

“VII CONGRESO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. EL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. CAMBIOS, IMPACTOS Y PERSPECTIVAS”.

GT 10: “Estrategias empresarias desplegadas dentro y fuera del espacio de trabajo”.

Desafíos conceptuales y metodológicos para la construcción de una perspectiva etnográfica.

Título:

La apropiación obrera del código ético del management participativo como estrategia de resistencia y lucha: el caso de la hidroeléctrica “Corani” S.A. en Bolivia

Lic. E. Samuel Peredo Cuentas

Grupo de Estudios del Trabajo LLankaymanta

OBJETO Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.-

La reestructuración productiva del sector eléctrico boliviano comenzó con la separación vertical de la empresa estatal (ENDE) y su posterior privatización (“capitalización”) por compañías transnacionales; encargadas ahora de dirigir la dinámica del sector. Lo estrecho del mercado boliviano obliga a estas empresas a repartirse porcentualmente este espacio. Con el fin de que la empresa que esté a “full” en su funcionamiento, asegure el rápido retorno de su capital, al tiempo que tienen la posibilidad de ampliar el segmento de mercado que otras compañías no cubren. Esta nueva estructura impone dos consignas en el proceso productivo: la continuidad y la disposición plena de las maquinarias de cada empresa. Al interior de este proceso, resalta la hidroeléctrica “Corani”, por representar la “columna vertebral” que sostuvo al sector antes y después de la “capitalización” (nombre que se da a la venta de acciones de las empresas estatales a las privadas).

Dos transformaciones importantes en “Corani”: La primera, la ampliación de los sistemas hídricos que concentran agua en la laguna artificial; medida con la que se elimina la principal amenaza de la continuidad (falta de agua). La segunda, en la medida en que la “continuidad” del proceso productivo bajo relaciones capitalistas, puede darse a partir de la intensificación de la jornada laboral, las transformaciones organizacionales debían conseguir que los obreros consientan (Burawoy, 1989) esa intensificación; más aún, cuando se trata de una fuerza de trabajo que posee un conocimiento tácito (Espejo, 2005) vital para la marcha del proceso productivo. Aquí juega un papel importante el *management participativo*.

El *management* participativo comenzó generando condiciones materiales para incitar implicación obrera (Vatin cit Aillón 2009), como la mejora de la calidad de vida en el campamento, un importante aumento salarial para los obreros y una ampliación de beneficios sociales. En el caso de “Corani”, ésta política fue acompañada de criterios y valores que no solamente justificaban la mejora de condiciones materiales, sino que legitimaban un comportamiento socialmente esperado por la patronal; criterios que a la vez que guían el trato interpersonal, también orientan las formas de organizar el proceso de trabajo. El “bienestar del obrero” es el “bienestar de la empresa”, el “trabajo” acorde “al sacrificio” individual, el “reconocimiento y valoración del trabajo obrero” por parte de “sus directivos”, pertenecientes todos a “una” sola “familia”, son algunos sentidos que indican la existencia de un código ético (Leon Medina, 2009) que justifica sentidos de pertenencia y de justicia en el trabajo y en la vida diaria.

Bajo relaciones sociales capitalistas es importante que el control técnico de los obreros se realice en márgenes beneficiosos para la patronal. El establecimiento de este margen aceptable se define en “luchas y negociaciones” (Burawoy, 1989) que, en “Corani” se llevaron adelante en el marco de un “acuerdo implícito”; constituido, por una parte, por el reconocimiento de autonomía relativa para el obrero por parte de la patronal, y por otra parte, por la garantía de parte de los obreros, de la continuidad de proceso de trabajo en condiciones óptimas para la patronal.

Quince años después, el acuerdo implícito entra en crisis, cuando el incremento del grado de automatización del proceso productivo abre nuevas posibilidades organizativas y la nueva dirección patronal promueve la reposición del control directo como dispositivos de control de trabajo. Este cambio en la organización del trabajo rompe con el código ético (Leon Medina, 2009), que sustentó el acuerdo implícito *managerial*. Dicha ruptura generó presiones técnicas y sociales que catalizaron enfermedades y malestar entre los obreros de “Corani”. En esta situación, se pierde el consentimiento obrero y se catapultó una movilización obrera, que toma como recurso de justificación y organización al código ético del *Management* participativo, código que también sustenta la huelga de brazos caídos por la recuperación del mismo. Dicha situación termina por reducir a la jerarquía y reinstalar el acuerdo implícito, en el marco de un proceso productivo que funciona, principalmente, sustentado en el conocimiento

tácito de lo obreros. *Nuestro objeto de estudio es este hecho de apropiación obrera del código ético (León Medina, 2009) managerial como recurso de movilización y resistencia.*

En este marco, nuestro objetivo de investigación es:

Comprender y explicar cómo el código ético del management participativo, en tanto dispositivo de dominación, se constituye en un recurso de movilización obrera para desplazar el control directo, en la hidroeléctrica “Corani”.

Nuestros objetivos específicos son:

1. Explicar el funcionamiento del *management* participativo, al interior del proceso productivo de la hidroeléctrica Corani.
2. Identificar el contenido sociológico del código ético del *management* participativo.
3. Identificar las prácticas de resistencia, estrategias y argumentos de los obreros movilizados, que se sustentan en el código ético del *management* participativo.
4. Explicar los alcances y límites de las reivindicaciones y de los recursos de movilización de los obreros, en el marco del código ético del *management* participativo.

Enfoque epistemológico

Las relaciones capitalistas son relaciones de hegemonía, subordinación y de explotación. En el marco del proceso productivo inmediato, estas relaciones se efectivizan en tanto estrategias de control patronal y resistencia obrera, que se estructuran a partir de luchas y negociaciones. Desde esta perspectiva, lo importante es concentrarse en el papel que tiene la práctica de los sujetos (control y resistencia), dentro de la reproducción de estructuras, que en este caso, son de dominación patronal. El estudio de las prácticas de los obreros y el personal de la patronal, nos permite entender las causas que reproducen estas relaciones de dominación capitalista, al mismo tiempo, que nos permite interpretar los sentidos que los sujetos imprimen en sus prácticas.

Enfoque metodológico.-

En coherencia con nuestro enfoque epistemológico, el análisis de nuestro objeto de estudio se hace a partir de un estudio de caso, donde aplicamos el método cualitativo

(etnográfico) para recopilar las practicas, sentidos y significaciones que se imprimen en la reproducción y/o resistencia de relaciones de hegemonía, subordinación y explotación. Las técnicas utilizadas fueron la entrevista cualitativa, observación participante y de forma complementaria, la encuesta. Asimismo, para contar con elementos que nos permitan identificar el estado de la correlación de fuerzas, como dimensión explicativa de los alcances y limitaciones de la resistencia y lucha obrera en “Corani”, hemos recurrido a la revisión hemerográfica y documental. Para poder identificar el cambio de variables en el sector, durante el periodo analizado, hemos utilizado las estadísticas relativas a la productividad y evolución tecnológica del sector.

Conclusiones.

1. Como dispositivo de dominación capitalista, el *management* participativo se diferencia del control directo, en tanto trabaja a nivel de las relaciones personales, buscando que el obrero se piense como individuo “antes que como clase” (Burawoy, 1989). A partir de ello organiza y gestiona el trabajo. En “Corani”, este dispositivo se concretizó con la “horizontalización aparente” de las relaciones entre jerarquía y obreros, aspecto que redujo la presión técnica y social que los obreros experimentan en el proceso productivo. Aquí se da la negociación: a partir del control técnico que detentaban los obreros por su conocimiento tácito del proceso productivo. En este marco, los obreros ampliaron su autonomía dentro del proceso trabajo; aspecto que no solamente fue reconocido, sino premiado por el *management* participativo, en la medida en que así la patronal pudo intensificar la jornada de trabajo, apoyada en el discurso ideológico del bienestar de la familia “Corani”, discurso que se sustentó en la práctica del código ético como marco de comportamiento obrero-patronal.
2. El código ético *managerial* es un marco de comportamiento socialmente legítimo, que no siempre está explícito, pero sí expresado en prácticas sociales. La posibilidad de que la política *managerial* pueda hegemonizar la construcción de estos códigos, se explica por el contexto de derrota ideológica del movimiento obrero a nivel mundial; los obreros se pliegan a un código de comportamiento que viene a ocupar esa necesidad de cohesión interna que los unifica y les permite “ser” un colectivo con sentido, aunque ello le signifique la pérdida de su independencia de clase. En el caso de “Corani”, dicho código es el producto de “luchas y negociaciones” hegemonizadas por el *management* participativo. Dicho código sustentó una ética

de trabajo y de trato interpersonal obrero–patronal, manifiesto en tres principios de comportamiento: la “hermandad”, el “profesionalismo” y la “pertenencia a la empresa Corani”; tres principios que alimentaron la representación de la “Familia Corani”. En la medida en que los obreros consideran este código ético como “necesario” para sostener el mismo proceso productivo, concluimos que su autonomía relativa (sostenida en el código ético) coadyuvo a la reproducción de la dominación patronal.

3. La construcción del código ético bajo la hegemonía del *management* participativo no implica la petrificación de la lucha y negociación; bajo relaciones capitalistas, este código se constituye en punto de partida para interpretar las contradicciones generadas por la explotación y subordinación. Los obreros de Corani demostraron gran habilidad al interpretar estos mismos códigos para ampliar sus aspiraciones al interior de un proceso productivo de alto riesgo ergonómico. A partir del código ético managerial, los obreros han elaborado prácticas de resistencia como el “by pass”; que es una decisión fundada en la noción de que el obrero “sabe lo que hace y no necesita control” en “Corani” (su “profesionalismo”); en consecuencia, piensan posible y justo sobrepasar los pasos formales de las decisiones de la jerarquía, incluyendo el imperativo de informar al inmediato superior (una práctica de trasgresión a la cadena oficial de mando). Asimismo, identificamos que el código ético se constituye como estrategia de presión contra la jerarquía; en ciertos casos de maltrato de ingenieros, la estrategia de presión obrera, se encuentra al personificar el problema y “enfriar” las relaciones interpersonales (ejemp.: declaratoria de persona no grata a ingeniero). En tanto marco de interpretación, el código ético también fue utilizado para identificar y caracterizar al enemigo contra el cual se moviliza; cuando se rompe la imagen de “padre” respecto al papel que “debe” tener un Gerente, los obreros elaboran la figura de “rey feudal”, es la forma en que los obreros identifican a la dirección tayloriana, que se volvió a imponer cuando “Corani” fue traspasada a nuevas manos privadas (a la Duke Energy, en el año 2000)

4. Cuanto más intransigente es la Gerencia con el control directo, tanto más aumenta la presión técnico-social y, con ello, incrementa el riesgo ergonómico, situación que derrumba la noción de “estrés normal” (que llegan a un punto insostenible, con el fallecimiento de un obrero en 2008). Así, se desmistifican coyunturalmente las raíces sociales del riesgo ergonómico, puesto que los obreros

van percibiendo que la jerarquía no tiene un lugar justificado en el proceso productivo (organizado en torno al código ético). Frente al control directo, el código ético se constituye en un recurso ideológico, que les permite a los obreros lograr una coyuntura de independencia política frente a la patronal, para presionar por mejorar sus condiciones de salud.

Sin embargo, en cuanto los obreros se apoyan en el código ético para justificar y organizar su lucha, implícitamente asumen también que el conflicto se explica por el trato inter-personal al interior de la “familia Corani”; así, aquel riesgo ergonómico, que se encontraba mistificado tras un velo de naturalidad y que es develado con la movilización obrera, es nuevamente mistificado, por la vía de la personificación; pues desde el código ético, la ruptura del “estrés normal” se explica por la actitud de la persona (Gerentes), antes que por las relaciones de subordinación y explotación. En este sentido, es correcto decir que la resistencia obrera se frena, porque no puede reinterpretar el código ético más allá de las mismas relaciones capitalistas, debido a que su reivindicación no separa su propia realización, de la “convivencia” con la patronal, dentro la figura ideológica de “familia Corani”; aspecto que marca la pérdida de la independencia de clase de los obreros en el periodo estudiado.

Bibliografía principal.

AILLÓN, Gómez

2009 *El control como freno a la eficiencia de la fuerza de trabajo* en Revista Búsqueda No. 33 año: 19. Cochabamba

BURAWOY, Michael

1989 *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Madrid

ESPEJO, Roberto

2005 “La abducción y el conocimiento tácito : un diálogo Entre c. S. Peirce y M Polanyi”. Universidad de Chile Facultad de Filosofía y Humanidades Departamento de Filosofía - Escuela de Postgrado. Tesis para optar al grado de Magister en Filosofía Mención Epistemología. Santiago.

FINKEL, Lucila

1994 *La organización social del trabajo*, Ed. Pirámide Madrid 1994

LEON MEDINA, Francisco

2009 *La lógica de los trabajadores* en Revista internacional de sociología (RIS) vol 67, n°1 Enero Abril, 135 – 160, Barcelona.

WISNER, Alain

1988 *Ergonomía y condiciones de trabajo* Ed. Humanitas

