto de trabajo”. Por otro lado, La ONG DAVIDA, prefiere utilizar la palabra “Putá”, en el intento de vaciar el capital simbólico negativo asociado al término; sin embargo, muchas ONG no aceptan esta propuesta. Como vemos, no hay categorías establecidas sino en construcción y disputa. Para los límites de mi investigación decidí adoptar el término “profesional del sexo” cuando me refiero

a las prostitutas y prostitutos. En parte esto se debe a que a lo largo del trabajo de campo he observado que las interlocutoras se trataban como “profesionales”, lo que se manifestó como una categoría que era construida discursivamente como un trabajo - aunque no solamente - cuando revelaba horarios, valores, locales y especialmente cuando las profesionales hablaban de “sus clientes”.

3 La *boate* (término derivado del francés, *boîte*) es un establecimiento comercial, que generalmente abre sus puertas al público durante la noche. Allí es habitual beber, escuchar música, bailar y proporcionar encuentros sexuales. *Boate* es el término nativo brasileño que adoptaremos en el texto para referir a estos locales.

4 Mi investigación de doctorado tuvo lugar entre los años 2006 a 2008 cuando entré en contacto con mujeres que se prostituían durante el día en el centro de la ciudad de Florianópolis (Cavilha 2010). Durante mi trabajo de campo también contacté y trabajé junto a dos ONG: GAPA y *Estrela Guia* (Estrella Guía), dedicadas al trabajo con prostitutas. Para el trabajo de campo he usado los métodos y técnicas que configuran la tradición antropológica, en especial los que remiten simultáneamente a los estudios “de” la ciudad y “en” la ciudad dentro del horizonte de una antropología de las sociedades complejas. Ellos incluyen las entrevistas y la observación participante en el contexto de una etnografía de la región central de Florianópolis.

La ONG Estrela Guia es una institución fundada por Anete, quien es su actual coordinadora y fue prostituta por siete años en un barrio de la ciudad vecina de São José, en la Gran Florianópolis. Según ella, la ONG se inspiró en el proyecto pionero llamado “Boca de Noche Mujeres”, el cuál trabajaba en la calle, y donde una ex-profesional del sexo se acercaba a profesionales del sexo en ejercicio de su actividad en sus “lugares batalla”. *Estrela Guia* se destaca por ser una de las ONG más ágiles, según las profesionales del sexo con quienes conversé, y por esta razón es más expresiva aquí.

5 Aunque la traducción para morro sea colina, en buena parte del Brasil esta categoría es utilizada para referirse a barrios periféricos en las grandes metrópo-

que funciona en Florianópolis, no mantenía lazos estrechos con su familia de origen, no participaba de sus rituales o fiestas familiares. En el inicio de nuestros contactos ella se mostraba siempre muy callada y tímida pero, al mismo tiempo, manifestaba un gran compromiso con las actividades de la ONG. Marcia estaba siempre dispuesta tanto a responder a nuestras demandas como a ayudar a las personas que aparecían. Trabajaba en la institución desde hacía ya algunos años, era un espacio en el que estaba muy involucrada, participando de una serie de experiencias tales como cursos de artesanía, reuniones con mujeres portadoras de VIH, acciones de asistencia y tareas de consejería a otras trabajadoras del sexo. Márcia fue muy generosa durante el trabajo de contacto con las otras profesionales del sexo, facilitándonos el acceso a estas trabajadoras, muchas de las cuales había conocido en “la batalla de las calles” (*na batalha das ruas*).

Con ella mantuve un contacto regular a lo largo de la investigación y, después de siete meses, ya conversábamos con cierta complicidad. Al retornar al campo para mi tesis de doctorado, después de casi tres años del término de la investigación inicial, reencontré a Márcia en otra posición.⁴

Ella había conquistado un lugar de mayor prestigio y, por varias razones, no sólo en función de la antigüedad dentro de la institución, había demostrado, a lo largo de los años, una gran capacidad de articulación política.

Márcia vive en una casa propia, la cual es visitada y comparte habitualmente por un gran amigo y compañero, Nunes, que la frecuenta casi diariamente. Nunes pasa más tiempo con Márcia que con sus familiares. El lazo que los une es bastante sólido. Muchas veces Márcia comentaba que esa situación era favorable para ella, ya que puede tener a alguien que cuide su casa cuando ella no está, considerando que no cree que el barrio donde vive sea seguro, un hecho que vincula al tráfico de drogas en el *Morro do Mocotó*,⁵ próximo al lugar donde vive. La comodidad se vincula a la mejora en la economía doméstica de tener a alguien con quien dividir los gastos de luz, agua y de almacén, además de ayudarla en cuestiones técnicas del hogar como por ejemplo la finalización de un muro que, en ocasión de la investigación de doctorado, todavía no había terminado de construir. En la descripción de los lazos que los unían, Márcia admitía que, a veces, le brindaba servicios sexuales a su amigo; pues, al final, él hacía uso regular de

las profesionales del sexo de la calle Conselheiro Mafra y pagaba por eso. Siendo ella una profesional, podría muy bien ofrecerle este servicio y recibir dinero también por él.

Con ella realicé once entrevistas, todas grabadas, adentro y afuera de la ONG GAPA. Visité también su antiguo local de trabajo, donde actuó como profesional por más de siete años. Como ya mencionamos, en ese momento el GAPA era un espacio importante de sociabilidad para Márcia.

Márcia nació en Lages, Estado de Santa Catarina, pero se mudó de niña con su familia de origen hacia la región metropolitana de Florianópolis, cuando el padre fue transferido para trabajar en la finalización de las carreteras que conectaban la capital al interior del estado. En la historia familiar, cuenta que su padre, instalado, viviendo con su mujer e hijos en una situación de vida razonable, se enamoró de una prostituta. El desenlace dramático del caso fue la separación de los padres. La madre, en el intento de sobrevivir, y siguiendo una práctica habitual en los sectores populares brasileros (Fonseca, 2006), terminó dejando a ella y a sus hermanos al cuidado de parientes, distribuyéndolos en diferentes casas en la ciudad de Lages y sus poblaciones vecinas.

A lo largo de su vida, Márcia se casó dos veces. Su primera unión ocurre luego de su retorno a la ciudad natal en Lages, tiempo después de la separación de sus padres. A los 18 años, a través de la red social de su hermano, conoce a su futuro marido que trabajaba como guardia municipal con quien tiene dos hijas. Luego, ya de vuelta en São José, próxima a Florianópolis, se casa por segunda vez con un cliente, con quien tendrá un hijo.

Según su relato, su primer suegra, “*macumbera conocida en Lages*”, sabía perfectamente del “ballet” de las mujeres, que es una especie de circulación de mujeres entre las casas de prostitución, incluso contribuía con su funcionamiento, pues recibía muchas visitas de propietarios de clubes nocturnos de prostitución que acudían a ella en busca del apoyo para sus actividades comerciales con “trabajos” para el aumento de la clientela de estos establecimientos.⁶ Involucrados en estas actividades, también estaban su marido y hermano, que participaban del llamado “ballet”. Esta circulación es necesaria en el mercado del sexo, teniendo en cuenta que las mujeres nuevas son moneda de cambio esencial para el mantenimiento de la buena frecuencia de esos locales. Mujeres nuevas y jóvenes son siempre

lis, donde habitualmente viven personas de baja renta.

6 En Brasil la expresión “macumbero” o “macumbera” se refiere a los practicantes de religiones de matriz afro. Asimismo, la noción de “trabajo”, al igual que en contextos de religiones afro o incluso del llamado catolicismo popular los sectores populares urbanos y campesinos de Argentina, se refiera a la hechicería.

más atractivas para los clientes. Por lo tanto, la rotación es una necesidad en la sobrevivencia de estas casas.

Casi sin querer Marcia es iniciada en este universo por pertenecer a una trama social cercana a estas prácticas, en donde descubre quienes y adonde necesitaban “mujer”, como funcionaba el negocio, quienes eran los dueños de las *boates* y donde estaban localizadas las casas. Así, de a poco, construye mentalmente una especie de cartografía de la prostitución en el estado de Santa Catarina. Inserta en una red social donde el trabajo de prostitución aparecía como una opción entre otras, decide ganar dinero a través de la prestación de servicios sexuales.

De esta manera, cuando Marcia se separa de su primer marido y abandona a sus hijas con su suegra en busca de su destino, ella se reconocía en este universo. Rápidamente comenzó a participar en una *boate* por invitación de la amante de su hermano. Ella es la figura femenina responsable de la iniciación de Márcia en las artes de la prostitución (cómo hacer, qué beber, cómo, cuánto y cuándo cobrar). Como ella misma afirma: “*yo no sabía nada, aprendí con ella*”. La figura femenina de la cuñada y el rendimiento de Márcia en la profesión son decisivos para su inserción en la red social del trabajo en el comercio sexual, además del aprendizaje con el cliente, sea en la *boate* (en términos de las reglas de decoro: las artes de seducción), sea en la habitación (en las artes del sexo mercantil).

Es importante señalar que, en el caso de Márcia y de la mayoría de mis interlocutoras, los aprendizajes de las artes del oficio involucran, directa o indirectamente, parientes por afinidad (cuñada, suegra) o por lazos de consanguinidad (hermana, hermano, madre o padre), aunque ellas atribuyan el saber-hacer de la prostitución a su experiencia cara a cara con sus primeros clientes: sus enseñanzas y demandas de prestación de servicios sexuales.

El primer “programa” de Márcia es relatado como lucrativo.⁷ Ella se levanta a la mañana desnuda y con mucho dinero bajo su almohada:

¡La primera vez no me acuerdo, porque estaba borracha, sé que él cogió conmigo porque yo estaba desnuda y con un montón de dinero bajo mi almohada!

La entrada de Márcia a la profesión revela, sin embargo, elecciones en el interior de un campo de posibilidades, en un proceso intenso de negociación de la realidad, involucrando el uso de drogas, bebi-

⁷ La expresión “programa” designa la unidad elemental de la actividad de la prostituta, funcionando como medida de su trabajo en las calles y de los lucros que recibe considerando ciertos contratos y acuerdos previos sobre la modalidad de prestaciones de servicios disponibles a sus clientes.

das, violencia, abusos y brutalidad. Es por donde orbitan los efectos nocivos de la “criminalización” del mundo de la prostitución y la ilusión aparente de la “plata fácil” en oposición al “trabajo pesado”. En su perspectiva el alcohol, el baile y la música eran componentes de las reglas sociales y de los códigos ético-morales que involucraban la adquisición de la competencia en las artes de la prostitución y en su lugar en la vida nocturna.

En este sentido, se puede observar en el relato biográfico de Márcia un esfuerzo para ajustar su antigua visión de mundo a las nuevas normas de comportamiento y conducta. Existe un pasaje del papel social de madre y esposa hacia el de prostituta que requiere de un proceso de conciliación en términos de sus códigos éticos y morales. Su trayectoria individual en el campo social del comercio sexual gana consistencia a partir de las opciones disponibles que su universo social le ofrece (Velho 1999), tanto en el mundo familiar como en el mundo del trabajo. En ese sentido, Marcia cuenta que:

Yo había escuchado hablar, una vez allá en Lages, que el propietario de una boate en la ciudad de São Francisco do Sul estaba en busca de mujeres para trabajo en su local. Mi suegra tenía muchos hijos, entonces había siempre mucha gente que sabía mucho. Yo paraba en la puerta. Había días en que hacía diez programas, quince programas. ¡Y yo paraba mucho en la puerta! En aquel tiempo yo era así... yo era joven, no tenía la experiencia que tengo hoy en día, ¿se entiende? Yo sé que hoy en día... En aquella época yo era una tonta, una boba, una torpe. ¿Es todo ilusión, no? Pero nosotras teníamos a los clientes, a los que eran asiduos que llegaban ahí.

Así Márcia relata, que un día, al salir de la primer *boate* donde trabajaba, va directamente para la estación de autobús, adonde compra un pasaje para la ciudad de São Francisco do Sul. Adonde el anonimato y la condición de extranjera le permitirían consolidar un proyecto de vida y de trabajo en el universo del sexo mercantil.

Aunque exista la posibilidad de que el trabajo de prostituta pueda aparecer como un mero “libertinaje” de la carne, lo que Márcia presenta en su narrativa biográfica es el aprendizaje cuidadoso de las reglas sociales que conforman el universo social de las prestadoras de servicios sexuales en casas de prostitución y *boates*. Poco a poco, ella fue aprendiendo todos los tipos de comportamiento apropiados.

dos, especificando algunas acciones como “correctas” y señalando otras como “equivocadas”.

Es en el nuevo local de trabajo que ella recibe el nombre de bautismo en la profesión –Márcia– que pasa a usar a lo largo de su carrera, y es usado en mi investigación por su pedido y con su consentimiento. Es importante destacar que se trata de un ritual de iniciación, de bautismo en la prostitución. Algo que ocurrió en el interior del círculo de mujeres que, en esa ocasión, trabajaban en la casa con la presencia de la figura masculina protectora del dueño de la *boate*, que al escoger su nombre, según cuenta, le dio un “baño de champán”.

En un tono romántico, revela los significados estratégicos de la muerte de la figura de la madre y de la esposa, y de su renacimiento en la figura de la prostituta, como hito fundamental para acomodar su trayectoria de vida en el interior de una profesión marcada por el estigma y por el prejuicio. El proceso de “cambiar de nombre” o tener un “nombre de batalla” (*nome de batalha*) reconcilia, en la misma y única persona, papeles sociales distintos: la profesión en el sexo mercantil, que transcurre en las áreas públicas, y sus actividades en el ámbito de la vida familiar. Se separan así, en tiempos y espacios diferenciados, dos aspectos de la persona, según códigos ético-morales que demarcan social y culturalmente fronteras simbólicas.

En su escala de valores, el nombre en clave “Márcia” le permite negociar consigo y con los otros su identidad social de prostituta, separándolo de su otro “yo” cuando se refiere a sí misma como madre, esposa o, con el pasar del tiempo, como abuela. El cambio de nombre aparece en el relato biográfico como una interesante táctica (De Certeau 2000) de negociación de los efectos morales de la práctica del sexo mercantil en otras esferas de su vida social. Para Márcia se trata de no contaminar las otras dimensiones de su vida, una forma de preservación de sí frente a la exposición que el desempeño de su carrera le exige.

A partir de la experiencia en São Francisco do Sul, se acumulan relatos de *boates* e historias. Se trata de un desarrollo coherente en el interior de un tiempo pensado que, poco a poco, va atribuyendo sentido a los diversos instantes de su experiencia profesional, una trayectoria de vida en “la batalla”. En ese sentido relata que:

Nosotras llegábamos, golpeábamos la puerta, ellos miraban a la mujer primero, si ella era bonita. Porque yo tengo 58 años, pero yo fui muy linda (dice riéndose), hoy estoy gorda,

pero en el pasado, yo tenía mi cuerpito, era bonita. Entonces ellos miraban. En el caso nuestro, la mujer bebe, la mujer es la que tiene que beber, beber bastante, para que dé bastante dinero para la casa. Entonces me quede en São Francisco del Sur, unos tres años.

La rutina de trabajo en la profesión involucraba no sólo el turno de la noche, en referencia a la atención del cliente, sino que aumentaba durante el día, con la realización de los servicios de mantenimiento y limpieza de la casa de prostitución, servicios domésticos que las “mujeres de programa” tenían que realizar. Un trabajo cuya ejecución es controlado con rigor, lo que revela una jerarquía en el desarrollo de las funciones y de los papeles entre las mujeres que allí trabajaban.⁸

Márcia se retiró de la prostitución dos veces. La primera vez cuando se casó con un cliente, con quien tuvo a su tercer hijo. La segunda vez, cuando se convirtió en amante del propietario del club nocturno. Ella alega razones afectivas para su alejamiento⁹ de la profesión, confirmando lo que Gaspar (1985) señala en sus estudios sobre las llamadas “*garotas de programa*”. El alejamiento de una de estas mujeres de su ambiente de trabajo transcurre, principalmente, en base a los ingresos de su compañero, y de la posibilidad de mantener a la pareja y a la prole. El alejamiento de la profesión, sin embargo, no ahuyenta la carga simbólica asignada a la antigua profesión, registrada en los cuerpos de esas mujeres por el imaginario masculino de una sociedad patriarcal.

Pero, independientemente de la carga simbólica, la profesión tiene sus ventajas, según narra Márcia y muchas de las interlocutoras, pues la remuneración de las actividades en el comercio, como secretaria o como empleada doméstica en casas de familia, es inferior a la remuneración que producen en un mes sólo con sus “programas”.

En determinados pasajes de su narrativa biográfica, Márcia alude innumerables veces a los sueños del amor cortés, sensible y atormentado. Nutre así la idea del casamiento con el “hombre perfecto”, que la hará revertir, finalmente, la carga simbólica negativa asociada a su destino de pecado. Un hombre al cual le podrá, finalmente, dedicar su vida, resolviendo los dilemas de los prejuicios sociales que la atormentan.

En los últimos años de su carrera en *boates*, el descubrimiento de su condición de portadora de SIDA trae alteraciones radicales a su pro-

8 Es importante apuntar algunos rasgos referentes al modo en que se construye la jerarquía en las *boates* que tuve ocasión de conocer. Durante mi trabajo de investigación pude observar cómo se organiza la jerarquía conforme al género del propietario. Cuando el propietario es hombre, encontramos a la “gerente”, una figura que se ocupa de comandar a las profesionales del sexo que actúan en el establecimiento (volveremos a hablar de esta figura más adelante). Cuando el propietario es mujer, además de ocuparse de toda la organización de la *boate*, también se ocupa de las profesionales del sexo. En este último caso, la propietaria también es conocida como “*cafetina*”.

9 El abandono del trabajo de prestación de servicios sexuales se encuentra anclado a una “red de razones simbólicas y materiales”, que dificultan la sustitución de este oficio por otro (Gaspar 1985). Una de estas razones son las representaciones simbólicas asociadas a la figura de la prostituta como mujer contaminada por su pasado en la profesión. El ingreso al casamiento se hace “por la puerta del fondo”, una vez que su polución moral está grabada en su piel, internalizada en su carne, alejándola de las virtudes matrimoniales (la figura de la doncella, de la castidad).

yecto de vida. Momento en el que se aleja de su local de trabajo y “cae en la calle” para después retomar el curso de su trayectoria en una ONG.

El aprendizaje de una carrera

¹⁰ Las interlocutoras con las cuales tuve contacto en la región central de la ciudad de Florianópolis son: Nádia 53 años y 14 de prostitución; Denise 28 años de edad y 9 de prostitución; Ivone 42 años y 20 de prostitución; Raquel 42 años y 15 de prostitución; Betina 40 años y 3 meses de prostitución; Zeila 42 años y 7 de prostitución.

¹¹ En la *boate* la figura de la gerente (que no analizaré en este artículo) es una clave explicativa para pensar este espacio, pues son ellas las que determinan las reglas (horarios, bebidas, uso de preservativos, exámenes periódicos y los precios de los encuentros).

La carrera de Márcia fue construida en los límites de las *boates* y bares, esa trayectoria la diferencia de otras informantes,¹⁰ que aprendieron a “batallar” de manera cotidiana en las calles, donde el orden se establece de otra manera. Cada ámbito, la calle y la *boate*, posee sus respectivas reglas, que ordenan diferencialmente el espacio público y privado.¹¹ Como integrantes en la aventura de su profesión en una metrópolis moderna, tanto Marcia como las otras informantes compartían un mismo oficio y, más allá de su participación en organizaciones sociales y políticas que buscan dar apoyo y contención a las personas que desarrollan esta actividad, de manera espontánea, ellas crean redes de solidaridad femenina que tejen entre sí de manera cotidiana, para el mutuo acompañamiento en una actividad que muchas veces es vista de manera hostil por los otros habitantes de la ciudad.

En el espacio de las calle se refleja una lógica diversa de la práctica de la profesión, involucrando mujeres con edad entre 27 y 55 años, la mayoría oriundas de ciudades del interior del estado de Santa Catarina. Actúan en una modalidad de trabajo nómada, en las veredas y plazas, enfrentando las circunstancias climáticas de las estaciones, de la libre concurrencia de clientes y compartiendo diferentes grados de carencias, algunas con niveles altos de pobreza.

Gran parte de estas mujeres que eran activas en el ramo de la prostitución, con hijos y/o nietos para mantener, cuotas para pagar e historias de ex-maridos violentos soñaban con un casamiento o al menos un hombre –un viejo–¹² que las sacara de las calles. Otras, sin embargo, afirmaban no necesitarlos.

¹² Respecto al lugar del cliente, la figura del “viejo” no representa simplemente un cliente que paga por el servicio prestado sino aquel que puede permitirle, por el momento en que se encuentra de su ciclo de vida (estabilidad de empleo, jubilación, etcétera), disfrutar de ciertos beneficios a cambio de ventajas para su carrera de prostituta (Fonseca, 1996).

Entre las trabajadoras de la calle me sorprendía oír respuestas con rechazo al trabajo en las *boates*. Argumentaban orgullo de la libertad con que disponían de su tiempo, de su cuerpo y, principalmente, de su dinero. Orgullo por no someterse a un rufián, o mismo a un gerente o a una gerente, pues eran dueñas de su propio horario y los días trabajados, además de la gran ventaja de poder elegir a sus clientes.

Las calles del centro de la ciudad son su lugar de trabajo, espacio de encuentro de las negociaciones cotidianas y del ejercicio de una profesión con la cual se mantenían a sí mismas y a sus hijos. De ese modo el centro de la ciudad es aquí señalado como un punto común, un espacio donde el ejercicio del anonimato les permite crear y ejecutar una multiplicidad de maniobras en el ejercicio de su actividad profesional. En este mismo sentido, el centro de la ciudad se me revelaba como un territorio dividido por mapas de orientación distintos, dependiendo de como me era permitido entrar en las redes de comercio sexual de mis informantes.¹³ Lentamente, me fui dando cuenta de la presencia de diferencias en el ritmo de la vida urbana y en la creación de las formas de ocupación de los espacios por las prostitutas de la calle, diferente de las que actuaban en el espacio de la *boate*.

13 Sobre redes véase Cavilha (2011).

Puntualmente, en lo referente a las diferencias entre el espacio público y el privado del mundo del trabajo y comercio sexual, en el escenario de las *boates* nace y crece una figura femenina de poder contratada por el propietario: la gerente. Una mujer que, en principio, no se prostituye, lo que no significa que ya no lo haya hecho.¹⁴ La gerente está allí para atender, entre otras funciones, las relaciones con la policía y la alta rotatividad de profesionales, conservando así, la buena frecuencia masculina en “la casa”. Mientras, en las calles existe otro tipo de figura femenina y con poder: la “dueña del punto”. Esta alcanza este status, entre otras habilidades, por su antigüedad y, generalmente, porque posee una clientela fija.¹⁵ Cabe a ella el establecimiento de la demarcación y de la defensa de su lugar, muchas veces protegido y guardado, a partir de una experiencia de conflictos con algunas colegas de profesión, con policías, etcétera.

14 Márcia ocupó esta posición en un momento de su carrera cuando se retiró de la prostitución y tuvo un romance con el propietario de la *boate*.

15 La expresión “punto” designa la unidad mínima territorial en un área pública donde la o el profesional del sexo ejerce su trabajo.

Se trata de mujeres “de la vida”, mujeres públicas con mucho mundo y experimentadas en las calles. Mujeres que sabían qué programa evitar para no ser estafadas o, también, cuando arriesgar y exigir “algún servicio más” que no hubiere sido acordado inicialmente. En este contexto, la ciudad de Florianópolis es narrada por mis informantes como una experiencia corporal o “carnal” singular, un espacio urbano que se presenta marcado por el ritmo de los procesos dinámicos que envolvieron la formación de una carrera en la prostitución, desde las astucias en manejar el aspecto clandestino de la prestación de sus servicios hasta las tácticas empleadas por ellas para su consolidación como “mujeres públicas” en detrimento de una carrera en las *boates*.

Los aprendizajes del “batallar en la calle”, la incorporación de los diversos saberes sobre el comercio del sexo, se presentan a través de los modos en que ellas relatan las formas de expresión de la figura de la prostituta: formas de caminar, vestirse, seducir, conversar, sonreír, entre otras, que incluyen el uso de ciertos accesorios o complementos en el ejercicio de la técnica corporal de su oficio (una cola de caballo postizo, una bota de tacos altos, etcétera).

También en el relato sobre sus carreras profesionales (la *boate* o en la calle) hay referencias a los “buenos tiempos” de la prostitución, una expresión nativa que viene asociada a los excesos vividos o a los excedentes obtenidos en el ejercicio de la profesión: bastante dinero, clientela, mucha diversión, fiestas; y, especialmente, la sensación de sentirse “deseadas”. Pero estos “buenos tiempos” de una carrera de prestación de servicios sexuales no se traducen, en la mayoría de los casos, en una futura jubilación. Si, por un lado, la inversión en una trayectoria individual en la carrera de prostituta, proyectada en la juventud, permitía una transgresión de los orígenes socio-económicos de mis informantes, por otro, el cambio de su condición social se revelaba efímero, cuando es visto bajo la perspectiva de la profesión a lo largo de su curso de vida.

Es importante señalar que el universo de investigación aquí retratado se caracteriza porque mis informantes, en su mayoría, son oriundas de ciudades de pequeño y medio porte, ubicadas cerca o lejos de Florianópolis, la capital catarinense. En sus procesos migratorios, que resultaron en la elección de la capital del Estado como lugar de trabajo, terminaron ubicando sus lugares de vivienda en las periferias de la región metropolitana,¹⁶ aún cuando estas mujeres encuentran su modo de ganar el pan (*seu ganha-pão*) en la región central de la ciudad. En otros términos, son mujeres “de afuera” y “de la periferia” que en su modo de ocupar y participar de la vida urbana que se desarrolla en la región central de una metrópolis, pueden ser comparables a muchas otras categorías de trabajadores urbanos: empleados de comercio, bancarios, minoristas, ambulantes, etcétera.

De este modo la prostitución femenina de calle puede ser entendida como una categoría de trabajo que usa, para el ejercicio de su actividad, el espacio urbano de las grandes ciudades, así como los cartoneros, los lustrabotas y los vendedores ambulantes. Todas esas profesiones, en el ejercicio de su actividad, ocupan las calles, las esquinas, las plazas, las salidas del subte, de autobús, de los trenes, de

16 Por ejemplo ciudades cerca de Florianópolis como: *Santo Amaro, São José, Palhoça* y algunos barrios más distantes, localizados al norte de la isla como *Rio Vermelho*.

las puertas de iglesias, de los restaurantes; en fin, circulan por la ciudad ofreciendo sus servicios y/o productos. Se trata de actividades que obtienen el carácter de profesión íntimamente vinculadas al espacio y al ritmo de las grandes metrópolis (Park 1976).

Hay un contraste entre las formas de trabajo regulares, reglamentadas por la cultura occidental contemporánea (que orientan las relaciones productivas y de consumo en los grandes centros urbanos), y el espacios vivido por la prostitución en las calles, donde se genera un tipo específico de comunidad de sentimientos que agrupan a las profesionales del sexo. Allí, en propio el corazón del consumo de la ciudad de Florianópolis, se establecen de un modo singular redes de solidaridad, que se consolidan como un fenómeno de apoyo y seguridad frente al riesgo que la vida profesional ofrece a estas mujeres.

El ejercicio de la prestación de servicios sexuales en espacios públicos, cerrados o abiertos, a lo largo de la carrera en las calles de la ciudad, obliga a que estas “profesionales” consigan su clientela entre los frequentadores de tales lugares. Eso les exige el aprendizaje de algunas tácticas de ocupación territorial, las cuales envuelven la competencia, tanto con otras categorías de trabajadores que actúan en el sector, como incluso con otros sectores que hacen efectivo sus sustento en los espacios públicos.

Aunque se tengan en consideración el papel de los “intermediarios” (rufianes, dueños de *boates*, etcétera) y la extrema diferenciación de los productos ofrecidos por el comercio sexual, se puede afirmar que lo que esta forma de trabajo tiene en común con las otras “no convencionales” es el hecho de que ellas son mucho más casuales que otras profesiones urbanas, que disfrutan el status del trabajo regular y formal.

En el ejercicio de la profesión, la carrera de prostituta pone a las mujeres en el desafío de la construcción de espacios de “batalla”, teniendo en vista la conquista de una clientela, lo que resulta de su adhesión a una red de prostitución que tiene sus memorias referidas a ciertos estilos de prestación de servicios sexuales en determinados lugares y trayectos en el contexto de las calles de la ciudad.

Las distinciones en las formas en que transcurre el comercio sexual son significativas cuando se observa que muchas prostitutas evalúan las condiciones de su trabajo en las calles. En la práctica de la profesión, ellas establecen divisiones ético-morales entre los lugares peli-

grosos y los seguros, en relación a los turnos del día y de la noche, entre sus residentes y hábitos con sus ritmos de ocupación. En términos de Georg Simmel (1976) podría pensarse que la figura del “aventurero” se mezcla con la figura del *blasé*, en tanto que en la práctica de la seducción, la carrera de prostituta le enseña a la “mujer pública” la maestría de unir en sus acciones cotidianas el cálculo racional del riesgo que su profesión le exige. Según Norbert Elias, en el interior de la sociedad occidental moderna, todo individuo tiene “cierto margen de apreciación en su poder de decisión” (Elias 1998:19), eso es algo que pude verificar en esta entrevista con Denise, una mujer de 28 años, y 9 en la profesión, que trabaja en la calle Conselheiro Mafra en Florianópolis:

J: ¿Cómo es estar aquí en la calle? La semana pasada me dijiste que la calle acaba con las personas. ¿Cómo es estar en la calle, al sol, en la lluvia, con polvo, con el ruido...?

D: Es eso ¿no?... no hay día. Sol, calle, se pasa frío... Hay que quedarse aquí ¿no? Entonces esto termina acabando con nosotras también. Nosotras nos quedamos aquí... estamos con uno... estamos con otro... hay riesgo, quiero decir... nosotras corremos el riesgo de agarrarnos una enfermedad. Puede explotar un condón, que el hombre tenga una enfermedad... A veces nosotras sentimos dolor en el útero, en las partes de abajo... todo eso, ¿no?, eso es un riesgo.

J: ¿Vos sufriste algún tipo de violencia aquí en la calle?

D: ¿Así que... de hombre? ¿Así? No...

J: ¿Pero vos te cuidas? ¿Cómo haces?

D: Sí, nosotras vamos al ginecólogo, nos hacemos el preventivo... Mira... a veces la mujer tiene alguna infección... toma un remedio... creo que eso sucede porque... un hombre tiene el miembro grande, otro hombre tiene el miembro pequeño. Es así la cosa ¿no? Nosotras tenemos muchas citas y cuando llega el final del día, duele, duele todo. Entonces eso es lo que acaba con la mujer, con el cuerpo de la mujer. El cansancio también. Entonces llegamos aquí, a la mañana temprano, y cuando llega esta hora. ¡Mira...! Hoy es un día... yo llegué a las nueve, sabrá Dios como va a ser de ahora en adelante si no consigo... voy a tener que pedir un pasaje prestado, alguna cosa para irme. Entonces todo esto es un riesgo que se tiene que correr ¿no? También hay que estar en casa, hay un montón de cosas que hacer..., venimos para acá y perdemos un día ¿Ves? Y un día perdido no tiene vuelta ¿no? Es una ilusión. ¡A veces nos quedamos una semana, hasta dos sin

ganar!! Los otros todavía creen que es fácil, que es vida fácil, que es sólo llegar aquí y que sobra el dinero...

El caso singular del aprendizaje de los secretos de la profesión de prostituta, y del riesgo calculado en el ejercicio de la prestación de sus servicios, son más agudos para las profesionales que no disponen de una vivienda fija, donde el trabajo que envuelve el comercio sexual es mediado por la búsqueda de un lugar para pasar la noche. Generalmente, ese grupo poblacional circula por determinadas regiones de la ciudad, muchas veces llevando bolsas de plástico en las que guardan sus pertenencias (entre ellas, ropas y algunos pocos productos de higiene). El cliente y el “programa” en ese caso representan, además del pago por sus servicios sexuales, la posibilidad de un lugar para abrigarse, comer y recomponer su cuerpo para volver a la faena laboral.

Por un lado este estilo de “batallar en la calle” representa una transgresión de los fundamentos morales paradigmáticos de la figura femenina de la madre de familia, dueña de casa asociada al espacio doméstico, a los hijos y al marido. Por otro, esta forma de batallar en las calles, las reinventa en el interior de las propias relaciones prostitutas-clientes, atribuyéndoles otra red de significados. En las visiones de mundo que comportan este estilo de comercio sexual, las cuestiones de honor ubican a la figura masculina del cliente en un lugar estratégico en relación a las prostitutas, que tienen su vivienda separada del local de trabajo.

Esto es así en tanto que la ciudad ha permitido, en el caso de algunas de mis informantes, un deslizamiento entre una serie de papeles sociales diferenciados: el de la prostituta, de la amiga, de la amante y de la madre de familia. Papeles todos que suponen el cruce de distintas fronteras simbólicas, y permiten reflexionar sobre las diferentes legitimidades de esa actividad.

Las 15 informantes con las que interactué durante esta investigación presentaban una trayectoria social marcada por procesos de exclusión y estigmatización al interior de sus familias y ciudades de origen. Incluso algunas vivieron fuertes experiencias de abuso sexual y violencia doméstica. Un hecho que se destaca en las narrativas biográficas de estas mujeres viudas, separadas o fugadas de maridos violentos, es que el desplazamiento hacia la capital, lejos de los ojos, oídos y lengua e los vecinos, les permitía desempeñar con mayor

holgura ciertos papeles sociales, como el de madre o abuela, ocupando algunas de ellas incluso la condición de “principal sostén de la familia”.

De manera diferente a ciertos atributos que es posible concederles a las profesionales del sexo en el imaginario occidental, estas mujeres, en realidad, son señoras, amas de casa y vecinas atentas. Mujeres que acostumbran cocinar para sus hijos y nietos, que van a la misa de los domingos; creyentes fieles que bautizan a sus hijos y nietos, que celebran todas las festividades del calendario religioso católico (Pascua, Navidad, etc.) y la agenda de conmemoraciones profanas del carnaval, además del día de la madre y del niño, entre otros.

Como trabajo y profesión, su actuación en el comercio sexual les permitió construir sus casas, sostener y educar a sus hijos y nietos, adquirir los bienes de consumo que dan a su vida doméstica y familiar confort y estabilidad.

La prostitución y sus tesis

Resulta interesante reflexionar sobre el tema de las representaciones de la prestación de servicios sexuales en las calles y las *boates* de la ciudad moderna, más allá de los saberes y discursos psicologizados que presentan a la figura de la prostituta como víctima del dominio masculino, aberración moral o personaje clandestino, atribuyéndole al dinero de la prostitución una marca de esterilidad (tal cual al acto sexual que de ella deriva en relación a las cuestiones del capital), del valor añadido, del lucro y de la acumulación.

A partir de ese ángulo, destacamos el contenido moral que orienta las relaciones que la ideología del progreso y/o la ideología productivista mantienen con las ganancias y los dividendos generados por el comercio sexual -clasificado como un acto ilegal (proxenetismo). La prostitución es vista, generalmente, como una práctica que contiene elementos contaminadores de las reglas morales del proceso productivo ideal.¹⁷

El tiempo del trabajo de una profesional del sexo no puede ser pensando en el ritmo de tiempo pensado para una fábrica. El tiempo de la actividad de una prostituta que “batalla en las calles” y/o “en las *boates*” ocurre a partir de otra lógica. Especialmente en función de

¹⁷ En principio, para la ley brasileña la prostitución no es un crimen, pues se entiende que cada persona es dueña de su cuerpo y puede usarlo como quiera. Pero, el código penal, en sus artículos 228, 229 y 230, establece que sí hay un crimen en los casos que describimos a continuación. El artículo 228 considera que el “favorecimiento” de la prostitución u otra forma de explotación sexual es un acto criminal. El artículo 229, considera que es un delito “mantener, por cuenta propia o de un tercero, un establecimiento en que ocurra explotación sexual, haya, o no, fines de lucro o mediación directa del propietario o gerente”. Y, finalmente, el artículo 230 considera que: “el rufianismo o proxenetismo atestigua que es crimen vivir a costas de prostitutas, o inducir u obligar a alguien a esta actividad”. En estos casos, las penas pueden ir de uno a ocho años de reclusión.

que el tiempo de su actividad es ordenado, por ejemplo, en el ritmo de los ambientes sociales y naturales que transcurren en el universo de la calle (el día, la noche, la lluvia, el sol, el frío, el viento, así como los feriados y las fiestas colectivas), generalmente sujeto a imprevistos y a una racionalidad no instrumental.

Además de estos hechos asociados al ambiente de trabajo, el ejercicio de la profesión tiene al cuerpo como sede de su realización, como herramienta de trabajo. Por supuesto, este atributo no es exclusivo de las trabajadoras sexuales: tanto la prostituta como el obrero, tienen el cuerpo como su único instrumento de trabajo. Pero en el caso de ellas se trata de un cuerpo cuyo trabajo se representa a partir del “placer” o, en los términos de Néstor Perlongher (1987), del “deseo”. Si, por ejemplo, en el trabajo del obrero el cuerpo se traduce en el valor del tiempo que él emplea para producir un producto, alienándose en una forma de producción que descarta el placer; en el sexo mercantil el valor-trabajo se ubica en el cuerpo que debe producir placer y gozo.

La ciudad moderna es, de acuerdo con la Escuela de Chicago, un lugar que atiende las más variadas demandas y expectativas de trabajo, con su característica urbano-industrial reconocida por la alta división y especialización del trabajo y de sus formas de producción. Según Robert Park (1967: 41) en la ciudad “cualquier vocación, hasta la de mendigo, tiende a asumir el carácter de profesión”. Sin embargo, para Park, lo que hace de una vocación una profesión, en los términos de una carrera, es la presencia de la disciplina y de las asociaciones que reúnen los profesionales en el sentido de promover no solo su especialización, sino también la racionalización de su ocupación, que se traduce en el dominio de una técnica consciente y específica.

En una línea de reflexión distinta, pero complementaria a lo que intento aquí destacar, Max Weber (1976) y Georg Simmel (1988) señalaron, cada uno a su manera, las relaciones entre la ciudad moderna, el mercado y el dinero, ayudando a comprender que cuando la esfera del trabajo rentado envuelve el comercio sexual, y este se encuentra asociado a la fuerte carga simbólica que el valor económico asume en los intercambios sociales y afectivos, reviste a esta profesión de un valor monetario. Por lo tanto la prostitución puede ser pensada como un fenómeno urbano-industrial, referido no solo a la alta división social del trabajo, sino también a la organización económica de la ciudad, revelándola como expresión singular de la misma.

Así, se reconoce cada vez más que la prostitución, como forma de juego social característico del fenómeno urbano, viene transfigurándose a lo largo de las diferentes formas dominantes que adquieren las sexualidades occidentales hecho que no puede ser abordado de forma reductora.

Por ejemplo, la expresión “cliente”, que fue empleada en varias ocasiones de mi estadía en campo por mis informantes, puede ser reveladora de la importancia de atribuirle al sexo practicado por ellas una característica de relación de producción en el interior de un mercado de bienes y consumo en el cual actúan como profesionales haciendo mucho más compleja la idea unívoca de la mercancía. Como se puede observar en las expresiones: “*Estoy esperando un cliente...*” (Nadia); “*Mi cliente no vino, tengo algunos clientes fijos*” (Denise); o también: “*El movimiento está flojo, todavía es mitad de mes. A principio de mes el movimiento es siempre mayor!*” (Denise); “*Hoy está muy mal, todavía no hice nada, ningún cliente*” (Ivone).

Para poder entender que la prostitución es un trabajo en el sentido moderno, es necesario señalar la variedad de servicios sexuales ofrecidos. Adriana Piscitelli (2005) llama la atención, a partir del análisis de Laura Agustín (2005), sobre el uso del término prostitución:

La lista es inmensa, abarcando los desempeñados en prostíbulos, clubes nocturnos, saunas, *boates*, líneas telefónicas eróticas, sexo virtual a través de Internet, casas de masaje, servicios de acompañantes, agencias matrimoniales, hoteles, moteles, cines y revistas pornográficas, películas y videos, servicios de dominación/sumisión/sadomasoquismo, prostitución en la calle.

De este modo, considera que el término prostitución no da cuenta de la diversidad y puede ocultar la noción de mercado que existe en esta búsqueda por servicios sexuales.

La expresión sexo mercantil refiere aquí a los lazos que la actividad sexual de la prostituta tiene con la lógica de mercado, lo que implica considerar la actividad sexual como un servicio prestado a cambio de un valor financiero. En el caso de la prostitución y de su diversidad de prácticas de sexo mercantil, se trata de un universo de trabajo en el que se mezcla el dinero y el placer.

En los términos empleados por mis informantes se trata más que de una vocación o destino, sino de una profesión: “*¡Soy una profesional!*” Una afirmación que generalmente era acompañada del relato

de sus horarios de trabajo, los días de franco, el valor cobrado por los servicios prestados, las condiciones de su realización, además de las exigencias con respecto a las reglas y el lugar donde desempeñan sus funciones, insertando sus actividades en el lugar de una ocupación en la ciudad donde trabajaban.

En el ámbito de los movimientos sociales y de sus proyectos para el comercio sexual, en las últimas décadas se observa en el espacio brasileño una historia de conquistas, que camina al lado de una emancipación política y de garantía de los derechos civiles por parte de los prestadores de servicios sexuales. Una conquista declarada es la visibilidad de la categoría “profesional” propuesta por la Red Brasileña de Prostitutas, creada en 1987. Para esta red, como para otros militantes, esta categoría refiere a un lugar social que tiene que ver con una serie de saberes propios de las trabajadoras sexuales, que no desarrollan una tarea amateur, sino “profesional”.¹⁸ Sostienen, a su vez, el argumento de que los integrantes de esta categoría forman un grupo de trabajadores con derechos iguales a los disfrutados por otras categorías profesionales.

Es importante ubicar la discusión acerca del intento de legitimación de la profesión de las trabajadoras del sexo que circundan los límites de las ciudades en el Brasil contemporáneo, discusiones que ocurren en el ámbito de las ONG de las cuales algunas de mis informantes, especialmente Márcia, son parte.

En la investigación que realicé, al lado de las ONG GAPA y *Estrela Guia*,¹⁹ observé que muchos estudios apuntan a mostrar la relación directa de los profesionales de las ONG con las luchas y acciones políticas promovidas por sindicatos y/o partidos políticos del izquierda en la época de la dictadura brasileña durante los años 70 focalizándose en la defensa de los derechos humanos y de los derechos civiles. Posteriormente, las ONG se enraizaron en programas de combate y prevención del VIH, a partir del reconocimiento de los problemas que la epidemia del virus desencadenaba en las grandes metrópolis del país y del mundo

Aquí nos interesa mostrar cómo, a partir de las ONG, toda una militancia reúne a los profesionales del sexo, técnicos y especialistas alrededor de una acción reguladora del comercio sexual. Este hecho ya está previsto en la Clasificación Brasileña de Ocupaciones (CBO)²⁰ que da cuenta de un proceso de visibilización en la medida en que existe la inclusión de la actividad de la profesional del sexo.

18 En una rápida enumeración de los movimientos en la escala del tiempo debemos mencionar que en 1987 fue creada la Red Brasileña de Prostitutas, que busca el reconocimiento de la profesión. En 2002 se tiene la actuación de un exponente público, el Ministerio de la Salud, que en una asociación con la Red Brasileña de Prostitutas lanza una campaña y finalmente adopta la nomenclatura de “Profesional del Sexo” con el slogan: “isin vergüenza niña tú tienes profesión!” que incluía un prendedor, una agenda y adhesivos.

19 Ya hemos explicado las características de las ONG GAPA y *Estrela Guia* en las notas al pie 2 y 5.

20 Establecida por un decreto ministerial n° 397, de 9 de octubre de 2002. La CBO tiene por finalidad la identificación de las ocupaciones en el mercado de trabajo, para fines clasificatorios junto a los registros administrativos y domiciliarios. Los efectos de uniformización pretendida por la CBO son de orden administrativo y no se extienden a las relaciones de trabajo. La reglamentación de la profesión, diferente de la CBO, es realizada por medio de ley, cuya apreciación es hecha por el Congreso Nacional, por medio de sus Diputados y Senadores, y llevada a sanción del Presidente de la República.

Así, en la CBO, el ítem “Informe Catálogo de Actividades”, se ofrece una especie de cartilla de la buena prostituta, algo que puede ser descripto como una suerte de manual de la práctica de la comercialización del sexo, con especificaciones que van desde “buscar programa” y “minimizar las vulnerabilidades” a “atender y acompañar a los clientes” hasta la acción de “promover la organización de la categoría”, como se verifica abajo:

Código 5198-05 – Profesional del sexo: chica de programa, chico de programa, meretriz, mesalina, prostituto, mujer de la vida, prostituta, trabajador del sexo

Descripción Sumaria – Buscan programas sexuales, atienden y acompañan clientes, participan en acciones educativas en el campo de la sexualidad. Las actividades son ejercidas siguiendo normas y procedimientos que minimizan la vulnerabilidad de la profesión.

Condiciones generales de ejercicio – Trabajan por cuenta propia, en locales diversos y horarios irregulares. En el ejercicio de algunas de las actividades pueden estar expuestos a la intemperie y a la discriminación social. Todavía hay riesgos de contagios de enfermedades de transmisión sexual y maltrato, violencia callejera y muerte.

Formación y experiencia – Para el ejercicio profesional se requiere que los trabajadores participen de talleres sobre sexo seguro, el acceso a la profesión está restringido a los mayores de dieciocho años; la escolaridad media está en la franja del cuarto al séptimo grado de la primaria.

Competencias Personales – 1. Demostrar capacidad de persuasión; 2. Demostrar capacidad de comunicación; 3. Demostrar capacidad de realizar fantasías sexuales; 4. Demostrar paciencia; 5. Planear el futuro; 6. Demostrar solidaridad con los colegas de la profesión; 7. Demostrar capacidad de escuchar; 8. Demostrar capacidad lúdica; 9. Demostrar sensualidad; 10. Reconocer el potencial del cliente; 11. Cuidar la higiene personal; 12. Mantener sigilo profesional.

Recursos de Trabajo – Vestimenta de trabajo; condón, tarjetas de visita; Documentos de identificación; Gel a base de

agua; Papel higiénico; paños humedecidos; Accesorios; Maquillaje; Alcohol; Celular; Agenda.

Fuente: www.mteco.gov.br

En ese contexto, es posible afirmar que el “brazo” del Estado llega de cierta forma hasta estas mujeres. Por esa constatación se puede ver en esta tabla un protocolo de competencias para el buen desempeño de una actividad profesional. De forma casi imperativa, se describe el perfil de la categoría profesional: lo que “la prostituta debe hacer”.

Se trata de una ética con base en normas y valores comunes a las profesionales y que traduce la atención de una demanda creciente: que las profesionales del sexo alcancen la condición de una categoría profesional, en lo que refiere a las premisas de autonomía, de la libertad y, especialmente, de la responsabilidad de aquellos que prestan servicios en el comercio sexual, en donde los “accidentes de trabajo” deben ser evitados, como salió al aire en la campaña del Ministerio de la Salud en el año 2002.

Las ONG participan, así, en acciones que buscan reglamentar la práctica de la prostitución, lo que implica “des-estigmatizar” las prácticas de comercio sexual en una especie de exorcismo moderno. Al encuadrar la actividad de prostitución las concepciones cotidianas de trabajo de las metrópolis contemporáneas, esas instituciones, su cuerpo de técnicos y especialistas pretenden crear mecanismos de emancipación de los profesionales del sexo y garantizar sus derechos e intereses. Un hecho que, al mismo tiempo, les permitiría negociar, en igualdad de condiciones, cualquier decisión con respecto a sus actividades de prestación de servicio.

Este es un ideario que presupone la realización de la práctica del comercio sexual en el ámbito de relaciones simétricas, lo que significa decir: libres, abiertas y democráticas. Supone a la prostitución como el resultado del establecimiento de reglas claras, acordadas por consenso explícito entre el profesional del sexo y su cliente. Este comercio sería, entonces, el producto de una “negociación” entre las partes y la responsabilidad moral de la calidad y seguridad de los servicios prestados quedaría a cargo del profesional que los brinda.

La formulación y aplicación de una política de salud pública promovida por recursos nacionales e internacionales en los años 90 del siglo pasado hizo que los profesionales de las ONG se empeñaran en una misión de modernización de la antigua figura de la prostituta, alzada en tiempos modernos a la figura respetable de un trabajador responsable ética y moralmente por una conducta sexual “competente”, sin riesgos, tanto para sí cuanto para sus compañeros o clientes.

En este sentido, las acciones e intervenciones de los profesionales en las ONG y la participación de las profesionales del sexo en el interior de las instituciones, sujetos oriundos de culturas y ámbitos distintos, acaba desmontando las etiquetas asociadas a determinadas prácticas sexuales consideradas como *outsiders*.²¹ Y como en un grito de alerta a estos atributos indicadores de etiquetas y estigmas, muchos profesionales de las ONG y profesionales del sexo, especialmente las mujeres involucradas en la actividad de la prostitución, se articularon para discutir a una visión reductora del problema.

Las cuestiones axiológicas (honor, familia, vergüenza), tradicionalmente involucrados en el tema de la prostitución en el interior de una sociedad patriarcal, pasan a ser pensadas desde el universo de las prácticas concretas de las profesionales del sexo y de sus experiencias en el comercio sexual, principalmente, aquellas que tienen sus destinos trazados en las grandes metrópolis.

Y, finalmente, la trayectoria de Márcia aquí presenta una re-definición de las prácticas sexuales de este comercio: “*¡Antiguamente era puta, era vagabunda... Hoy es profesional del sexo!*”

21 Permanecía, sin embargo, la idea del riesgo, concepto cuyo uso ya no estaba más restringido a un grupo o categoría específico, porque se reconocía, cada vez más, que el contagio del SIDA atravesaba grupos sociales, etarios, generacionales y de género diversificados. Se fue utilizando, entonces, progresivamente, la noción de “comportamiento de riesgo” o de “comportamiento sexual de riesgo”, lo que muestra cómo el tono sanitario del discurso de las prácticas sexuales, finalmente, sale a la luz (Bozon 2004).

Bibliografía

- Bozon, M. 2004. *Sociologia da Sexualidade*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Cavilha, J. 2010. “Dos desregramentos da carne: um estudo antropológico sobre itinerários urbanos, territorialidades, saberes e fazeres de profissionais do sexo em Florianópolis/SC”. *Tese de Doutorado em Antropologia Social*, Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Brasil.
- _____. 2011. “Lugares, fluxos e itinerários no comércio sexual de e na rua: redes sociais na cidade de Florianópolis (SC)”. *Revista Iluminuras*. Vol. 12 (27).
- De Certeau, M. 1994. “Andando na Cidade”. *Revista do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional*.
- _____. 2000. *A Invenção do cotidiano: artes de fazer*. Petrópolis: Vozes.
- Deschamps, C. 2006. *Le Sexe et l'Argente des Trottoir*. Paris: Hachette Littératures.
- Eckert, C y Rocha, A. L. Carvalho. 2005. *O Tempo e a Cidade*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Elias, N. 1998. *Envolvimento e alienação*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Elias, N. y Scotson, J. 2000. *Os Estabelecidos e os Outsiders*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Fonseca, C. 2000. *Familia, Fofoca e Honra: etnografia de relações de gênero e violência em grupos populares*. Porto Alegre: Ed. Universidade/ UFRGS.
- _____. 1996. “A dupla carreira da mulher prostituta”. *Revista de Estudos Feministas*. Vol. 4 (1); pp. 7-34.
- Gaspar, M. D. 1985. *Garotas de Programa: prostituição em Copacabana e Identidade Social*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Goffman, E. 1982. *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Handman, M. E. y Moussu-Lavau, J. 2005. *La prostitution à Paris*. Paris: Éditions de la Martinière.
- Leite, G. 1992. *Eu, mulher da vida*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- Martins, D. 2003. *Riscos na prostituição: um olhar antropológico*. São Paulo: Humanitas / FFLCH / USP: FAPESP.
- Park, R. 1976. “A cidade: sugestões para uma investigação do comportamento humano no meio urbano”. En VELHO, Otavio (ORG.) *O fenômeno urbano*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Perlonguer, N. 1987. *O negócio do michê: prostituição viril em São Paulo*. São Paulo: Brasiliense.
- Piscitelli, A. 2005. “Apresentação: Gênero e mercado do sexo”. *Cadernos Pagu*. Vol. 25 (julho-dezembro); pp. 7-23.
- Simmel, G. 1924. *Filosofia de la Coquetería*. Madrid: *Revista de Occidente*.
- _____. 1976. “A metrópole e a vida mental”. En VELHO, Otavio (ORG.) *O fenômeno urbano*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- _____. 1988. *Philosophie de l'amour*. Paris: Éditions Rivages.
- Weber, M. 1976. “A cidade e o mercado”. En VELHO, Otavio (ORG.) *O fenômeno urbano*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.



ÍCONOS 41

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

Año 15
No. 41
Septiembre de 2011
Cuatrimestral

DOSSIER

(Re)Pensar el archivo
Presentación del Dossier
María Elena Bedoya y Susana Wappenstein

Archivo, memoria e historia:
cruzamientos y abordajes
Eduardo Ismael Murguía

Archivo universal y derechos humanos:
un estudio visual sobre la dialéctica
de la mirada
Cristián Gómez Moya

Más allá de los fines del derecho:
expedientes, burocracia y conocimiento legal
Leticia Barrera

Del esoterismo al marketing:
aproximaciones en torno
a los archivos de la Comintern
Daniel Kersfeld

La experiencia de mujeres
con discapacidades
en los proyectos archivísticos
del siglo XXI
Dora Inés Munévar M.

DEBATE

Comentarios al dossier
"Nuevas instituciones democráticas y
participativas en América Latina"
Santiago Ortiz Crespo

TEMAS

Organizaciones y Problemas Sociales.
Una aproximación sistémica
Juan Pablo Gonnet

La práctica del fútbol entre mujeres
bolivianas en Sevilla.
Redes sociales,
trayectorias migratorias
y relaciones de género
Juliane Müller

Número anterior:

ÍCONOS 40: Nuevas instituciones participativas
y democráticas en América Latina

Próximo número:

ÍCONOS 42: Antropología visual

Incluida en los siguientes índices científicos: CLASE, e-revist@s,
DIALNET, DOAJ, FLACSO-Andes, Fuente Académica-
EBSCO, HAPI, Informe Académico, LATINDEX, RedALyC,
Sociological Abstracts, Ulrich's Periodical Directory.



FLACSO
ECUADOR

Revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Sede Ecuador

Ventas y suscripciones: La Librería - FLACSO (lalibreria@flacso.org.ec)

Canjes: Biblioteca FLACSO (biblioteca@flacso.org.ec) • Información y colaboraciones: (revistaiconos@flacso.org.ec)

Revista Íconos: www.flacso.org.ec/html/iconos.html



Taller

“Salir con la carreta”

Re-locating decisions in a space of possibles

DÉBORA GORBÁN

Resumen

Los denominados sectores populares han sido objeto de profundas transformaciones en los últimos 30 años en Argentina. Entre la diversidad de experiencias categorizadas o identificadas como populares, se encuentran aquellas personas que se dedican a la recolección informal de residuos sólidos. Conocidos como “cartoneros”, este grupo social ha sido y es, objeto de numerosos trabajos de investigación desde las ciencias sociales. Muchos de esos análisis abordan el estudio de estas actividades calificándolas como “último recurso”, “refugio de la pobreza”, o simplemente como actividades que se hacen cuando ya no queda otra. En este trabajo me interesa reponer la práctica de la recolección, dentro del campo de lo posible (Bourdieu, 2006) para los sectores populares urbanos. En ese sentido mostraré de qué manera los sujetos que se dedican a esta actividad, realizan una elección frente a otras alternativas, que incluso, en muchos casos, supone ‘dejar’ actividades laborales con ciertos carácter de estabilidad por la recolección de residuos. La lectura que planteo se propone abordar estas ‘decisiones’ en el contexto del conjunto de alternativas y recursos de los cuales disponen y crean, los sectores populares urbanos. Dichas ‘decisiones’ serán comprendidas dentro de la trama de significados y prácticas que los sujetos adquieren en la vida social, es decir como parte de los significados que construyen en la búsqueda de otorgar sentido a sus vidas.

Sectores populares; cartoneros; moralidades; género.

Abstract

The so-called popular sectors have been object of deep transformations in the last 30 years in Argentina. Among the diversity of experiences categorised or identified as popular, we find those people who dedicate themselves to the informal recollection of solid waste. Known as “cartoneros” (cardboard pickers), this social group has been and is, object of numerous social sciences papers. A great number of those analyses undertake the study of these activities describing them as a “final resource”, “refuge of poverty”, or simply as activities that people do when there is no longer other choice. In this paper we intend to relocate the recollection activity, within a space possible (Bourdieu, 2006) for urban popular sectors. In that sense I will show how people who dedicate themselves to this activity, make choices among other alternatives, that in many cases suppose to leave aside other labour activities with certain characteristics of stability to dedicate to solid waste recollection. The analysis that I propose is to approach these choices in the context of a set of alternatives and resources popular urban sectors have and create. These choices will be understood within the thread of significance and practices that subjects acquire in social life, that is to say as part of significations they built in the search of giving sense to their lives.

Popular sectors; cardboard pickers; morality; gender.

Salir con la carreta

Restituyendo decisiones en un espacio de posibles

DÉBORA GORBÁN*

En los últimos diez años el “cartoneo”¹ se extendió como la principal fuente de recursos de un gran número de familias de los sectores populares, en un contexto de profundas transformaciones del “mundo del trabajo” y de las formas de inscripción de las clases populares.² Si bien, la recuperación de desechos para su venta, o uso, es una práctica de la cual se poseen registros desde principios del siglo XIX en la Ciudad de Buenos Aires, en la última década la forma en que dicha práctica es desarrollada, se modificó. Principalmente a partir de la centralidad que adquiere en las estrategias de vida de las familias que a ella se dedican, pero también en la forma en que este grupo construye sus relaciones con el universo social en el que se encuentra.³ Como mostraré en este artículo, no es lo mismo “salir a cartonear”⁴ que “quedarse en el barrio”, trabajar en la construcción, o como empleada doméstica. Y esto ya que el trabajo será entendido no como entidad abstracta aislada de los modos de vida y relaciones de los sujetos que lo practican, sino como una construcción social históricamente situada, que en tanto tal se transforma y modifica a lo largo del tiempo.

Desde los estudios del trabajo, la práctica del cartoneo ha sido categorizada como una actividad “refugio”, marginal dentro del conjunto de actividades categorizadas como informales.⁵ Y esto debido a la particularidad de esta tarea que reside en la manipulación de residuos, en condiciones insalubres sin protección alguna, en la calle, con herramientas precarias. Uno de los primeros trabajos que mencionan la problemática es el de Orsatti y Gilardi (1999), en donde los autores incluyen a los “recogedores de basura” dentro de lo que denominan trabajo en la vía pública, considerando esta actividad como un aspecto de la informalidad a partir de su condición de ilegal.⁶ A comienzos del 2000, la presencia de varones, mujeres y

* CONICET/ Universidad Nacional de San Martín

1. Se denomina “cartoneo” a la recolección informal de residuos sólidos urbanos cuyo destino posterior es la venta en espacios dedicados a la comercialización de materiales recuperados. Estos espacios son “depósitos” de materiales (hierro, papel, cartón, plástico, zinc, metales, entre otros) localizados próximos a barrios carenciados del Gran Buenos Aires y de la Ciudad de Buenos Aires, y en general no cumplen con los requisitos
2. Merklen señala como a partir de los 80’ se produce una transformación profunda en las formas de inscripción de las clases populares en Argentina. Sostiene que “iniciado el proceso de desafiliación, los perdedores se refugiaron en lo local” y fueron reconstruyendo su sociabilidad principalmente a través de lo que denomina una “inscripción territorial”, en el marco del que las clases populares organizaron (parcialmente) tanto su participación política como sus lazos de solidaridad.
3. Un punto interesante para pensar las transformaciones ocurridas alrededor de esta práctica se refleja en la legislación que se modifica y crea relacionada con el aumento del número de personas dedicadas a la recolección informal. En el 2003 la Ciudad de Buenos Aires legalizó el trabajo que realizan los “cartoneros” o “recuperadores”, a través de la ley n° 992, derogando la ordenanza según la cual se consideraba delito revisar y recolectar los residuos de la vía pública. A su vez, a partir de ese año, comienzan a diseñarse y ejecutarse distintos programas estatales

destinados a la problemática de la basura, específicamente a buscar formas alternativas de tratamiento de los residuos sólidos urbanos (RSU), incorporando a los “recuperadores urbanos” como actores del circuito de recolección y reciclado de los residuos. De esta manera se establece un punto de quiebre en relación a la forma en que desde el Estado se había regulado la práctica de la recolección de materiales recuperables en la historia de la ciudad (Gorbán, 2005, 2009).

4. Expresión utilizada por quienes se dedican a esta actividad para referirse a la práctica de la misma.

5. Para otro enfoque respecto al análisis de la práctica de recolección de residuos desde la perspectiva de la informalidad consultar Saravi, 1994.

6. Esta caracterización se vincula a la forma en que ha sido conceptualizado el “sector informal” siguiendo el informe de la OIT PREALC (Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe): “la franja de actividades de baja productividad en la que se inserta el excedente de población incapaz de ser absorbido por las ocupaciones generadas por el sector moderno de la economía urbana” (Carpio y Novacovsky, 1999). Sin embargo, cabe aclarar que dicha caracterización no se adecua con la situación actual de la legislación vigente ya que en el 2002 se sancionó la ley 992 a través de la cual se anula la ordenanza n° 33.691 del gobierno militar que prohibía la práctica del cartoneo, y a partir de la que esta actividad resultaba ilegal. Para un análisis de los cambios en la legislación vinculada a la práctica informal de la recolección de RSU ver Gorbán, 2005 y 2009.

7. De esta forma han sido descriptos en los medios masivos de comunicación, especialmente en las notas que se publicaron en medios gráficos entre mediados de 2001 y 2002, momento en que se hace visible el aumento del número de “cartoneros” en la ciudad. Un relevamiento realizado por las universidades de General Sarmiento y Lanús en 1999, sostenía que para esa fecha cerca de 25.000 personas recorrían el área metropolitana. Así de la proyección de los datos surge que cerca de 100.000 personas vivían directa o indirectamente del cartoneo en la ciudad de Buenos Aires y el Conurbano.

niños “revolviendo la basura”⁷ en las calles céntricas de barrios de clase media y alta de la Ciudad de Buenos Aires, se convirtió en uno de los arquetipos de una crisis económica y social devastadora. Desde allí, esta actividad aparecía como penosa, indigna y en ese sentido como parte de una estrategia de sobrevivencia desplegada frente a la ausencia de recursos alternativos. Sin embargo, yendo más allá de estas primeras reflexiones, mi investigación se centró en analizar cómo alrededor de esta práctica marginal se configuraba un modo de vida para las familias habitantes de los barrios El Salvador y La Esperanza⁸ entre quienes realicé el trabajo de campo. Así el presente artículo se propone analizar, a partir de un abordaje etnográfico, la manera en la que los varones y las mujeres de estas familias otorgan sentido a una práctica tradicionalmente considerada en los márgenes del trabajo. En ese sentido las preguntas que guían este análisis son: ¿Cuáles son los valores morales que se articulan alrededor de la práctica del “cartoneo”? ¿Cómo comprender la “salida con la carreta” más allá de una idea de trabajo ligada a los valores instaurados en la ‘sociedad salarial’?

Dos historias y un campo de posibles

El trabajo de campo que da origen a este artículo, y a la tesis de la cual éste se desprende, se realizó entre la Ciudad de Buenos Aires y en dos barrios de José León Suárez en el Partido de San Martín. Aquí me concentraré en El Salvador, uno de esos barrios. El “barrio”, como lo denominan quienes allí viven, es una de las tantas “villas miseria” que encontramos recorriendo lo que se conoce como Área Reconquista, que se extiende en un terreno caracterizado por sus altos índices de contaminación ambiental (napas contaminadas por desechos industriales, terrenos anegadizos, basurales clandestinos). El barrio ocupa una extensión de aproximadamente 12 cuadras de largo por 6 de ancho, entre la Avenida Márquez, al este y el Camino del Buen Ayre al Oeste. Las viviendas se fueron construyendo en los terrenos que se encuentran atrás del predio industrial ubicado en un amplio lote⁹ y de un predio ocupado por una Iglesia y su colegio. El camino más rápido para llegar al barrio desde la Ciudad de Buenos Aires es en el ferrocarril ex Mitre, que termina su recorrido en la estación de José León Suárez. Desde allí se pueden caminar los 100 metros que conducen hasta la calle San Martín, que bordea el nuevo asentamiento que está frente al barrio, o ingresar después de reco-

rrer los 200 metros hacia el Oeste por la calle San Benito que bordea el predio industrial de un lado y la iglesia del otro. Esta calle, además de ser la vía principal de acceso, es una frontera entre la parte vieja del barrio (comúnmente identificada como El Salvador) y la otra, más reciente (denominada alternativamente Curita o El Salvador). A medida que se avanza por esta calle, el pavimento se hace cada vez más precario hasta convertirse en calle de tierra, las calles laterales comienzan a angostarse y se convierten en pasillos que se bifurcan. Para acceder a las edificaciones más recientes del barrio, hay que atravesar los pasillos que serpentean entre las viviendas. La calle San Benito separa la parte nueva del barrio de la vieja, evidenciando la segmentación existente entre ambas. La parte vieja caracterizada por la amplitud de las calles, el loteamiento y la presencia de más vegetación, contrasta con el entramado reticular de pasillos angostos que se extienden del lado de Curita. Allí las viviendas se encuentran más próximas unas de otras; en ambos sectores hay viviendas de material y también de cartones, chapas y otros elementos. En los comienzos del barrio, circa 1960, algunos de sus pobladores recuerdan que allí no había mucho más que “campo y algunas vacas”. Se trataba de un terreno en donde no existía edificación alguna. El barrio se fue formando a medida que muchos de los hijos y familiares de los vecinos de El Salvador, comenzaron a construir sus viviendas en aquellas extensiones de monte.

Para los habitantes de este barrio, la práctica de la recolección de residuos no es una novedad. En las historias de vida de muchos de sus pobladores es recurrente la referencia al “cartoneo” como recurso, especialmente en los momentos de desempleo, pero siempre había sido una práctica a la que se recurría de manera intermitente, para complementar el ingreso principal del hogar cuando éste disminuía o desaparecía. Sin embargo, desde fines de la década de 1990 y comienzos del 2000 la presencia de las carretas¹⁰ se extendió entre la mayor parte de las familias del barrio. Ya no se trataba de una actividad que completaba a otras si no que para muchos hogares se constituyó en la principal fuente de ingresos. Teniendo en cuenta este contexto, podemos suponer que la centralidad que el “cartoneo” adquiere en las estrategias de vida de las familias se debe a la ausencia de otras opciones laborales, sin embargo, algunos elementos que se desprenden de los relatos recogidos entre los habitantes del barrio, cuestionan esta argumentación. Las dos breves anécdotas relacionadas a continuación permiten ilustrar este señalamiento.

8. Los nombres de los barrios en los que se realizó el trabajo de campo y de los entrevistados han sido modificados para preservar la identidad de los entrevistados.

9. En el predio se encuentra el “parque privado industrial Parque Suárez”. El complejo tiene como objetivo albergar el establecimiento de pequeñas y medianas empresas industriales y/o almacenaje de mercaderías, tanto permanente, temporario como estacional, con oficinas dentro y fuera de los recintos, seguridad y servicios operativos centrales.

10. La carreta es una herramienta esencial en la práctica del “cartoneo”. Si bien no hay un solo formato de carreta, entre quienes llegan diariamente a la ciudad desde la zona norte del Conurbano se destaca el uso de un tipo específico. La carreta que utilizan mide aproximadamente 1,50 metros de alto, construida con caños de aluminio en forma de L. En la parte inferior los caños se unen dando lugar a una pequeña plataforma sobre la cual se apoya una base formada por una tabla de madera que permite sostener el saco. Por lo general éste está hecho con una bolsa de hilos de nylon grueso, adonde va depositada la carga de papeles, cartones, plásticos, vidrios, y otros materiales. Para empujarla hay que hacer fuerza hacia abajo sobre los caños- que hacen las veces de manubrios-, de esta forma el movimiento de ‘palanca’ permite que la plataforma que apoya en el piso se levante y la carreta se sostenga sobre las dos ruedas aliviando el peso de la carga. Esta carreta puede cargar entre 100 y 150 kilos.

11. Entre quienes se dedican al cartoneo, existen diversas formas de llevar adelante la recolección. Estas diferencias se relacionan con los distintos aspectos que la configuran: el lugar en donde se lleva a cabo, las herramientas utilizadas, la periodicidad, las distancias recorridas, el tipo de objetos y materiales recolectados, el medio de transporte utilizado para llegar hasta el lugar, los intercambios. Así, están quienes viven en la ciudad, recolectan en sus calles y venden en los galpones que se ubican en algunos de los barrios alejados del centro. También quienes viajan desde el Conurbano a la ciudad, recolectan en los barrios residenciales, cerca de los centros comerciales y oficinas, y vuelven con sus cargas al Conurbano a donde venden el material en depósitos dedicados a la compra-venta. Y también están quienes viajan a la ciudad pero forman parte de cooperativas, las cuales funcionan en galpones que se funcionan como centro de acopio y clasificación de materiales. Una dato central para entender la forma en que se construyen los recorridos por la ciudad se vincula con las relaciones que establecen los “cartoneros” con vecinos y comerciantes. Es a partir del conocimiento mutuo, de establecer un vínculo de confianza que éstos les guardarán papeles, cartones, botellas y otros desechos. Es en este sentido que muchas veces los cartoneros denominan “clientes” a éstos vecinos y comerciantes. Para un análisis detallado de estos aspectos ver Gorbán, 2009.

12. El Tren Blanco, fue un servicio de ferrocarril que funcionó desde el 2000 hasta fines de diciembre del 2007. Era implementado por la empresa que posee la concesión del servicio de ferrocarril de la zona norte de Buenos Aires –TBA- correspondiente al trayecto entre José León Suárez y la Capital Federal. Su historia se remonta a los conflictos que se generaban a raíz de la presencia, en los servicios regulares del ferrocarril, de quienes viajaban con sus carretas a recuperar residuos a la ciudad. Para los otros pasajeros las carretas y sus dueños representaban una “molestia” que debía erradicarse. La prohibición de que las carretas sean transportadas en los vagones, derivó en una movilización y reclamo por parte de muchos de los varones y mujeres que “cartoneaban”, resultando después de una larga disputa en la puesta en marcha del Tren Blanco.

Eva es tucumana, llegó al barrio El Salvador, en 1999; allí vive todavía con Pedro su marido y seis de sus ocho hijos. Cuando la conocí en el 2004 hacía cinco años que “salía a cartonear”, casi desde su llegada. Su marido era ayudante de albañil pero sólo conseguía trabajos irregulares que alternaba con las “salidas a la Capital”. Hacia el 2001, cada vez eran más escasas las ocasiones en las que lo llamaban para hacer alguno de esos trabajos, por ello el cartoneo se fue regularizando para ambos. En el caso de Eva esto supuso organizarse con las tareas de cuidado del hogar y sus hijos más pequeños, así cuando estas actividades se multiplicaban o no llegaba a finalizarlas, se quedaba en su casa y Pedro tomaba el tren hacia la Capital solo. En uno de nuestros encuentros durante el 2004 Eva me contaba que deseaba cambiar de trabajo, que le gustaría hacer otra cosa y constantemente estaba atenta a cualquier oportunidad de trabajo que pudiera surgir. Fue por ello que me sorprendí cuando en el medio de su relato, como al pasar, me dijo que hacía poco tiempo había dejado un trabajo en un geriátrico. Allí atendía a 40 adultos mayores con dos empleadas más:

...era muy sacrificado...no dábamos abasto, terminábamos muertas, trabajé 3 semanas, 2 semanas pero... dejé. Me dijo la señora que cuando quiera que vaya, que quedó conforme conmigo. En cambio me mandó a preguntar si quería volver, todo, pero es muy poco. Me pagaban 350 pesos pero eran muchas horas de trabajo y no te lo pagaban todo junto, o sea, te daban de a puchos y vos no lo veías realmente. No es lo mismo cobrar mensual....

Una historia similar me contó Nora una noche mientras la acompañaba en su recorrido.¹¹ Nora “salía a cartonear” desde fines de 1990, en esa época el dinero que su marido ganaba haciendo fletes con una camioneta no era suficiente para sostener a sus tres hijos pequeños. Nora viajaba todos los días en el Tren Blanco¹² desde su barrio El Salvador hasta la estación Carranza en Belgrano, Ciudad de Buenos Aires. Un par de años después de empezar a “salir” consiguió trabajo como empleada doméstica en una casa de familia. Sin embargo, a pesar de haber buscado este trabajo para poder dejar de cartonear, después de siete meses renunció. Su respuesta frente a mi sorpresa fue clara:

sólo me pagaban entre 2 y 3 pesos por hora y con eso no podía hacer nada.

Su explicación me pareció razonable,¹³ como empleada doméstica Nora no podía ganar lo suficiente como para sostener su hogar. Sin embargo, lo que obtenía a través de la venta de cartones semanalmente,¹⁴ tampoco constituía un ingreso monetario suficiente. Es decir que lo obtenido a través de una y otra actividad no representaba una diferencia sustancial en términos de ingresos monetarios para el hogar. En todo caso la comparación de las dos actividades laborales que aparecían como alternativas en los relatos de Eva y de Nora me obligaban a analizar de otra manera la decisión de “salir con la carreta”.

Si partía de considerar la recolección informal de residuos como una de las últimas actividades disponibles en una supuesta escala de jerarquía de prácticas ‘laborales’, las decisiones de ambas parecían no tener sentido. Si la carreta constituía un “último recurso”, ¿porqué volver a ella teniendo otra opción? Si bien las dos mujeres explicaban esa decisión argumentando los bajos ingresos que obtenían en esas otras actividades, no podía dejar de pensar que muchas de las personas que entrevisté y que conocí durante mi trabajo de campo en distintas oportunidades se habían referido a su deseo de poder conseguir otra cosa, de tener un *trabajo*,¹⁵ algo que les permitiera “salir de la calle”. Es decir que de acuerdo con esto, podía asumir que ante la posibilidad de otro empleo nadie dudaría en dejar la carreta. Sin embargo, la experiencia de Eva y Nora me obligaba a detenerme y revisar esas reflexiones.

Estas dos anécdotas me llevaron a releer algunos textos académicos¹⁶ que, en su mayoría desde la perspectiva de la ‘informalidad’, abordan el estudio de actividades que se desarrollan en la calle consideradas como ‘marginales’. De acuerdo con lo que afirman estas investigaciones, dichas actividades se expanden después del 2001 como consecuencia de la crisis y el aumento del desempleo. Este trabajo pretende problematizar esa llamada expansión, caracterizada como la “aparición” o “recurso” a “nuevas” prácticas, recuperando una dimensión de continuidad, en tanto consideramos que forman parte de un repertorio de prácticas de los sectores populares.

Si bien se centran en comprender y desplegar las particularidades de las experiencias analizadas, estas investigaciones observan y analizan estas actividades desde marcos conceptuales y categorías que toman como punto de partida (y a veces también como lugar de llegada) la postergación económica, social y cultural de estos sectores.

13. Me refiero a la razonabilidad en el sentido señalado por Criado, que apuntando la distinción fundamental, entre racionalidad y razonabilidad dice: “La primera se supone universal, la segunda es particular. La primera supone una percepción de la situación que se corresponde objetivamente con ella. La segunda, supone diversas apreciaciones de la situación en función de intereses y esquemas cognitivos entre los que no se puede establecer una jerarquía universal. La ‘razonabilidad’ se refiere a la adecuación práctica a una situación concreta en función de unos esquemas incorporados mediante la familiarización con situaciones parecidas. Los padres no enseñan a sus hijos a ser ‘racionales’ –a maximizar la relación entre costes y beneficios- sino ‘razonables’: a comportarse como conviene a la situación. Y aprendiendo a ser razonables aprenden los principios de división del mundo: las categorías, indisolublemente cognitivas y evaluativas” (Criado, 1998)

14. Se puede establecer una rápida distinción entre los desechos que son recolectados por los cartoneros: por un lado, están aquellos que, de acuerdo a la denominación que les atribuyen quienes los recolectan, son identificados como “materiales”, residuos recuperables pasibles de ser vendidos a los depósitos y que serán vendidos por éstos posteriormente como materia prima para la industria. Y por otro lado encontramos las “cosas” que reciben especialmente de parte de algunos vecinos, o encontradas entre los residuos depositados en las veredas. Los grandes grupos de materiales son: plásticos, botellas y vidrios, metales, materiales textiles, papeles y cartones.

15. En un punto es interesante pensar como circula entre el grupo una suerte de ‘discurso común’ que se repite ante el investigador desprevenido, acerca de “buscar algo mejor”, o referido a las características de la actividad: “esto no es lindo”, o a los motivos por los que se lleva adelante: “se hace porque no hay otra cosa”. Algunas investigaciones sobre actividades consideradas “informales”, hacen referencia a este tipo de expresiones (Chávez Molina, Comas y Alonso, 2007).

16. Entre estos trabajos cabe nombrar: el trabajo de Chávez Molina, Comas y Alonso, (2007) sobre “feriantes buscas”; el texto de Raffo (2007) sobre trabajo

sexual; el de Graziano, Lejarraga y Grillo sobre prácticas de mendicidad en la red de subterráneos, entre otros. También incluyo mi trabajo de tesis de maestría sobre “cartoneros”, (Gorbán, 2005).

17. Y a su vez, tampoco puede interpretarse a partir de extrapolar relaciones válidas a nivel macro, es decir en términos individuales no se puede concluir que sean los mismos los que perdieron un empleo y salen a cartonear.

18. Desde los argumentos de E. P. Thompson (1984) en “La economía moral de la multitud en la Inglaterra del siglo XVIII”, puede pensarse que al igual que los motivos de subsistencia (y sin equiparar una cosa a la otra) que la *salida a cartonear* no constituye una “simple respuesta a estímulos económicos”. Si bien no se trata de una “acción directa”, la salida debe situarse en un contexto histórico singular y estratégico de condiciones de vida de las familias.

Sin pretender discutir la importancia de sus resultados, el uso de cierto tipo de recorte analítico, impide descentrar la mirada de los estados caracterizados como “de pobreza”, “carencia”, “marginalidad”.

Así, se aborda el estudio de estas actividades calificándolas como “último recurso”, “refugio de la pobreza”, o simplemente como actividades que se hacen cuando ya “no queda otra”.¹⁷ Sin desconocer que muchas de dichas actividades se desarrollan en condiciones extremas, el objetivo es señalar que a partir de estas apreciaciones, muchas veces se descomplejizan ciertas prácticas y el sentido otorgado a las mismas, corriendo el riesgo de perder la riqueza de las sutilezas, los matices, el mundo de significados de los sujetos estudiados.

Lejos de considerar que el trabajo como categoría y como valor se encuentra ajeno a la experiencia y mundo de sentidos de los grupos de baja renta estudiados, la lectura que planteo en este artículo se propone abordar estas decisiones en el contexto del conjunto de alternativas y recursos de los cuales disponen y crean, los sectores populares urbanos. Re-situando la decisión de “*salir con la carreta*” dentro de un espacio de posibles (Bourdieu, 1994) para los sectores subalternos, dejando a un lado la idea de pensar al cartoneo como último recurso disponible.¹⁸ Es en ese sentido que la práctica de la recolección no puede ser leída, vista, analizada en ella misma, aislada del contexto relacional en el que se encuentra.

La idea de un espacio de posibles contribuye a este enfoque. Ya que la misma no alude solamente a la oferta disponible en tanto actividades, sino a un espacio que “tiende a orientar la búsqueda de los agentes definiendo el universo de problemas, de referencias, y de señales, todo un sistema de coordenadas que es necesario conocer para estar en el juego” (Bourdieu, 1994: 61). Como un sistema de coordenadas comunes, este espacio trasciende a los agentes singulares, haciendo que, aún cuando no se refieran conscientemente los unos a los otros, los agentes sean objetivamente situados los unos en relación a otros (Bourdieu, 1994).

El espacio de posibles permite trascender la lógica del último recurso, para poder acceder a comprender la “*salida*” como un elemento más de ese sistema de coordenadas. Entonces no se trata solamente de comprender una práctica sino de qué manera la misma se inserta en el universo simbólico de este grupo social. En ese sentido, la idea

que recorrerá las páginas de este artículo es que para comprender la “salida a cartonear” es necesario analizar la dinámica de la familia, en tanto red de obligaciones y derechos, en la cual el cumplimiento de los papeles sociales de género garantiza la identidad social¹⁹ de los agentes. El género resulta así un eje fundamental en este análisis ya que la *salida* será significada y experimentada en términos de los papeles sociales de unos y otras y sus criterios de prestigio personal sustentados sobre determinados valores.

¿Salir y trabajar una cuestión de género?

En el relato inicial, la explicación de Eva sobre sus razones para seguir “saliendo con la carreta”, nos informa sobre ciertos valores que refieren a las formas legítimas de ser mujer en el barrio.

Efectivamente como se lee en la experiencia de Eva y también de Nora, no se trata sólo de conseguir una actividad que implique ‘mejores condiciones de trabajo’. Para poder aprehender los sentidos profundos que se asoman en estas decisiones es necesario indagar en términos de lo que podríamos denominar, parafraseando a Bourdieu (2006) la función social²⁰ del cartoneo. Como mencioné anteriormente, se trata fundamentalmente de pensar estas actividades, así como las decisiones y elecciones, insertas en las tramas barriales y dinámicas familiares.

Desde algunos estudios de la antropología brasileña (Duarte, 1986; Fonseca, 2004; Sarti, 2006 y Jardim, 1998) se sostiene –con diferencias entre los distintos autores– que el trabajo es caracterizado como valor instrumental que garantiza la identidad masculina adulta por medio del sustento de la familia. En ese sentido es percibido como un medio que permite la valorización del grupo familiar.

Por su parte, el trabajo de la mujer aparece subsumido al cumplimiento de su papel de madre, esposa y dueña de casa (Sarti, 2007; Caldeira, 1984; Telles, 1992, entre otros). En ese sentido la ausencia de la mujer en el hogar impediría dicho cumplimiento poniendo en riesgo no sólo el prestigio de la mujer frente al resto de la comunidad, sino el de su familia y su marido.

En el caso de los grupos familiares estudiados se observa la existencia de ciertos papeles sociales esperados para las mujeres y para los varones que en principio no parecen apartarse de las obligaciones

19. Identidad social entendida “no como espacio donde la semejanza se produce por automatismo, sino como producto elaborado y difícil del procesamiento de las diferencias, en un proceso siempre incompleto y multidimensional” (Guedes, 1997: 28, mi traducción)

20. Bourdieu refiere a la desorganización sistemática de la “conducta, de la actitud, y de la ideología” que se produce en la sociedad *cabila* a través de la imposición de formas de organización capitalista de la sociedad. En el caso del jefe de familia se observa que la falta de un empleo regular le impide cumplir su función económica, amenazando su función social en tanto tal, y con ello su autoridad en la familia y su respetabilidad. Al mismo tiempo esta situación de desempleo del jefe de familia lleva a que muchas veces los hijos, hermanos y la mujer queden al frente del sostenimiento del hogar. Al principio, esta situación es experimentada como provisoria, pero cuando deja de ser vivida como algo transitorio, genera una desmoralización profunda. Teniendo en cuenta esta situación Bourdieu señala que “algunos vendedores ambulantes terminan por hacer una profesión de lo que en el origen era apenas un último recurso provisoria” (2006: 119). Podría decirse que en cierta forma, hay una transformación similar de la forma en que es experimentada la salida a cartonear que deja de ser un recurso provisoria para estabilizarse como actividad laboral.

identificadas arriba. Sin embargo, ciertos matices dan cuenta de las particularidades del grupo analizado.

Las mujeres que viven en El Salvador han sido las principales impulsoras de “*la carreta*” en el barrio. “*Saliendo a pedir*” primero, “*saliendo a cartonear*” después, cotidianamente se alejan del territorio familiar para viajar a la ciudad. “*Salen*” del barrio y de la casa, no se “*quedan*”, contrariando en muchas situaciones no sólo los reclamos de sus maridos, sino poniendo en riesgo su respetabilidad como esposas y madres. Más de una vez escuché a Sandra²¹ insistir que ella seguía saliendo porque siempre había encontrado la forma de ganar su dinero, “*estaba acostumbrada*” y además quedarse en el barrio la “*aburría*”. Sin embargo, esta firmeza repercutía en su relación de pareja, ya que su marido Sergio no quería que ella siguiese con esta actividad: “*no quería que trabaje, el quiere que me quede en casa, no le gusta que salga*” me explicaba Sandra. En dos oportunidades mientras estaba de visita en la casa de Nora, Sandra llegó con los ojos llorosos después de haber tenido una fuerte pelea con Sergio. La discusión había comenzado por “chismes” de las tías de Sergio acerca de Sandra y los supuestos amantes que ella tenía en la Capital. Después de esas peleas, Sandra dejaba de viajar a la ciudad por algunos días, “*porque estaba cansada*”, o porque ese día “*no tenía ganas de nada*”, hasta que volvía a retomar la carreta.

Desde una interpretación que privilegie las categorías de “esfera privada/esfera pública” (Ariza y Olivera, 2002 y García y Olivera 1994), la salida de Sandra puede llegar a ser interpretada como el pasaje de la primera a la segunda, sin embargo “salir” no implica necesariamente “apropiarse del espacio público”, ni redundante en una mayor “autonomía”.²² Clasificando su práctica como perteneciente a una u otra esfera, en realidad perdemos de vista la complejidad de aquello que informa. La mayor o menor autonomía adquirida a través de la salida, supone por un lado, atribuirle a la misma valores correspondientes a un tipo de trabajo asalariado, de determinadas características, y por el otro, implica en parte desconocer las valoraciones y atribuciones propias del grupo. Si en un momento, mi primera interpretación de la salida de estas mujeres con la carreta me llevó a considerarla una “salida al espacio público” (Gorbán, 2006), al avanzar en el trabajo de campo pude observar que no se trataba de un pasaje entre una esfera (privada) a otra (pública), sino que, como veremos en el apartado siguiente, comprender el significado que esta “*salida con la carreta*”, entraña para Sandra, Nora y otras mujeres

21. Sandra es la esposa del sobrino de Nora, vive a unas escasas cuadras de distancia de Nora. Tiene 34 años, 3 hijos de su actual pareja con Sergio y 5 de una pareja anterior. Desde sus 15 años viaja a la Capital en busca de desechos. Sus primeros viajes los realizaba junto a sus hermanos más pequeños y después, siguió saliendo sola, para sostener a su entonces reciente familia.

22. Ariza y Olivera (2002), realizando un análisis de distintas miradas sobre la participación económica y la participación social de las mujeres, identifican cuatro posturas en torno al papel desempeñado por el trabajo extradoméstico: como factor de integración, factor de marginación social, factor de explotación, y de empoderamiento. Desde investigaciones cualitativas sobre el trabajo extradoméstico en la relación de las mujeres y sus parejas, se ha señalado que la participación económica no es una condición suficiente para el logro de la autonomía. En este punto se destacan las diferencias que se suscitan al respecto al considerarse el nivel de escolaridad o el tipo de actividad laboral que se realiza. En ese sentido, se identifican diferencias sustantivas entre mujeres pertenecientes a sectores medios y a sectores bajos de la sociedad (García y Olivera, 1994), donde las primeras afirman que su contribución económica es central para la reproducción de la unidad doméstica mientras que las segundas valoran en menor medida su contribución a la manutención de sus familias y reconocen en el hombre al jefe del hogar y responsable de los gastos.

del barrio, suponía situarlas en la trama de relaciones sociales en la que se encuentran. Para ello resulta fundamental analizar qué sucede en el caso de los varones y la “*salida a cartonear*”, en las relaciones entre unos y otros, y cuáles son los valores vigentes en el universo simbólico de este grupo.

1. Inventar el trabajo

En el caso de los habitantes de barrio El Salvador, el trabajo asalariado no se destaca como una opción frecuente en el espacio de posibles. Entre sus pobladores, varones, mujeres, jóvenes, se extienden un sinnúmero de changas, rebusques, pequeños comercios, junto a distintos recursos constituidos por el acceso a subsidios ligados a distintos planes de los gobiernos nacional, provincial y municipal. Entre esas múltiples actividades, entre las que se destaca “la *carreta*”, también se distingue el trabajo en la construcción como una de las principales actividades entre los varones adultos y jóvenes, bajo modalidades de contratación diversas; ya sea como empleados estables, gozando de los beneficios salariales, o como trabajos cortos, para los que son contratados por una semana o días, y en los cuales en muchas ocasiones no son registrados por los empleadores de acuerdo a los requisitos de la seguridad social.

La mayor parte de los varones, esposos, hermanos, sobrinos, de la familia de Nora, conocen el oficio de albañil y han pasado por distintos trabajos en ese sector. Su marido Luis es uno de ellos, pero además de este oficio siempre se “*las arregló para hacer de todo*”, desde atender un puesto en una feria de frutas y verduras, hasta trabajar de “*techista*” montando galpones en la Patagonia. También recuerda haber trabajado en una fábrica, a la que renunció rápidamente porque no le gustaba “*estar encerrado*”. Pero Luis nunca dejó de trabajar, siempre se las “*rebuscó*”, y “*si no tenía trabajo lo inventaba*.” En el único momento en que estuvo sin trabajar fue cuando se accidentó, ahí se quedaba en su casa porque no podía hacer esfuerzo. Durante un año cobró el seguro de desempleo, pero después dejaron de pagarle y nuevamente volvió a trabajar, esta vez como vendedor ambulante. Luis relata ese momento de su vida con incomodidad, no quiere hablar mucho. Es en la única parte del relato que su voz se suaviza, y comienza a hablar bajo. Durante el tiempo en que se desempeñó como vendedor, su ex mujer trabajó como empleada doméstica, pero eso fue durante un corto período de tiem-

23. En su texto sobre la sociedad cabila Bourdieu mostraba de qué manera las divisiones del grupo se proyectan en la organización espacio-temporal que asigna a cada categoría su lugar y su tiempo. Así el orden social funciona como una inmensa máquina simbólica tendiente a ratificar la dominación masculina sobre la cual está fundado (...) es la estructura del espacio con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres, o al interior de esta, entre la parte masculina, con el recibidor, y la parte femenina, en el establo, el agua y los vegetales; es la estructura del tiempo, jornada, año agrario, o ciclo de vida, con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos periodos de gestación, femeninos (22-23: 1998).

Esta serie de oposiciones entre dominios de lo masculino y de lo femenino estructuran la representación del grupo y la manera en que este se organiza a sí mismo.

24. En su trabajo sobre la construcción social de los trabajadores Guedes (1997) elige la articulación entre el “ser hombre” y el “ser trabajador” como foco de su investigación, ya que considera que el vector trabajo no puede ser analizado separadamente de la concepción de hombre. Identidad que se construye en diversos planos o niveles sociales significativos.

po aclara Luis, porque con lo que él ganaba en ese momento solamente alcanzaba para la comida. Por el contrario, él “*siempre trabájó*”, y a lo largo del relato se encarga de subrayar su capacidad para generar sus propias ocupaciones. Esta inflexión en el relato de Luis en relación a su ex mujer, apunta hacia una de las características atribuidas a la mujer en tanto esposa y madre en el barrio, que se vincula con el lugar que ésta debe ocupar no sólo en términos físicos sino también simbólicos: el adentro, el interior del hogar.²³

Nora, por el contrario, siempre “salió”, primero a pedir y después a cartonear. Cuando Luis se refiere a la actividad de Nora lo hace desde la ironía, quitándole los atributos que pueden identificar la *salida con la carreta* con un trabajo:

iiiQué se va a cansar!!! Si ella no camina nada, no hace nada. Los porteros le cargan todo en la carreta.

Ni esfuerzo, ni cansancio, de esa forma desestima Luis la actividad de Nora, a lo cual ella le responde con una risa recordándole que él no sale porque “*no puede ni llevar la carreta*”.

Resulta significativa la manera en que ambos aluden a algunas de las características atribuidas comúnmente al trabajo –en términos valorativos la fuerza, la habilidad, la laboriosidad– para criticarse mutuamente. Apelando a dichas características, Luis minimiza la fuerza o desgaste que su mujer realiza con la carreta. Esto puede ser interpretado como una forma de preservar su lugar de hombre y trabajador,²⁴ lugar que podría verse amenazado. No sólo porque su mujer sale y mantiene el hogar, sino también porque la actividad que ella realiza requiere de una fuerza y resistencia física que Luis, debido al accidente que sufrió en un antiguo trabajo, muchas veces no está en condiciones de realizar. A través de estas ironías Nora y Luis sostienen sus papeles socialmente esperados, que aparecen puestos en juego a partir de la actividad que cada uno realiza.

En este mismo sentido se pueden interpretar las diferencias entre Nora y Luis acerca de la manera en que cada uno se refería a la situación de desempleo que atravesaba éste en el 2004. En una de las primeras visitas a su casa, Nora me explicaba que su marido “*ahora está sin trabajo*”, mientras que un año después Luis respondía enérgicamente que el “*nunca había dejado de trabajar, siempre estuve haciendo cosas*”. Para Nora la situación de no trabajo de Luis significaba que no tenía un trabajo como albañil u operario. Cuando volví a verla un año y medio después de esa visita una de las primeras

cosas que me contó fue que “ahora (Luis) trabaja como albañil en San Isidro”. Para ella, las ocupaciones de Luis durante el periodo anterior implicaban que su marido se encuentre en la calle durante todo el día y como me explicaba Luis, “a ella eso no le gustaba”. Es interesante ver como en sus respuestas ambos dan cuenta de valoraciones distintas respecto al trabajo, en relación al lugar del otro dentro del grupo. Luis, mostrándose en actividad, *haciendo cosas*, resguardaba su prestigio social como esposo y padre de familia. En última instancia, ambas afirmaciones señalan la permanencia de un universo simbólico en el cual el trabajo como valor simbólico dentro del grupo está ligado al prestigio personal del hombre.

2 . La salida con la carreta como trabajo por cuenta propia

En el relato de Luis se repite algo que escucharía en boca de otros hombres del barrio: la exaltación del trabajo por “*cuenta propia*”. Ser “*independiente*”, “*no tener patrón*”, “*no estar encerrado*”, son condiciones apreciadas y anheladas por Luis y otros. En el caso de Luis, sus diversas ocupaciones, haciendo fletes, comprando y vendiendo distintos productos, o haciendo de intermediario, le permitían escapar a una relación laboral bajo patrón. Y más aún, incluso teniendo un trabajo como albañil, con horarios y rutinas cotidianas, no deja de buscar la ocupación alternativa que le permita cambiar a una actividad en la cual no tenga jefe ni la rutina de hacer todos los días lo mismo en el mismo lugar. Si bien el caso de Luis parecía singular, la idea de “independencia”, de “no tener que cumplir horarios” o “que no te manden”, era repetida por varios.

Juan, vive en La Esperanza, es uno de los tantos cientos que viaja con Nora en el tren. Es un hombre joven de 36 años, está “juntado” por segunda vez y tiene tres hijas que viven con él y su pareja. Pasó por diversas ocupaciones, fue camionero durante casi diez años, también vendedor. Recuerda con orgullo sus años en la empresa de transporte, enumera la cantidad de viajes que hacía sin descansar, las distancias que recorría, la soledad de la ruta. Pero también se detiene a recordar las incontables oportunidades en las que no estuvo junto a su familia debido a su trabajo.

Cuando renunció a la empresa de transportes en la que trabajaba, pasó por varios trabajos temporarios y precarios, también algunas changas, hasta que a instancias de su mujer empezó a “salir a

cartonear”. Para ella, que vivía en el barrio Curita desde pequeña, la carreta era algo familiar. Juan relata su experiencia sin dejar de referirse a la vergüenza que le daba salir al principio, y también a los insultos y rechazos que soporta muchas veces en la ciudad. Pero, a su vez se detiene particularmente en un aspecto que para él se transformó en algo esencial:

¿Sabés qué pasa?, que yo en el momento que arranqué con esto, es como que tomé una independencia con conocimiento, de decir esto es mío loco, de acá, de esto, nadie me saca.

A través del testimonio de Juan podemos ver como la carreta se transforma en una práctica “autónoma”, en la cual no hay que rendir cuentas a un patrón, donde los horarios los maneja cada uno. Un ideal de independencia, parece suplir o contrarrestar las inclemencias de recolectar residuos en la calle. Esta exaltación del “cuentapropismo” es también observada por Fonseca en su trabajo sobre la Vila Cachorro Sentado en Porto Alegre, donde señala el desprecio de los habitantes de la Vila por los empleos “denigrantes” donde los magros salarios no compensan la falta de satisfacción personal, y la valoración de cualquier “gana pan” que no sustente la jerarquía social convencional a través de la cual cualquier miembro de la villa se ve subordinado a alguien de las clases dominantes. La autora identifica esto como uno de los mecanismos para compensar la pérdida de prestigio. En ese esquema el sueño de los hombres es ser trabajador “autónomo” (Fonseca, 2004). En este sentido la identificación de la carreta como trabajo autónomo entre los hombres del barrio Salvador, refleja una de las formas en las que éstos sustentan su identidad social, defendiendo su prestigio personal, no sólo frente al grupo, sino fundamentalmente frente a sus esposas.

De esta forma, en un contexto en que las mujeres “salen con la carreta” a la par de los hombres, se establecen criterios diferenciales de valorización de la misma actividad. Así mientras que para los hombres es significada en términos de un trabajo con el cual adquieren “independencia”, en oposición al trabajo asalariado en el que se está “encerrado”, cumpliendo horarios, y bajo el control de un jefe en una situación de subordinación, para las mujeres veremos que esta independencia será proyectada en un sentido diferente.

3. De carretas, mujeres y ayuda

Como ya he mencionado, la literatura sociológica que analiza la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ha señalado oportunamente, las diferencias sensibles que la misma entraña para las mujeres pertenecientes a diferentes sectores sociales. Así, en más de una oportunidad se ha sostenido que el hecho de que una mujer se desempeñe laboralmente no supone necesariamente una mayor autonomía (Jelin, 1984; Jelin y Feijoo, 1983). Cito nuevamente este argumento para poder introducir el siguiente apartado sobre las mujeres que viajan a la ciudad a cartonear. Comprender la experiencia de estas distintas mujeres que salen diariamente con la carreta, requiere poder superar una forma dualista de concebir las experiencias populares (Semán, 2009), tarea que implica un esfuerzo mayor de comprensión y de explicación para el investigador.

Repasando los relatos reconstruidos a lo largo de mi trabajo de campo²⁵ resulta problemático poder enmarcar dichas experiencias bajo una clasificación que las abarque a todas. En principio, analizando con qué es asociada la “salida a cartonear” por las mujeres, y cómo es vista su salida por los hombres, pude vislumbrar que la respuesta implicaba dar cuenta de un abanico de significaciones que muchas veces aparecían como contradictorias.

En términos macro, la recolección informal es una de las actividades en las que se registró una mayor participación de las mujeres a partir de una situación de disminución y destrucción de puestos de trabajo, especialmente entre varones jefes de hogar. Siguiendo este razonamiento, las mujeres que en el barrio comienza a viajar a la ciudad de Buenos Aires para juntar desechos, estarían paliando la ausencia o pérdida de trabajo de sus cónyuges. Sin embargo, escuchando y observando de cerca la experiencia de las mujeres de El Salvador, esta lectura resultaba simplificadora y homogeneizante. Aún cuando para muchas de ellas el cambio en la situación laboral de sus maridos era reinterpretado como un momento de ruptura, indagando en sus trayectorias esta interpretación comenzaba a señalar algunas ambigüedades.

Corina tiene 43 años, lleva el cabello corto peinado hacia atrás con hebillas, su cara sostiene una sonrisa, la encontré por primera vez en el Tren Blanco, en un viaje desde José León Suárez a la ciudad de Buenos Aires. Madre de siete hijos, “*ama de casa*” como ella se definía, hasta que el sueldo de su marido dejó de ser suficiente y Corina

25. Estos relatos no son reproducidos en este artículo en su totalidad por cuestiones de extensión. Para un abordaje específico sobre los mismos consultar Gorbán, 2009.

“agarró la carreta”. Pero no era la primera vez que salía, como ella cuenta:

yo ya nací arriba de un carro de ciruja. Pero que empecé de vuelta con esto que es mi alimento en mi casa, y hace tres años.

El padre de Corina “cirujeaba” con un carro con caballos cuando ella era chica. Corina lo acompañaba y juntaba a la par de él, pero cuando se casó dejó de salir y se dedicó a su marido y a sus hijos.

Dos cosas se destacan en la historia de Corina. Por un lado, se observa algo que aparece como un rasgo de muchas de las familias que habitan no sólo en El Salvador sino en otros barrios de la zona: la recolección y el cirujeo como recursos presentes en la historia de estos grupos. No se trata de algo nuevo sino que forman parte de un repertorio de recursos que constituyen una memoria práctica que se reactualiza. Esto se observa en el caso de Corina, cuando recurrió a la carreta para complementar los ingresos en su hogar.

En este punto me gustaría detenerme sobre una característica que aparece en tensión con la concepción del trabajo de la mujer como *ayuda*. En el extracto del testimonio citado más arriba Corina establece una distinción entre su pasado cuando acompañaba a su padre con el carro y su presente. Su historia personal se encuentra indetectiblemente ligada al cirujeo,²⁶ como ella recuerda nació arriba de un carro, pero no obstante establece una clara diferenciación entre aquellas salidas y las actuales, entre su lugar como hija y su obligación de “alimentar” a su familia. Es interesante ver como la continuidad no es lineal sino que aparece resignificada, más específicamente se transforma una forma de hacer –en relación a la recolección- pero fundamentalmente el papel social de Corina, de *hija que ayuda, a madre que debe “alimentar su casa”*.

Guedes (1997) señala a partir de su trabajo etnográfico esta distinción entre trabajo y ayuda en relación a la responsabilidad. Término este último al que la autora le atribuye una potencia explicativa en el proceso de construcción de los hombres/trabajadores.

Cuando se trabaja en una familia en la que se está en la posición de hijo, por más necesario que sea el producto de esta actividad para el grupo como un todo, este trabajo es ayuda, así como el trabajo de la mujer fuera de la casa sólo puede ser aceptado como ayuda, en casos de extrema necesidad. De ese modo, no es trabajo propiamente porque no está re-

26. En este punto utilizo la categoría “cirujeo” como es utilizada por los agentes en su experiencia práctica. La misma no aparece como sinónimo del “cartoneo” sino que Corina la usa para diferenciar esa práctica del pasado, de la práctica actual. El cirujeo alude a la salida a recolectar distinto tipo de residuos en un carro tirado por caballos, buscando elementos de desecho caracterizados como “chatarra” –en su mayor parte metales ferrosos y no ferrosos- que eran vendidos en depósitos o “chatarreros”. En el presente Corina distingue claramente su actividad “como cartonera” de aquello que hacen los “cirujas”: “Soy cartonera. Y lo peleo a todos, soy cartonera. Ciruja no soy, pero cartonera sí. Porque yo considero que un ciruja es aquel que no se ocupa de sus casas ni de sus hijos y aquel que vive en la calle por la necesidad o por las circunstancias. No tiene un techo. No tiene una responsabilidad. Un ciruja come hoy porque no sabe lo que va a comer mañana. Yo no, yo sé lo que como hoy, porque sé lo que tengo que llevar mañana a mi casa. Entonces yo soy cartonera. Y yo creo que la mayoría de mis compañeros cartoneros piensan lo mismo. Nosotros sabemos lo que comemos todos los días, sabemos lo que mañana tenemos que llevar a nuestros hijos, a nuestra mesa, para que ellos coman. Por eso la diferencia del cartonero y el ciruja”.

vestido de la responsabilidad por la manutención de la familia (173: 1997, el subrayado es mío).

La experiencia de Corina así como la de Nora o Sandra muestran que la “salida a cartonear” esta revestida de una responsabilidad que se aleja de la idea de ayuda, y se acerca a la de trabajo. Los recursos que se obtienen a partir de la recolección llevada a cabo por ellas, resultan centrales no solamente en el sostenimiento económico de los hogares sino en el mercado interno de intercambios simbólicos (Fonseca, 2004). Las cuatro asocian en sus discursos, pero también y fundamentalmente en sus prácticas, “la salida” con la manutención de sus familias, centralidad que Nora graficaba en la frase “*la carreta es la que me mantiene*”. Inclusive, en ciertas ocasiones el término “*ayuda*”, que caracteriza al trabajo realizado por las mujeres, es utilizado por ellas para referirse a la “*salida a cartonear*” de sus maridos o a los trabajos que éstos realizan. Sandra, lo utiliza para referirse a Sergio, comparándolo con su anterior pareja, al que califica de “vago” y “nene de mamá” porque no hacía nada, no trabajaba, y estaba todo el día borracho.

Ahora es distinto, porque este [Sergio, su nueva pareja] me ayuda mucho, trabaja de albañil. En realidad yo no tendría que salir, no tengo necesidad, pero me acostumbé a tener mi trabajo, me gusta.

Si bien dentro del ‘dominio femenino’ de la casa son las mujeres las que se refieren a las tareas que realizan los hombres como “ayudas”, resulta interesante observar cómo en este caso es el hombre el que “ayuda” a la mujer con la manutención del hogar.

Sandra enfatiza especialmente esta última parte, no necesita salir pero le gusta tener su trabajo. Como vimos en un apartado anterior, ella es una de las muchas mujeres que cuentan que son sus maridos quienes no quieren que trabajen. Sin embargo, Sandra se las arregla para seguir con la carreta, yendo con Nora o llevando a alguno de sus hijos mayores para que la acompañe. En ese sentido, se puede interpretar que cuando denomina *ayuda* al trabajo de su marido, está reforzando su lugar de proveedora, jerarquizando su propio trabajo. De esta manera jerarquiza su lugar como mujer honrada en el grupo, que, como veremos en el próximo apartado, muchas veces resulta amenazado por los “chismes” y “cuentos” de otras mujeres.

En este punto me gustaría aclarar algo. Las mujeres que conocí y con las que interactué durante mi trabajo de campo, en muy escasas

oportunidades utilizaban la palabra “trabajo” para referirse a la recolección de residuos. De hecho, las distintas expresiones utilizadas para referirse a dicha actividad eran aquellas a través de las cuales reflejaban una forma de relacionarse con esa práctica y el lugar que ocupa en su experiencia diaria: “salir con la carreta”, “ir a la Capital”, “salir a cartonear” o simplemente “salir”. Rara vez escuché a estas mujeres referirse a su tarea como trabajo, excepto cuando era yo quien en mis preguntas introducía la idea de trabajar o preguntaba en esos términos. Estas categorías, condensan por un lado la experiencia de las mujeres en relación a las formas de obtención de recursos, y por el otro la de los varones, dando cuenta de los distintos sentidos que le otorgan a dichas prácticas. En una conversación con Pedro, el hermano de Nora, me llamó la atención su evidente incomodidad cuando le pregunté a que se estaba dedicando en ese momento, si estaba trabajando:

No, yo no....no tengo...la que trabaja es mi mujer. Yo salgo, eso sí.

Eva, su mujer a quien nos referimos al comienzo de este artículo, en ese momento trabajaba como empleada doméstica en casa de familia, Pedro, albañil de oficio, “salía con la carreta” y a veces hacia ocasionales “changas”. Si bien ni Nora ni Pedro utilizan la palabra trabajo para referirse a la recolección, en el caso de éste último, “salir” aparece como algo que hace porque no tiene otra cosa, mientras en el caso de Nora es algo que hace porque le permite sostener su casa y su familia. No se trata sólo de una ayuda, lo que ella trae y obtiene de la venta, permite el funcionamiento cotidiano de su hogar. Para Pedro, es sólo algo que hace mientras no tiene trabajo.

De lo antes dicho se desprende que en el caso de las mujeres la “salida a cartonear” se asocia a ciertos valores vinculados al trabajo, sin embargo la salida de las mujeres no es considerada en los mismos términos por sus cónyuges. Las caracterizaciones que Luis hace sobre la tarea que realiza su mujer, minimizando su esfuerzo, o la oposición de Sergio a que Sandra “siga saliendo con la carreta”, iluminan la vigencia de un universo simbólico donde el trabajo de la mujer sólo puede ser aceptado en tanto se lo despoja de aquellas características que lo convierten en tal.

Sin embargo, la “salida a cartonear”, reviste para estas mujeres otros sentidos que permiten sino hablar de autonomía si trascender los esquemas interpretativos en los cuales el trabajo de la mujer es legi-

timado por ellas desde su papel social de madres y esposas, asociándolo a las tareas de cuidado. En este caso, observamos que sin desaparecer, esta forma de legitimación se encuentra atravesada por aquella que destaca su lugar de proveedoras. Pero al mismo tiempo, para las mujeres que salen a cartonear, esta práctica no refiere simplemente a los recursos que puedan llevar a sus hogares, sino a un tiempo y espacio particular que es vivido como propio. Me detendré en este aspecto en el próximo apartado.

Salir con la carreta, salir del barrio: entre el trabajo y la distensión

Más de una vez, mientras estaba en el barrio con Nora o Sandra antes de ir hacia la estación a tomar el tren, presencié el ir y venir de vecinas, cuñadas, hermanas, sobrinas, que pasaban preguntando: “¿hoy vas a la Capital?” Muy pocas veces usaban la expresión “voy a cartonear”, tanto en las preguntas como en las respuestas, la fórmula se refería al trayecto hacia la ciudad, al viaje a la Capital. El énfasis estaba puesto así en un pasaje, en un traslado que supone dejar (salir de) un lugar para llegar a otro. Para estas mujeres “ir a cartonear” encerraba algo más que la posibilidad de mantener a sus familias, ese desplazamiento, esa salida también refería a la asociación que se produce entre la ciudad de Buenos Aires y la posibilidad de “distraerse”, de salir del lugar en donde se aburren.

Una de las tantas tardes en las que iba al barrio de Belgrano para ver a Nora, encontré a Sandra parada junto a la carreta de Nora, al lado del bar que está junto a la estación Carranza. Me detuve a saludarla y me quedé con ella esperando que Nora vuelva del baño de la estación. Me llamó la atención verla, porque en ese tiempo su carreta se había roto y no había podido arreglarla para volver a trabajar. Mientras esperábamos Sandra me explicaba porque estaba allí: “es que cuando te acostumbras a algo es así {a salir con la carreta}. Yo me acostumbré a trabajar, desde chica trabajo y por eso estos días que no tengo la carreta la extraño”. Le pregunté porque quería ir a la ciudad de todas formas. Y Sandra sin pensarlo me respondió:

Cuando venís a Capital te olvidas de los problemas, respiras un poco. Yo si me quedo en casa me aburro, no se me pasa más el tiempo! Veo un poco de tele pero no se que hacer. Por eso no estoy casi nunca en casa, voy a lo de Nora todo el tiempo.

27. Esta expresión nativa es utilizada para identificar a quienes, en la ciudad, separan y guardan materiales recuperables. Nora tiene porteros que “le sacan”, es decir que le juntan y guardan papeles y cartones, entre otros, especialmente para ella. Así esta expresión da cuenta no solamente de una acción sino de un vínculo social entre “cartonero” y “vecino”.

28. Fonseca advierte sobre ciertos estereotipos existentes en relación a la división del trabajo, la segregación de espacios y la complementariedad de los papeles a partir de sus investigaciones sobre familias de sectores populares en Brasil: “En la organización familiar observada en la villa, la diferenciación de los papeles del hombre y la mujer es innegable. Sin embargo, resulta útil introducir ciertas reservas en el debate. Por ejemplo, debemos usar con cautela la oposición (recurrente en los análisis académicos) entre casa (como espacio femenino) y la calle (espacio masculino). Esta dicotomía, particularmente bien adaptada a la progresiva separación de espacios en la familia burguesa del siglo XIX (ver Smith, 1995), no se aplica, necesariamente, de forma tan nítida, en otros contextos. En ciertos casos, donde los hombres salen diariamente del barrio residencial, dejando este espacio a las mujeres, el concepto puede corresponder a una verdadera separación de espacios físicos” (2004: 149, mi traducción).

29. Sergio vivió desde que llegó de Tucumán con una de sus tías, Juana, a quien ayudaba a cartonear, hasta que conoció a Sandra. Mientras vivió con su tía, gran parte de lo que obtenía trabajando era para ella. Cuando Sandra quedó embarazada de su primer hijo, se mudaron juntos y esta ayuda se interrumpió. En palabras de Sandra: “yo le dije que ahora el tenía su familia que tenía que ocuparse de nosotros, ya no vive con sus tías”. Muchas de las peleas entre Sandra y las tías de Sergio deben ser leídas en este contexto.

30. La asociación entra la mujer que sale y su condición de “prostituta” también se encuentra en otros contextos etnográficos. Por ejemplo en Marruecos la prostituta es “la mujer que sale” (*tarjuf*), sale de la casa, sale con hombres o sale sola en busca de hombres. Es la “mujer de la calle” (*imbra diel zanka*) en contraposición a la mujer

Cuando llegó Nora, empezamos a caminar en dirección hacia el primer edificio en el que “le sacan”²⁷ papeles y cartones. Sandra y yo caminábamos por la vereda mientras Nora empujaba la carreta por la calle. Sandra no llevaba ni carro ni bolsa en la mano, le pregunté entonces si ella iba a juntar cosas ese día:

S: Yo vengo, me llevo algunas cosas que me den o que encuentre, pero vengo para no quedarme, extraño la carreta.

D: Y todo eso ¿lo comparten?

S: No, es para ella (para Nora). Pero ella a veces me da cosas. Y además yo me llevo cosas así para comer o ropa.

A partir de este extracto del diario de campo se observan dos cosas que en la experiencia cotidiana de Sandra aparecen ligadas. A la ciudad va aunque sólo sea para “traerse algo”, pero también, y no es menos importante, porque allí se distrae, hace algo, fundamentalmente, sale del barrio. Esa salida, implica al mismo tiempo salir de la casa, poder ausentarse, sin arrojar demasiada sospecha de este alejamiento del lugar tradicionalmente reservado para ellas.

En efecto, hemos visto que no deja de estar presente en el barrio el ideal simbólico de la mujer como esposa y madre, que en tanto tal, es respetada siempre que cumpla con estas obligaciones, sin descuidarlas. La “salida a cartonear” de alguna manera contradice uno de estos principios, o al menos los tensiona. Para muchas poder ocuparse de los hijos y de la casa, supuso salir de la casa²⁸ y también del barrio. Entre las mujeres que conocí, las que permanecían en su casa y en el barrio, haciendo actividades que no requerían alejarse de sus hogares, constituían una minoría. La amplia mayoría viajaba a la Capital, a cartonear o a pedir. Estas salidas no estaban al margen de los “chismes” y críticas, y Sandra era una de las mujeres sobre la que circulaban comentarios en los que se sostenía que sus viajes a la ciudad tenían por objeto encuentros sexuales con otros hombres. Estos “cuentos” eran puestos en circulación especialmente por las hermanas de Nora, las tías del marido de Sandra –que en ese tiempo ya no iban a la Capital–, en ocasión de algún conflicto entre ellas.²⁹ Estas acusaciones, más allá de las disputas de poder que reflejan entre las mujeres del grupo familiar, ponen en evidencia la asociación entre la calle, la sexualidad y la honra de la mujer.³⁰

Sin embargo, este tipo de críticas y rumores se activan en contextos relacionales específicos, ya que más allá de ellos la “salida a

cartonear” está revestida de una legitimación social que tensiona la asociación entre la calle como espacio masculino y la casa como espacio femenino. En relación a las mujeres que “salen a cartonear” pude observar que la calle también es vivida como un espacio femenino, en tanto espacio de encuentro de mujeres, de amistades, de sociabilidad y de diversión. Un espacio que se construye alrededor de la tarea de recolección pero que no se reduce a ella, un lugar a donde se va aún cuando no se vaya a trabajar.

Además de Sandra, más de una vez a Nora la acompañaba Roxana, “su única amiga” como me dijo una vez. Roxana tiene 30 años, madre de dos varones, cuando la conocí estaba en plena separación. Durante los meses que acompañé a Nora, nunca vi a Roxana con una carreta, viajaba en el tren blanco hasta Carranza y allí descendía para realizar con Nora su recorrido. Trabajaba a la par de ésta, incluso más, Nora se cansaba mucho revisando las bolsas, así que Roxana era la que se detenía y las abría una tras otra sacando los materiales y cosas que les servían. Todo lo cargaba en la carreta de Nora. Pero a esa carga no la dividían entre las dos, era para Nora, Roxana se quedaba con algún objeto o vestimenta que encontraba y le gustaba. A veces Roxana hacía su propio recorrido que, como me explicó una vez, era en los alrededores de la estación Belgrano R. Sin embargo, durante varios meses entre el 2006 y el 2007 me encontraba con ambas cerca de la estación Carranza, por la Avenida Santa Fe a donde Nora hacía su recorrido.

Roxana al igual que Sandra también me decía que era aburrido quedarse en el barrio:

Aunque sea venís acá, ves gente. Aunque no tenga que recolectar yo vengo, la acompaño a Nora, hablamos.

Durante el resto del día son escasas las veces en que Nora y Roxana se encuentran en el barrio. Ellas se ven en la ciudad, mientras Nora realiza su recorrido, ese es el momento de contarse sus cosas, hablar, divertirse, hacer chistes. Durante el tiempo que están en la ciudad no paran de conversar, y en muchas de sus conversaciones se refieren a los guardas o maquinistas del tren, a quienes conocen, también los saludan mientras esperan en la plaza de la estación Carranza que se haga la hora para comenzar a trabajar. Bromean con los guardas del tren que están en la estación. A veces intercambian alguna canción o foto en los celulares, también se mandan mensajes de texto. Entre ellas se hacen chistes con los porteros

que se queda en casa, “sentada” (*galisa*). Aún si en El Salvador no necesariamente las mujeres que salen a cartonear son descalificadas, los enfrentamientos entre mujeres ponen de manifiesto la vigencia de un universo simbólico en donde el prestigio de la mujer sigue estando vinculado al cumplimiento de las obligaciones como madre y esposa, representadas por la mujer que se queda, y donde la mujer que sale, amenaza la moralidad del resto y de sí misma.

de los edificios, Roxana le dice a Nora que el del edificio de enfrente “*está con ella*”, Nora se ríe y le devuelve el comentario diciéndole que a ella el chico de la perfumería siempre la está mirando.

A modo de cierre

Como fuimos viendo a lo largo de estas páginas salir no es solamente una salida en busca de recursos para la manutención de la familia, lo que se refleja en la forma en que estas mujeres viven el “*ir a la Capital*” es el carácter lúdico otorgado a la misma. En ese viaje a la ciudad, a donde se va a recolectar residuos recuperables, actividad que se valoriza como trabajo desde el momento en que se reconoce su centralidad en la subsistencia del hogar, es también el momento en que el barrio, la casa quedan lejos, se transforman en el **allá**, y las calles de la ciudad, se convierten en un **acá** al mismo tiempo familiar y distante. “Salir con la carreta” se transforma en una salida con amigas, en una distracción, es el momento del día en que se establece una distancia con su cotidianeidad de mujeres madres y esposas. Es así que “salir” no sólo es trabajar, sino que representa el tiempo de la distensión, de diversión, de “*alejarse de todo*” como decía Roxana. Las fronteras temporales que tradicionalmente distinguen el tiempo de trabajo del tiempo de no trabajo, son subvertidas en esta práctica. En el espacio -tiempo de la salida, tiempo de trabajo y de no trabajo, se fusionan en una experiencia en la que los límites entre ambos se erosionan y confunden.

En un trabajo clásico sobre sectores populares en Francia a partir de su estudio sobre la vida cotidiana de franceses y extranjeros en la *banlieue* parisina de fines de la década de 1960, Colette Pétonnet (2002) presenta el caso de Paca, inmigrante española que trabaja como empleada de limpieza de un hotel moderno. Como parte de sus tareas Paca tiene asignada la limpieza de un número específico de habitaciones. Cuando trabaja rápido puede finalizar su tarea a las 3 horas, y como no puede salir de su trabajo hasta las 5 de la tarde, “se ocupa de ella”. Paca cuenta entonces que durante ese tiempo se baña en una de las habitaciones, se “hace las manos”, se maquilla, enfatizando que nunca se ducha en la casa, de esa manera ahorra agua caliente para que su marido pueda disponer de ella. Pétonnet destaca que más allá del hecho de economizar agua y energía bañándose en el lugar de trabajo, la joven mujer se permite el placer reservado a los ricos, *se ocupa de ella*. En un sentido similar, Nora enfatiza

entre sus motivos para ir a la Capital que allí es donde tiene un tiempo para ella, donde como Paca, Nora se ocupa de sí misma y construye su espacio propio.

Salir a cartonear les permite a las mujeres alterar el orden establecido, abrir un paréntesis en su fluir cotidiano donde la diversión es posible, fuera de ciertos controles sociales presentes en el barrio. Si bien, en la Capital esos controles siguen estando presentes a través de la presencia de otros miembros de la red extensa, hay un margen de “libertad” que se hace posible gracias a las características de la práctica que le otorga a esos contactos con “otros extraños” un manto de legitimidad.³¹

31 Aún cuando es posible que circulen rumores que pongan en duda la reputación de alguna mujer, acusándola de tener “amantes” en la ciudad, en muchos casos esos rumores son fácilmente subestimados o no llegan a convertirse en sanciones hacia las mujeres sospechadas. En principio debido a que la cotidianeidad que se construye en las calles por las que transitan diariamente en la ciudad, hace sencillo el control de estas mujeres que se alejan de sus hogares. Ese margen de control es el que permite a su vez legitimar las salidas. En el caso de Sandra, cuando viaja a la ciudad no está sola sino que se encuentra con Nora, con sus sobrinas, y con otras vecinas del barrio.

Bibliografía

- Bourdieu, P. 2006. *Argelia 60. Estructuras económicas y estructuras temporales*. 1ª ed. – Buenos Aires, Siglo XXI Editores Argentina.
- Carpio, J.; Klein, E.; Novacosky, I. 1999. Informalidad y exclusión social. Buenos Aires, FCE, Siempro, OIT.
- Chávez Molina, E.; Comas, G.; Alonso, J. P. 2007 “Al borde de la informalidad: practicas de reproducción socio-laboral en el segmento marginal de la feria de San Francisco Solano”. En Salvia, A. y Chavéz Molina E., (comp.) *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares en Argentina*. Buenos Aires. Miño y Davila editores.
- Criado, M. E. 1998, *Producir la juventud*, Madrid, Istmo.
- Duarte, L. F. 1986. *Da vida nervosa nas classes trabalhadoras urbanas*. Río de Janeiro: Jorge Zahar/ CNPq.
- Fonseca, C. 1995. *Caminos de adopción*. Buenos Aires, Eudeba.
- _____. 2004. *Familia, fofoca e honra. Etnografía de relações de gênero e violência em grupos populares*. Porto Alegre, UFRGS Editora.
- García, B.; de Oliveira, O. 2007. “Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada”. En: *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Gutiérrez, M. A. Buenos Aires, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, ISBN: 978-987-1183-72-2
- Gorbán, D. 2005. *Formas de organización y espacio. Reflexiones alrededor del caso de los trabajadores cartoneros de José León Suárez*. Tesis de Maestría en Investigación en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- _____. 2009. La construcción social del espacio y la movilización colectiva. Las formas de organización espacial de los sectores populares en Buenos Aires. Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires/ Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Graziano, M. F.; Lejarraga, A.; Grillo, D. 2007. Las prácticas de mendicidad en la red de subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires. En Salvia, A. y Chavéz Molina E., (comp.) *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares en Argentina*. Miño y Davila editores, Buenos Aires.
- Guedes, S. L. 1997. *Jogo do corpo. Um estudo de cosntrção social de trabalhadores*. Niteroi, RJ, Editora da Universidades Federal Fluminense.
- Jardim, M. D. da R. 1998. *Negociando fronteiras entre o trabalho, a mendiancia e o crime: uma etnografia sobre família e trabalho na Grande Porto Alegre*. Dissertação; Programa de Pós-Graduação em Antropolgia Social – Mestrado – PPGAS/UFRGS
- Jelin, E. 1998. *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- _____. 1984. *Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada*. Buenos Aires, Estudios CEDES.
- Jelin, E.; Feijó, M. del C. 1984. *Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires*. Buenos Aires, Estudios CEDES
- Oliveira, O. de y Ariza, M. 2000. “Trabajo Femenino en América Latina” en De La Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, F.C.E.

- Orsatti, A.; Gilardi, R. 1999. "Regulación del trabajo en la vía pública en la Ciudad de Buenos Aires", en Carpio, J., Klein, E. y Novacosky, I. *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires, FCE, Siempre, OIT.
- Petonnet, C. 2002. *On est tous dans le brouillard*. Paris : Edition du CTHS
- Raffo, M. L. 2007. "El trabajo sexual en un contexto de marginalidad laboral y segregación espacial. Trayectorias laborales de travestis y mujeres en situación de prostitución en el sur del Gran Buenos Aires". En Salvia, A. y Chavéz Molina E., (comp.) *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares en Argentina*. Buenos Aires. Miño y Davila editores.
- Salem, T. 1989. "O Casal Igualitário: princípios e impasses". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n° 9, vol. 3. São Paulo, ANPOCS/Cortez.
- Salvia, H. A. 2005. "Trabajo y transformaciones en el mundo del trabajo. Crisis del empleo y nueva marginalidad en tiempos de cambio social". *Revista electrónica de Crítica Social Argumentos*, v.4. Instituto de Investigaciones Gino Germani, FCS-UBA
- Saravi, G. A. 1994. "Pobres e ilegales mirando en el sector informal". En *La informalidad económica. Ensayos de antropología urbana*. Buenos Aires. Centro Editor de América Latina.
- Sarti, C. A. 2007. *A família como espelho. Um estudo sobre a moral dos pobres*. 4ª Edición, Sao Paulo, Cortez Editora.
- Semán, P. 2009. "Más allá de la descripción, más acá del dualismo: efectos cruciales de un recorrido entre países, investigaciones y disciplinas". Mimeo
- Telles, V. da S. (2006): "Mutacoes do trabalho e experiência urbana". *Tempo Social. Revista de Sociologia da USP*, Sao Paulo, v. 18, n. 1, p. 173-195.
- Thompson, E. P. (1984). "La economía moral de la multitud". En *Tradicón, revuelta y consciencia de clase. Estudios sobre la crisis preindustrial*. Barcelona. Editorial Critica, Grijalbo.

Los géneros del cartón

Un ejercicio humanista de provocación*

MARIANA HEREDIA**

Conocí el trabajo de Débora Gorbán en ocasión de un encuentro académico.¹ Entonces, como ahora, el trabajo de Débora expresaba, creo, un fastidio y una provocación. Por el lado del fastidio, me sentí inmediatamente identificada. El sentido común que domina en nuestros temas parecía condenarla a ella a relatar la sumisión y la sordidez de los pobres urbanos –en este caso, de una de sus expresiones más dramáticas: los cartoneros–; como me imponía a mí develar la omnipotencia y la indolente fortuna de las minorías privilegiadas. Me reconfortó comprobar que sus interlocutores se rebelaban, tanto como los míos, a esos encasillamientos. Y me alegró también, por ambas, que la exploración de mundos desconocidos nos llevara a poner en cuestión nuestros supuestos iniciales. Por el lado de la provocación, admiré su coraje. Hay que animarse a decir, en el análisis de los grupos socio-ocupacionales más pauperizados de las grandes urbes, que hay en ellos un cierto espacio de posibles, márgenes para las preferencias y las elecciones; que incluso en la privación, la sociedad nunca reduce al hombre a la pura necesidad.

Pero Débora no sólo se toma en serio el llamado a una mirada no etnocéntrica y miserabilista de los sectores populares: su relato contiene una suerte de advertencia historiográfica. Demasiado nos hemos acostumbrado a la letanía nostálgica que contrapone el buen orden industrial de los “treinta gloriosos” a la flexibilización salvaje del neoliberalismo. Algunas de las opciones y de los testimonios de los cartoneros estudiados en el artículo parecen formuladas para desafiar a los sociólogos con añoranza.

Por un lado, en este mundo con reglas laxas y horarios flexibles, se comprende cierto alboroto anárquico y ciertas experiencias libertarias. Casi es posible compartir el intercambio de las mujeres que esperan

* A propósito de “Salir con la carreta: restituyendo decisiones en un espacio de posibles” de Débora Gorbán.

** CONICET / IDAES – UNSAM.

1. En la VII Reunión de Antropología del Mercosur las organizadoras realizaron la interesante apuesta de convocar como comentarista de un panel etnográfico sobre sectores populares a una socióloga que, en mi caso, ha trabajado siempre problemáticas vinculadas con las elites. Si la invitación me resultó original e interesante, se reveló además, profundamente enriquecedora.

el tren, escucharlas conversar con picardía, hacerse chistes, olvidar un poco las labores cotidianas. Todavía más revelador es un testimonio de la tesis de Débora, en el cual un cartonero relata cómo se adueña de la ciudad al caer el día. Su descripción de las calles semi-desiertas, de los olores y los ruidos del final de la jornada, del rocío, de su libertad frente a los trabajadores “encerrados en una fábrica”, contiene una inmensa poesía. Dudo que los grandes gerentes que frecuento en mis entrevistas tengan hoy un contacto tan íntimo y sutil con Buenos Aires. Sólo si se desidealiza un poco el empleo industrial clásico –y se recuerdan sus horarios rígidos, sus tareas estandarizadas, sus jerarquías sociales y espaciales estancas, sus roles de género fuertemente establecidos- se puede comprender que la extrema informalidad pueda ser preferida a un trabajo previsible y mejor remunerado. Y esta preferencia nos habla también de las fuertes diferencias intra-categoriales. Si aquel orden industrial tenía ya un carácter fuertemente disciplinario, el abismo que separa hoy a los integrados y desintegrados del empleo formal es también el que opone la desinstitucionalización de una parte importante de los sectores populares -que no pertenecen o pertenecen errática y débilmente a organizaciones formales jerárquicas-, a una severidad y una explotación que se han ido volviendo cada vez más draconianas.

Por otro lado, aún sin explicitarlo, este orden de hombres y carretas descentra la desigualdad de las fábricas o de los más contemporáneos Ginis por ingreso sin perder de vista los procesos que articulan y atraviesan a las clases sociales. Demasiado nos hemos acostumbrado también a una noción de desigualdad que opone ricos y pobres, patrones y obreros, deciles superiores e inferiores de ingresos, sin considerar que los que se suceden en el tiempo no son órdenes más o menos desiguales (lo cual claro, es absolutamente posible) sino también y sobre todo principios de diferenciación y jerarquización diferentes. Los cartoneros estudiados por Débora no extrañan al patrón ni esperan que una organización jerárquica dé sentido a sus labores y a sus vidas. Como los jóvenes heavy metal que contraponen Svampa a los obreros metalúrgicos, el vínculo de esos jóvenes y de estos cartoneros con el trabajo es bien distinto: ninguna relación de dependencia laboral ha marcado perdurablemente sus trayectorias. Sus identidades se constituyen hoy mucho más en los consumos que en los esfuerzos invertidos para alcanzarlos. En el extremo opuesto, pero igualmente ajenos al mundo del trabajo y al compromiso durable con las organizaciones productivas, están los accionistas que digitan con sus desplazamientos la di-

námica del capitalismo actual. Poco sabemos y comprendemos sobre ellos, más allá de algunas ganancias y consumos ostentosos que fascinan y escandalizan a los voyeuristas contemporáneos. Vasto desafío reconstruir las tramas de la desigualdad social hoy, frente a la distancia y la opacidad que separa a sus polos. La apuesta desprejuiciada y provocativa de la autora es oportuna y auspiciosa.

Como bien lo subraya el artículo, con el debilitamiento del orden industrial, una parte de su jerarquía de valores y retribuciones se ha visto trastocada. Débora invita entonces, al inscribir la salida con la carreta en las tramas barriales y las dinámicas familiares a cuestionar el ordenamiento simbólico que ubicaría al cartoneo en la base de la pirámide ocupacional y que circunscribiría a la estabilidad y los ingresos las únicas recompensas posibles para la fuerza de trabajo. Se ha dicho con insistencia, las sociedades de hoy son menos monolíticas en sus sistemas de valores, menos eficaces en la definición de una única pirámide valorativa. Probablemente, los cartoneros de hoy se avergüencen menos que los obreros de ayer de su suerte. Los sectores populares han construido o reforzado esquemas propios de valoración y preferencia. Deberían considerarlo quienes, desde discursos economicistas, olvidan que no alcanza con incrementar el salario para que este beneficio compita con los planes, para que las estrategias familiares se adapten instantáneamente a los vaivenes del mercado de trabajo, para que la mano de obra se incorpore tan rápidamente al trabajo como fue excluida de él.

No obstante, hay algo así como un potente residuo simbólico del orden industrial que sigue marcando a fuego la relación entre los géneros. Queda claro que varones y mujeres atribuyen sentidos distintos al hecho de salir con la carreta. También es evidente que las parejas de Eva y Nora preferirían retenerlas en el hogar y que la dignidad de ambas siguiera dependiendo del cumplimiento de sus roles de madres y esposas. Las cartoneras y sus cónyuges consienten esta trasgresión sólo relativizando lo que en ella podría poner en cuestión la severa distinción entre varones y mujeres. En suma, Débora nos convence de la vigencia de las identidades tradicionales de género en los sectores populares más pauperizados y, sin embargo, uno se queda un poco con las ganas. ¿Cuánto de esta distinción entre salir y trabajar es una diferencia sustantiva en los modos de proveer económicamente el hogar y cuánto una mera treta discursiva para no herir la sensibilidad de parejas que siguen adhiriendo a ideales segmentados de masculinidad y feminidad? ¿Cuánto el trabajo, tal y

como lo postula el decálogo del Estado providencia tiene real vigencia en los varones de los sectores populares estudiados por la autora? Se alude aquí y allá, casi se coquetea en el texto con distintas explicaciones, pero el interrogante queda un poco en suspenso: ¿En qué medida las trayectorias maritales y laborales, las decisiones conjuntas y personales, los ciclos de bonanza y privación conservan o desdibuja, ajustan o desajustan la distancia entre los ideales de género y las prácticas efectivas con que cartoneros y cartoneras organizan su vida en familia?

Y así, tanto en las conclusiones que instala como en las preguntas que estimula, el artículo de Débora resuelve su fastidio con provocación y lo hace creo, de un modo que es intelectual y políticamente eficaz. Buen complemento de las estadísticas sociales que cuentan pobres y calculan privaciones, este tipo de etnografías sitúa la problemática de la pobreza en preocupaciones teóricas clásicas y en apuestas políticas promisorias. No se puede pensar a los cartoneros sin pensar a la vez a sus barrios, sus vecinos, sus familiares y las tramas que se siguen construyendo entre los espacios públicos y privados. No es posible comprometerse con la defensa de los grupos sociales más débiles sin reconocerles la capacidad, incluso en la privación, de trascender esa falta. El humanismo no se nutre solo de la consternación frente a la pobreza, es tanto más potente cuando detrás de esas carencias reconoce a un semejante, a un par cuyos afectos y sensibilidades los acompañan, con la carreta, por las calles de la gran ciudad.



Lecturas en debate



aureliolibros.com.ar
rivera



¿En qué medida los cambios ocurridos en el escenario local y global de las últimas décadas, sumados a la experiencia de una fuerte crisis en 2001- 2002, impactaron en los procesos de producción cultural y simbólica? ¿Qué nuevas formas de producción y productores emergieron entre 2001 y 2010?

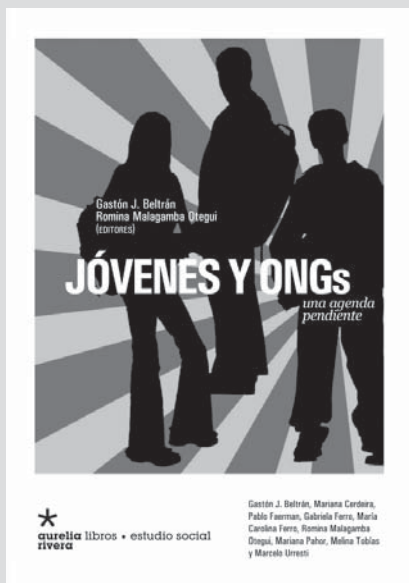
Partiendo de estas preguntas, *01 10* presenta los resultados de una investigación cuyo principal objetivo fue decir algo acerca de las transformaciones que se dieron en los últimos diez años en zonas diferentes de producción de visiones del mundo (que trascienden el campo cultural), teniendo particularmente en cuenta la relación entre economía y cultura, así como nuevas formas emergentes de producción e intermediación simbólica.

01 10

CREATIVIDAD, ECONOMÍA Y
CULTURA EN LA CIUDAD DE
BUENOS AIRES 2001-2010

Lucas Rubiniich + Paula Miguel
editores

ISBN 978-987-1294-37-4
254 páginas | abril 2011
14 x 20 cm. | rústica



¿Cuáles son las formas de participación elegidas por los jóvenes en un contexto de desprestigio de las formas tradicionales de hacer política? ¿Cuáles son los múltiples significados que adquiere dicha participación? ¿Qué espacio ocupan, en este sentido, las Organizaciones No Gubernamentales como ámbitos de expresión o acción para los jóvenes de hoy? A partir de un estudio realizado sobre las características y percepciones de los jóvenes que participan en el campo de las ONGs del área metropolitana de Buenos Aires, éstas son algunas de las preguntas que *Jóvenes y ONG's*: *Una agenda pendiente* busca responder.

JÓVENES Y ONG's

UNA AGENDA PENDIENTE

Gastón Beltrán + Romina Malagamba
editores

ISBN 978-987-1294-36-7
168 páginas | diciembre 2010
14 x 20 cm. | rústica

www.aureliolibros.com.ar

La cuestión social en la visión de un burgués ilustrado*

LUCAS RUBINICH**

En 1904 y como resultado de una tarea encomendada por el Ministro del Interior de la presidencia de Julio A. Roca, Joaquín V. González, se publica el “Informe sobre el estado de las clases obreras al interior de la república”. Su autor es Juan Bialek Massé. El objetivo del ministro era promulgar una ley del trabajo que estuviera a la altura de las naciones “civilizadas”, y seguramente entonces las referencias iluminadoras eran los cambios realizados al respecto en la III República Francesa y en el II Reich Alemán. Pensando en esa posibilidad, un año antes, el gobierno había conformado una comisión en la que estaban el mismo Joaquín V. González, Manuel Ugarte, Enrique Del valle Iberlucea, Augusto Bunge, Juan Bialek Massé, Leopoldo Lugones y Pablo Storni. Liberales, socialistas, masones, higienistas, en fin, más allá del predominio de algunas de estas características en uno u otro sentido, todos podían ser pensados como intelectuales liberales reformistas con buena relación con una zona de la elite política de la que podían formar parte, y con sensibilidad moderna hacia la cuestión social.

Dos años antes del informe, en 1902, se sanciona la ley que había solicitado al ejecutivo la Unión industrial argentina: la ley de residencia, presentada por el senador Miguel Cané. Esta era una forma de afrontar lo que se llamó “la cuestión social”: se valía de la expulsión sin más de los extranjeros sospechados de identidad política contestataria, maximalista, como se la nombraba en la época. Se recurría sin ambigüedades a la represión policial frente a las huelgas y movilizaciones en las que el nuevo y combativo proletariado argentino levantaba banderas de cambio radical de la sociedad. Banderas que de algún modo formaban parte de una zona más de este poderoso clima moderno que se extendía por muchas naciones del mundo occidental e incluía a franjas de las elites dominantes de la Argenti-

* A propósito del “Informe sobre el estado de las clases obreras en el interior de la república” de Juan Bialek Massé (véase Huber 2007).

** Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

na. Las reivindicaciones que motivaban las huelgas, en el marco de esas banderas de cambio trascendente, eran, no obstante, cuestiones bien inmediatas relativas a las mejores condiciones de trabajo. En octubre de 1901 en el conflicto desatado por la huelga obrera en la refinería de azúcar en la ciudad de Rosario, es asesinado por la policía el obrero, oriundo de la Dalmacia bajo dominio austrohúngaro, Cosme Budeslavich: el primer mártir de estas luchas respondidas con violentas represiones que continuarán durante esa década y la posterior. El reclamo no satisfecho que provocó la huelga era reducción de la jornada laboral a diez horas y doble jornal los días feriados.

La perspectiva del Informe Bialek Massé, a contrario de las acciones promovidas por la ley de residencia, expresa un espíritu modernizador que vía la comprensión de la situación obrera se proponía reformadora de instituciones centrales de la vida laboral para lo que se valdrían entre otras cosas de una ley del trabajo. No obstante la comisión de notables y el informe publicado de acuerdo a un decreto firmado por el presidente Roca, la ley de trabajo no se promulgó y la opción de la Ley de residencia, con las consecuencias citadas, resultó triunfante en la práctica. El Informe Bialek Massé quedó como un diagnóstico inteligente y más que moderno- ya que superó prejuicios raciales, sostenidos en miradas científicas positivistas predominantes-, en base a una sensibilidad liberal reformista acentuada por diferentes experiencias en terreno. Diagnóstico transformado en nostalgias de socialistas moderados y de algún liberal solitario, el informe, como otros intentos de las ciencias sociales para intervenir productivamente sobre la realidad social, quedó en los cajones de los escritorios de los sectores intelectualmente más elegantes ligados a los gobiernos de principios de siglo y en alguna carpeta de sus amigos funcionarios. Este informe fue publicado por la Imprenta y casa editora de Adolfo Grau y se convirtió también en una referencia citada en el mundo del derecho y la sociología, disciplina esta última prestigiada a nivel internacional en la época, y herramienta potencial para el abordaje de sociedades como la Argentina que crecían y se transformaban en forma arrolladora. Pero en verdad, más que las ciencias sociales, sería la historia la disciplina central de la construcción moderna de la república. Sería moderna la construcción del pasado y tendría lugar tanto en las aulas como en los programas educativos. Las políticas sociales y laborales, por el contrario, se afrontarían más que con la fuerza de la razón, con la de las armas policiales y militares.

Es Miguel Cané entonces, el intelectual efectivo de la “cuestión social”, de las relaciones concretas entre el trabajo y el Estado, en las primeras décadas del siglo XX; más que Biale Massé cuyas reflexiones producto de su mirada sensible y la experiencia en terreno, se realizaban en una obra intelectual y no en un insumo real de políticas. Sería impropio atribuir a las características intrínsecas del informe su no transformación en políticas concretas porque la elección es grosso modo entre negociación o represión entre una ley del trabajo o la ley de residencia. Pero quizás sea interesante encontrar en la singularidad de su mirada el germen de un proyecto burgués no realizado, si se quiere un liberalismo reformista, pero que se escapa de la ciencia o la cultura en abstracto. Su biblioteca le dará el tono general al informe; su experiencia como empresario burgués arriesgado que trata con los obreros y, por supuesto, su trabajo de campo, tensará, complejizará, en el ida y vuelta, el capital de la biblioteca, construyendo una visión singular.

Analizará en terreno distintos tipos de trabajadores, lo que llama el obrero criollo, el indio chaqueño, el inmigrante pobre que cruzó el océano. Y los observará en el trabajo agrícola del mundo cerealero, en Santa Fe, en los obrajes del Chaco, en los ingenios azucareros de Tucumán, Salta y Jujuy; en las minas, en las fábricas de zapatos, en las panaderías, en los talleres de costura y planchado, en el puerto y en el ferrocarril. Observará y analizará huelgas. Dará cuenta de las horas y condiciones de trabajo en cada oficio, y en ellos, el papel de los hombres, mujeres y niños: Se fijará en los tipos de contrato que organizan cada actividad. Atenderá y dará cuenta de las formas de funcionamiento de las distintas instituciones obreras, socialistas, anarquistas y católicas tanto como de las formas de organización de los patrones. En su condición de médico influenciado por las experimentaciones científicas del clima positivista, predominantes en la medicina, específicamente por las experiencias del antropólogo médico francés Manouvrier, hará pruebas de medición de fuerza física, valiéndose de los dinamómetros de Collin. Realizará selecciones al azar en cada uno de los ámbitos y regiones con el intento de realizar comparaciones de estos experimentos que pueden ser la mayor marca de época del informe. No obstante, evaluará esos resultados intentando incorporar datos insuficientes sobre trayectorias individuales y contexto social histórico e inmediato. Pero también, además de a los lugares de trabajo específicos, asistirá y observará con sensibilidad etnográfica los rituales extralaborales como las veladas obreras. Relatará entonces lo observado en Paraná, En-

tre Ríos, en una noche en la que en un local anarquista se representa un drama obrero titulado Ramón el albañil, que hará proferir gritos indignados de hombres y llantos de las mujeres ante el sufrimiento de los desposeídos.

Sus evaluaciones de los que caracteriza como indios chaqueños, son, para el clima de época predominante en los círculos progresistas ilustrados, bastante desacomodadores. Básica y simplemente en términos conceptuales, aunque no tan simplemente en lo que hace a las posibilidades de implementación real, Biale Massé quería convertir al indio en obrero y se encontraba con una situación que a sus ojos resulta premoderna e ineficiente. El indio, dirá, “es el elemento más eficiente del progreso e importante en el Chaco; sin él no hay ingenio azucarero, ni algodón, ni maní, ni nada importante. Es él el cosechero irremplazable del algodón, nadie le supera en el hacha, ni en la cosecha del maní.”. La formación de Biale Massé que había practicado y estudiado medicina, quizás en Madrid, aunque no hay certeza de la culminación de su carrera y había cursado y obtenido el título en derecho en Córdoba junto al ministro Gonzáles, era la de un universitario actualizado de la época. Y llevaba entonces en su mochila al citado Leonce Manouvrier, el médico antropólogo que había realizado un informe a la Sociedad de Antropología de París, sobre los araucanos que estaban retenidos para ser observados en un “Jardín de aclimatación” precisamente en París en el año 1883. Su formación es también la de José Ingenieros, socialista y discípulo de Ramos Mejía quien observará a los nativos de las Islas de Cabo Verde arrojándose al mar por monedas que tiraban los viajeros y concluirá que esa actitud sumisa es propia de razas inferiores. Con esa mochila de época es que Biale Massé sostiene que el indio es tímido “con la timidez de tres siglos de persecución, sin el alivio de una victoria, acobardado por el continuo desastre, cazado como una fiera y sin derecho a radicarse en ninguna parte, se le piden virtudes, de que carecen sus detractores” Y agregará: “Su tendencia naturales a ganar el monte, pero cuando en la persecución se produce el entrevero, tiene arranques de fiera acorralada; ¿hay cosa más natural?”

En su indignación de burgués culto y moderno, y con la autoridad de haber ingresado a la elite argentina vía el matrimonio con la nieta de Francisco N Laprida, congresista de Tucumán, Biale Massé reclama con ironía realista, egoísmo, pero egoísmo ilustrado a los patrones chaqueños, valiéndose de un lenguaje sin lugar a dudas políticamente incorrecto para este presente. “Si los propietarios del Chaco

miraran este asunto con el mayor y más crudo de los egoísmos, pero ilustrado, serían humanitarios por egoísmo, y cuidarían a los indios siquiera como animales insustituibles para labrar sus fortunas, pero es seguro que no lo harán si la ley no lo impone y con mano fuerte”. Con sus marcas de época en el lenguaje, el informe reiteradamente reclama que el programa civilizatorio se extienda a las condiciones de trabajo y evalúa que el obstáculo fuerte para la posibilidad efectiva son los propietarios.

En relación a la reducción de la jornada de trabajo que Biale Massé consideraba una cuestión de eficiencia destinada al logro de mejores resultados, en el escrito de presentación del informe dirigido al Ministro González, advierte que la “obcecación patronal llega a la testarudez, al punto que hace inútil toda demostración real y material como sucede en las trilladoras y en algunas manufacturas”. A este respecto relata como había sugerido a un industrial que probará con la reducción de las horas de trabajo y se encuentra con una negativa a su juicio irracional. Ante esa situación comenta que al fin y al cabo tendrá que hacerlo “por la fuerza de la huelga, que se le impone, en una lucha estéril y dañosa para el obrero y para él mismo”. Relata que los industriales le han dicho que la legislación del trabajo era cuestión de los doctores de Buenos Aires que ignoraban lo que era un taller y una industria. Claro que él podía afrontar esas situaciones porque su identidad no era solamente la de un doctor. Era dueño de una empresa de Cales hidráulicas y también socio de la empresa que construyó lo que para la época era el mayor dique del mundo. El Dique San Roque de Córdoba. Allí dirigió 7000 obreros, y su implicación en las tareas como empresario arriesgado lo hacía conocer de cerca de los distintos oficios y a la vez conocedor de los trabajadores de cada uno de ellos. Y reafirma esa experiencia, que es efectivamente no solo la de un doctor, en la presentación del informe, para otorgarle autoridad no solo científica sino también práctica a sus argumentos: “Los que saben que a mi no me es extraño ningún oficio, desde la carpintería y la herrería, hasta el ajustaje y el montaje, desde la fabricación del ladrillo y la cal hasta las altas construcciones, desde la mina y la cantera hasta la fundición y el tallado, y que he organizado muchos obradores, muchos talleres y mucho personal, desde el peón de terraplén hasta el ingeniero, no se han atrevido a decirme lírico.”

Había sido también abogado de La Sociedad Obreros Estibadores y de Ribera del Puerto de Rosario y representante del sindicato en el

Congreso Constituyente de la Unión general de Trabajadores que se realiza en la primera quincena de marzo de 1903 en el Salón Vorwarts y al que asisten 75 representantes de asociaciones obreras de todo el país. Tenía participación en el socialismo por convicción moderna y de rescate del conocimiento científico. Conocía las relaciones laborales de los dos lados del mostrador, era empresario y abogado representante de obreros. No creía que fuera posible una sociedad sin clases y tampoco sin conflictos, encontraba en la revolución francesa una conquista que había roto las trabas de los privilegios, pero veía en el puro afán de lucro, desprovisto de racionalidad y cálculo, un aventurerismo que atentaba contra la misma eficiencia de la producción. El “dinero no da por si ciencia”, decía Biale Massé; “la codicia extravía y hasta ciega, y va derecha como el asno cargado de dinero y con los ojos vendados, a caer en un precipicio que ella misma se ha cavado; solo la ciencia puede salvarla, “reafirmará “, quitándole la venda de los ojos y enseñándole el camino seguro que debe seguir”

La elite gobernante del ochenta era una elite moderna. Sin lugar a dudas, fueron los constructores de la república moderna, de todas sus instituciones. También es cierto que alentaron de algún modo ciertas zonas del conocimiento, pero también es verdad que ese modernismo laico, expresado claramente en la ley de educación pública, laica y gratuita 1420, tenía como modelo más alto de realización social al guerrero y en todo caso al heredero del guerrero hecho ganadero. Y aunque existiesen iniciativas empresariales e industriales importantes a principios de siglo, en lo más alto del prestigio estaba la estancia asociada a la producción ganadera como remedo de una finca noble europea. El federal José Hernández en sus “Instrucciones para el estanciero”, caracterizará de manera peyorativa al agricultor encorvado ante la tierra, frente al ganadero que mira el horizonte, altivo, desde su cabalgadura. Será de algún modo el modelo que aparecerá en el Martín Fierro que ocho años después del informe construirá el unitario Leopoldo Lugones: heredero de la tradición grecolatina, caballero honorable, viril, despreocupado del comercio. Lugones otro hombre del núcleo intelectual moderno, quizás el faro de la época, imaginaba a ese germen de la nacionalidad que debía ser una referencia, alejado del utilitarismo vulgar del mundo norteamericano, que ya había condenado José Enrique Rodó en el Ariel, en el año 1900.

Hacia 1885 el inmigrante que había llegado de Cataluña con una biografía no conocida claramente y de algún modo falseada por el mismo, con una carrera de medicina quizás no concluida en Madrid, era el propietario de la fábrica de cales y cemento “La primera Argentina. Ese establecimiento industrial recibe evaluadores que dan cuenta de la calidad de los productos que permitirán sustituir las cales francesas y los cementos ingleses. Abastece en Córdoba obras como “La toma” y el dique “Mal paso”. Mediante sus relaciones con el gobernador de Córdoba, Juárez Célman, Bialeto Massé, junto a Félix Funes, con la empresa Funes y Bialeto, ganan la licitación para ejecutar las obras del Dique San Roque. Sería el empresario industrial productor de las cales hidráulicas necesarias para la obra y también el empresario constructor que dirigiría 7000 obreros, 30 capataces y 16 prestigiosos ingenieros de distintos orígenes contratados al efecto.

Paralelamente a esto será también un prestigioso profesor universitario que escribirá obras de derecho y formará parte de la elite intelectual de la época.

El burgués en esta sociedad de principio de siglo poblada de nuevos ricos, en muchos casos poco honorables, y en todos, ambiciosos, no era reivindicable en tanto blasón prestigioso. Bialeto Massé, no obstante, con sus acciones profesionales y empresariales se construye una trayectoria de burgués moderno e ilustrado. Posee iniciativa, funda empresas importantes en las que debe tratar directamente con población obrera y reivindica como parte de su saber también esa tarea. Lo hace sin complejos, probablemente porque sus credenciales matrimoniales lo hacían formar parte de los núcleos de lo que se podría llamar una aristocracia argentina: los herederos de los fundadores de la patria. Y eso lo habilitaba por un lado a participar de los grupos intelectuales de la elite, tanto como a incorporar con el mismo status, como capital simbólico valedero, sus emprendimientos como industrial. En las recomendaciones del informe habrá una reivindicación de la ciencia como la herramienta central para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo: “La solución racional está en la ciencia, únicamente en la ciencia; todos los demás medios han fracasado; la fuerza bruta es impotente; hay que traer la fuerza incontrastable de la convicción. No son los ejércitos y las cárceles, son las escuelas y las universidades las que resolverán el conflicto y solo ellas.”

Esto no es mera retórica, porque se sostiene al fin de un informe meticuloso de tres tomos y con una experiencia de observación del mundo del trabajo por casi toda la república. Pero no lo es además, porque el que habla es el que conoce la nueva legislación laboral internacional, es el intelectual que puede compartir una mesa junto a Lugones y Joaquín V. González, pero sobre todo es el empresario con iniciativa, arriesgado, el que puede estar días enteros en la inmensa fosa de lo que sería el dique San Roque dialogando y dirigiendo a los obreros. El que hace apuestas por los negocios asociándolos a los avances del conocimiento. Puede entonces simpatizar con el socialismo y participar de algún modo en un espacio que era en la época expresión de lo moderno, pero sobre todo, es esa identidad armada por el conjunto de estas prácticas sociales, en las que el papel de empresario no es menor, la que explican su sensibilidad hacia el mundo del trabajo. Es la promesa individual de un sector que, en términos estrictos, la generación del ochenta, no pudo constituir: el burgués ilustrado.

Bibliografía

Huber, N. E. (comp.). 2007. *Juan Bialet Massé. Precursor de la regulación de las condiciones de trabajo*. Tomos 1 y 2. Córdoba: Alción Editora.

Zimmermann, E. 1992. Los intelectuales, las ciencias sociales y el reformismo liberal: Argentina 1890-1916. *Desarrollo económico* (124).

Managers de grandes empresas: ¿trabajadores o patrones?

FLORENCIA LUCI*

Los especialistas en *business history* señalan que lo propio del capitalismo del siglo XX fue diferenciar a los agentes que detentan la propiedad de las empresas de aquellos que se encargan de su conducción. La división social del trabajo de mando revelaba entonces que una nueva categoría profesional –un nuevo “grupo social” en términos de Boltanski (1982)– se encontraba a la cabeza de las principales corporaciones.

* Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA.

Ahora bien, más que una simple división de funciones, el hecho de que fueran asalariados no propietarios quienes asumen la dirección de estas organizaciones iba a suscitar una serie de discusiones vinculadas con la pregunta por el control de las grandes firmas de las economías capitalistas avanzadas. Es así que tanto cuestiones de orden pragmático –cómo vigilar a estos agentes– como también moral –cómo lograr su lealtad y compromiso con la producción de valor– iban a forjar todo un campo de debate que expondría el elusivo lugar que ocupan los managers entre el trabajo y el capital. Sin pretender ser exhaustivas, estas líneas se proponen recorrer algunos puntos de esta discusión clásica de las ciencias sociales.

La división social del trabajo de mando: “*the age of managers*”

Hasta mediados del siglo diecinueve eran excepcionales las firmas gestionadas por otras personas que no fueran los propios dueños, normalmente: “*owners managed and managers owned*” (Chandler 1984: 473). Ya a fines del siglo XIX e inicios del XX un hecho trascendente marcaría el origen de un nuevo tipo de capitalismo: la separación entre propiedad y dirección. Los estudios sobre el tema

coinciden en señalar que la escala creciente de la producción industrial y la consecuente profundización de la división del trabajo trajo aparejada la reorganización de las grandes firmas de las economías capitalistas avanzadas dando lugar a lo que Chandler llamó “*the age of managers*” (1969: 32). A diferencia del capitalismo personalista tradicional, donde los patrones tomaban a su cargo la conducción de sus empresas, una nueva jerarquía de asalariados asumiría bajo su mando las decisiones concernientes a la organización general de la firma. De allí en adelante, managers no propietarios estarán al frente de la mayor parte de las industrias de las sociedades capitalistas.

La separación entre propiedad y dirección es un hecho de importancia en lo que refiere al estudio de las relaciones de poder y la dinámica de estructuración de las clases superiores. La emergencia de un grupo no propietario pero que asume la función directiva de las principales corporaciones iba a originar, por cierto, varias líneas de discusión. En un temprano estudio, ya clásico: *The modern corporation and private property*, Berle y Means (1932) observaban la concentración del poder económico en las grandes corporaciones y advertían sobre la emergencia de una poderosa clase de managers profesionales. Al compás de la dispersión accionaria, dicha clase lograría progresivamente una autonomización con respecto a las exigencias de los dueños que, por el contrario, verían disipado su poder. El poder creciente de los managers ponía en jaque, de este modo, no solamente la conducción empresarial, sino más generalmente la dirección integral de la economía. La hipótesis del control managerial motivó una serie de controversias acerca de la transformación de la “*ruling class*” entendida en el sentido marxista tradicional: la clase dominante en lo económico que detenta, asimismo, el poder político. Diferentes teorías –que plantearon su *descomposición* en grupos diversificados o su *desaparición y reemplazo* por una clase managerial– intentarían explicar las transformaciones en los escalones superiores de las sociedades occidentales (Giddens 1990).

Entre los exponentes clásicos de esta discusión, autores como Wright Mills incluyen a los altos directivos dentro de lo que llamó *the power elite* (1956), conformada por aquellos individuos que ocupan puestos clave de mando en las principales organizaciones –militar, económica y política– de la sociedad. Estudiando la composición de la industria americana, Mills observa que la capacidad de decidir el destino de las grandes firmas recae apenas en un puñado de indivi-

duos. Por su parte, James Burnham pronosticaba *The Managerial Revolution* (1941) al observar la emergencia de una nueva clase con vocación dirigente. Según este autor, una nueva élite tecno-burocrática, emplazada en la cima de las grandes corporaciones, tiene el poder real de dirección de la economía. La tesis de la revolución managerial fue fuertemente criticada por aquellos autores para quienes la propiedad de los medios de producir seguía siendo decisiva en lo referente al real poder de apropiación de recursos. Ahora bien, ¿cómo estipular la clara delimitación de quienes poseen los medios de producción en un desarrollo de la propiedad asociado a la multiplicación y la dispersión de las acciones? Bancos, instituciones financieras, individuos, fondos de inversión, etcétera, son todos ellos propietarios de porciones variables de empresas. De allí en más, la pregunta por “*who controls the large modern corporation*” (Fligstein y Brantley 1992) será una constante en las ciencias sociales.

En respuesta a esta pregunta, la supuesta autonomía o dependencia de los managers con respecto a los accionistas o dueños, así como su real posibilidad de orientar la dirección de las firmas, será objeto de debate. Desde la total dependencia respecto de los poseedores del capital –verdaderos agentes capaces de alinear la dirección empresarial– hasta la autonomía casi absoluta, se extiende un abanico de posturas que intentan explicar las relaciones de poder en el capitalismo moderno.

Autores como Giddens sostienen que la separación entre la propiedad y el control introdujo importantes cambios en la estructura de las firmas: dado que el poder efectivo recae en manos de los managers, las “sanciones” que pueden contraponer los dueños son meramente nominales (1990: 356). De acuerdo con esta perspectiva, quienes ejercen el poder efectivo en las compañías más grandes pueden igualmente desplegar una gran influencia en amplias áreas de la industria y el mercado. Para Boltanski y Chiapello (1999), los *cadres dirigeants* son a la vez asalariados y portavoces del capitalismo. Dada su influencia en el proceso de acumulación y en la orientación de las prácticas empresarias, los autores no dudan en incluir a los directores asalariados de grandes empresas entre el conjunto de los capitalistas. Por su parte, Boyer (2006) explica que el predominio de los managers se debe a que –en gran medida– el éxito o el fracaso de las corporaciones se asienta en sus decisiones. Dada su condición de agentes conocedores de la información precisa sobre las cuestiones

internas de las firmas, éstos tienen una gran autonomía en el desarrollo de la estrategia corporativa.

Otra línea sostiene, en cambio, que la cesión del control de las acciones individuales a grandes instituciones financieras relativiza la autonomía de los managers. El accionariado institucional, a diferencia de los accionistas dispersos, tiene la capacidad y las competencias para imponer un fuerte control en la gestión empresarial. Aunque estos agentes no realicen una intervención directa, pueden determinar las condiciones generales bajo las cuales las compañías deben formular y cumplir sus estrategias. Como sugiere Scott (1990), la dirección de las grandes firmas se realiza en el marco de una “constelación de intereses”, lo cual complejiza la posibilidad de establecer una distinción tajante acerca de quién tiene el mando. Por cierto, la controversia sobre la autonomía o la subordinación de los managers respecto de los dueños del capital no está saldada ni menos aún se resume a una única perspectiva de análisis.

El trabajo de mando entre la confianza y el control

La posición particular de los managers en la estructura de las organizaciones –donde si bien no detentan la propiedad tienen un gran poder de decisión y acción– llevó a primera plana la cuestión del control de estos agentes (Thomas 1983). ¿Cómo lograr que asalariados no propietarios asuman de forma competente y responsable el trabajo de mando? ¿Cómo lograr su lealtad y alineación con los objetivos de la firma? Diversos argumentos intentaron explicar por qué este conjunto de asalariados subordinaría sus reivindicaciones como clase trabajadora para situarse del lado del capital: la obtención de un cierto estatus y de una posición social privilegiada, los altos salarios y los beneficios económicos, la promesa de una carrera y un desarrollo profesional, el desempeño de una función de autoridad en la cima de las organizaciones, son sólo algunos.

Ahora bien, si estas pueden parecer “razones razonables” a la hora de justificar el compromiso de este particular grupo asalariado, la alineación de los managers con los objetivos del capital es siempre transitoria y producto de acuerdos coyunturales: la confianza no es definitiva. Esta es la ambigüedad que Bourdieu, Boltanski y de Saint Martin (1973) describen a propósito de lo que llaman el “asalariado

burgués” cuya conciencia y práctica política oscila entre la colaboración y la contestación.

En su estudio, ya clásico, Boltanski (1982) resaltaba que lo que podía esperarse del sistema direncial francés de los años sesenta – que había logrado una cierta modernización de las relaciones laborales propias de las empresas familiares– era una “racionalización de carrera” que aseguraba a los cuadros dirigentes una perspectiva de promoción socioprofesional en base a la planificación de la carrera. La lógica meritocrática, el diploma, la antigüedad y, fundamentalmente, la eficiencia y el compromiso con la firma fundaban una estructura jerárquica orientada a garantizar la distribución de los puestos a partir de reglas y criterios explícitos. Se establecía de este modo un sistema de seguridades económicas y sociales que aseguraba la estabilidad en el puesto así como el progreso organizado de la trayectoria profesional. Ésta era la base del pacto que garantizaba el compromiso del entonces llamado “asalariado de confianza”.¹

Los estudios más recientes sobre las carreras manageriales muestran la reversión de este modelo.² Si durante décadas la gran empresa pudo asegurar una estabilidad importante a los asalariados – sobre todo al personal de “confianza” – la nueva morfología del trabajo parece revertir la perspectiva de desarrollar una carrera estable. La literatura señala, en efecto, que los procesos de transformación económica de las últimas décadas marcaron nuevas condiciones de existencia a las grandes empresas globales (Boyer y Freyssenet 2000). Los términos de la valorización del capital que siguieron a las revoluciones financieras de los años ‘80 y ‘90 (Chesnais 1997) redefinieron los modelos productivos trastocando, en consecuencia, los principios de organización de las firmas, las estrategias de gestión de los recursos humanos y las modalidades de trabajo (Lallement 2007).

Autores como Castel (2003) plantean que parece haber una relación lógica entre los desafíos que impuso la competencia y la mundialización de los intercambios –por un lado– y la dinámica de relaciones organizacionales y laborales más indicada para hacer frente a la realidad económica de fines del siglo XX –por otro–. Es así que innovaciones organizacionales mayores (flujo tendido, *just in time*, células de trabajo, calidad total, trabajo remoto) se desarrollan en consonancia con nuevas tendencias manageriales (organiza-

1 En un sentido similar, Chandler (1969) observa que hacia 1950 la mayoría de los *businessmen* norteamericanos, una vez que comenzaban su carrera managerial, usualmente permanecían en la misma industria y, más aún, en la misma empresa. La compañía devenía, así, tanto carrera como estilo de vida.

2 Por sólo mencionar algunos ejemplos, puede verse el trabajo de Osterman (1996) sobre las *broken ladders*, Gold y Fraser (2002) sobre las dificultades del *self-management*, los nuevos pactos y transacciones de carrera (Herriot y Pemberton 1995), la nueva inestabilidad entre los managers del Reino Unido (Worral, Cooper y Campbell 2000), los estudios sobre las “carreras sin fronteras” (Defillippi y Arthur 1994); en Francia pueden verse, entre muchos otros, la compilación de Bouffartigue (2001b), los trabajos de Pochic sobre el *déclassement des cadres* (2001-a, 2001-b) o los trabajos de Dany y Livian (2002), Karvar y Rouban (2004).

ción por proyectos, modelos de competencia, cumplimiento de objetivos, polivalencia, individualización, evaluación personalizada).

3 Entre muchos otros puede citarse a: Ehrenberg (1998), Veltz (2000), Sennett (2000, 2006), Durand (2004), de Gaulejac (2005), Lallement (2007).

4 La *cit  par projets* viene a incorporar una nueva ciudad a la tipología que Boltanski y Thévenot habían elaborado en su obra *De la justification. Les  conomies de la grandeur*, 1991.

Los análisis que abordan estas “nuevas formas de trabajo” son numerosos.³ Entre ellos, uno de los estudios más comprehensivos es sin duda el de Boltanski y Chiapello (1999), quienes plantean que es el modelo integral de management de la gran empresa el que se vio transformado en el último ciclo económico, lo cual dio nacimiento a una manera renovada de generar ganancias. Dejando atrás las formas organizacionales típicamente fordistas (trabajo en cadena, jerarquías rígidas, alto burocratismo, tiempos regulados) el nuevo capitalismo recrea otras lógicas basadas en la conexión, el trabajo participativo, la autonomía y la flexibilidad de la estructura jerárquica. Los autores analizan las características que presenta la *cit  par projets* y que viene a escenificar la gramática normativa y valorativa que sostiene a la nueva ideología capitalista.⁴ Caracterizada por el rechazo a las jerarquías y la voluntad de alivianar las empresas tornándolas flexibles e innovadoras, la organización por proyectos alienta el trabajo en equipos, más propicios a incentivar la creatividad y desarrollar la autonomía en el cumplimiento de los objetivos. Se busca generar, así, el compromiso y la implicación de los asalariados sin recurrir a la coerción sino, más bien, otorgando a cada uno el sentido de la responsabilidad y el reconocimiento en la realización de su parte del proceso.

Asociados con estos profundos cambios económicos y organizacionales, los nuevos modelos profesionales se caracterizarían por la falta de certeza: lejos de estar aseguradas, las carreras manageriales discurren en un marco donde prima “*la inestabilidad propia de organizaciones flexibles*” (Sennett 2000: 84). La “metamorfosis del asalariado de confianza” (Bouffartigue 2001a) emerge, entonces, como la principal consecuencia de la ruptura del pacto que consentía a la fracción del asalariado dirigente el reconocimiento de una cierta autonomía a cambio de una promesa de carrera objetiva, basada en la confianza y la permanencia. Si la lealtad y la identificación moral con la organización era un requerimiento que distinguía al trabajo dirigenal del trabajo de ejecución, en el nuevo capitalismo este requisito, sin soslayarse, parece no trocarse por la certidumbre de carrera. Las lógicas del management de la *performance* revierten esta perspectiva: la individualización de objetivos asociados a la obtención de resultados personalizados parece haber operado el pasaje de un “contrato moral” a un “contrato económico”.

Se trata de lo que autores como Falcoz (2001) describen como el “fin de la carrera clásica”: las empresas globales de fin de milenio transitaron hacia un paradigma que sostiene que los ejecutivos no pueden esperar la planificación de la carrera por parte de su empresa sino que deben pilotear ellos mismos su proyecto profesional. Paralelamente a la reestructuración de organizaciones más flexibles y a la incertidumbre sobre el devenir económico y del empleo, la optimización de los recursos humanos instala la noción de empleabilidad y se abandona la idea de “carrera organizacional” (Glaser 1968).

Implantando las teorías del *self* en el desarrollo profesional, la retórica managerial promueve la “gestión de sí” como norma rectora de la carrera (Both 2007). La mutación valorativa que hace del emprendedor y de la acción de emprender cualidades de los ganadores, se traslada al seno de las firmas para asignar a los individuos la responsabilidad exclusiva de su destino profesional (Ehrenberg 1998). Forjar la propia empleabilidad es responsabilidad de los sujetos que deben modelar su carrera de acuerdo con el análisis reflexivo de sus propias capacidades (Finch-Lees, Mabey y Liefoghe 2005). Se trata de cultivar las competencias personales a fin de diferenciarse del resto y sobresalir en la lucha por el lugar. En un escenario empresarial donde la posición jerárquica no está asegurada, la explicación del otorgamiento o la negación de un puesto de mando residen en la construcción individual de un perfil empleable. La falta de promesa objetiva es reemplazada por la *performance* en la gestión de sí como gramática de justificación (Boltanski y Thévenot 1991).

La ruptura del “pacto de confianza” y las nuevas formas del control

La ruptura del contrato moral y su reemplazo por un pacto económico exige, evidentemente, nuevas formas de control. La resolución de la “cuestión de la confianza” en el nuevo contexto productivo originó la reflexión sobre formas más eficaces de gobierno corporativo, así como promovió el desarrollo de procedimientos mejor adaptados para observar a los managers y lograr su compromiso y motivación con la producción de valor.

Aglietta y Rebérioux (2004) señalan que el modelo de soberanía accionaria que comienza a instalarse a fines del siglo veinte supuso

la vacuidad del control y alentó la irresponsabilidad de quienes dirigen las compañías. A diferencia de la regulación ejercida durante el capitalismo industrialista de posguerra, el tipo de gobierno propio del capitalismo financiero se caracteriza por las fallas de control y la ausencia de contrapoder interno en la empresa. Los accionistas idearon, pues, diversos mecanismos para contrarrestar estos efectos y alinear a los dirigentes (Westphal y Khanna 2003). Entre ellos, la implementación de directorios independientes⁵ que comenzó a predominar en buena parte de las principales corporaciones del mundo fue pensada como un modo de vigilar el accionar de los managers mediante la contratación de directores que ejercieran funciones de inspección y revisión, pero que permanecieran ajenos a la conducción de la firma. Los estudios muestran, no obstante, las limitaciones de este mecanismo ya que al ser “independientes” y “externos” (para asegurar su imparcialidad y eficaz vigilancia) estos directores no conocen los detalles cotidianos de la organización ni tienen acceso a información de privilegio que sí manejan los managers. Algo similar sucede con los *gatekeepers* o auditores externos.⁶

5 Las relaciones que se tejen entre los “directores independientes” de las principales firmas del mundo han generado un importante debate. Observando que un puñado de personas participa simultáneamente en el gobierno de varias compañías -conformando *interlocking directorates*- algunos sostienen que está en vías de consolidarse una clase capitalista transnacional (Sklair 2001) o que aún no hay evidencia para afirmarlo (Carroll y Fennema 2002).

6 Como ejemplo basta señalar que el escándalo de Enron implicó a una importante firma de auditoría (Coffee 2002).

De igual modo, las *stock-options* –o derechos de compra sobre acciones– fueron concebidas como un instrumento financiero para asegurar el control de la firma (Hall y Murphy 2003). Las teorías de los años ’70 postulaban que era necesario involucrar a los managers con los resultados financieros de la compañía, equiparando sus intereses con los de los accionistas. Comprometiendo a los directivos en la participación de las ganancias, las *stock-options* buscaron ser un instrumento para incentivar la buena gestión. No obstante, y como consecuencia no buscada, resultaron un mecanismo de rápida acumulación para los *top managers* y no así un reaseguro de “buen management”: los CEOs de las principales firmas del mundo lograron convertir las nuevas exigencias económicas en un modelo de compensación que llevaría sus beneficios a las cifras más altas de la historia (Bebchuk y Fried 2003). El tipo de accionar que supuso la introducción de las *stock-options* explica, para muchos autores, los descomunales aumentos de las retribuciones de los directivos a fines del siglo XX, así como los comportamientos especulativos que llevaron a la quiebra a grandes corporaciones –como Enron o Parmalat–.

De este modo los managers fueron construyendo y capitalizando un *special knowledge* que les permitió consolidar su posición como agentes estratégicos de la economía (Boyer 2006). Tal como lo evi-

denció la crisis de fines de 2008, lejos de haber disciplinado a sus dirigentes, el nuevo capitalismo parece haber transferido el control corporativo a una elite administrativa sostenida por managers, consultoras y otros actores de las finanzas.

* * *

En definitiva, el hecho de que la conducción efectiva de la empresa no descansa en manos de sus dueños implica que éstos deban producir cuadros leales en los cuales confiar, al mismo tiempo que asegurar el control frente a posibles “deslealtades”. Resolver la imprecisa línea que separa la confianza del control es una cuestión que – de Taylor (1911) y Fayol (1916) en adelante– sigue desvelando a los administradores al tiempo que explica la proliferación de técnicas e instrumentos destinados a gestionar eficazmente este singular “recurso humano”.

La particularidad del trabajo managerial radica, pues, en lograr la movilización de personas responsables de conducir la producción de unos beneficios de los que no se apropiarán sino en parte. Los procesos de selección de los dirigentes representan, entonces, una dimensión central de la reproducción de las grandes compañías: el éxito corporativo depende, en gran medida, de la posibilidad de contar con cuadros eficientes e implicados con los valores de la firma; es decir, moralmente integrados (Giddens 1990). La gramática del management y su traducción en estrategias concretas de gestión busca, en este sentido, el doble propósito de construir una economía moral que hilvane un sostén argumental al desempeño de esta profesión, al mismo tiempo que proporcionar técnicas de gestión que la lleven a la práctica. El éxito o el fracaso en la realización de ambos propósitos escribe la historia de la gestión empresarial.

Bibliografía

Aglietta M. y A. Rebérioux. 2004. *Dérives du capitalisme financier*. Paris: Albin Michel.

Bebchuk, L. A. y J. M. Fried. 2003. “Executive compensation as an agency problem.” *The Journal of Economic Perspectives* 17(3):71-92.

Berle, A. y G. Means. [1932] 2009. *The modern corporation and private property*. New Jersey: Transaction Publishers.

Boltanski, L. 1982. *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Paris: Les Editions de Minuit.

Boltanski, L. y E. Chiapello. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

Boltanski, L. y L. Thévenot. 1991. *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.

Both, A. 2007. *Les managers et leurs discours. Anthropologie de la rhétorique managériale*. Paris: PUB.

Bouffartigue P. 2001a. «Les métamorphoses d'un salariat de confiance : les cadres dans le tournant des années 90.» *Travail et emploi* 86:107-125.

_____. (dir.) 2001b. *Cadres : la grande rupture*. Paris: La Découverte.

- Bourdieu, P., L. Boltanski y M. de Saint Martin. 1973. « Les stratégies de reconversion: Les classes sociales et le système d'enseignement. » *Social Science Information* 12(5):61-113.
- Boyer, R. 2006. "The contemporary American SSA in the light of CEOs remuneration evolution." Presentado en la conferencia Growth and Crises: Social Structure of Accumulation Theory and Analysis, Noviembre, The National University of Ireland in Galway.
- Boyer, R. y M. Freyssenet. 2000. *Les modèles productifs*. Paris: La Découverte.
- Burnham, J. 1941. *The Managerial Revolution. What is happening in the World?* Nueva York: John Day.
- Carroll, W. K. y M. Fennema. 2002 "Is there a transnational business community?" *International Sociology* 17(3):393-419
- Castel, R. 2003. *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?* Paris: Seuil/ La république des idées.
- Chandler, A. D. Jr. 1969. "The Role of Business in the United States: A Historical Survey." *Daedalus* 98(1):23-40.
- _____. 1984 "The Emergence of Managerial Capitalism." *The Business History Review* 58(4):473-503.
- Chesnais, F. 1997. *La mondialisation financière*. Paris: Syros.
- Coffee J. 2002. "Understanding Enron: It's About the Gatekeepers, Stupid." Working Paper 207, Columbia Law School.
- Dany F. y Y.F. Livian. 2002. *La nouvelle gestion des cadres*. Paris: Vuibert.
- Defillippi, R. y M. B. Arthur. 1994. "The boundaryless career: a competency-based perspective." *Journal of Organizational Behaviour* 15(4):307-324.
- Durand, J.-P. 2004. *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.
- Ehrenberg, A. 1998. *La fatigue d'être soi*. Paris: Odile Jacob.
- Falcoz, C. 2001. «La carrière 'classique' existe encore. Le cas des cadres à haut potentiel.» *Gérer et comprendre / Annales des Mines* 64:4-17.
- Fayol, H. 1916. « Administration industrielle et générale. » *Bulletin de la Société de l'Industrie Minérale* 10:5-164.
- Finch-Lees, T., C. Mabey y A. Liefoghe. 2005. "In the name of capability': a critical discursive evaluation of competency-based management development." *Human Relations* 58(9): 1185-1222.
- Fligstein, N. y P. Brantley. 1992. "Bank control, owner control, or organizational dynamics: who controls the large modern corporation?" *The American Journal of Sociology* 98(2):280-307.
- Gaulejac, V. de. 2005. *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris: Seuil.
- Giddens, A. 1990. "Elites in the British Class Structure." Pp 22-44 en *The Sociology of Elites: the study of elite* (vol. 1), editado por John Scott. Aldershot: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Glaser, B. (Ed.) 1968. *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Gold M. y J. Fraser. 2002. "Managing self-management: successful transitions to portfolio careers." *Work, Employment and Society* 16(4):579-597.
- Hall, B. J. y K. J. Murphy. 2003. "The trouble with stock options." *The Journal of Economic Perspectives* 17(3):49-70.
- Herriot P. y C. Pemberton. 1995. *News deals: the revolution in managerial careers*. New York: John Wiley and Sons.
- Karvar, A. y L. Rouban (dir.) 2004. *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*. Paris: La Découverte.
- Lallement, M. 2007. *Le travail, une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Osterman, P. 1996. *Broken ladders: Managerial careers in the new economy*. New York: Oxford University Press.
- Poché S. 2001-a. «Le chômage des cadres : quelles déstabilisations?» Pp. 189-206 en *Cadres : la grande rupture* dirigido por Paul Bouffartigue. Paris: La Découverte.
- _____. 2001-b. « La menace du déclassement. Réflexions sur la genèse et l'évolution des projets professionnels. » *Revue de l'IRE* 1:61-88.
- Scott, J. (ed.) 1990. *The Sociology of Elites*, vol. 1: The Study of Elites, vol. 2: Critical Perspectives, vol. 3: Interlocking Dictatorships and Corporate Networks. Aldershot: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Sennett, R. 2000. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- _____. 2006. *La cultura del nuevo capitalismo*. Anagrama: Barcelona.
- Sklair, L. 2001. *The Transnational Capitalist Class*. Oxford: Blackwell.
- Thomas, A. B. 1983. "Managerial careers and the problem of control." *Social Science Information* 22:1-25.
- Taylor, F. W. 1911. *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & brothers.
- Veltz, P. 2000. *Le nouveau monde industriel*. Paris: Gallimard.
- Westphal J. D. y P. Khanna. 2003. "Keeping directors in line: social distancing as a control mechanism in the corporate elite." *Administrative Science Quarterly* 48(3):361-398.
- Worrall L., C. Cooper y F. Campbell. 2000. "The new reality for UK managers: perpetual change and employment instability." *Work, Employment and Society* 14(14):647-669.
- Wright Mills, C. 1956. *The Power Elite*. Oxford: Oxford University Press.

Las estelas de *El vapor del diablo*

Algunos debates y reflexiones*

CYNTHIA RIVERO** Y HERNÁN M. PALERMO***

El libro *El Vapor del Diablo. El trabajo de los obreros del azúcar* cuyo autor es el antropólogo brasileño José Sergio Leite Lopes¹ ha sido recientemente traducido y publicado en la Colección Estudios de Antropología del Trabajo de la Editorial Antropofagia. La investigación realizada, escrita y publicada en los años 70 (en un contexto de creciente interés y movilización de los trabajadores en Latinoamérica, tal como señala el autor en su prefacio a la segunda edición) describe y analiza las representaciones y comportamientos de los obreros del azúcar respecto de su trabajo y sus *prácticas económicas*.

La investigación de Leite Lopes se inscribe, según el autor, en un contexto político signado por el golpe militar de 1964 y en un período de receso de estudios sobre los trabajadores. Como cabe esperarse el escenario político brasileño se hallaba tensionado como consecuencia de la represión y persecución a innumerables dirigentes y delegados sindicales, militantes e intelectuales vinculados a las luchas obreras y de distintos sectores sociales. Por otra parte, prevalecía un cuestionamiento hacia la representación que poseían las estructuras sindicales,² que se habían consolidado durante el régimen del llamado *Estado Novo* (1937-1945). No obstante, a mediados de la década del 70 la dictadura se encontraba en un momento de cierto desgaste político a causa de conflictos internos entre distintas facciones militares, quienes disputaban el control del aparato del Estado y sus fuerzas represivas. En este contexto se publica la primera edición de *El Vapor del diablo*.

Dicha investigación se inscribió en un proyecto colectivo dirigido por Moacir Palmeira³ sobre lo que se denominó la *plantation* azucarera en el Nordeste de Brasil. El concepto de *plantation*⁴ expresa-

* A propósito de *El Vapor del Diablo. El trabajo de los obreros del azúcar* de José Sergio Leite Lopes. Buenos Aires: Antropofagia, 2011. Traducción de *O Vapor do Diabo: o trabalho dos operários do açúcar*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976. Con un nuevo Prefacio del autor a la primera edición en español.

** INTI - Grupo Antropología del Trabajo, UBA.

*** CEIL - CONICET - Grupo Antropología del Trabajo, UBA.

1 José Sergio Leite Lopes es Profesor de Antropología en el Programa de Pos-Graduación en Antropología Social del Museo Nacional, Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Sus investigaciones se desarrollan por más de veinte años en las problemáticas de la cultura de las clases trabajadoras en Brasil. Su maestría fue publicada en el año 1976 con el título de "*O Vapor do Diabo. O Trabalho dos Operários do Açúcar*". Su doctorado abordó la historia social de un grupo de trabajadores en una villa obrera textil, y fue publicada en 1988 con el título "*A Tecelagem dos Conflitos de Classe na Cidade das Chaminés*". También editó y organizó varios libros, como: "*Mudanza social en el Nordeste, la reproducción de la subordinación*" en 1979 y "*Cultura e identidade operária*" en 1987. En el año 2004 editó "*A Ambientalização dos Conflitos Sociais; Participação e Controle Público da Poluição Industrial*".

2 Hasta ese momento la estructura sindical brasileña había permanecido prácticamente intacta.

3 Moacir Palmeira es profesor en el Programa de Antropología Social del Museo

Nacional de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ).

4 El concepto *plantation* fue elaborado por Eric Wolf y Sidney Mintz (Wolf y Mintz, 1957). Moacir Palmeira lo retoma en su tesis de doctorado, intentando encontrar una vía alternativa para superar el debate sobre la existencia del feudalismo o el capitalismo como determinante de las relaciones sociales. La investigación de Palmeira se centraba en el estudio de las ciudades de la *zona da Mata* de Pernambuco.

5 En Brasil –y particularmente en el área del Nordeste– el término *usina* designa a los establecimientos agrícolas productores de caña. En Argentina serían los ingenios.

ba el debate en torno a las determinaciones de las relaciones sociales en el campo brasileño, permitiendo tomar distancia de las categorías *fazenda* –hacienda– y latifundio. En el equipo de investigación de la *plantation* confluían distintos antropólogos y antropólogas como Lygia Sigaud –abocada al estudio de los trabajadores rurales residentes en las *usinas*–,⁵ Beatriz Heredia, Roberto Ringuelet, entre otros. A diferencia de sus colegas circunscriptos a problemáticas rurales vinculadas al campesinado, José Sergio Leite Lopes se propuso estudiar aquella fracción industrial de las *usinas* de azúcar, hasta ese entonces casi inexplorada en la literatura de las ciencias sociales y particularmente en la antropología. De esta manera, el autor se situó en los márgenes del equipo de la *plantation* orientando su investigación hacia los trabajadores industriales. Esta elección empírica que determinaba un sujeto de estudio diferente del sujeto campesino característico de la *plantation* constituyó una novedad para la disciplina antropológica de aquel momento, y al mismo tiempo se transformó en un obstáculo epistemológico a la hora de referenciar material bibliográfico elaborado previamente sobre tal temática.

En este contexto, los trabajadores industriales de las *usinas* de azúcar representaban, para Leite Lopes, una clase obrera extraña. Esto es por que las referencias a los obreros del azúcar no sólo están ausentes en toda literatura que hace referencia al área de estudio, sino por que tampoco son mencionados en las investigaciones del equipo de Palmeira. Reforzando esta idea Leite Lopes argumenta que:

Cuando se describe la parte agrícola de la *plantation*, aquella literatura expone necesariamente las características de las relaciones de trabajo de los trabajadores rurales y las formas peculiares de dominación sobre esos trabajadores por parte de los propietarios; sin embargo, cuando se menciona la parte industrial de la *plantation*, la fábrica resulta tratada apenas como el lugar del mejoramiento de la materia prima agrícola, como si los obreros que la hacen funcionar dejaran de ser los apéndices humanos de las máquinas para formar, en cambio, un cuerpo único con ellas, convirtiéndose en uno más de sus engranajes (2011:74).

En este sentido, el autor se preguntaba “¿por qué no se justificaría el estudio del carácter antropológico sobre esa clase obrera, o sobre sus segmentos?” (2011:75). Con este interrogante Leite Lopes comienza su investigación sobre las condiciones de vida, de los tra-

bajadores abordando sus modos de pensamiento, sus diferenciaciones internas y sus visiones del proceso de producción. De tal modo, en *El Vapor del Diablo* se analizan las representaciones y los comportamientos de aquellos obreros industriales en vinculación a su trabajo y sus prácticas económicas revelando la lógica de las relaciones sociales que mantienen entre ellos y con los patrones. Para pensar los significados que adquieren las *situaciones concretas de la vida obrera* Leite Lopes conjuga y tensiona la teoría con el trabajo de campo, esto es las grandes categorías teóricas repensadas, cuestionadas y matizadas a la luz del análisis de las entrevistas. Estas se convierten en testimonios privilegiados para la construcción compleja del entramado conceptual retomando el punto de vista de los sujetos e instaurando mediante tal ejercicio contrastes que nos permiten recuperar varios elementos para pensar una antropología del trabajo. Debido a tales virtudes este libro se ha transformado en una referencia clásica de la antropología más allá de los límites geográficos desde dentro de los cuales fue concebida. Actualmente su traducción a la lengua española nos permite reactualizar algunos debates y discusiones sobre la metodología propiamente etnográfica, el estudio de la clase obrera y la construcción de conocimiento desde las ciencias sociales. “*El Vapor del Diablo*” despliega un abordaje tradicionalmente desarrollado por la antropología social, que delimita su enfoque teórico a partir del análisis de las categorías de pensamiento y comportamiento de un grupo obrero específico, inmerso en un mundo de relaciones sociales contradictorias producto de la tensión entre los procesos de dominación y reapropiación. Ahora bien, el primer interrogante que se plantea el autor es:

¿Cómo estudiar las categorías de pensamiento y los modelos de comportamiento propios de los obreros del azúcar relativos a su práctica económica, si éstos, como obreros industriales están completamente impregnados por categorías y prácticas impuestas por la dirección de la usina, es decir por los no-trabajadores? (2011:76).

Tal pregunta nos reenvía al análisis de los dispositivos y discursos de dominación encarnados por sujetos específicos que ejercen su poder sobre la clase trabajadora. Al mismo tiempo observa a través de su relevamiento etnográfico que esos sujetos “dominados” *reinterpretan* de modo *creativo*, aquellas categorías y prácticas que le son impuestas tanto en la esfera de la producción como de la re-

producción. Por lo que dichos sujetos dejan de ser caracterizados desde una teoría abstracta que los coloca en términos de una entelequia anónima, para mostrarse tal cual son: “obreros de carne y hueso” que reinterpretan la organización de la producción en función de sus propios intereses, tensionando en este proceso los propios intereses de la organización capitalista del trabajo. Este es el punto de partida que le permitirá comprender ese mundo de aparentes contradicciones, enigmas e inversiones que caracterizan los modos en que los trabajadores describen sus ocupaciones y prácticas dentro de la *usina* de azúcar. De tal forma encontramos en *El Vapor del Diablo* categorías económicas que adquieren sentido como expresión de la actividad subjetiva de los hombres y sus relaciones sociales. Dicho de otra manera, Leite Lopes analiza las diferenciaciones dentro de la “cultura dominada” a partir de sus propias expresiones y representaciones vinculadas a la explicitación del lugar que ocupan en el proceso de trabajo así como respecto de la cooperación que la usina les impone. En tal sentido adquieren relevancia las categorías nativas de *artista*, *profesionista*, *sirviente*, entre otras, que son enunciadas por los obreros, recuperando en este proceso la “perspectiva de los actores”. Los artistas son los trabajadores de los talleres, de las secciones de mantenimiento y reparación de las usinas. Son portadores de una experticia sobre la base de oficios industriales con saberes sobre mecánica, carpintería metálica, tornería y soldaduras. La característica principal de sus trabajos consiste en el hecho de “hacer” piezas o arreglos. En cambio, los profesionistas – *profissionistas*– son quienes trabajan en la sección de fabricación (como operadores de máquinas o en los sectores de máquinas en cadena), así como también los conductores de vehículos (camiones, automóviles, locomotoras) y sus auxiliares. Por su parte los sirvientes – *serventes*– son los trabajadores temporarios que son reclutados únicamente durante el período de la molienda. Estos últimos pueden ser comparados en Argentina con los trabajadores peones llamados “golondrinas”.

Los tres primeros capítulos de “*El Vapor del Diablo*” describen y profundizan a partir de sus autodiferenciaciones internas la visión que poseen los obreros del azúcar respecto del proceso productivo de la *usina* y del lugar que ocupan en la cooperación. Simultáneamente el autor define y caracteriza las adversas condiciones de trabajo y ambiente a las que se hayan sometidos los obreros del azúcar, así como la extensa y agotadoras jornadas de trabajo que deben cumplir para acceder a un salario de subsistencia. De hecho el título del

libro indica la exterioridad y hostilidad que presenta el funcionamiento de la usina en relación con los trabajadores. Al mismo tiempo que ofrece un análisis exhaustivo respecto de la *praxis*⁶ de los trabajadores en la *usina*. En el último capítulo se abordan las variadas formas de control que imprime la *usina* en la esfera de la reproducción, alcanzando los intersticios de la vida de los trabajadores y sus familias fuera de la fábrica, así como detalla las políticas de viviendas, acceso y uso de la tierra en relación a los permisos otorgados por la dirección de la usina a los trabajadores.

La lectura de *El Vapor del Diablo* nos suscita diversas reflexiones acerca de las investigaciones elaboradas por las ciencias sociales sobre las problemáticas del trabajo, así como sobre el lugar de la antropología en dicha literatura. A sabiendas de no poder transitar todos los senderos que el texto habilita, circunscribiremos nuestra reflexión en primer lugar a las definiciones en torno de lo que significa e implica asumir una perspectiva etnográfica; en segundo lugar a la relación entre agencia y estructura; y en tercer lugar a la revisión de ciertas categorías que hoy forman parte de un sentido común académico cristalizado que dificulta analizar la complejidad de ciertos procesos sociales.

Los claroscuros de la etnografía: ¿La “perspectiva de los actores” como explicación última de la experiencia social?

Dentro del campo disciplinar argentino de la antropología social asistimos, en los últimos diez años, a una recuperación y restauración de la “perspectiva etnográfica” como enfoque, método y textualidad característica de las investigaciones académicas. Tal es así que en diversos congresos, discusiones, reuniones científicas y publicaciones académicas observamos un retorno de aquella particular forma de construcción de conocimiento denominada *etnografía*. Este proceso se ha desarrollado de modo contradictorio e indefinido según los investigadores, los equipos de investigación o las instituciones que lo promueven. Así en la literatura antropológica y de las ciencias sociales en general, podemos encontrar disímiles enunciaciones y definiciones respecto de lo que se entiende por *etnografía*, con variados matices y tonalidades.

6 Este concepto suele utilizarse en la literatura marxista a la *praxis revolucionaria*. Sin embargo, *praxis* es, desde la perspectiva de Karel Kosik (1967) la actividad material del hombre social. Es decir, el concepto de *praxis* nos remite a las prácticas por las cuales los sujetos se apropian de la realidad –unidad entre teoría y práctica–, constituyendo la principal articulación para abordar la actividad humana.

Quienes asumen, podríamos decir, una “perspectiva geertziana” describen “el punto de vista del actor” como explicación *per se* de los procesos sociales. Para ellos no es posible analizar un fenómeno social sin aceptar el significado que le atribuyen quienes lo viven, siendo este universo de significados, anclado en una situación y un contexto específico, lo que constituye la realidad. Estas etnografías se caracterizan, en general, por la descripción de un conjunto social subalterno, donde la figura del investigador adquiere un lugar central en el texto dado que no es posible estudiar un fenómeno de manera “objetiva” porque quien investiga interactúa modificando lo que estudia y a su vez los sujetos que lo viven son quienes le atribuyen sentido. Por otra parte, al contrario de la anterior perspectiva, encontramos algunos análisis que, influidos evidentemente por un enfoque estructuralista, han diluido al “sujeto de carne y hueso” en determinaciones insalvables. Este abordaje ha dado sentido a un mundo sin sujetos específicos, en el que las determinaciones terminan cosificando las relaciones sociales bajo el sistema capitalista. Por un lado, la pura voluntad de los sujetos, y por el otro, la sola determinación, son extremos que confrontan en un intento por construir conocimiento de los procesos sociales.

El Vapor del Diablo tiene la potente virtud –quizás también por la doble formación en economía y al mismo tiempo en antropología social del autor⁷ de adoptar un enfoque marxista y dialéctico⁸ que considera tanto la estructura económica de determinaciones como la acción del sujeto para la modificación de sus condiciones de existencia. Desde este enfoque Leite Lopes desarrolla un análisis de las relaciones entre estructura social y *praxis* destacando que el obrero concreto de carne y hueso no puede ser reducido, ni anulado en el análisis de sus representaciones y acciones a la permanente relación de dominación que opera dentro y fuera del espacio de trabajo. Por ejemplo, el enfrentamiento entre el obrero y la administración de la *usina* instala cotidianamente un conflicto sordo y permanente a partir del control de los tiempos de trabajo (2011: 170). Particularmente el *profesionista* de la sección de fabricación –operador de una máquina parcial con funcionamiento y ritmo propios que interviene en el proceso de producción sólo en determinados intervalos– resiste las condiciones de explotación impuestas por la dirección de la usina, a través del propio control del tiempo de trabajo, que se traduce en lo que el autor denomina el “arte” de demorar. En tal sentido, ese “arte” de demorar posibilitado a partir de un saber adquirido en la experiencia de trabajo, es la habilidad que ha adquirido el

7 José Sergio Leite Lopes se graduó en Economía en la Universidad de París (1968) y en la Universidad Católica de Río de Janeiro (1969). Continuó sus estudios de pos-graduación en Antropología Social en el Museo Nacional (Universidad Federal de Río de Janeiro) obteniendo el título de Magíster en 1975 y de Doctor en 1986.

8 En *El Vapor del Diablo* podemos hallar un diálogo no explicitado con autores fundamentales dentro del pensamiento marxista como Antonio Gramsci, Karel Kosik y Georg Lukács que proponen una perspectiva dialéctica para el análisis de lo social complejizando la relación entre estructura y superestructura o en términos socioantropológicos, entre estructura y agencia.

profesionista en su práctica cotidiana para escapar al control de la administración empresaria utilizando al mínimo su fuerza de trabajo, y al mismo tiempo intentar reapropiarse de los tiempos de producción para su propio beneficio. Esta lucha minuciosa, habitual y permanente se renueva todos los días revelando la contradicción entre los intereses de la administración de la usina por aumentar la plusvalía a través del control, y los intereses de los obreros que intentan garantizar su supervivencia mediante diferentes estrategias de resistencia.

Es interesante remarcar las aclaraciones que Leite Lopes propone sobre la categoría de “responsabilidad” utilizadas por los *profesionistas* en diversos contextos para referirse a su vigilancia sobre las máquinas, sobre la materia prima y sobre su propio cansancio respecto de la extensa jornada de trabajo. ¿Por qué el análisis de tal categoría sería importante para dar cuenta de esa relación entre dominación y resistencia desde una perspectiva etnográfica? Porque desde el punto de vista de la administración se impone al obrero la *responsabilidad* por el cuidado estricto del capital del *usinero*, que no le pertenece pero que debe asumir como propio para la conservación de su puesto de trabajo. Inversamente y a través de una operación de reinterpretación creativa, el obrero valoriza su trabajo suponiendo que esa *responsabilidad* es una medida de orgullo laboral así como una deuda imaginaria que el patrón contrae con él, desde el momento en que su salario no se corresponde con su *responsabilidad*. Esta categoría trasunta tanto el efecto de dominación de la *usina* sobre un determinado grupo de obreros, como la afirmación de su propio lugar en la sección de fabricación. No habría manera de acceder a esta duplicidad e inversión de significados sino es mediante un abordaje etnográfico basado en un trabajo de campo orientado a comprender las representaciones de los trabajadores sobre sus prácticas.

Como vemos, para dar cuenta de esta complejidad entre los distintos intereses en pugna, Leite Lopes recurre al estudio de la cultura dominada analizando el discurso de los obreros sobre su propio lugar en la *usina* así como la visión que tienen respecto de sus ocupaciones, sus diferencias grupales internas, las relaciones de cooperación y/o competencia así como las formas de control que impone la *usina*. De este modo la perspectiva etnográfica asumida por el autor entiende la organización del trabajo industrial y la caracterización de los puestos de trabajo desde el punto de vista de quienes los ejecutan con todas las complejidades que ello implica. En consecuen-

cia *El Vapor del Diablo* realiza una pormenorizada descripción de las ocupaciones y clasificaciones a partir de la concepción que los obreros desarrollan respecto del proceso de producción del azúcar, destacando los sentidos generales y restringidos de las categorías utilizadas.

Otra cuestión interesante que aporta la investigación es el esclarecimiento sobre los significados que adquiere el “código del arte” exclusivo de los *artistas*: ellos poseen un saber-hacer específico, forjado en su experiencia en los talleres de reparación y mantenimiento. Ahora bien, esta formación de oficio les permite reparar o crear máquinas nuevas colocando su saber hacer en un lugar que ellos valorizan positiva y diferencialmente de otras categorías de trabajadores, tales como los *profesionistas*, *ayudantes* o *sirvientes* quienes carecen de este código tanpreciado. En esta concepción de su trabajo ellos se colocan como sujetos activos en el centro de todas las interrelaciones establecidas dentro de la fábrica, a partir de las actividades que realizan. Lo que esta en juego es la valorización positiva del propio trabajo frente a la mirada de los otros trabajadores y de la dirección de la usina. Son las propiedades del manejo del “código del arte” forjado en un saber-hacer lo que identifica y distingue a los *artistas* como “el modelo de obrero con profesión”. El dominio de su arte les otorga un lugar privilegiado: ellos hacen las piezas, ellos las crean con sus herramientas. Y esto es resultado de la experiencia de trabajo acumulada en un extendido proceso de aprendizaje a partir de la práctica cotidiana en la fábrica. Estos obreros no disponen de un saber teórico sino de un saber practicado, parafraseando a Michel de Certeau, y el conocimiento de ese código los convierte “en artistas de verdad” ante sí mismos y ante los otros. Así lo afirma el autor cuando expresa:

Dentro del cuadro de cooperación simple el hacer del artista resalta esa auto-valorización que invertiría así la desvalorización del trabajo manual por parte del usinero y la administración...la *responsabilidad* en este caso esta mediada por el dominio del arte (2011:110).

Este saber hacer, implica una responsabilidad virtuosa en tanto restringe de algún modo el poder que tiene la administración de la usina para intercambiar puestos y tareas asignadas. La experiencia que adquieren los trabajadores en su oficio les permite desarrollar una

estrategia de resistencia/subsistencia para afrontar cambios desfavorables o despidos, así como reivindicar mejores condiciones de trabajo e incluso salariales. Además el dominio de su arte se convierte en un instrumento para la defensa de su puesto de trabajo ya que le permite contrarrestar la inestabilidad inherente al mismo y obtener cierta permanencia y proyección a mediano plazo. Otro ejemplo que nos ofrece el autor al respecto es la cosmovisión que tienen los diferentes obreros sobre la jornada de trabajo y las posibilidades reales o imaginarias para conseguir modificarlas. Los artistas gracias al dominio de su arte se encuentran mejor posicionados frente a la administración de la *usina* para reclamar una reducción de la jornada de trabajo en comparación con los *profesionistas*, quienes se hallan presos del cálculo y la multiplicación de horas para aumentar un salario de subsistencia.

Al conceptualizar los significados profundos y aparentes que sostienen los obreros respecto del salario, el autor nos conduce a repensar grandes construcciones teóricas como la de “fetichismo de la mercancía”, en relación a la perspectiva de los actores. A pesar del cansancio, el sufrimiento y el sueño causado por la extensa jornada y las condiciones de trabajo extremas, el *profesionista* justifica su permanencia durante 12 horas o más, a través del vínculo que establece entre el salario y el tiempo de trabajo invertido. La hora, nos dice el autor, deja de ser una medida de tiempo para convertirse en una medida del salario. Además la prolongación de la jornada laboral extiende profundas huellas de la esfera del trabajo hacia el espacio doméstico, a través del cansancio permanente al que se halla sometido el obrero tanto en la *usina* como en su huerta familiar, la cual debe mantener y cuidar para su propia supervivencia.

Así en *El Vapor del Diablo* encontramos uno de los aportes más interesantes para la antropología del trabajo, dado que analiza el proceso de dominación como una totalidad que entrama la esfera de la producción y la esfera de la reproducción. Ambos espacios se influyen, se intervienen, introducen elementos propios de un espacio a otro. Y si bien se entiende que este movimiento no es solo unidireccional, la administración de la *usina* despliega estrategias tendientes a generar consensos y legitimar su dominación. Sobre la base de deudas y favores que la administración genera asimétricamente con los trabajadores se promueven consentimientos y consensos sobre ciertos valores que, si bien no tienen un significado unívoco, adquieren algunos sentidos predominantes. Por

ejemplo este proceso de control-consentimiento se materializa en la noción de cautiverio: los *artistas* se saben cautivos ante la obligatoria disponibilidad que les impone la *usina* como contraparte de las diversas concesiones extramonetarias que les otorga tales como viviendas, leña, agua, tierras para cultivos (que en general son de muy bajo rendimiento), etc. De esta manera, la hegemonía ejercida por la administración de la *usina* configura un “un carácter pedagógico” con el claro objetivo que los explotados tomen “*una concepción del mundo no propia*” (Gramsci, 1992: 367). Sin embargo toda hegemonía debe ser recreada, defendida y renovada porque también es resistida y tensionada. De tal modo Leite Lopes nos recuerda que la dominación nunca es total ni absoluta, por el contrario, los trabajadores despliegan una serie de estrategias con variadas consecuencias directas e indirectas sobre la producción que cuestionan dicha dominación. Desde prácticas “cotidianas” que interfieren sutilmente en el proceso de producción, tales como comer en el espacio de trabajo –mojando el pan en los tanques de caldo donde se encuentra la miel que posteriormente será azúcar– lo que mencionamos anteriormente respecto del “arte de demorar”, o bien la organización sindical y las huelgas que imponen ciertas reivindicaciones e impugnan las condiciones de trabajo.

La percepción que un sujeto construye y elabora de su situación y el mundo que lo rodea, constituye para él su realidad, y no la “realidad objetiva” tal como trata de conocerla el investigador. Este parece ser el punto de partida de Sergio Leite Lopes entablando un diálogo fructífero entre teoría acumulada y observación etnográfica en el proceso de descubrimiento antropológico. En este diálogo riguroso, y no por ello rígido, privilegia la interpretación de las representaciones y prácticas a partir de los relatos de los obreros en tanto entramado complejo de relaciones sociales que trascienden y condicionan, a la vez, al investigador y a los sujetos. En esta textualidad construida a partir de la investigación, el autor desiste de situarse en el análisis en términos auto-reflexivos excepto cuando se trata de clarificar los significados expresados por los obreros. Es decir, a diferencia de numerosas etnografías contemporáneas donde el investigador y sus percepciones e intuiciones se convierten en objeto de conocimiento desdibujándose la problemática teórica y empírica, en *El Vapor del Diablo* el investigador sólo aparece en aquellos momentos que son pertinentes para comprender el objetivo de la investigación, esto es las representaciones y prácticas de los trabajadores del azúcar.

Re-preguntas a viejas respuestas

El Vapor del Diablo nos aporta elementos para repensar algunas categorías reproducidas de modo acrítico en las ciencias sociales del trabajo que, en ocasiones, tienden a simplificar las dinámicas de las relaciones sociales de explotación capitalista. Es decir, utilizamos categorías analíticas, muchas veces elaboradas dentro de paradigmas teóricos desarrollados en los llamados países centrales, para abordar realidades latinoamericanas muy diferentes, olvidando que las condiciones de trabajo y de vida de los contingentes de trabajadores se han manifestado históricamente y espacialmente de formas heterogéneas. No es lo mismo analizar históricamente las problemáticas que atraviesan los colectivos de trabajadores en Colombia, Bolivia o Perú donde, entre otras cuestiones, no hubo un proceso de sustitución de importaciones que deviniera en grandes industrias; como los casos de Brasil y Argentina donde dicho proceso y las políticas públicas asociadas han impulsado el desarrollo industrial en varias regiones de ambos países. En este sentido la proclamada “condición salarial” que Robert Castel asignó para Francia y que luego fue difundida por numerosas investigaciones académicas para analizar procesos de “mayor o menor estabilidad laboral/protección social” en América Latina no parece suficiente. Dicha condición solo podría aplicarse para pensar las condiciones de ciertas facciones de la clase trabajadora latinoamericana vinculadas a los sectores más dinámicos del entramado industrial. A partir de esta reflexión, cabe preguntarnos: ¿los trabajadores del azúcar gozaron de la tan ansiada “condición salarial”? ¿Nos serviría esta categoría para comprender sus condiciones de trabajo y vida? ¿Cómo pensar las complejidades y especificidades propias de los trabajadores latinoamericanos sin extrapolar acríticamente categorías que han sido pensadas bajo realidades sustancialmente diferentes?

Por otro lado, al referimos a las formas de organización del trabajo observamos que, en el proceso de producción desplegado en la *usina* se conjugan elementos propios del trabajo eventual signado por la estacionalidad del proceso de trabajo, como también la configuración de un colectivo de trabajo dependiente de los vaivenes de la producción, prevaleciendo la fragmentación del colectivo obrero a partir de condiciones materiales diferenciales. Lejos de afirmar que las formas de organización del trabajo no se han modificado, postulamos que prevalecen continuidades constitutivas en el actual mundo del trabajo, signadas por la lógica de acumulación de capital. Lo

que antes estaba atado a los vaivenes de la estacionalidad del proceso de trabajo, configurando trabajadores eventuales –*serventes*–, hoy se encuentra determinado a partir de las oscilaciones del mercado, generando trabajadores tercerizados. En este sentido, al analizar las transformaciones en el mundo del trabajo preferimos referirnos a continuidades y discontinuidades y no a rupturas en las formas de organización del trabajo, ya que la expresión ruptura daría la sensación de un proceso de cambio radical, de nuevos interrogantes y nuevas respuestas a los procesos de organización del trabajo. Por el contrario continuidades y discontinuidades expresa la articulación en el que se reponen y re-actualizan distintas estrategias empresarias las cuales se materializan de diferentes formas en los distintos contextos históricos –espaciales.

En este sentido nos planteamos algunas cuestiones críticas a partir del estudio de dicho colectivo obrero en la década del 70 que nos permiten pensar las formas concretas en que se ha desplegado la tensa y contradictoria relación capital-trabajo, poniendo en evidencia la necesidad de problematizar distintas nociones como “precarización”, “condición salarial”, “novedosas formas de organización del trabajo”, “homogeneidad vs. heterogeneidad”,⁹ etc. Lo dicho nos permite reconocer formas recurrentes que asumen las relaciones de explotación otorgando elementos empíricos para historizar y resituar categorías contemporáneas tales como precarización, flexibilización, incertidumbre, etc. Así *El Vapor del Diablo* nos ayuda a tensionar ciertas categorías naturalizadas, cristalizadas y utilizadas indistintamente por las Ciencias Sociales del Trabajo en los últimos años.

El Vapor del Diablo nos permite comprender y complejizar la dinámica de la organización capitalista del trabajo, sus movimientos históricos y espacialmente situados, develando la precariedad e inestabilidad que, desde hace mucho tiempo, azota a grandes contingentes de trabajadores. Asimismo detalla las heterogeneidades y estrategias de resistencia/subsistencia de una clase obrera configurada a través de procesos de desarrollo capitalista desiguales y contradictorios, surcados por intensas correlaciones de fuerza.

9 Innumerables trabajos analizan las problemáticas del trabajo a la luz de la dicotomía homogeneidad vs. heterogeneidad. Según una literatura ampliamente conocida, como Sennett (2000) y Bauman (2006) la noción de “heterogeneidad” haría referencia a la fragmentación e individualización en las carreras ocupacionales. Es decir, duraciones cortas de la ocupación, alternancia entre distintos trabajos a partir de la política de tercerización y/o alternancia entre ocupación y desocupación. Fundamentalmente la noción de heterogeneidad estaría circunscrita temporalmente al contexto de consolidación de la hegemonía neoliberal, mientras que homogeneidad daría cuenta del período denominado de “oro del capitalismo”.

Bibliografía

- Bauman, Z. 2006. *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: FCE
- De Certeau, M. 2007. *La invención de lo cotidiano*. México: Universidad Iberoamericana.
- Gramsci, A. 1992. *Antología. Selección, traducción y notas de Manuel Sacristán*. México: Siglo XXI.
- Kosik, K. 1967. *Dialéctica de lo concreto*. México: Grijalbo.
- Leite Lopes, J. S. 1979. "Fábrica e Vila Operária: Considerações sobre uma Forma de Servidão Burguesa", en José Sérgio Leite Lopes, *et al. Mudança Social no Nordeste: a reprodução da subordinação*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, pp. 41-99.
- _____. 1988. A tecelagem dos conflitos de classe na "Cidade das Chaminés". São Paulo/Brasília: Marco Zero/CNPq.
- _____. 2011. *El Vapor del Diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Antropofagia. Traducción de *O Vapor do Diabo: o trabalho dos operários do açúcar*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976. Con un nuevo Prefacio del autor a la primera edición en español.
- _____. (Org.). 1987. *Cultura e identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora no Brasil*. São Paulo/Rio de Janeiro: Ed. Marco Zero/Ed. da UFRJ.
- _____. (Org.). 2004. *A Ambientalização dos Conflitos Sociais; Participação e Controle Público da Poluição Industrial*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará.
- Sennet, R. 2000. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Colección Argumentos, Anagrama.
- Wolf, E. y Mintz, S. 1957. "Haciendas and Plantations in Middle America and the Antilles", en *Social and Economic Studies*, vi (3).

Pautas editoriales y de secciones

La elección temática de cada número deriva de las discusiones del Comité Editorial en su conjunto. Una vez decidido el tema, se abre la convocatoria de artículos, que son evaluados según sistema de revisión por pares. La revista recibe artículos durante todo el año siempre que éstos se ajusten a la política editorial y a las normas de presentación de originales.

Dado el carácter especializado de la revista, se espera que los artículos presentados sean resultados o avances de investigación en ciencias sociales. Para la selección de artículos se utiliza un arbitraje bajo el sistema de revisión por pares, a cargo de un *Consejo Académico Externo* y una conformada cartera de especialistas en distintas áreas y temáticas de las ciencias sociales.

Los artículos pueden ser: 1) Artículos de investigaciones científicas; 2) Notas de avances de investigación o cuestiones metodológicas; 3) Reseñas o comentarios de libros y publicaciones.

El Comité Editorial de *apuntes de investigación del CECYP* sólo someterá a dictamen de su cartera de especialistas *artículos originales* que no hayan aparecido en otros medios impresos o en línea, y que no estén en proceso editorial en otra publicación.

En cualquier caso, los artículos deben adecuarse a la siguiente política de secciones:

Tema central

En esta sección se publican artículos locales e internacionales –inéditos o traducidos por primera vez al castellano– de reconocidos especialistas en las temáticas que estructuran al número en las demás secciones y que dan cuenta de investigaciones relevantes.

Oficios y prácticas

Se proponen reflexiones y comentarios críticos y autocríticos sobre el proceso de investigación. Señalamientos epistemológicos, metodológicos y ético-políticos que interpelan y desafían al investigador en la construcción y abordaje de su objeto.

Taller

Esta sección está reservada los primeros resultados de investigaciones en curso, que son comentados por especialistas en el tema, abriendo un espacio a la discusión, en relación con la idea de taller. Cuando el artículo es aprobado según revisión por pares, es enviado a otro especialista que lo comenta, generalmente éste último es un miembro del Comité Editorial.

Lecturas en debate

En esta sección se publican reseñas críticas de libros relevantes y/o debates claves del campo de problemas que abre el tema central. Una vez decidido el tema, se abre la convocatoria de artículos. En este caso, es el Comité Editorial el que decide la publicación, en relación con la línea editorial de la revista y la pertenencia temática.

Mecanismo de selección de artículos

La recepción de los trabajos no implica compromiso de publicación. El Comité Editorial procederá a la selección de trabajos que cumplan con los criterios formales y de contenido de esta publicación.

Los artículos seleccionados serán evaluados por, al menos dos miembros, del Comité Académico Internacional y/o por especialistas pertenecientes al área temática de la colaboración, los que actuarán como árbitros.

Para ser incluido en nuestra publicación, todo artículo será sometido a un dictamen realizado por especialistas en las materias, los cuales emitirán su decisión de manera anónima. El resultado puede ser: a) publicable; b) no publicable; c) sujeto a cambios; d) fuera de la línea editorial. En todo caso, será inapelable.

Se comunicará a los autores la aceptación o no de los trabajos. Si se sugirieran modificaciones, éstas serán comunicadas al autor, quien deberá contestar dentro de los cinco días si las acepta, en cuyo caso deberá enviar la versión definitiva en el plazo que se acuerde entre el autor y el Comité Editorial.

IMPORTANTE: una vez aprobado el artículo e iniciado el proceso de edición, no se aceptará ningún cambio en el texto. La Revista no se hace responsable por originales no publicados ni por su devolución.

Apuntes se reserva el derecho de realizar la corrección de estilos y los cambios editoriales que considere necesarios para mejorar el trabajo.

La revista goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual. *Apuntes* se reserva el derecho de publicación impresa, electrónica y de cualquier otra clase, en todos los idiomas.

Los autores recibirán tres ejemplares del número de la revista en la que aparezca publicado su trabajo.

Los artículos deberán enviarse a la dirección editorial de *Apuntes de investigación del CECYP*.

Apuntes CECYP - Fundación del Sur
Cochabamba 449
C1150AAE - Ciudad de Buenos Aires
ARGENTINA
e-mail: apuntes.cecyp@gmail.com

Pautas para la presentación de artículos

Deberán entregarse *tres ejemplares impresos* del trabajo, con carátula para facilitar la revisión a ciegas por pares (véase punto 9.). Deben ser acompañados por su *versión digital en formato Word o PDF* que deberá contener una versión idéntica a la que se entregue en forma impresa. Los originales escritos en otro idioma deberán enviarse, de preferencia, ya traducidos al castellano.

IMPORTANTE: La impresión y el documento digital deberán presentar las siguientes especificaciones formales:

1. El papel será tamaño A4 (21 x 29,7cm.) e impreso por una cara.
2. La extensión de los *artículos centrales* no superará la cantidad de 12.000 palabras.
3. Las notas para las secciones *oficios y prácticas* y *taller* se redactarán en un máximo de 10.000 palabras.
4. Las *reseñas de libros y comentarios* se redactarán en un máximo de 5.000 palabras.
5. Los márgenes serán de 2,5 cm.
6. Los párrafos deberán ir indicados sin espacio, sin sangría, salvo cuando se trate de los que siguen a títulos o subtítulos.
7. El artículo deberá estar a espacio sencillo y en fuente Arial, en 10 puntos.
8. Presentará numeración de páginas ininterrumpida.
9. La primera hoja debe incluir una carátula con el título (que no debe exceder 10 palabras) y nombre del autor o autores, así como sus datos personales, a saber: a) la institución donde laboran, b) temas en los que se especializan, c) la dirección completa a la que se les enviará correspondencia, d) correo electrónico, e) número telefónico. En la segunda hoja, se repite el título y comienza el cuerpo del artículo.
10. Resumen del artículo de 100 palabras. En español y en inglés.
11. Palabras clave del trabajo (no más de 5 conceptos). En español y en inglés, separados por punto y coma.
12. Notas de pie de página: a) irán a espacio sencillo, fuente Arial en 8 puntos, b) con numeración consecutiva, y c) en caracteres arábigos.
13. Lógica de jerarquía de los títulos:
 - Título:* Arial, cuerpo 12, negrita
 - Subtítulo 1:* Arial, cuerpo 10, negrita
 - Subtítulo 2:* Arial, cuerpo 10, itálica
 - Cuerpo de texto:* Arial, cuerpo 10, normal
 - Notas:* Arial, cuerpo 8, normal
 - Bibliografía:* Arial, cuerpo 10, normal
14. Citas textuales: Cuando rebasen cinco renglones, a) irán a espacio sencillo, b) no llevarán comillas, c) irán en tipo normal (no en cursivas o itálica) y d) con sangría sólo en el margen izquierdo.
15. Citas bibliográficas: En el texto, deberán incluirse según criterios establecidos por el sistema APA. Por ejemplo: (Touraine, 1986: 73).

IMPORTANTE: Compruebe que las citas incluidas en el texto coincidan con todos los datos aportados en la bibliografía.

16. **Bibliografía:** Se presentará en orden alfabético del apellido de los autores; cuando aparezcan varias obras de un mismo autor, se ordenarán en orden cronológico: de la publicación más alejada en el tiempo a la más reciente. En todo caso, se seguirán los criterios establecidos por el sistema APA.
