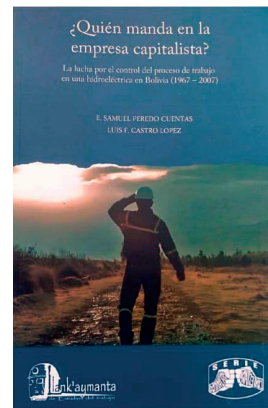


E. Samuel Peredo Cuentas y Luis F. Castro López (2021). *¿Quién manda en la empresa capitalista? La lucha por el control del proceso de trabajo en una hidroeléctrica en Bolivia (1967-2007)*. Cochabamba: Centro de Estudios del Trabajo “Llankaymanta”.

Samuel Peredo y Luis Castro nos presentan una valiosa investigación que cuenta la lucha por el control del proceso de trabajo en una hidroeléctrica en Bolivia. Es el caso de la Hidroeléctrica Corani, en Cochabamba, durante el periodo 1967-2007. Los autores plantean una pregunta que parecía estar ausente de las preocupaciones de la academia y de las ciencias sociales en general. ¿Quién manda en la empresa capitalista? Hay quienes encontrarán la respuesta señalando que son los empresarios, los patronos, los dueños del capital que invierten, asumen riesgos, y, además de todo ello, generan fuentes de trabajo; es una respuesta que expresa un sentido común sumamente extendido y aceptado. El mérito del libro que reseñamos es que nos muestra que en realidad son las y los trabajadores quienes controlan el proceso de trabajo y que esto los ubicaría en una posición estratégica que nos podría llevar, al menos, a problematizar una simple respuesta como la anterior.

Este estudio es parte de un programa de investigación de largo aliento, como destaca, en el prólogo, Lorgio Orellana, y esto es muy importante señalar ya que la contribución de nuestros autores se inscribe en el grupo de Estudios del Trabajo “Llank’aymanta”, que significa “desde el trabajo”, y que estudia las relaciones contradictorias entre la dominación capitalista en un polo y las luchas y resistencia obreras en el otro. Por lo mismo, es un esfuerzo de investigación militante, algo que también pareciera no ser muy bien visto desde la academia, al considerar que puede comprometer o



afectar la objetividad de lo que se pretende revelar. No pretendemos aquí profundizar en el debate sobre la objetividad del conocimiento, pero baste decir que cada vez se hace más evidente que toda teoría y producción de conocimiento asume una posición. Sin embargo, para el marxismo, estructura conceptual que los autores hacen suya, la relación entre teoría y práctica se constituye en una unidad diferenciada dialécticamente, es decir, que tanto la investigación teórica como sus consecuencias “prácticas”, es decir, militantes, para transformar esa realidad investigada están indisolublemente articuladas. La investigación militante, en este sentido, es un requisito de una investigación que tenga la calidad de rigurosidad científica, y no, como se pretende desde el positivismo o el empirismo, un obstáculo epistemológico a la investigación.

Es comprendiendo este punto de vista desde donde los autores nos hablan y nos muestran la trayectoria, en su experiencia de trabajo, de los obreros de Corani. Se apoyan en el método etnográfico para dar voz a los sujetos de su estudio. El libro se compone de cuatro capítulos, además de un prólogo, la introducción y el epílogo. En este último, se destaca la importancia de las diversas formas de resistencia obrera, en contraposición a las visiones dominantes de los años noventa, que veían una atomización tal que impedía cualquier tipo de resistencia. Así, afirman que, “a diferencia del análisis predominante de la época (década de los noventa), que resaltaba la atomización de la clase obrera boliviana (García, 1998), al punto de afirmar la inexistencia de movimientos obreros de resistencia, nosotros ponemos la hipótesis de la persistencia de un proceso de luchas constantes, al interior de cada planta, constituidas éstas en escenarios de constante contienda, entre la jerarquía patronal y los obreros” (p. 228). De esta manera, la propuesta y el aporte del libro es dar cuenta de que la lucha de clases no solo hay que encontrarla en los grandes escenarios de la disputa por el poder estatal, sino que la misma se expresa también en los intersticios de las relaciones de producción concretas. Es justamente de eso que nos habla el libro y nos ilustra cómo se desarrolló todo este proceso en Corani. Una trayectoria de acumulación de experiencias donde el “saber hacer obrero” se fue construyendo en diversas condiciones y relaciones laborales, tanto con la patronal estatal como con la patronal privada.

Al servicio de este objetivo es que los autores, en los dos primeros capítulos, abordan las transformaciones que se dieron en el sector eléctrico. Es decir, contando el proceso que va desde la Empresa Nacional de Electricidad (ENDE), bajo administración estatal, y luego, el paso de este servicio clave a estar en manos de las transnacionales, a partir de las reformas neoliberales y su consecuente privatización. En todo este recorrido, que va de 1980 a 1995, se ofrece una rica descripción de la importancia del proceso y de las relaciones de trabajo que integran la generación, producción y distribución de algo tan vital como la energía eléctrica.

En este marco, los autores resaltan cómo, en la época de ENDE, los gerentes y miembros de la jerarquía profesional, por lo general nombrados clientelarmente por los gobiernos de turno, tendían a desligarse de las actividades directas de la producción para estar “lo menos posible en el campamento prefiriendo el trabajo de oficina”. Lo interesante es notar los resultados contradictorios de esta forma de relación laboral. Una relación vertical y jerárquica entre el personal directriz y los trabajadores de planta, que, por un lado, imponía un trato “despótico” (con rasgos tayloristas, como definen los autores), pero que, por otro lado, reforzaba su dependencia del “conocimiento tácito” de los obreros.

Es ante este escenario, como se desarrolla en el tercer capítulo, que, desde la empresa, ahora en manos de la transnacional Dominion Energy, se busca aprovechar ese “conocimiento tácito” de los trabajadores, implementando la polivalencia y la expansión de la autonomía obrera en el proceso de producción inmediato, en búsqueda de aumentar la productividad del trabajo. Así, se produce un cambio sustancial en las relaciones obrero-patronales de un trato vertical y despótico a un trato “horizontal” y “más inclusivo”. Para explicar este cambio, Samuel y Luis nos hablan del “managerialismo”¹. Se trata de una “nueva filosofía managerial” en alusión al “nuevo espíritu del capitalismo” de Boltanski y Chapello en quienes los autores se apoyan para denominar este cambio en las formas de explotación “amigables”.

Es necesario resaltar que este carácter “amigable” al interior de la empresa estuvo acompañado de una política, más en general, antisindical.

1 Palabra que proviene del inglés *management*, que significa gestión, dirección.

Los obreros estaban en contra de la capitalización, es decir, en contra del ingreso de capital privado al sector; sin embargo, el gobierno de esa época logró imponer esta reforma con la consecuente disolución del sindicato de ENDE. Pero aquí destaca la particularidad de Corani, ya que fue la resistencia obrera y la defensa por su estabilidad laboral la que, a diferencia de lo que pasó a nivel sectorial con los sindicatos, les permitió preservar el suyo, además de conseguir algunas conquistas en la transición a la nueva empresa. “Conquistaron” así, entre otras, una demanda muy sentida por los obreros, que era el derecho a tener tiempo para sus familias.

El “*management* participativo” logró conciliar la aspiración obrera de más tiempo con sus familias (ya que la hidroeléctrica se encuentra alejada de los centros urbanos), con la permanencia obrera en planta para evitar interrupciones en la continuidad de la producción, generación y distribución de energía. La respuesta patronal fue la incorporación de las familias obreras a la dinámica de la empresa: “más tiempo con la familia, sí, pero en la planta”.

Esta política empresarial permitió aumentar la productividad del trabajo y facilitar la capitalización de la empresa que, como parte de necesarias inversiones en tecnología y automatización, quedó en manos de una nueva trasnacional, la Duke.

Este proceso de automatización de las operaciones de generación de energía, por un lado, brindó mayor seguridad y estabilidad a los procesos productivos, pero, por otro, aumentó las tareas de fiscalización y control por parte de los trabajadores. Al mismo tiempo, este aumento de las tareas y responsabilidades por parte de los trabajadores fue acompañado de un desplazamiento de las tareas de la dirección empresarial basadas en un control “indirecto” del proceso de trabajo a un control cada vez más directo y vertical de las operaciones obreras. Es decir, se restituyó el control despótico patronal. Los autores ejemplifican cómo se expresaba esta situación desde los relatos de los trabajadores. Cuentan, por ejemplo, que se impusieron exámenes sorpresa, una permanente vigilancia del ingeniero sobre los obreros, el establecimiento de formularios que burocratizaban todo el proceso de trabajo, reduciendo la autonomía obrera y exigiendo

la autorización de un superior para operaciones que antes realizaban los trabajadores de manera autónoma.

Esta nueva ofensiva sobre los trabajadores, que generó malestar y una permanente sensación de acoso patronal, tuvo el mérito, sin embargo, de poner nuevamente en el centro de la relación obrero-patronal la disputa por el control de las operaciones del proceso de trabajo. Es decir, la toma de conciencia de los obreros de reconocer que en sus manos está el conocimiento, el “saber hacer”, del proceso productivo, conocimiento que implica un determinado poder en la relación obrero-patronal. Esto derivó en que se desarrollaron algunos procesos de lucha que culminaron en el despido de dos gerentes a quienes los trabajadores veían como los responsables directos de las nuevas políticas empresariales.

En suma, lo que los investigadores establecen, en sintonía con los estudios de Olin Wright, es poner en primer plano, pese a las profundas “derrotas” de los trabajadores, la permanencia de este “poder estructural” que no puede ser eliminado o apropiado por el Capital, sino que es una permanente fuente de disputas entre el capital y el trabajo. Sin embargo, al hacerlo, también van contra la corriente dominante de pensamiento académico que a lo largo del siglo XX “fetichizó” las particulares relaciones entre obreros y patronos, basados en la existencia de llamados “Estados de bienestar” que, como resultado de una fase expansiva del capital luego de la Segunda guerra mundial, durante los llamados “30 gloriosos”, permitió algunas conquistas formales, las que con la llegada del ciclo neoliberal fueron desmontadas paulatinamente.

Esta fetichización de la “formalidad” de la relación obrero-patronal es la que, al desaparecer, llevó a importantes intelectuales a afirmar la “muerte” del proletariado, sin comprender que en realidad se estaba retornando a formas de relacionamiento laboral ya estudiadas por Marx durante el siglo XIX. Es decir, esas relaciones laborales basadas en la estabilidad laboral, derechos a la seguridad social de corto y largo plazo, la idea de que había condiciones suficientes para organizar la vida por fuera del trabajo, y diversas conquistas que las y los trabajadores gozaron en la segunda mitad del siglo XX eran en realidad una gran excepción histórica, provocada por las particulares condiciones de posguerra, y no la regla de relaciones laborales,

como la intelectualidad académica asumió durante el siglo XX. Como afirma Paula Varela², no hay nada peor que añorar algo que nunca fue.

En este sentido, la investigación que hoy comentamos permite abrir las puertas o sentar las bases para otras investigaciones que puedan complementar y articular los fenómenos de resistencia estructural como la que nos brindan los compañeros con los fenómenos de resistencia más general y que ingresan directamente en el ámbito político referenciado en el Estado.

Esta reflexión es de importancia si pensamos en los cambios de relación de fuerzas entre las clases sociales, no solo al interior de las empresas sino también por fuera de ella, es decir, en la sociedad más de conjunto y en sus relaciones con el Estado, sus políticas y sus instituciones. No olvidemos que, para el 2006, Bolivia había pasado por grandes acontecimientos históricos, como las guerras del agua, del gas, el levantamiento alteño y diversos procesos de lucha que necesariamente tienen que haber impactado en la subjetividad y, por lo tanto, en cómo esta nueva subjetividad se expresaba al interior de “la empresa”. Esto que no está abordado por los autores queda planteado como una fuente de nuevos estudios que aporten con más elementos hacia una visión integral de la situación y dinámica de las y los trabajadores, tanto en términos estructurales, como en su rol en la sociedad en tanto sujetos políticos.

Gabriela Ruesgas

Carrera de Sociología

Universidad Mayor de San Andrés

E-mail: rrsgruesgas@umsa.bo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8305-8483>

² Paula Varela (Doctora en Ciencias Sociales UBA), en la Cátedra Libre Karl Marx “¿Qué hacer con la crisis del trabajo?”. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=s-V1Zw758McY>