

SUBJETIVIDAD E IDENTIDADES OBRERAS

CASO MATEX S.A.¹

Daniel Pablo Lucano Lucano²

Cada hombre es, en cierta medida, del tamaño de su país, la nación es un elemento del yo, el yo individual no se realiza sino a través del yo nacional.

René Zavaleta Mercado

Introducción

A treinta años de la entrada del país al neoliberalismo y a siete de la vivencia dentro del actual gobierno, caracterizado por un discurso indigenista, son varios los cambios que se han producido en nuestro medio. En estos años hemos asistido a la conformación y consolidación de nuevos protagonistas sociales, que han ido ganando mayor importancia y relevancia dentro de la estructura social de Bolivia, en relación a otros grupos sociales que antaño, fueron actores fundamentales de la vida social y política del país, el caso más representativo de estos últimos es el sector obrero nacional.

1 Este artículo es un resumen de la tesis de Licenciatura titulada: "Constitución actual de la subjetividad e identidades en obreros fabriles", estudio realizado entre obreros sindicalizados de la fábrica textil MATEX S.A. de la ciudad de La Paz, defendida el año 2010, en la carrera de Sociología de la Universidad Mayor de San Andrés.

2 Sociólogo. Universidad Mayor de San Andrés.

Atrás quedo el tiempo de la sólida organización sindical obrera, del sector obrero-minero que liderizaba el accionar del conjunto de la sociedad civil boliviana a nivel político, apoyados en las ciudades por los obreros fabriles y en determinados momentos por el sector campesino-indígena en el área rural. Atrás quedó una forma de organización societal con esquemas y características propias que tenían a lo obrero como un eje central de su constitución y que abarcaba esferas globales de la vida colectiva social, pero también aspectos de la vivencia cotidiana individual de los sujetos, formas particulares de mirar y de actuar en la realidad, de percibirse dentro de ella misma; aspectos estos últimos, muchas veces relegados a un segundo plano por una mayoría de enfoques objetivistas que tienden a centrarse exclusivamente en las características materiales de los sujetos y de los grupos.

Lo que se da a conocer en el presente artículo es producto de un estudio realizado entre obreros de la fábrica textil MATEX S.A. de la ciudad de La Paz entre los años 2004-2007, dicho estudio giró en torno a las actuales identidades obreras y la vivencia del "ser obrero" fabril en el presente contexto, esto a fin de comprender mejor fenómenos tales como el eclipsamiento de la centralidad obrera a nivel país, la desarticulación de lo sindical, así como la emergencia de nuevos protagonistas sociales. A propósito de MATEX S.A., cabe decir que es la mayor fábrica textil exportadora del país, con más de 1.000 obreros empleados en ella, caracterizados por su juventud, elemento importante de la actual constitución de la clase obrera. Asimismo, esta fábrica cuenta con un sindicato organizado y numeroso.

El actual contexto fabril

Si bien hay estudios que indican que existe una mayor cantidad de trabajadores obreros fabriles en los años posteriores a 1985 (García, 1999) y a pesar de que el sector fabril y los obreros que trabajan en él, ocupan un lugar de importancia dentro de la economía nacional, tanto por el importante rol de la industria manufacturera en la producción de la riqueza nacional, como por el gran número de personas empleadas en el sector, tal importancia no va acompañada de una igual fuerza política.

El país desde 1985, y a través de la Nueva Política Económica, entró a una economía de libre mercado o modelo neoliberal, en donde se introdujo al mercado como asignador de recursos, en reemplazo del Estado, y al sistema de partidos en lugar de los sindicatos como interlocutores políticos (Rodríguez, 1991). Es en este periodo que el conjunto del movimiento obrero, así como sus organizaciones, pierden el papel central que tenían dentro de la vida política y social del país; ya que al dejar de ser los sindicatos interlocutores válidos de la sociedad civil ante el Estado, las reivindicaciones obreras adoptaran un carácter fragmentado y atomizado.

En el contexto fabril en particular encontramos que se han ido eliminando las grandes fábricas, con grandes cantidades de obreros, las cuales poseían una fuerte capacidad de organización y de movilización. Asimismo el contexto actual, se caracteriza por el aumento intensivo de los tiempos de trabajo, por los bajos salarios, por la ausencia de un sindicalismo fuerte e institucionalizado y por altos índices de desempleo abierto en el país.

Espacios de constitución del sujeto obrero-fabril: la ciudad y la fábrica

A diferencia del proletariado minero y de los trabajadores campesinos, los otros dos sectores de mayor importancia dentro de la clase trabajadora nacional, los fabriles tienen como espacio macro a la **ciudad**, lugar de aprendizaje de pautas de socialización y valoraciones culturales diferentes a las del campo o a la de los campamentos mineros; y como espacio cotidiano a la **fábrica** como lugar natural de construcción de clase y de conciencia obrera, así como modeladora de comportamientos que trascienden el ámbito del trabajo. Es en estos dos espacios en donde se configuran las identidades de los trabajadores fabriles, cada uno con características propias.

En el ámbito de la ciudad, las lógicas urbanas internalizadas sirven para incorporar en el sujeto los primeros dispositivos de subordinación y de individualismo, característicos del accionar obrero actual.

El ambiente urbano promueve una estandarización en sus habitantes, la cual se logra por medio del contacto con las instituciones estatales y sociales, por los medios masivos de comunicación, con los modelos que presentan, también por la automatización técnica, por la asistencia al servicio militar, y en general por la imitación del medio en el que se vive. Son también agentes importantes de esta socialización urbana: la familia, los amigos, la instrucción escolar, y por supuesto el mundo del trabajo. La confluencia de estos agentes logran la incorporación de los valores, valoraciones, idealizaciones y prejuicios sociales urbanos en los sujetos, los cuales pasan a formar parte de sus imaginarios y practicas cotidianas.

Respecto a la influencia del mundo laboral, en el espacio de la fábrica se moldea al obrero a una ritualidad y a una ética del trabajo que va de acuerdo a las necesidades del capitalismo, situación que se evidencia en la incorporación subjetiva, del respeto a los tiempos de trabajo, a los ritmos de la producción, a los altibajos del mercado (García, 1999), en el sujeto obrero.

Es todo un proceso de incorporación de hábitos laborales el que da lugar al surgimiento de las docilidades del obrero fabril. Los contratos y la formación del habito de obtener los medios de vida a través de la venta de la fuerza de trabajo, "atan" al obrero a la fábrica, y hacen que este se sujete más intensamente a la forma mercantil de obtener sus medios de vida, lo cual a su vez repercute en sus hábitos de consumo, modificándolos en función de lo mercantilmente disponible (García, 1999), y para satisfacer estas nuevas necesidades creadas debe vender forzosamente su fuerza laboral, cerrándose así el circulo.

La fabrica como espacio de subordinación y de resistencias es el lugar en donde encontramos los elementos para comprender el sentido que le dan los obreros a su acción y los componentes de su identidad como obreros, en el caso del presente estudio, este espacio de constitución se denomina MATEX S.A.

La fábrica MATEX S.A.

Manufacturas Textiles Sociedad Anónima (MATEX S.A.) es una fábrica ubicada en la zona de Villa Fátima en la ciudad de La Paz, dedicada a la elaboración de textiles, específicamente prendas de vestir: poleras, chompas, deportivos, etc., de marcas internacionales. Forma parte de un consorcio de producción manufacturera, que alberga alrededor de 4.000 obreros en 7 plantas de producción ubicadas todas en el departamento de La Paz. Solo en MATEX existen alrededor de 1.000 obreros empleados distribuidos en diferentes plantas, áreas y turnos. Casi la totalidad de su producción (90%) esta destinada al mercado norteamericano, y un menor porcentaje a países de Latinoamérica, Europa, Asia y el mercado interno.

A nivel organizativo, MATEX está dividida en 6 plantas que son: planta de confección, de bordado, de embellecimiento, de estampado, de terminado y de despacho. Estas plantas se encuentran a su vez divididas en secciones.

En relación a la cantidad de obreros y obreras que trabajan en MATEX S.A., existen alrededor de un 60% de varones y un 40% de mujeres³. El promedio de edades de los obreros se encuentra entre los 28 a 32 años.

Trayectorias de los trabajadores de MATEX S.A.

La gran mayoría de los trabajadores empleados en MATEX tuvieron uno o más trabajos antes de entrar a trabajar a esta fábrica. Las actividades laborales anteriores que desarrollaron son muy variadas, aunque existen características recurrentes en ellas; está por ejemplo el hecho de su transitoriedad y eventualidad, también la informalidad que revisten, y la no calificación de la mano de obra. Al analizar la cantidad de oficios desarrollados, se evidencia la existencia de una especie de nomadismo laboral, ya que los trabajadores fueron cambiando constantemente de una actividad a otra, de un oficio a otro, los cuales en varios casos no estaban relacionados entre sí.

3 Los datos referentes a la fábrica fueron proporcionados por personal de recursos humanos de MATEX.

Dada la precariedad, informalidad e inestabilidad que presentaban sus anteriores oficios, el trabajo en fábricas textiles y en MATEX específicamente, se presentó como una fuente de empleo estable, e incluso, y a pesar de que existen varias opiniones en sentido de que los salarios son bajos, como una mejor fuente de ingresos y por ende como una mejor alternativa laboral. El trabajo dentro de esta fábrica, con su relativa estabilidad laboral y económica, se contrapone al trabajo previo en otras áreas y/o fábricas, con su inestabilidad, precariedad y bajos salarios.

Hay que recordar que la mayoría de los trabajadores tienen varios dependientes por lo cual sus responsabilidades son mayores, ya que existe la necesidad de mantenerse y mantener a sus familias, lo cual se convierte en un fuerte elemento condicionante para los obreros, en la aceptación de las normas y exigencias que tiene la fábrica, lo cual los vincula más a su trabajo.

Organización del trabajo al interior de MATEX S.A.

MATEX se caracteriza por el alto grado de tecnificación de su producción, para lo cual la empresa realiza constantemente altas inversiones. De hecho, las instalaciones de la fábrica por dentro albergan grandes maquinarias, algunas de las cuales son bastante modernas.

La estructura organizativa que presenta MATEX, es de tipo piramidal; cada una de las 6 plantas que existen a su interior, tiene una gerencia, la gerencia de planta, la cual está a cargo del gerente de planta, cargo que es ocupado en todos los casos por un ingeniero, a su vez, cada gerencia tiene una subgerencia de departamento, el cual tiene una jefatura de departamento, vienen luego las jefaturas de secciones con sus jefes de secciones, a estos le siguen los supervisores u oficiales, luego vienen los operarios de maquinas, los auxiliares de operarios y el gran conjunto de trabajadores manuales.

El trabajo se organiza por módulos, los cuales son grupos de obreros de 10 o 12 personas que deben cumplir necesariamente, para tener su

salario “completo”, un cupo de producción específico, que la fábrica asigna. Para lograr esto, los obreros del módulo deben trabajar la cantidad de horas necesarias para lograr estos cupos diarios, no importando los horarios de trabajo establecidos previamente, debiendo trabajar los obreros en algunos casos, 11 o 12 horas diarias. En caso de que no se completen estos cupos de producción, ni quedándose horas extras, los obreros deberán ir a trabajar un día más a la semana, hasta completar la cuota de producción que les pide la empresa, ya que caso contrario su salario ira rebajando.

Los obreros también mencionaron que los cumplimientos de estos cupos de producción, se encuentran condicionados a varios factores, tales como: el funcionamiento “perfecto” de las maquinas y la efectividad y productividad del trabajo individual. Los obreros dependen así unos de otros para poder cumplir los objetivos de producción de la fábrica, con lo cual cada trabajador miembro del módulo, se convierte en vigilante y fiscalizador de la acción y rendimiento del compañero, lo cual se constituye en un eficaz mecanismo de disciplinamiento para el trabajador, con las consiguientes sanciones colectivas, llamadas de atención del grupo por ejemplo, para con el obrero que perjudique el trabajo del resto del grupo. Esta forma de organización crea asimismo un sentido de competencia entre los trabajadores de los diferentes módulos, anula la autonomía del relacionamiento obrero, así como la acción y productividad individual.

Encontramos en la estructura organizativa de MATEX otros mecanismos de disciplinamiento obrero, basados principalmente en la lógica de premios y castigos. Los principales requerimientos de la patronal hacia los obreros son: disciplina y productividad, elementos que incluyen dentro de sí aspectos como la puntualidad, la eficiencia, la calidad del trabajo, y en general el respeto a los reglamentos y exigencias que tiene la empresa.

Las sanciones que existen para los obreros, cuando incumplen alguna de las normas de la fábrica o cuando cometen algún error, son diversas, van desde llamadas de atención hasta el retiro inmediato, dependiendo de la gravedad de la infracción.

Respecto a los premios, encontramos que algunos de los puestos inmediatamente superiores a los obreros, como los supervisores e inspectores están ocupados por obreros que han ascendido de cargo, los cuales han mostrado un buen desempeño laboral y disciplina en relación a las normas de la fábrica.

De lo que se trata, es de interiorizar en los obreros una conciencia y ética laboral, que se adecue a los ritmos de producción que requiere la fábrica, que estén dispuestos a trabajar, en caso de ser necesario (cuando hay mucha producción), más de 10 horas, con un rendimiento eficiente. Asimismo se busca la aceptación de estos ritmos, y que los obreros dirijan su acción y su trabajo en relación a ellos.

Fachadas obreras

En base a estos requerimientos exigidos por la patronal, los obreros irán creando una determinada fachada en su acción al interior de la fábrica, vale decir, la creación de conductas, actitudes, hábitos y comportamientos como mecanismos que busquen la aprobación de la conducta y el accionar propio por parte de la patronal.

Es frecuente escuchar por ejemplo, entre los mismos trabajadores términos como "corcho", el cual implica el llevarse bien con los jefes, en base a cumplir lo que estos piden. Entre tantos obreros, además de la lucha por no ser estigmatizado como obrero "problemático", tanto por la patronal como por los propios compañeros, también se busca tratar de ser el mejor, o por lo menos uno de los más eficientes en el desempeño laboral, "destacar".

Los nuevos obreros que entran a trabajar dentro de este escenario, se irán amoldando a él, en función de lo que ven acerca del modo de actuar de sus compañeros, y en función también de las propias experiencias que vayan acumulando.

El premio al despliegue efectivo a los requerimientos de la patronal se da a través de los obreros que son contratados de manera definitiva,

o que son ascendidos a puestos superiores, son pocos, principalmente los últimos, pero estos pocos tienen un valor muy significativo para la experiencia del conjunto, porque demuestran que si se acatan disciplinadamente las normas de la empresa, es posible lograr el contrato fijo y/o, el ascenso laboral, lo cual trae más ingresos y repercute en el ascenso social buscado, de esta forma, la estabilidad y el ascenso de jerarquía, se convierten en el premio por la adaptación y asimilación a los requerimientos de la empresa. Estos pocos obreros que son ascendidos, se convierten en un ejemplo para los demás obreros.

En el caso de los fabriles en general, el ascenso social se ve en función del buen desempeño en el oficio, del acatamiento a las normas de la empresa, y también en términos generacionales e individuales.

Más allá de los sentimientos e ideas contrarias que se tengan, más allá de los sentimientos de frustración o de trabajo excesivo, que se percibe en el discurso de algunos trabajadores, por las en ciertos casos extensas jornadas laborales, siempre se tratara de respetar los “modos correctos” exigidos por la patronal.

Si bien las fachadas tanto laborales como de otro tipo, siempre existen en cualquier contexto, resalta del actual contexto la tendencia a privilegiar y a otorgarle mayor importancia, a las fachadas que los obreros usan frente a la patronal, frente a las fachadas usadas con los compañeros, la opinión que tienen los superiores de uno tiene mayor importancia que la opinión de los compañeros, aunque esto se dé más por la necesidad de conservar el puesto de trabajo, que por convicción.

Percepción y vivencia del mundo del trabajo

La escasez de trabajo, la dificultad que existe para encontrarlo, los bajos salarios, situaciones vividas en las trayectorias laborales pasadas de los trabajadores de MATEX, se convierten en un eficaz mecanismo disciplinador de los obreros, por ello, aunque al ingreso al trabajo a la fábrica se tenga la idea de permanecer poco tiempo en ella, con el pasar de los días, los obreros tenderán en los hechos a buscar permanecer,

“sedentarizarse” dentro de la fábrica, por lo cual buscarán mejorar su posición dentro de ella.

Aún así, la relativa juventud que caracteriza a los trabajadores hará que siempre este abierta la posibilidad de buscar en el futuro otros espacios de acción, ya que se sienten confiados de encontrar mejores actividades, o de seguir estudiando y llegar a ser profesionales.

Se encuentra latente entre la percepción de los trabajadores y en su aceptación de las “reglas de juego” que impone la fábrica, el conocimiento de la alta cantidad de personas desocupadas que existen y que esperan una oportunidad de ingresar en esa u otras fábricas. Uno de los impactos más salientes que posee el crecimiento de la sobrepoblación relativa, es el fuerte grado de disciplinamiento a que conduce a los sectores de trabajadores activos. (Toranzo, 1989: 142). Los obreros se saben prescindibles para la empresa.

Las percepciones negativas acerca del sector tienen como consecuencia que se refuerce la idea de lo eventual del trabajo que se tiene, lo cual afecta la identificación que pueda existir con él. La vivencia del trabajo obrero se lo considera sin mayores perspectivas futuras. En este sentido encontramos en el discurso de los trabajadores, una conciencia colectiva que podríamos denominar de resignación frente a las características del trabajo, tanto por las largas jornadas laborales que existen, como por las condiciones laborales en las que se trabaja. Esta percepción se ve contrarrestada por la valoración de los obreros, del trabajo que tienen y que no desean perder, por los salarios recibidos.

Analizando esta situación encontramos que existe un marco general de aceptación del trabajo y de las condiciones que imperan a su interior, hablamos de los salarios, los ritmos, la organización, la relación con los superiores, etc., pero al interior de este marco existen naturales desacuerdos, resistencias, problemas tanto con los ritmos productivos como con los superiores. Dicho de otra forma, prevalecen la aceptación e interiorización de las normas laborales de la fábrica, que las resistencias y desacuerdos con ella.

Los obreros dentro de su visión de la realidad no perciben un antagonismo o dicotomía entre los obreros y la patronal, casi nadie percibe a esta última como antagonista, a pesar de que si se les observa algunas fallas.

En la actualidad se evidencia a través del discurso y acción de los obreros, que el principal antagonismo que existe en sus imaginarios, es el “empleo” vs. el “desempleo”, el obrero o la persona que tiene un trabajo, frente a la persona que no lo tiene. En esta conceptualización los obreros que tienen un trabajo dentro de la fábrica, y no lo saben valorar y aprovechar, y cometen distintas faltas o son irresponsables en su trabajo, son estigmatizados (llamados motín), por los compañeros.

Percepción de los obreros de sí mismos

En el discurso que manejan los obreros acerca de la opinión que tienen de sí mismos, el cómo se perciben, encontramos una tendencia a definirse y definir sus características en función de las características que tienen al interior de su trabajo; características tales como: *responsable, esforzado, estricto*, que están más relacionadas al ámbito laboral, van unidas a otro tipo de características como: *orgulloso, tranquilo, sincero*. A través de las características que asumen los obreros en su trabajo y a través de él, en su vida misma, buscan autoafirmarse, buscan encontrar elementos que les sirvan para definirse y principalmente, para valorizarse, buscan en otras palabras, valorizar sus vidas a través de sus actividades y su accionar en el trabajo que desempeñan, ya que este es además el principal elemento del que disponen para hacerlo, junto con el ámbito familiar.

Al referirse a su identificación como obreros encontramos los siguientes enunciados: “soy obrero, porque soy uno más del montón, soy alguien que depende de alguien” (Jesús, julio de 2005). Este tipo de afirmaciones son similares entre los entrevistados que se identificaron como obreros, en ellas se puede apreciar que la identificación como obreros no contiene una valoración positiva, y más bien pareciera haber resignación al respecto, y es que esta categoría tiene una valoración socialmente negativa, debido al trabajo manual que realizan los obreros,

a las condiciones laborales que tienen, a los bajos salarios y la posición dentro del esquema de poder en la que se encuentran (subordinados a los empresarios, patrones y/o empleadores), situación que los mismos obreros conocen, viven y aceptan:

Bueno a nadie le gusta ser obrero pero por algo se comienza, o sea hay que dar por decirte exámenes, te puedes dar un tiempo para estudiar y sacar, por lo menos ser un técnico medio en algo, pero ser obrero por el momento, ya que podemos hacer, no hay de otra no, hasta lograr algo más, tenemos que seguir así. (Omar, febrero de 2005).

Dentro de estas opiniones hay que resaltar la valoración positiva que se hace de la categoría de fabril, ya que la identificación como serigrafista, maquinista, bordador, etc., indica la existencia de ciertos conocimientos, técnicas, destrezas y habilidades aprendidas de un rubro en particular, elementos que generan un sentimiento de orgullo profesional y de satisfacción con el trabajo que realizan, en este sentido hay que mencionar que las personas se identifican con tareas que son un reto para ellas (Sennet, 2000: 74).

Los obreros tienden a resaltar también, el conocimiento empírico que poseen del trabajo textil, a diferencia de los ingenieros que trabajan en la fábrica, que dirigen las distintas secciones y en general todo el proceso productivo, de los cuales se tiene la imagen de que son muy "teóricos". El hecho de haber aprendido una labor, un oficio, que les costó tiempo y esfuerzo, es motivo de orgullo para los trabajadores, y se constituye además en una forma a través de la cual pueden mantener a ellos y a sus familias, en este sentido resalta en el discurso de los trabajadores el carácter utilitario del oficio fabril.

Identidad obrera

Tal vez la situación percibida más recurrente de la condición obrera, es la relacionada a la discriminación que existe hacia los obreros, ya que ellos sienten que esta categoría tiene una valoración socialmente negativa y recrean esta situación en sus percepciones y en su accionar:

“lo negativo sería que a veces te sientes, discriminado, porque hay mucha discriminación, vas y te dicen que vos eres un simple obrero, hay mucha discriminación.” (Marcos, febrero de 2005).

Esta situación influye de modo decisivo en la valoración del oficio fabril, pero más que en el, en la vivencia de la identidad obrera ya que esta devaluación de “lo obrero” dentro de las valoraciones sociales, que han interiorizado y que expresan los trabajadores, se constituye en una barrera casi infranqueable para la existencia de un orgullo con respecto a él y por consiguiente, para la existencia de una valoración positiva de su identidad de clase, lo que hace que se la asuma con un casi inexistente, por lo menos en su aspecto de clase, sentimiento de orgullo, por lo cual la identidad obrera de los trabajadores no es, ni mucho menos, un componente central en la vida cotidiana de los trabajadores, en la actualidad.

El trabajo en el sector textil, se muestra como una obligación, no existiendo una identificación profunda, real y sincera con él. Los elementos negativos (bajos salarios, precariedad, trabajo manual, discriminación), pero principalmente la estigmatización del trabajo obrero dentro de la escala de valoraciones sociales, como un trabajo de “baja categoría”, explica porque se llega a vivir este trabajo con un sentimiento de resignación. Tal situación se traduce en un menor involucramiento emocional del trabajo y el oficio que se desarrolla, y se busca en espacios extra-laborales la satisfacción y realización que el obrero no encuentra en su trabajo.

Frente a su condición de obreros la mayoría de los trabajadores opone la aspiración de seguir estudiando, de “no quedarse ahí”, de “llegar a ser alguien”, ya que desde su perspectiva, el ser profesional significa eso, significa ocupar un lugar de prestigio dentro de la sociedad, idea que sirve para contrarrestar la situación devaluada actual de su condición, la cual tampoco desean para sus hijos: “la verdad, no quisiera que trabajen como yo ¿no?, tal vez buscar otra profesión a la que no esté sometido no, a un patrón, la verdad es eso.” (Esteban, abril de 2006)

Encontramos en estas razones el porqué la mayoría de los trabajadores tienden a privilegiar el término "fabril", por sobre el término "obrero", categoría esta última, que a la mayoría de los trabajadores no les agradaba emplear durante las entrevistas.

Si la identidad es la demarcación de fronteras entre un "nosotros" y un "los otros", encontramos que los trabajadores tienden a definirse en función principalmente de otros dos grupos: por un lado están el grupo de ingenieros y profesionales que dirigen la fábrica, en relación a los cuales se ven subordinados, y por otro lado están los sectores informales y las vivencias de desempleo y de inestabilidad laboral, en este sentido se opone el empleo (representado por la fábrica) y el prestigio al que se aspira (representado por el estrato de profesionales que dirigen la fábrica), versus el desempleo y la inestabilidad, representado por otros sectores más vulnerables que los obreros (desempleados principalmente).

Vivencia del trabajo obrero entre las trabajadoras

Dentro del estudio se busco indagar la vivencia diferenciada de la identidad obrera entre las trabajadoras. En este sentido, parte importante de la diferenciación de géneros, es la diferenciación de espacios, ya que se asume generalmente que lo doméstico y la crianza son el escenario de dominio femenino, son tareas y responsabilidades con rostro de mujer (Wanderley, 2003: 92); lo cual en nuestra sociedad es todavía una fuerte realidad, frente a la cual se opone el creciente trabajo femenino, como es el caso de las obreras en MATEX.

Alrededor del 40% de los trabajadores empleados en MATEX son mujeres, las cuales deben adecuar su trabajo dentro de la fábrica con sus actividades domesticas. Se puede hablar de una adecuación entre una y otra actividad, ya que cuando ingresaron al trabajo obrero, siguieron asumiendo el espacio de la vida familiar como responsabilidad suya, debiendo al mismo tiempo, asumir sus responsabilidades como trabajadoras. Esta situación, aunque difícil de llevar adelante en la vivencia cotidiana, se constituye en motivo de orgullo para ellas:

La mujer trabajadora tiene muchas dificultades, hay compañeras que no entran al trabajo porque su bebé está mal, o sino no hay con quien dejar al bebé, en cambio de un varón, a veces son excusas de los varones, un varón es más cínico, es más sinvergüenza, y siempre tienen que echar la culpa al hijo, pero habría que ver si es verdad o no. Pero las mujeres no tienen con quien dejar. (María, marzo de 2007).

En este sentido las mujeres se asumen de manera diferente a los varones, se asumen como más luchadoras, esforzadas y con mayores responsabilidades que sus compañeros, y que por ello son más sacrificadas tanto con sus familias como con su trabajo, especialmente las obreras que tienen hijos, aunque cuando no los tienen, el caso de las solteras, deben hacerse cargo de igual forma de sus padres, hermanos o de otros parientes que viven junto a ellas. Es así que la mayoría de las trabajadoras, tanto casadas como solteras, manifestó que el fin de semana lo dedican generalmente a labores domesticas (lavar, cocinar, etc.), aunque claro, las responsabilidades son mayores para las obreras que tienen hijos.

Encontramos así, en la vivencia del trabajo obrero entre las trabajadoras dos elementos contrarios: por un lado la búsqueda de la adecuación entre el espacio domestico (que siguen asumiendo como responsabilidad propia) y el espacio laboral; y por otro lado, la tendencia a la homogeneización de géneros que se da al interior del trabajo.

Percepción y vivencia de clase

Uno de los elementos centrales de la categoría de obrero es la pertenencia a una clase social, lo cual implica situaciones y vivencias comunes con el conjunto de los trabajadores obreros. La vivencia de clase es uno de los elementos centrales de la vivencia global de la identidad obrera.

Si bien existe una pertenencia objetiva de los trabajadores fabriles a la clase obrera, esta situación en muchos casos no es valorada o no es tomada en cuenta por los trabajadores, ni en sus vivencias cotidianas, ni en su accionar, ni en su discurso. No parece existir una vivencia de

clase en ningún aspecto, y más al contrario, temas como el movimiento obrero, el sindicalismo, la C.O.B., y temas más cercanos a su vivencia en la fábrica, como la opinión de su sindicato y de sus dirigentes, parecen ser temas alejados de la experiencia cotidiana de los trabajadores.

Las características del trabajo que realizan, las largas jornadas laborales, la responsabilidad de mantener una familia, (tanto varones como mujeres), condicionan fuertemente la ideología de los trabajadores, la cual se encuentra limitada a las vivencias cotidianas en el trabajo y en el ámbito familiar; el colectivo, las cuestiones sindicales, o el conocimiento de la situación política del país, son elementos que están fuera de los ámbitos de interés de los trabajadores.

Varias creencias e ideologías que se percibió entre los obreros, están marcadas por una lejanía de la experiencia, por prejuicios e idealizaciones sociales. En este sentido los elementos ideológicos que irradia el modelo económico y el sistema político, tienden a constituir sujetos pasivos, poco sindicalizados, por lo menos en su acción y práctica cotidiana, sujetos a-críticos con la realidad presente del país. Los trabajadores se han visto remitidos a sus vivencias cotidianas inmediatas, vale decir su trabajo y su familia, y su mismo discurso y acción van en función casi exclusivamente de ambas esferas.

También se da el hecho, de que el carácter exportador de la producción de MATEX, pone a los trabajadores en contra de cualquier situación o grupo que afecte las exportaciones, y por ende la producción que ellos realizan, lo cual los aísla de otros sectores sociales, en la medida en que los bloqueos, marchas, movilizaciones, paros, perjudican las exportaciones y el cumplimiento de contratos con los clientes de la fábrica, por lo cual estas acciones son vistas como negativas.

La producción y exportación y lo que ellas implican y requieren (estabilidad política por ejemplo), son vistas como prioritarias para la economía, como un camino hacia el desarrollo nacional, y por ende lo que les afecta (bloqueos paros, movilizaciones) son percibidas de manera negativa, y los obreros se sienten perjudicados por estas

acciones; mencionan que por los paros y marchas por ejemplo, no pueden llegar a sus fuentes de trabajo, los bloqueos perjudican las exportaciones porque la producción se atrasa en su entrega, y se llegan a perder clientes, con lo cual el trabajo y los salarios disminuyen.

Asimismo las normas y reglamentos de la fábrica son restrictivos referente al accionar organizativo-sindical de los trabajadores. Se encuentran en ella, más bien elementos de individualización. Un obrero resumía de este modo las diferencias entre el antiguo sindicalismo y el actual, caracterizado este último por los límites que le marca la patronal:

Antes se podía reclamar, con movilizaciones si algo estaba mal, o si no estabas de acuerdo pero ahora no, porque tienes que cuidar tu trabajo, si haces algo así de hecho es que te van a sancionar, porque la empresa no va con eso.” (Esteban, abril de 2005).

La política se muestra como algo alejado y abstracto, como un espacio propio de los partidos, pero no de los obreros, ni siquiera a nivel sindical. La difusa idea de la importancia económica del sector viene acompañada por un desinterés general sobre cuestiones políticas y por una poca capacidad de acción y movilización entre los fabriles.

Un obrero cuando entra a trabajar al sector, entra en la mayoría de los casos sin un conocimiento de la antigua organización obrera, ni del accionar político-sindical que existía, ni de la importancia a nivel político que llegaron a tener los obreros en el conjunto del país, a través de la C.O.B. El conocimiento de estos hechos por los trabajadores, son muy generales y difusos. No existe entre los trabajadores una transmisión de saberes de clase en términos generacionales. Lo que se aprende al interior de la fábrica de los otros compañeros, es el respeto a las normas de la institución.

Para los trabajadores, el ser obrero hoy en día es circunscribirse exclusivamente a un buen desempeño dentro de la esfera laboral, dejando de lado cualquier otra esfera de acción. No se considera que los obreros, deban intervenir en otras esferas, ya sean políticas,

sociales o incluso sindicales, encontramos obreros en muchos casos, desconectados de su contexto local, despolitizados, que se preocupan sobre todo por el "día a día". En general los trabajadores no llegan a relacionar el hecho de ser obrero, con una cuestión de clase.

El buen obrero, en el contexto presente, no es aquel que se dedica a luchas sociales o reivindicativas del colectivo, sino aquel que cumple con las normas y reglamentos de la fábrica, aquel que es un eficiente y productivo trabajador, aquel que tiene un buen desempeño laboral. El mal obrero, es pues, el que va en contra de estos principios.

La vivencia dentro del sindicato de MATEX S.A.

El sindicato de MATEX S.A. se fundó recién hace tres años, el 2002 y aglutina a casi todos los obreros que trabajan más de tres meses, a excepción de los trabajadores que ascendieron a auditores. Este dato en si, no indica la existencia de un sindicato fuerte, específicamente en la fábrica, ya que las asambleas sindicales, se realizan muy periódicamente, no existiendo una vida orgánica regular del sindicato. La elección de los dirigentes se la realiza cada año, siendo por aclamación.

Las asambleas sindicales, no se realizan de manera regular, en fechas establecidas, sino cuando se presenta algún problema o situación específica que haya que tratar. Además del hecho de que la convocatoria y realización de las asambleas son muy espaciadas, hay que agregar, que la asistencia a las mismas por parte de los obreros es, por diversos motivos, bastante escasa. Las largas jornadas laborales, la pesadez del trabajo con el consiguiente desgaste físico, la lejanía del lugar donde se vive, la familia y el desinterés que existe, se convierten en motivos que obstaculizan la participación de los obreros en la vida sindical.

La ausencia de una vida orgánica regular, hace que se pierda el sentido de comunidad, los obreros no poseen un espacio de discusión y de encuentro, en donde puedan intercambiar ideas y opiniones acerca de sus vivencias, problemas y necesidades en relación al trabajo, a sus compañeros y a la patronal. Las relaciones que se construyen entre los

obreros se harán en espacios extra-laborales, en los tiempos de recreación, y son de carácter informal, no se basaran en intereses y problemas comunes (situación que propicia el sindicato y el sindicalismo), sino respecto a situaciones personales. Las asambleas sindicales, cuando se realizan, tienen la marca de lo fugaz y lo transitorio, el grupo, asume las características de un conglomerado.

Asimismo el papel del sindicato de la fábrica se remite básicamente al cumplimiento de los pactos entre los obreros y la patronal, hacer que esta última no se sobrepase en sus atribuciones y cumpla sus compromisos con los trabajadores, asume un papel defensivo. Si bien existe una tendencia a valorar positivamente un ámbito de experiencia cercana como es el sindicato de la fábrica, cuando se habla del movimiento obrero, de sus dirigentes y de organismos más generales, las opiniones cambian drásticamente.

No solo no existe en ninguna de las opiniones de los obreros, algún principio de identificación con la Central Obrera Boliviana (C.O.B.), instancia a la que pertenecen los trabajadores, a través de su afiliación a la Federación Departamental de Trabajadores Fabriles de La Paz (F.S.T.F.L.P.), instancia a la cual está afiliado a su vez el sindicato de la fábrica, sino que existe incluso, oposición y hostilidad, principalmente hacia los dirigentes de la C.O.B., a los cuales se los consideran corruptos y egoístas.

Es así que encontramos que existe una fragmentación del mundo organizado obrero, con lo cual se pierden los horizontes y perspectivas de clase, el universo de las organizaciones obreras se redujo, en el mejor de los casos, a la vivencia y accionar de los obreros al interior del sindicato de su fábrica, no existiendo un relacionamiento y por tanto una identificación, ni siquiera con el sector obrero fabril o textil; las mismas reivindicaciones cuando existen, se las pensara de manera individual, o solo a nivel de la fábrica.

Conclusiones

Existe una estrecha relación entre la lógica de subordinación actual y las nuevas formas de organización del trabajo, en donde elementos como las formas de contrato, las jerarquías entre obreros, división de secciones al interior de las fábricas, el trabajo por módulos y el salario son parte de estas nuevas lógicas y sirven como agentes en esta configuración subjetiva en relación al trabajo que los obreros van adquiriendo en el espacio de la fábrica.

El alto grado de desocupación existente, la eventualidad y precariedad de los trabajos y la vivencia de esta situación tiende a disciplinar al conjunto de los trabajadores. Los trabajadores son remitidos a sus vivencias más inmediatas (familia y trabajo) tanto en sus percepciones, acciones y discurso. Nos encontramos con obreros individualizados desvinculados de sus organizaciones y del colectivo obrero.

Si bien los actuales trabajadores fabriles forman una clase en sí y pertenecen objetivamente al proletariado nacional, no conforman una clase como tal, quedándose la misma solo en potencia; el actual contexto en el que se desenvuelven, la situación institucional del país, que ha dejado de otorgar legitimidad al sindicalismo como forma de ciudadanía, la situación del movimiento obrero y sus organizaciones, el mismo miedo al desempleo en las ideologías y vivencias personales de los trabajadores, imposibilitan la formación de un colectivo obrero con capacidad de organización y movilización. En este sentido muchos de estos elementos, que se dan al interior de MATEX S.A. son representativos de la situación que se vive en todo el sector fabril y en general en el sector obrero nacional.

Bibliografía

García Linera, Álvaro, 2000, "Ciudadanía y democracia en Bolivia", en Temas Sociales No. 21, Revista de Sociología, La Paz, U.M.S.A.

García Linera, Álvaro, 1999, Reproletarización, nueva clase obrera y desarrollo del capital industrial en Bolivia (1952-1998), Muela del diablo, La Paz.

Guzmán, Virginia y Portocarrero, Patricia, 1992, Construyendo Diferencias, Flora Tristan Ediciones, Lima.

Goffman, Irving, 1989, La presentación de la persona en la vida cotidiana, Amorrortu Editores, Buenos Aires.

Lavaud, Jean Pierre, 1998, El embrollo boliviano, Ed. Hisbol, La Paz.

Mantilla, Julio, 1982, La memoria nacional popular en Bolivia, Tesis de Maestría de Sociología, FLACSO, México.

Portocarrero, Patricia y Arrieta, Gabriela, 1993, De un Mundo a Otro, de Obreras a Independientes, Flora Tristan Ediciones, Lima.

Rodríguez, Gustavo, 1991, El socavón y el sindicato, ILDIS, La Paz.

Rodríguez, Gustavo, 1991, Producción Mercancías y empresarios en Bolivia en el siglo XX, La Formación de la Bolivia Contemporánea, Editorial FOCET, La Paz.

Sas, Ivonne y Lerner, Susana (comp.), 1996, Para Comprender la Subjetividad: Investigación Cualitativa en Salud Reproductiva y Sexualidad, El colegio de México, México D.F.

Sennet, Richard, 2000, La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Anagrama, Barcelona.

Toranzo, Carlos y Arrieta, Mario, 1989, Nueva derecha y desproletarización en Bolivia, ILDIS, La Paz.

Wanderley, Fernanda, 2003, Trabajo no mercantil e inserción laboral. Un abordaje de género desde los hogares, CIDES-UMSA, Plural Editores, La Paz.

Zavaleta, René, 1967, El Desarrollo de la Conciencia Nacional, s/e, Bolivia.

Zavaleta, René, 1983, Las masas en noviembre, Editorial "Juventud", La Paz.

Zavaleta, René, 1986, Lo nacional-popular en Bolivia, Siglo XXI, México.