

## Diferencias de clase entre empleadores: evidencia desde la Encuesta de hogares 2019\*

### Class differences between employers: evidence from the 2019 Household survey

Eduardo Paz Gonzales  
Instituto de Investigaciones Sociológicas “Mauricio Lefebvre” (IDIS)  
Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia  
E-mail: [epaz@colmex.mx](mailto:epaz@colmex.mx)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9423-4152>

Fecha de recepción: 28 de febrero de 2023

Fecha de aceptación: 1 de abril de 2023

\* La investigación de la cual se deriva este artículo contó con el apoyo de la estudiante Natalia Libertad Zelada, auxiliar de investigación extracurricular del Instituto de Investigaciones Sociológicas “Mauricio Lefebvre” (IDIS), de la carrera de Sociología de la Universidad Mayor de San Andrés. Declaro no tener ningún tipo de conflicto de interés que haya influido en mi artículo.

Resumen: Este trabajo se concentra en rastrear las diferencias estructurales entre quienes ocupan posiciones de empleadores en el mercado de trabajo. Si bien salta a la vista que el dueño de una producción industrial y el de un pequeño taller muy probablemente no son de la misma clase social, el umbral donde se traza esa diferencia resulta más esquivo. Tomando una mirada sobre el conjunto de la sociedad y usando la encuesta de hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE), este trabajo sostiene que hay un umbral que marca la diferencia entre emprendimientos que podemos llamar propiamente capitalistas y otros que son de reproducción mercantil simple.

Palabras clave: Clases sociales, mercado de trabajo, fuerza de trabajo, encuesta de hogares-INE, pequeña burguesía empresaria.

Abstract: This work seeks to track the structural differences among the people who act as employers in the labor market. Even if the staggering differences between the owner of a big industrial enterprise and the proprietor of a small sweatshop tell us that most probably they do not belong in the same class, it is harder to establish where the threshold it's to be drawn. Using the 2019 household survey this work shows some characteristics that allow us to differentiate those actors we can properly call capitalist and those that are best described as part of a simple commodity production.

Keywords: Social classes, labor market, labor force, household survey INE, entrepreneurial petty bourgeoisie.

## INTRODUCCIÓN

La estructura de clases sociales en Bolivia ha merecido una atención muy limitada. Son casi 20 años desde que Gray Molina y sus colaboradores (2007) publicaron un artículo que se sumaba a las indagaciones de Portes y Hoffman (2007), que fueron muy influyentes en la región. Pero el interés de la región en la estructura de clases no se ha visto reflejado en la sociología boliviana. Lo anterior resulta paradójico, ya que la clase social es de interés actual, lo que se hace visible en las publicaciones que pueden acopiarse al respecto y que tratan diferentes clases específicas. Sin embargo, no hubo esfuerzos para generar miradas totalizantes sobre las clases, miradas sintéticas y abarcadoras que permitan poner a las clases en contraste entre ellas.

Esta problemática me llevó a plantear el proyecto “Hacia un modelo de estructura de clases sociales en Bolivia”, que luego fue aceptado por el Instituto de Investigaciones Sociológicas “Mauricio Lefebvre” (IDIS), de la Universidad Mayor de San Andrés para su consecución durante el año 2022 (Paz Gonzales, 2022). Este artículo presenta algunos de los resultados y hallazgos de dicho estudio. En las siguientes páginas, se sostiene que el control de la fuerza de trabajo ejercida por empleadores sirve como criterio para distinguir una clase burguesa de una pequeña burguesía empresaria al considerar el tamaño de la empresa. Todo esto permite pensar diferencias sustanciales entre los empleadores y dimensionar las diferencias de clase que estructuran las relaciones en el mercado de trabajo actualmente.

Me concentro en las siguientes páginas a brindar los criterios y la evidencia que permitan distinguir dos grupos de actores sociales que, aun compartiendo un rasgo en el mercado laboral, acaban teniendo posiciones muy distintas en la estructura de clases. Me refiero a los empleadores de fuerza de trabajo: personas que tienen el capital suficiente para poner a sus órdenes a trabajadores, pagándoles salarios apropiando el producto de su trabajo. La tarea, vista de lejos, podría parecer ociosa. Hay diferencias que saltan a la vista cuando se considera a un empresario que encabeza una industria y participa de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia y cuando en la otra mano se toma al dueño de un pequeño taller en el que él mismo toma parte en las tareas productivas. Comparten un rasgo:

controlan, como empleadores, fuerza de trabajo, pero las condiciones en las que ello se hace son muy diferentes.

Tomado por los extremos, nadie dudará de que uno es de una clase social distinta a la del segundo. Pero cuando hablamos, ya no de casos extremos sino de la situación más específica en la que nos preguntamos hasta dónde hablamos de un pequeño empresario o de un mediano empresario, la respuesta no es tan clara. O, al menos, no es tan nítida; instituciones financieras emplean umbrales relativamente arbitrarios para decir cuándo se trata de una microempresa, cuándo de una empresa pequeña o mediana. Toman el caso del número de empleados. Pero allí donde dicen “es pequeña empresa hasta los 5 empleados”, bien podría preguntarse por qué no hasta los 6 empleados. En las páginas siguientes, se sintetiza información de la Encuesta de hogares de 2019 (ENH) y se la trabaja con el cruce de variables a fin de mostrar dónde y por qué criterios teóricos se puede hacer una distinción entre unos y otros empleadores.

#### ESTADO DEL ARTE Y APUESTA CONCEPTUAL

En Bolivia, hay un conjunto interesante y fértil de discusión sobre clases sociales específicas: la clase obrera, en particular los mineros, han recibido una amplia atención (Almaraz, 1967; Zavaleta, 2009; García Linera, 2014), mientras que otros rubros de la industria recibieron menos atención (García Linera, 2014; Oporto, 2018). Como conjunto, los obreros industriales son una fracción poblacionalmente reducida en el país y no son el escalón más bajo y más explotado. De hecho, en determinados momentos, gozaron de beneficios que alcanzaron a solo una fracción reducida de la población mientras que los más arruinados siguieron siendo otros.

Cuando se piensa en la clase campesina, por ejemplo, se puede contar el trabajo de Silvia Rivera, *Oprimidos pero no vencidos* (2010) o el de Soliz (2022), que son estudios de luchas campesinas y los de Spedding (1994; Spedding *et al.*, 2013) y Pellegrini Calderon (2017), que se concentran en el caso de cocaleros y aspectos fundamentales de su estructuración como clase campesina; así como el trabajo de Lagos (1994), que describe la dinámica de diferenciación campesina en el valle cochabambino. Es sorprendente que la producción de la Fundación Tierra (Colque, 2005; Guerrero, 2005;

Pacheco y Valda, 2003) sea muy débil para dar cuenta de manera detallada de la situación de clase en distintas regiones del país y que se contenten con algunos lugares comunes como los desaciertos de la Reforma Agraria y luego del Instituto Nacional de Reforma Agraria (INRA) e insistan como muletilla que se necesita una legislación de propiedad de la tierra ajustada a los modos de propiedad de las comunidades. Hay un trabajo reciente de Barriga y Sandoval (2021) en el que se toma la estratificación en una comunidad en Chuquisaca y que, si bien se muestra como adelanto de algo todavía por profundizar, muestra con detalle etnográfico algo que no se suele ver en los trabajos sobre cocaleros: la pobreza de otros campesinos en peor situación de mercado que los cocaleros.

La burguesía y los grupos económicamente poderosos también han sido tratados. J.M. De la Cueva (1983) hizo un estudio pionero sobre las vinculaciones de los grupos económicos prevaletentes entre la minería, la banca y el comercio que es muy interesante y, en años recientes, Orellana (2016) y Molina (2019) han retomado esa veta de estudios al mostrar el entramado de relaciones y diversificaciones mercantiles de las empresas más preponderantes. Pero al mismo tiempo, como han sugerido Arnold y Spedding (2009), las élites económicas bolivianas han circulado en intervalos de 50 años, mostrando la endeble constitución que tienen los grupos económicamente poderosos, que son estructuralmente dependientes del boom de materias primas.

Los trabajos sobre grupos económicos poderosos enlazan con un tema de interés de los últimos lustros: el de la fracción emergente y exitosa del sector informal de la economía: los comerciantes populares. Hay estudios recientes sobre su capacidad de movilización política (Hummel, 2021) y los gremiales han sido estudiados por Jimenez *et al.* (2018), los comerciantes aymaras han sido vistos por Müller (2015) así como por Tassi junto a distintos colaboradores desde hace varios años (Tassi *et al.* 2015; Tassi y Canedo, 2019) y, según el mismo Tassi, estos estudios engranan con lo que hace algunas décadas se llamó economía étnica y que exploraba las formas en que los modos de intercambio en zonas rurales se entrelazaron con prácticas mercantiles capitalistas. En cierto modo, es en la interfase entre

las burguesías tradicionales, las emergentes y las escalas más pequeñas de empresa donde radica el interés analítico de estas páginas.

Con todo el interés que tiene y que hay que reconocer a los trabajos sobre economía popular, hay que manejar con cuidado el sobredimensionamiento que iguala el trabajo que se llama, un poco a la ligera, informal. Como se verá más adelante, ciertas escalas de contratación y producción se asocian más a los perfiles de empresas capitalistas, que, en fin, son distintas de las características de empresas de producción mercantil simple. A la vez, hay que tener en cuenta que en estas páginas hablaremos de aquellos quienes contratan, cuando a todas luces se sabe que en la informalidad hay también personas que son contratadas o que trabajan individualmente. Quedará claro al presentar la evidencia que este artículo trabaja al mismo tiempo en el establecimiento de clases sociales distintas dentro de la informalidad.

## METODOLOGÍA

Este trabajo adopta una perspectiva cuantitativa de investigación. Se apoya en una encuesta en particular de las que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Bolivia: la Encuesta de hogares de 2019. Las ENH que realiza el INE son un instrumento pensado para la descripción y el diagnóstico de problemáticas sociales en Bolivia. Tiene varias ventajas como fuente. Su realización es periódica y no suele enfrentar los escollos y polémicas que se encuentran alrededor de los censos y la interpretación de sus resultados. La ENH 2019, además, tiene una muestra bastante grande: se encuestó a todos los miembros de 11.869 unidades domésticas, con el cuidado de incluir hogares de zonas rurales, pueblos, ciudades intermedias y ciudades grandes. Ello arroja 39.605 casos personales, de los cuales 19.151 son parte de la población económicamente activa. Las preguntas sobre la situación laboral, los niveles educativos y la seguridad social son bastante detalladas, mucho más que otras encuestas que emplean menos indicadores.

Pero la misma ENH no incluye una variable o un set de preguntas específicamente desarrolladas para captar clase social; lo anterior no debe sorprender, porque no es su objetivo. Incluso si la ENH tuviera variable de clase social, sería tema de discusión el concepto de clase que usaron. Por lo

mismo, la base de datos en la que se tabulan los resultados de la encuesta no se presenta al investigador de las clases sociales como dato inmediato. Lo anterior va a implicar que el primer esfuerzo al abrir la base de datos es distinguir las distintas variables incluidas y separar qué es lo que sirve y qué no resulta pertinente para las preguntas formuladas al iniciar la investigación.

El grupo ocupacional, la situación de empleo, el tamaño de la empresa en la que se trabaja y el nivel educativo son las cuatro variables que se utilizan en este artículo. Después de varios exámenes de otras variables, quedaron como las más sólidas para ser consideradas variables vertebradoras. Otras se utilizaron para consolidar argumentos o mostrar de manera más ostensibles la lógica del argumento expuesto; por lo mismo, no será raro encontrar referencias a otras variables, pero sus funciones son principalmente expositivas. Las cinco variables señaladas como principales, en cambio, tienen una función nuclear por cuanto son las que permiten dibujar las fronteras entre clases. Otras variables, interesantes y posiblemente rescatables para próximas indagaciones, no resultaron suficientemente diacríticas para ser consideradas transversalmente.

#### HALLAZGOS: LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS EMPLEADORES

La categoría de empleador como descriptor de una posición en el mercado de trabajo no nos ofrece de por sí una clase social, pero contribuye a circunscribir un conjunto de actores según las diferencias internas que se producen entre ellos. Los empleadores controlan dos aspectos desde el momento que pueden contratar a alguien para la realización de un trabajo: precisamente la fuerza de trabajo así como los medios con los que espera que aquella persona contratada trabaje, sean herramientas para construir cosas o teléfonos para recibir quejas o computadoras para llevar hojas de Excel y pagar impuestos.

Para Marx (2008), el comprador de la fuerza de trabajo la consume para elaboración de algo que satisfaga necesidades humanas: “El capitalista, pues, hace que el obrero produzca un valor de uso especial, un artículo determinado” (p. 215) y desglosa más adelante:

Desde el momento en que el obrero pisa el taller del capitalista, el valor de uso de su fuerza de trabajo, y por tanto de su uso, el trabajo pertenece al capitalista. Mediante la compra de la fuerza de trabajo, el capitalista ha incorporado la actividad misma, como fermento vivo, a los elementos muertos que componen el producto y que también le pertenecen (Marx, 2008, p. 225).

Para Weber (2002), la situación es igualmente clara cuando menciona que “[l]a apropiación por parte de los propietarios o una asociación de los mismos sólo puede significar aquí la expropiación de los trabajadores de los medios de trabajo y no sólo como individuos sino como totalidad” (p. 103), y agrega después que las clases lucrativas tienen “el monopolio de la dirección de la producción de bienes en interés de los fines lucrativos de sus propios miembros” y describe luego que las clases que no cumplen con esto son, y es enfatizado por el mismo Weber, “trabajadores”, sean calificados, semicalificados o no (p. 244).

Una lectura sagaz podría extraer de los pasajes citados diferencias trascendentales de las implicaciones de los conceptos que usa uno y otro. Para lo que se quiere desarrollar aquí son menos importantes las divergencias sino algo que podría parecer obvio una vez señalado: no es solo el control del capital lo que define a los empleadores sino también el control de la fuerza de trabajo; de poder disponer de ella, dirigirla a unos fines no determinados por el trabajador sino por el contratante para lograr un producto o un servicio. Me aproximé a hacer distinciones de clase a partir de las diferencias que existen entre los actores que contratan fuerza de trabajo.

La distinción entre empleadores tampoco es nueva. Los mismos autores ya citados hablan en sus textos de la “pequeña burguesía”, que es tratada a veces como artesanos y comerciantes independientes o que contratan una cantidad limitada de trabajadores. Nos ocuparemos de los empleadores a fin de llegar a una definición razonable del umbral de qué sería contratación pequeña y cuál ya se puede considerar mediana. La relevancia de esa diferencia no proviene simplemente de una cuantificación sino que se relaciona con un tema más de fondo: hay una diferencia cualitativa entre dos tipos de empleadores. Por una parte, están los empleadores que se encuentran involucrados en las tareas de producción para las cuales contratan a otros que trabajan con él. Por otra parte, están los empleado-



res que se separan del trabajo mismo de producción y que se dedican de manera exclusiva a tareas de dirección y gestión. Ésta es una consideración que tiene en cuenta la existencia de artesanos diferenciados de industriales, donde los primeros son parte de los trabajadores, aunque recaigan sobre ellos tareas de gestión y organización. De los industriales, en cambio, se espera que no se encuentren en el trabajo con sus empleados. La cantidad de trabajadores se ha considerado como variable aproximativa para definir aquello, suponiendo que, desde cierto punto, el empleador ya necesita o se encuentra obligado por la circunstancia a delegar la vigilancia de los trabajadores a alguien más, separándose de ellos.

En Bolivia y América Latina, hay una discusión que corre en paralelo a la de las clases sociales y la cuestión de los empleadores. La discusión pone de relieve situaciones propias de países en los que no hubo industrialización masiva y que han sido usualmente tratadas como “heterogeneidad estructural”, lo que ha llevado a la discusión sobre los sectores formal e informal, que involucra la cuestión de la cantidad de trabajadores empleados.

La consideración del par formal/informal ha concitado mucha discusión. Por ejemplo, Busso (2010) y también Tassi (2013, p. 29) se refieren a las disonancias a la hora de establecer lo que se considera o no informal. Los criterios diacríticos para separar unos de otros, sin embargo, siguen siendo escurridizos. Raczynzky (1979) comenta varios criterios que hasta entonces, hace ya más de 40 años, habían sido incluidos en las elaboraciones conceptuales sobre la informalidad: tamaño de la empresa según trabajadores empleados, calificación de los empleados, grados de tecnología, organización del trabajo, estatus jurídico. Nos concentramos en el tamaño de la empresa.

Cuando hablamos de los grados de tecnología que están incorporados en un emprendimiento, ¿cuál sería el umbral que permite distinguir un taller que hace ropa de manera tradicional de uno que no? Cuando se piensa en los extremos, entre la tejedora que teje en su casa con ganchillo y la empresa que dispone de máquinas cardadoras, peinadoras e hiladoras, las diferencias son muy evidentes. Pero cuando pensamos en los umbrales, la situación es menos clara si una cardadora manual es tecnológicamente muy inferior a una cardadora y peinadora digital. O si se trata de talleres que trabajan en la confección de prendas de algodón, ¿la máquina de co-

ser que maneja cada operario es señal de poca o mucha tecnología? Lo anterior podría dirimirse por las condiciones del conjunto del mercado y los oferentes allí presentes: si hay una media definible de tecnología propia entre los productores presentes y hay un polo muy desarrollado podría arriesgarse, por decir algo, que el tercio menos tecnologizado es el “informal”, porque se desvía del conjunto.

Pero la solución esbozada es puro ejercicio analítico. No disponemos de datos que puedan informar sobre unas medias de tecnología en los emprendimientos y, en consecuencia, estamos aún más lejos de poder concebir un indicador de tecnología para rubros diferentes. Seguramente no habrá, y, por supuesto, información así no consta en la ENH. Algo semejante puede decirse para el tema de la organización del trabajo que diferencia entre trabajadores autónomos en un mismo taller y la diferencia respecto de trabajadores organizados en una línea de producción con distribución de tareas interconectadas en un montaje fordista o taylorista.

En fin, lo que ocupa más atención de las empresas en el sector informal y los intentos de su definición es el criterio jurídico: estar inscrito frente al Estado como empresa constituida, tener un número de contribuyente, pagar impuestos y cumplir con las estipulaciones de ley que regulan el trabajo. Algo de esta información sí se puede reconstruir con el ENH, pero conviene precaverse de qué significa ser una empresa legalmente constituida y no serlo. Por supuesto, desde la perspectiva del Estado, el problema es grande, porque define universos concretos y posibles de contribuyentes y quizás por eso ha recibido tanta atención. Pero en paralelo hay que considerar que dos empresas pueden tener rasgos semejantes en cuanto a tecnología, empleados y organización del trabajo y no ser iguales en su estatus jurídico. Entonces en muchos aspectos podrían ser empresas capitalistas bastante parecidas entre sí, solo que una carga con sus responsabilidades fiscales y la otra no. Poder cargar esas responsabilidades, es decir, generar suficiente dinero que permita pagar seguridad social e impuestos marca una diferencia respecto de empresas que no podrían hacerlo de estar formalizadas.

La diferencia entonces radicaría en la robustez de las empresas para hacerse cargo o no de las responsabilidades de ley, aunque lo anterior sigue introduciendo temas de situaciones ambiguas. Vale imaginar el caso de

la empresa que está oficialmente inscrita en impuestos y cumple con sus responsabilidades hasta por ahí, evadiendo otras –por ejemplo, el doble aguinaldo– negociando con sus trabajadores con el argumento: “si pagamos doble aguinaldo, les pago eso en diciembre y en enero declaro quiebra y se quedan sin trabajo el resto del año”. Las situaciones de evasión de responsabilidades posiblemente establecen un abanico más amplio, pero el ejemplo es suficiente para dejar remarcado que tampoco las empresas formales son formales al cien por ciento.

Cuando se habla del tamaño de la empresa por trabajadores contratados, las definiciones que pueden encontrarse varían bastante. Alison Scott (1994), en su análisis sobre el sector informal en el Perú, se restringe a los emprendimientos que tienen entre 2 a 4 empleados. La suposición de la autora es que en ese tamaño de empresa se puede suponer que la escala no permite una acumulación capitalista, sino que se ajusta a un modo de intercambio mercantil simple. Pero el siguiente intervalo de trabajadores podría ser en algunos casos igualmente propio de intercambio mercantil simple. Nada garantiza que con 5, 6 o 7 trabajadores la empresa efectivamente tenga una reproducción ampliada de capital y que sea cualitativamente distinta a una empresa con 4 trabajadores. A la vez, como se ve más adelante, no todas las empresas que tienen 4 empleados son indefectiblemente propias de intercambio mercantil simple. Scott ve eso porque su recorte la lleva a considerar emprendimientos y talleres con poco capital, tecnología y conocimiento. Pero si se considera lo que puede ser un consultorio de un oftalmólogo que tiene una asistente y una secretaria, hablamos de la venta de un servicio que puede ser especializado y actuar como pequeña burguesía (Ver Paz Gonzales, 2022, capítulo 5).

La discusión sobre la informalidad puede llevarnos a algunas consideraciones relevantes sobre las clases sociales, especialmente las empleadoras, en cuanto permiten pensar esa línea que separa la producción mercantil simple y la empresa capitalista. Esto no va a resolver el tema del par formal/informal que en las concepciones que se encuentran en la literatura incluye también a trabajadores por cuenta propia individuales. En cambio, es relevante para pensar las clases sociales, porque la escala de las empresas y el involucramiento del empleador, según el tamaño, arrojan diferencias entre empresas grandes y pequeñas (cuadro 1).

Cuadro 1. Empleadores según número de trabajadores empleados y grupo ocupacional

Grupo ocupacional Número de trabajadores	Empleador con salario				Cuenta propia		Empleador sin salario					
	De 2 a 4	De 5 a 10	De 11 a 49	Más de 50	De 2 a 4	De 5 a 10	De 2 a 4	De 5 a 10	De 11 a 49	De 2 a 4	De 5 a 10	De 11 a 49
Directivos Adm. Pública y Empresas	8	18	20	5	18	0	47	11	1			
Profesionales científicos e intelectuales	10	4	0	1	27	0	19	0	0			
Técnicos de nivel medio	2	1	0	0	28	2	25	10	2			
Empleados de oficina	0	0	0	0	2	0	4	1	0			
Trabajadores de servicio y vendedores	2	0	1	0	600	7	137	10	0			
Trabajadores en agricultura, pecuaria, pesca y otros	0	0	0	0	1.137	88	85	18	1			
Trabajadores de la construcción, industria manufacturera y otros	1	0	0	0	282	12	215	28	0			
Operadores de instalaciones y maquinarias	0	1	1	0	38	2	11	0	0			
Trabajadores no calificados	0	0	0	0	34	3	4	0	0			
Fuerzas armadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Sin especificar	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total	23	24	22	6	2.166	114	547	78	4			
Total sin categorías marcadas	11	24	22	6	972	114	414	78	4			
Porcentaje sin categorías marcadas	0,66	1,45	1,33	0,36	59	6,9	25,16	4,74	0,24			

Fuente. Elaboración propia a partir de la ENH 2019.

En el cuadro 1, se tiene el cruce entre el grupo ocupacional y la cantidad de trabajadores, según la situación de empleo de quienes contratan a trabajadores. La primera observación que compete hacer en este caso es que estas distribuciones parecen mostrar el solapamiento de categorías cuando el INE levanta la información. Hay una diferencia entre quienes emplean mano de obra y pueden definir darse un salario a sí mismos –y no esperar a descontar los gastos para acceder estrictamente a la ganancia– y las otras columnas. Resulta más intrigante, en cambio, la diferencia –si es que la hay– entre quienes declaran ser trabajadores por cuenta propia y contratan mano de obra y quienes declaran ser empleadores que no se dan salario e igualmente pagan por el trabajo de empleados. Las diferencias que pueden motivar responder en una u otra categoría podrían ser más el intento de hacer la mejor aproximación sobre lo que se entiende que se está preguntando y luego, cuando toca responder sobre la cantidad de empleados, resulta que el cuentapropista pues también tiene los suyos. Otros cuentapropistas, la proporción más grande, son trabajadores individuales, y se podría sospechar que formalmente solo los trabajadores autónomos deberían entrar en esta categoría. No es el caso: las categorías aparecen revueltas, pero todavía es posible mostrar rasgos importantes.

Justamente las categorías que más empleadores acumulan son los trabajadores por cuenta propia y los empleadores sin salario que tienen entre 2 y 4 empleados: 84,6% de todos los empleadores que son analizados en este artículo. Las dos categorías siguientes que más empleadores acumulan son los trabajadores por cuenta propia y los empleadores sin salario que ocupan entre 5 y 10 trabajadores, 6,9% y 4,74% respectivamente. Adicionando las cuatro categorías hasta aquí añadidas, se llega al 96,24% del conjunto de empleadores. Por su parte, toda la categoría de empleadores con salario suma 3,8% de los empleadores, siendo 1,69% empleadores los que tienen 11 o más trabajadores.

Lo anterior da una idea de la estructura de la distribución de los empleadores. Se ve que son las empresas que tienen entre 2 y 4 trabajadores las más representativas, pero esto no nos aproxima a un criterio para establecer si son diferentes o no de las empresas de mayor tamaño. En el

cuadro 2, se extraen algunos datos que permiten diferenciar entre rasgos de las empresas según el tamaño.

Cuadro 2. Empleadores según trabajadores empleados, ingreso del empleador, y años de estudio del empleador

Número de trabajadores empleados	Promedio ingreso laboral en ocupación principal Bs.	Promedio de años de estudio	Porcentaje entre los empleadores
De 2 a 4 trabajadores	3.439,10	9,49	84,6
De 5 a 10 trabajadores	3.570,22	8,94	13,10
De 11 a 49 trabajadores	8.825,58	14,04	1,60
Más de 50 trabajadores	18.644,28	16,67	0,36

Fuente. Elaboración propia a partir de la ENH 2019.

Las características que tienen los empleadores según cuánta gente ocupan, ingreso y educación muestran más semejanza entre aquellos que emplean entre 2 a 4 y 5 a 10 trabajadores. En cambio, los empleadores que tienen entre 11 y 49 trabajadores y más de 50 trabajadores convergen mejor entre sí que respecto a las categorías previas. En detalle, los empleadores de las categorías con menos trabajadores tienen ingresos más semejantes (3.439,10 Bs y 3.750,22 Bs). En la medida que el empleador tiene más empleados, también aumentan los promedios de los ingresos que reportan: 8.825,58 Bs. para quienes emplean entre 11 a 49 trabajadores, promedio que sube para los empleadores de más de 50 trabajadores: 18.644,28 Bs.

Cuando se toman los años de escolaridad según la cantidad de empleados, la consonancias entre categorías se repiten: los empleadores con pocos trabajadores tienen 9,49 (2-4 trabajadores) y 8,94 (5-10 trabajadores) años de educación, cantidad que salta a 14,04 (11 a 49 trabajadores) y 16,67 (50 y más trabajadores). Además, puede verse en el cuadro 3 que los empleadores de empresas pequeñas están distribuidos entre distintos gru-

pos ocupacionales. Los empleadores de empresas grandes, en cambio, se concentran más en grupos ocupacionales en los que el trabajo es directivo o de organización.

Cuadro 3. Posesión de número de identificación tributaria (NIT) según cantidad de trabajadores de los empleadores

Número de trabajadores empleados	Sí en régimen general	Sí en régimen simplificado	No tiene/en proceso	No sabe
De 2 a 4 trabajadores	10,1	8,9	78,0	3,1
De 5 a 10 trabajadores	17,6	3,7	75,0	3,7
De 11 a 49 trabajadores	84,6	0,0	15,4	0,0
Más de 50 trabajadores	100,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENH 2019. Solo empleadores de las categorías no marcadas (ver cuadro 1).

Si bien se ha sugerido más arriba que el NIT no dirime el tema de la informalidad ni asegura el cumplimiento de las obligaciones tributarias, sí hay una estructura de distribución del NIT entre empleadores. Los pequeños empleadores declaran no tenerlo o tenerlo en proceso mientras que los empleadores más grandes se acumulan en la categoría de “régimen general”. Como conjunto, las características vistas consolidan la proximidad que tienen los empleadores de 2 a 4 y 5 a 10 trabajadores. Las características de los empleadores con más de 11 trabajadores igualmente son concurrentes entre sí.

Sánchez y Ferrero (1979) argumentan que para una región de Argentina (Córdoba) la evidencia estadística mostraba que la diferencia significativa entre el tamaño de empresas se daba entre las que tienen 5 o menos y las que tienen más trabajadores. Es el mismo umbral con el que Alison Scott había trabajado y que consideró adecuado para su investigación en Lima. Otro trabajo de Bluch y Canagarajah (2001) recopiló tamaños medios de empresas de pequeña escala con números mucho más pequeños: 3,3 trabajadores en Pakistán, 3,3 en la ciudad de Jakarta, 3,5 en la ciudad de Bangkok. Por la evidencia mostrada con información de la ENH, la

situación en Bolivia es distinta y los empleadores que contratan hasta 10 trabajadores son más semejantes entre sí y diferentes de las empresas con 11 y más trabajadores. Resulta, por tanto, razonable trazar la línea que separa a los empleadores pequeños de los grandes en los 10 trabajadores.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Son dos las clases sociales que se han descrito hasta aquí. La burguesía, esa pequeña fracción que controla mayor cantidad de fuerza de trabajo en emprendimientos más estables. Los datos que se han visto muestran cómo, además de ejercer ese control estratégico de la fuerza de trabajo que va a suponer el control de capitales suficientes para emplear esa mano de obra, se arman de otros bienes relevantes: sus ingresos son superiores al resto y, de hecho, mucho más altos que del conjunto de las otras clases (ver Paz Gonzales, 2022). En términos educativos, también los promedios generales muestran alta educación. Ésta es sin duda la clase que viene a la mente cuando se habla de los capitalistas y que se considerará parte vital de las élites económicas.

Es conveniente recordar que la aproximación que se realiza en este trabajo se opera desde una fuente muy específica y que entra en diálogo con una literatura boliviana conocida y diversa. Es de notar que sea por el trabajo de Molina, Orellana, Barriga u otros, las élites económicas siempre son más amplias que la misma burguesía y por eso se muestra las vinculaciones con otros actores que son parte, no solo del grupo ocupacional de “directivos y ejecutivos” sino también con muchos que son del grupo de “profesionales, intelectuales...”. A sabiendas de que la tarea no es fácil, aproximarse a estas élites económicas con el antecedente de que en términos estructurales son de distintas clases podría renovar el abordaje de los estudios sobre estos actores privilegiados.

La pequeña burguesía empresaria es una clase que no se había distinguido antes en ninguna de las estructuras de clase que se han trabajado en Bolivia. Se compone, resumimos, a partir del control de la fuerza de trabajo, pero dentro de márgenes de ingresos menores y teniendo como antecedente menos años de educación. Su relevancia es mayor, porque en este tipo de emprendimientos queda ocupada la parte más gruesa de la po-



blación económicamente activa. Son emprendimientos que en poca medida formalizan su relación con el Estado y cuyos rasgos exteriores muestran menor capacidad de acumulación capitalista.

La identificación como clase de la pequeña burguesía empresaria sirve para distinguir en un plano general lo que en los estudios cualitativos muchas veces ha venido a quedar confundido: esto es, la existencia de clases en lo que se llama “economía popular” o “capitalismo popular”. La pequeña burguesía empresaria es una de estas clases y se encuentra en posición de relativo privilegio porque muestra la existencia de un capital que se pone a trabajar, que absorbe mano de obra y que reporta ingresos para los que llevan adelante la empresa. Pero frente a la desmesurada percepción de que toda la clase sería pujante, los datos presentados muestran más bien mayor discreción sobre sus rasgos generales.

#### REFERENCIAS

- Almaraz, Sergio (1967). *El poder y la caída: el Estaño en la historia de Bolivia*. Cochabamba: Editorial los Amigos del Libro.
- Arnold, Denise, y Spedding, Alison (2009). Desde las élites políticas del pasado a los movimientos sociales e identitarios de hoy. En Denise Arnold, *¿Indígenas u obreros?: la construcción política de identidades en el altiplano boliviano*. La Paz: Fundación Unir.
- Barriga, Pablo, y Sandoval, María Fernanda (2021). Antes nos decían ‘indios’ a los bolivianos: estratificación e identidades en una comunidad campesina. *Temas Sociales*, 48, 70-92. Recuperado de [http://www.scielo.org/bo/pdf/rts/n48/n48\\_a04.pdf](http://www.scielo.org/bo/pdf/rts/n48/n48_a04.pdf)
- Blunch, Niels Hugo, y Canagarajah Sudharshan (2001). *The informal sector revisited: A synthesis across space and time*. s. l.: World bank document. Discussion paper 0119. Recuperado de <https://tinyurl.com/yc55fz8v>
- Busso, Marina, y Pérez, Pablo (2010). *La corrosión del trabajo: estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires: Miño y Dávila editores.
- Colque, Gonzalo (2005). *Titikani Takaka: construyendo normas y derechos sobre la tierra*. La Paz: Fundación TIERRA.
- De la Cueva, J. M. (1983). *Bolivia: Imperialismo y oligarquía*. La Paz: Ediciones Roalva
- García Linera, Álvaro (2014). *La condición obrera*. La Paz: Plural.

- Gray Molina, George, Yañez Ernesto, Casanovas, Lucía, Espinoza, Patricia, y Loayza, Natasha (2007). *Estratificación, movilidad social y etnicidad en Bolivia*. En Rolando Franco, Arturo León y Raúl Atria (coords.), *Estratificación y movilidad social en América Latina: transformaciones estructurales de un cuarto de siglo* (pp. 513-555). Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Guerrero, Ramiro (2005). *Huacareta. Tierra, territorio y libertad*. La Paz: Fundación TIERRA.
- Hummel, Calla (2021). *Why informal workers organize? Contentious politics, enforcement and the State*. Cambridge: Harvard University Press.
- Jimenez, Elizabeth, Mantilla, Huascar, y Romero, Alejandro (2018). Sector gremial en Bolivia: características, evolución y actores. En Rodney Pereira (coord.), *Análisis del empleo en Bolivia: calidad, sector gremial y actores* (pp. 101-155). La Paz: Centro de Investigaciones Sociales.
- Lagos, María Laura (1994). *Autonomy and power: the dynamics of class culture in rural Bolivia*. Filadelfia: University of Pennsylvania Press.
- Marx, Karl (2008). *El capital. Crítica de la economía política. El proceso de producción del capital. Libro I*. México, D.F.: Siglo XXI editores.
- Molina, Fernando (2019). *Modos de privilegio. Alta burguesía y alta gerencia en Bolivia*. La Paz: Centro de Investigaciones Sociales.
- Müller, Juliane (2015). Etnografía del área comercial Eloy Salmón: Transformaciones territoriales, estrategias económicas y prácticas culturales. *Temas Sociales*, 37, 13-34. Recuperado de [http://www.scielo.org/bo/pdf/rts/n37/n37\\_a02.pdf](http://www.scielo.org/bo/pdf/rts/n37/n37_a02.pdf)
- Oporto, Luis (coord.) (2018). *Historia del movimiento fabril de Bolivia a través del testimonio de sus protagonistas*. La Paz: Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- Orellana, Lorgio (2016). *Surgimiento y caída de la gente decente*. Bolivia: Muela del Diablo.
- Pacheco, Diego, y Valda, Walter (2003). *La tierra en los valles de Bolivia*. La Paz: Fundación TIERRA.
- Paz Gonzales, Eduardo (2022). *Hacia un modelo de estructura de clases sociales en Bolivia* [Informe final de investigación inédito]. La Paz: Instituto de Investigaciones Sociológicas “Mauricio Lefebvre” (IDIS), Universidad Mayor de San Andrés.
- Pellegrini Calderón, Alessandra (2017). *Más allá de la indigeneidad: cultivo de coca y el surgimiento de una nueva clase media en Bolivia*. La Paz: Mama Huaco.

- Portes, Alejandro, y Hoffman, Kelly (2007). La estructura de clase en América Latina: composición y cambios en la época neoliberal. En Rolando Franco, Raúl Atria, Arturo León B., *Estratificación y movilidad social en América Latina: transformaciones estructurales de un cuarto de siglo* (pp. 559-604). Santiago: NU. CEPAL/LOM Ediciones.
- Raczynsky, Dagmar (1979). Sector informal urbano: Algunos problemas conceptuales. En Emilio Klein y Víctor Tokman, *El subempleo en América Latina* (pp. 11-48). Buenos Aires: El Cid Editor.
- Rivera, Silvia (2010). “Oprimidos pero no vencidos”. *Luchas del campesinado aymara y quechua 1900-1980*. La Paz: La Mirada Salvaje.
- Scott, Alison MacEwen (1994). *Gender, class and employment in Latin America*. Londres: Routledge.
- Sánchez, Carlos, y Ferrero, Fernando (1979). Estructura ocupacional, ingresos y sector informal en Córdoba. En Emilio Klein y Víctor Tokman, *El subempleo en América Latina* (pp. 135-151). Buenos Aires: El Cid Editor.
- Soliz, Carmen (2022). *Campos de revolución. Reforma agraria y formación del Estado en Bolivia 1935-1964*. La Paz: Plural.
- Spedding, Alison (1994). *Wachu wachu: Cultivo de coca e identidad en los yunkas de La Paz*. La Paz: Hisbol / Cocayapu / CIPCA.
- Spedding, Alison, Flores, Gumercindo, y Aguilar, Nelson (2013). *Chulumani flor de clavel. Transformaciones urbanas y rurales, 1998-2012*. La Paz: Fundación PIEB.
- Tassi, Nico (2013). “Hacer plata sin plata”. *El desborde de los comerciantes populares en Bolivia*. La Paz: Fundación PIEB.
- Tassi, Nico, Hinojosa, Alfonso, y Cañaviri, Richard (2015). *La economía popular en Bolivia: tres miradas*. La Paz: Centro de Investigaciones Sociales.
- Tassi, Nico, y Canedo, Elena (2019). “Una parte en la chacra y otra en el mercado”: *multiactividad y reconfiguración rural en La Paz*. La Paz: CIDES-UMSA.
- Weber, Max (2002). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zavaleta, René (2009). *Forma clase y forma multitud en el proletariado minero en Bolivia*. En *La autodeterminación de las masas*. Bogotá: Siglo del hombre editores y CLACSO.