

## **CONFIGURACIÓN DE MERCADOS OBREROS, A LA LUZ DEL DEBATE ENTRE RADICALES, NEO INSTITUCIONALISTAS Y NEOCLÁSICOS**

Tania Leda Aillón Gómez

La incidencia de lo social en los hechos económicos, forma parte del debate epistemológico de la ciencia económica, prácticamente desde su origen. La Economía Política surge alrededor de preguntas relacionadas con lo social: ¿de dónde vienen los pobres? El debate sobre la Ley de Pobres, en los albores de la sociedad industrial; cuando se vivían las consecuencias del surgimiento de una sociedad de mercado (Polany: 1989), ilustra bien esta preocupación. La propia constitución de una economía pura, como respuesta a la economía política clásica, se da escindiendo los hechos considerados económicos de los hechos sociales. Desde los fundadores de la Economía marginalista como Jevons, la abstracción de lo político y de lo social, forma parte de uno de los recursos epistemológicos de esta corriente, cuyos objetos de estudio fueron sometidos a un alto grado de modelización matemática.

Como parte de este precepto epistemológico, el estatuto del trabajo como recurso productivo en la corriente neoclásica, fue objeto de despojo de sus connotaciones sociales y políticas; que enturbiarían un análisis rigurosamente científico, por lo que dicha escuela, consideró al trabajo como un recurso productivo más, similar a cualquier otro y convirtió a la relación salarial en una expresión de la administración de la “escases”. Desde esta visión, el obrero deviene en recurso productivo para el empresario, porque como agente económico, que busca maximizar su utilidad, elige trabajar a costa del ocio. En consecuencia, la construcción de los mercados de trabajo es el resultado de la búsqueda de máxima utilidad de los agentes que lo componen, en él prevalece la eficiencia en tanto no existan externalidades (sindicatos, regulación laboral del Estado, etc.) que la distorsionen.

Durante el siglo veinte, renovadas corrientes sobre esta temática, cobran influencia dentro la teoría económica; sobresale entre ellas, la teoría del capital humano, que aunque no rompe con la tradición neoclásica, retorna a la tradición ricardiana, al considerar al trabajo como recurso productivo producido, cuyas características dependen de la configuración total de las fuerzas económicas; pero permanece fiel a la tradición neoclásica, al describir a la organización social de la escolarización como el resultado de elecciones individuales y, a la jerarquía dentro la

división del trabajo en las firmas, como el resultado de la valoración de las cualificaciones o las competencias individuales, a las que considera el capital con el que cuenta cada trabajador, a la hora de negociar su situación laboral.

Por su parte, la corriente norteamericana de los economistas radicales<sup>1</sup>, considera que el cambio que significó la teoría del capital humano, respecto de otras corrientes ortodoxas de la economía neoclásica, quedó relativizado, porque convirtió al trabajo en capital y a los trabajadores en capitalistas. De esta forma, la incidencia de lo social, como dimensión explicativa de los hechos económicos en la teoría del capital humano, quedó tergiversada, porque excluyó; formalmente, la relevancia de las clases y del conflicto de clases, de la explicación de los fenómenos que hacen al funcionamiento de la firma capitalista.

En consecuencia, los economistas radicales plantean que este abandono de las dimensiones sociopolíticas en el análisis económico, por parte de corrientes como la del capital humano, lleva a incurrir en errores importantes, debido a que el trabajo no es una mercancía cualquiera. En el caso de una mercancía cualquiera; durante su intercambio, lo que se ve es lo que se obtiene y si las expectativas del comprador y/o del vendedor no se cumplen, la parte perjudicada tiene un importante recurso legal; esto no ocurre en el intercambio de la mercancía fuerza de trabajo, porque en este caso se debe diferenciar, entre trabajo y fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo es una mercancía definida por las capacidades y cualificaciones físicas y mentales del trabajador; mediante el contrato de trabajo, el obrero acuerda poner esta fuerza de trabajo a disposición del capitalista, a cambio de un salario; en cambio, el trabajo que representa la actividad concreta, el trabajo real, realizado en el curso del proceso de producción, no se determina; en absoluto, en la esfera de las relaciones de intercambio mediante el contrato<sup>2</sup>. Por lo que, para los economistas radicales, la realización efectiva del trabajo, durante el proceso de

---

<sup>1</sup> La corriente de la economía radical se enmarca en el proceso histórico caracterizado por el momento de maduración de los efectos económicos, sociales y políticos de la introducción de la organización tayloriana de las empresas, desde los años XX del siglo pasado junto al desarrollo del capital monopolista en los países occidentales. No es casual en este sentido, que como antecedentes teóricos de esta escuela, algunos autores consideren a trabajos como el "Capital Monopolista" de Paul Baran y Swetzy(1969 ). Se nota también, la fuerte influencia de una etapa caracterizada por la fuerza ideológica y política del movimiento obrero, que se expresa en la existencia de una intelectualidad afín al marxismo y en muchos casos, una intelectualidad militante de partidos de izquierda. Entre sus representantes más sobresalientes se cuenta a Harry Braverman, un clásico de la Sociología del Trabajo), Stephen Marglin, Richard Edwards, entre los más sobresalientes.

<sup>2</sup> Considerar el intercambio trabajo-salario como un puro intercambio de mercado, es ignorar un elemento esencial de la producción capitalista: el poder del capitalista sobre el trabajador.

producción, depende; esencialmente, de la estructura social y política de la empresa. Normalmente, el empresario busca que los beneficios procedentes de una cantidad dada de capital monetario se maximicen explotando al máximo la fuerza de trabajo del obrero; los beneficios también aumentan manteniendo bajos los salarios (por lo que la estructura del salario no es exógena a la empresa; sino más bien, uno de los instrumentos internos para generar beneficios). Ambos objetivos se alcanzan mediante una juiciosa selección de trabajadores y una especificación apropiada de la estructura técnica, organizativa y política de la empresa.

De esta manera, para los economistas radicales, la organización social de la producción es en gran parte, un reflejo de la necesidad de los empresarios de disponer de mecanismos de control que extraigan trabajo de los obreros. Los mercados internos de fuerza de trabajo son; entonces, el resultado de la búsqueda empresarial de dividir a los asalariados, para evitar los efectos políticos de la cohesión del grupo, cohesión basada en la experiencia común de trabajo. Se trata de introducir una organización de tareas y una diferenciación de retribuciones, que minimice la solidaridad y maximice la competencia. Contrariamente a la teoría del capital humano, para los radicales, la jerarquía no se instauró en base a la cualificación o las competencias; sino que sirvió para crear una diferenciación artificial entre trabajadores, con miras a minimizar su solidaridad. Una perspectiva histórica, permea esta mirada de los economistas radicales, para quienes, la jerarquización de los puestos de trabajo (que es el fundamento de la estratificación y de la segmentación de los mercados internos en un determinado sector) es el resultado de luchas sociales entre el capital y el trabajo y no la expresión de una eventual superioridad técnica (Edwards: 1975 Stone: 1974). De esta forma, la corriente de pensamiento de los economistas radicales, se caracterizó por situar en el centro del análisis, la problemática del poder.

Las posturas institucionalistas y neoinstitucionalistas; por su parte, consideraron a la relación entre capital y trabajo, como una relación mediatizada por instituciones (Gambier y Vernieres: 1985). Instituciones de orden público como la legislación laboral, el salario mínimo nacional, los sistemas legales de categorización laboral e instituciones de convenciones como los hábitos, costumbres, la cultura y las instituciones que surgen de la organización interna de la firma. Para esta corriente, en oposición a los neoclásicos, el mercado externo, regulado por las fuerzas de la oferta y la demanda, no representa sino una parte minoritaria de los procesos de asignación de recursos como la fuerza de trabajo, ya que la asignación se determinaría; sobre

todo, mediante los mercados internos de trabajo (Doeringer y Piore: 1971)<sup>3</sup>. Para estos autores, los mercados internos están constituidos por la estructura administrativa de la empresa, por disposiciones institucionales que dentro de la misma, sirven para efectivizar las asignaciones del trabajo como recurso productivo, bajo una lógica de eficiencia.

Desde esta perspectiva, la corriente neoinstitucionalista<sup>4</sup>, introdujo dentro de sus modelos explicativos, el concepto de poder; pero en oposición a los economistas radicales, éste no se utilizaría para obtener una mayor cantidad de trabajo gratuito por parte del trabajador (diferencia entre valor de la fuerza de trabajo y trabajo efectivamente realizado); sino que sería una necesidad en la búsqueda de la eficiencia de la firma. El mercado interno de trabajo, representaría una respuesta institucional, para incentivar el poder de disciplina que ejerce el grupo de obreros sobre el obrero individual; a la vez que para introducir un sistema de jerarquización de puestos y de remuneraciones que complete la disciplina del grupo, con el fin de que se consuma la cooperación de los obreros a favor de los objetivos de la firma (Williamson: 1996).

En conclusión, los argumentos de las corrientes de pensamiento económico expuestas, nos remiten al viejo debate acerca de lo social y lo político en el desenvolvimiento de los hechos económicos. En este trabajo, pretendemos retomar este debate, para contrastarlo con el material empírico recogido en la industria de Cochabamba, acerca de la formación y características de los mercados internos de fuerza de trabajo, en un periodo histórico (2006-2014), caracterizado por el cambio que introdujo el Movimiento Al Socialismo (MAS), en política laboral, cambio que, desde un enfoque neo keynesiano, recuperó el principio “*In dibus pro operario*”<sup>5</sup>, que se tradujo

---

<sup>3</sup> Es necesario distinguir, entre el mercado interno de trabajo, que se rige por normas administrativas, del mercado externo de trabajo, considerado por la economía tradicional, en el que la fijación de los precios, la distribución del personal y las decisiones relativas a la capacitación están directamente reguladas por variables económicas.

<sup>4</sup> Para estas corrientes, la decisión tomada en los mercados no es una elección óptima, entre una infinidad de posibilidades; sino más bien, una elección condicionada por un conjunto de opciones socialmente legítimas. La idea se refiere al sistema de reglas que forman el cuadro de acción de los individuos; dentro del cual, son influidos por el entorno institucional. Para la teoría neoinstitucional; concretamente, se trata de estudiar la formación o los efectos de una lógica dominante o de lógicas en competencia, en un campo organizacional; lógicas que son el resultado de largos procesos de racionalización social y que conducen a la teorización por los miembros del campo y a la formación de instituciones, que van a determinar; en parte, los comportamientos de sus miembros y permitir la coordinación de sus actividades. El término de “lógica institucional”, introducido por la literatura neo-institucional designa un combinación de fines y medios propios de un campo organizacional; es decir, de un acuerdo compartido en el seno de un límite definido en base a los objetivos perseguidos y los medios que se ponen en marcha para conseguirlos (Scott, 87, 94, cit. Daudigeos y Valorigue: 2010).

<sup>5</sup> Principio jurídico referido a que ante alguna duda o vacío jurídico, la legislación y/o normativa debe ser aplicada siempre a favor del trabajador frente al empleador.

en una mayor regulación del mercado laboral, mediante la abolición de la libre contratación (Decreto Supremo 28699), la ampliación de derechos laborales<sup>6</sup> y una mayor protección jurídica a los sindicatos (Ley del fuero sindical), en oposición al periodo neoliberal ortodoxo, en el que se buscó implantar una flexibilidad laboral inspirada en preceptos neoclásicos<sup>7</sup>, la que según esta corriente, otorgaría pautas de eficiencia en los mercados (reducción del desempleo involuntario), al reducir las rigideces en los procesos de gestión y uso racional de la fuerza de trabajo, dándole al empleador la seguridad jurídica para el consumo efectivo de su propiedad (el trabajo del obrero).

En este nuevo contexto, en el caso de la industria en Cochabamba, la política económica de expansión de la demanda interna que promovió en el MAS( en un periodo de relativo auge económico, sustentado en los altos precios de las materias primas, incentivo un proceso de acumulación de capital industrial) ( Aillón :2013) alentó la formación de políticas de estabilización de la fuerza de trabajo en el sector; es decir, del desarrollo de mercados internos, en la búsqueda de una gestión más eficaz del trabajo, algo similar a lo que Aoki (1990), denomina renta organizacional<sup>8</sup>: *¿Cómo y por qué la industria en Cochabamba, reconfiguró los mercados internos de fuerza de trabajo, en un periodo de relativo auge económico y retorno a políticas de regulación del mercado laboral, por parte del Estado?, ¿Qué características asumen estos mercados internos y cuáles son las dimensiones que los explican?*

Con el objetivo de responder a estas preguntas, nuestra exposición contrasta la referencia empírica, recogida a lo largo del trabajo de terreno(en el que se combinaron técnicas cuantitativas y cualitativas), con los postulados de las corrientes teóricas en debate; valorando el alcance explicativo e interpretativo de las mismas, en relación a los procesos estudiados.

<sup>66</sup> Medidas como la inmovilidad laboral de los padres progenitores (decreto supremo 0012 y 496), los aumentos en los derechos de antigüedad (Decreto Supremo 110), las mayores sanciones ante el incumplimiento de la seguridad laboral e industrial (Decreto Supremo 108), la mayor estabilidad laboral (Decreto Supremo 495).

<sup>7</sup> El gobierno del MNR, a través de una aplicación drástica del Decreto Supremo 21060, instauró un conjunto de reformas resumidas en la Nueva Política Económica (NPE), que fue la base normativa en la que se sustentaron las acciones de los regímenes neoliberales posteriores. Particularmente, las medidas laborales instauradas con el 21060 se orientaron a flexibilizar los contratos<sup>7</sup>, liberalizar los salarios<sup>7</sup> y racionalizar el empleo.

<sup>8</sup> En la medida en que los mercados internos en las firmas, coadyuvan a estabilizar los requerimientos de trabajadores para la empresa, porque reducen los niveles de su rotación y de las posibles pérdidas de productividad debido a la contratación de trabajadores externos( que no cuentan con las competencias específicas sobre el proceso productivo de la empresa en cuestión), su desarrollo está asociado; generalmente, a una perspectiva de crecimiento económico y de posibilidades de acumulación de capital.

### **1.1 La información de mercado un asunto de relaciones sociales.-**

Gran parte del debate entre las distintas corrientes de pensamiento económico, alternativas a la economía neoclásica, se centran en su crítica al precepto epistemológico del “*homo economicus*” racional y maximizador; este individuo abstracto, que busca entre las alternativas existentes, las que más se ajustan a su interés privado. Un individuo que se mueve en un mercado de competencia perfecta; dentro del cual, todos los agentes tendrían las mismas oportunidades de información, a través de los canales formales del mercado. En el caso que nos ocupa, encontramos que este precepto no se cumple, no son individuos abstraídos de su entorno social los que encuentran trabajo en la industria de Cochabamba, en búsqueda de maximizar su utilidad; sino más bien, aquellos que integrados en redes sociales de amigos, paisanos y/o familiares, son informados sobre la existencia de un puesto de trabajo.

Un alto nivel de informalidad caracteriza los procedimientos que siguen las firmas del medio, para reclutar personal. Dentro de estos procedimientos no son significativas las mediaciones institucionales. La mayor parte de los obreros mencionan que se enteraron del trabajo por medio de amigos y/o familiares, o a través de la visita directa a la empresa, preguntando si necesitaban un trabajador. El rol de instituciones como los medios de prensa y/o el Ministerio de Trabajo en la colocación de estos trabajadores es poco significativo. Aquí, como comprobaron autores de la Nueva Sociología del Trabajo (Granoveter: 1993), las redes sociales son las que tienen el papel más importante como medio de información, acerca de la existencia de puestos de trabajo en el sector industrial. En este sentido, obreros industriales precisaban:

*[P]ero después... al poco tiempo la necesidad fue mayor porque no alcanzaba para pasajes y todo eso, entonces de repente mi hermana menor que trabajaba en una pensión también, donde vendía rellenos, mi hermana, en una casualidad donde ella me dijo que había requerimientos de personal acá en DILLMAN, ella ya trabajaba antes que yo...No, bueno busqué otras empresas y no habían tantas ofertas, tampoco eran mucho de mi interés ¿no?*

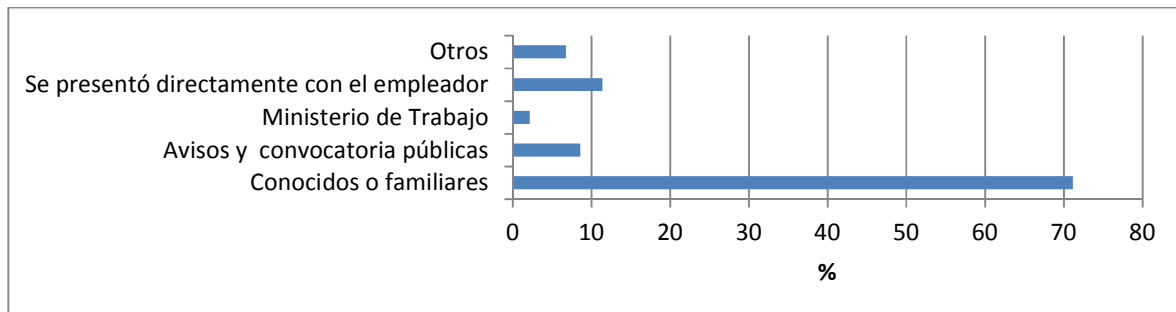
Otro obrero nos decía:

« [T]enía un primo que ahorita sigue trabajando y me dijo de trabajo acá. Así vine y estuve casi dos horas en portería y me hicieron pasar, luego me llevaron al taller electromecánico y de ahí me llevaron directamente a las sopladoras, así me llevaron, así estaban las sopladoras hasta que llegue el técnico y capacite a tres operadores ¿no? Ahí me capacitaron los técnicos ¿no? »

Las estadísticas elaboradas a partir de una encuesta levantada entre trabajadores industriales terminan por corroborar el importante papel que en este medio juegan las redes sociales como fuente de información, sobre puestos de trabajo, como podemos apreciar en la siguiente información:

### Gráfico No 1

**Cochabamba: Obreros de la industria (alimentos, bebidas, textiles, curtiembres) según medio de información sobre trabajo (en porcentajes).**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos de la encuesta: Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital (2014) (IESE- UMSS).

En muchos casos, los obreros y las obreras son reclutados/as a la vista de los encargados de la empresa, sin otro referente; aunque este método de reclutamiento, presenta también sus propias dificultades. En este sentido, es ilustrativo el testimonio de una obrera:

« [N]o ha sido fácil, he tenido dificultades, por ejemplo, al entrar acá, no ha sido fácil entrar, a pesar de que mi hermana trabajará acá, había más de cincuenta personas esperando los requerimientos de personal en la empresa, o sea esperando, y por más que se hacía filas y si es que había campo, el encargado comenzaba a escoger a las personas bien vestidas, bien pintadas

*y así era, entonces, si es que había campo el encargado decía “tú, tú y tú” y el resto quedaba fuera, así ha sido, yo no he entrado a la primera, yo he sufrido para entrar acá, hemos tenido que ser continuas para estar acá, y fue el portero que nos colaboró más; ya que nos hicimos amigas, y un día vinimos temprano en la madrugada y el portero nos recomendó con el encargado de recursos humanos, y así fuimos a primera vista del jefe... ».*

La dificultad no radica aquí en pasar por pesados requerimientos burocráticos, ni pruebas de aptitudes; sino en hacerse ver, hacerse notar, ya sea por la apariencia y/o por tener relaciones amistosas y/o familiares con algún otro trabajador o encargado. Aquí, el propio proceso de reclutamiento, depende de las relaciones de amistad parentesco o familiares, mostrando las limitaciones de la visión neoclásica, para identificar la importancia de instituciones (convenciones, los hábitos, las costumbres), en la obtención de información de mercado y en el proceso de reclutamiento de personal. En consecuencia, la coincidencia entre los individuos y sus empleos pasa; principalmente, a través de relaciones sociales que no se sitúan en la dimensión mercantil ni económica, en un sentido substancial (Steiner: 2005).

Tampoco son las instituciones formales, encargadas de relacionar a ofertantes y demandantes de fuerza de trabajo, las que juegan un papel importante en la difusión de la información sobre la existencia de vacantes (instituciones como el Ministerio de Trabajo u otras agencias de empleo), este aspecto tiene su explicación, quizá en las características culturales del medio en el que se desenvuelven los potenciales trabajadores de la industria en Cochabamba, un medio cultural en el que la tradición oral de transmisión de información, es la más practicada, en relación a cualquier otro medio escrito, como son los avisos de prensa y los carteles informativos publicados en instituciones especializadas.

## **1.2 El nivel de instrucción no explica la política de remuneración de las firmas.-**

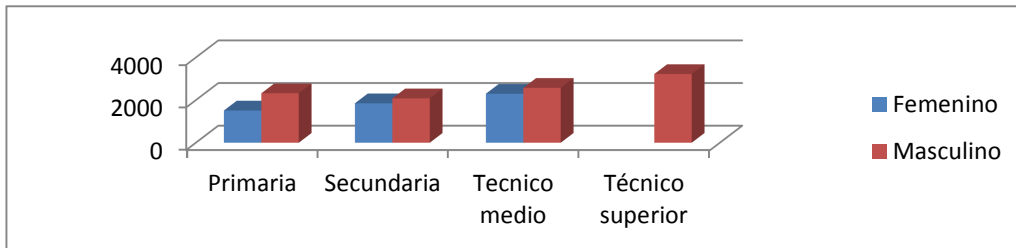
Sí, como afirma la corriente del capital humano, las remuneraciones son un indicador de la valoración de la formación y competencias individuales; paradójicamente, en estos mercados, encontramos que este postulado no siempre se cumple. Se pudo constatar; más bien, una discriminación laboral por sexos, en la medida en que, obreras con iguales niveles de instrucción que los obreros, reciben en todos los casos, una menor remuneración (gráfico No 2); aspecto que está permeado por la segregación por sexos dentro de la propia división técnica del



trabajo y por la división sexual del trabajo, que posiciona a las mujeres en puestos de menor valoración económica y social.

### Gráfico No 2

#### Remuneraciones medias de los obreros de la industria por nivel de instrucción según sexo

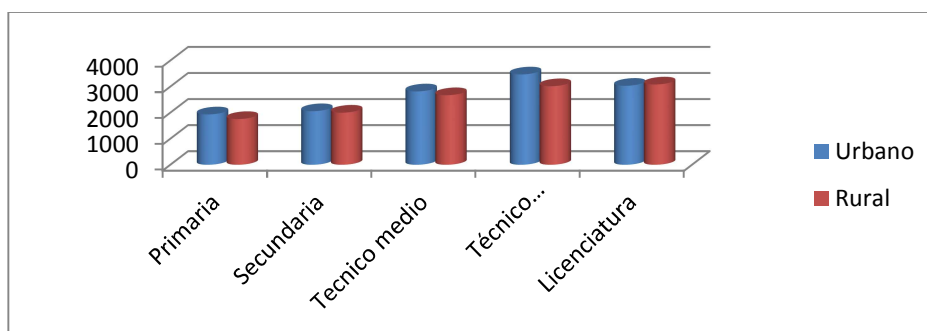


**Fuente:** Elaboración propia, en base a las encuestas: “Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital” (IESE-2014).

De la misma manera, cuando se analizan los niveles de remuneración de obreros del área urbana y del área rural, la segregación laboral se asocia a las características étnico-culturales de los obreros. La valoración de la firma no parece responder al reconocimiento de las capacidades técnicas adquiridas, porque con iguales niveles de formación que los obreros del área rural, los obreros de origen urbano, son los que reciben una mayor remuneración (gráfico No 3).

### Gráfico No 3

#### Remuneraciones medias de los obreros de la industria por nivel de instrucción, según área geográfica de la que proviene.



**Fuente:** Elaboración propia, en base a las encuestas: “Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital” (IESE-2014).

La referencia empírica nos muestra que aquí también, existe una discriminación laboral, la que se hace evidente en que el reconocimiento económico, no responde a consideraciones técnicas (nivel de calificación), como propone la escuela neoclásica, incluida la teoría del capital

humano. Aquí, la discriminación que diferencia a los obreros de origen rural y urbano, rebasa lo técnico y se origina en diferencias étnicas y de origen cultural. En este caso, la discriminación laboral, parece responder a otra finalidad que no es propiamente técnica, referida a que las diferentes remuneraciones entre los trabajadores no se pueden explicar por consideraciones productivas; sino que las mismas son utilizadas para dividirlos y jerarquizarlos artificialmente, con el objetivo de debilitar las posibilidades de su acción colectiva (Edwards: 1975; Stone: 1974, entre otros autores). Nosotros añadiremos, que esta diferenciación tiene también por finalidad, ahorrar en costos de fuerza de trabajo. Esta política empresarial, deriva en la formación de mercados secundarios por sexo y por condición de contratación<sup>9</sup>.

### **1.3. La segmentación de los mercados de trabajo, un recurso permeado por mediaciones institucionales.-**

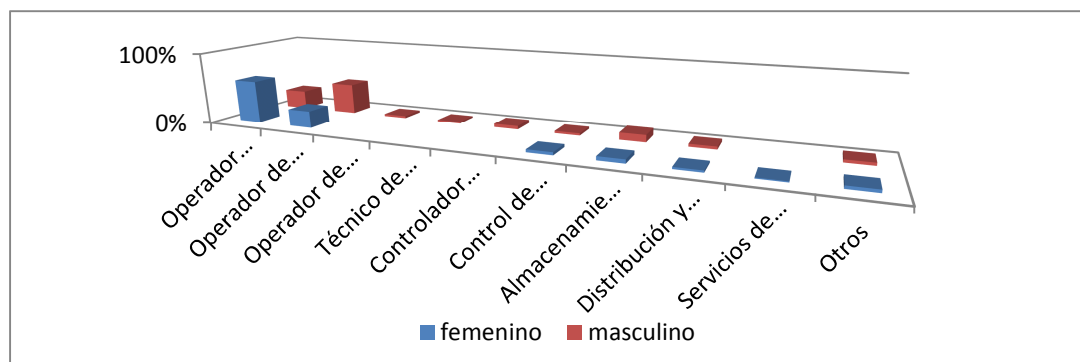
La clara diferencia que existe entre la forma de gestión del trabajo de las obreras, en relación a los obreros, muestra la existencia de una segmentación de los mercados, que hace evidente una segregación laboral por sexo. En este sentido, es entre las mujeres obreras que encontramos el mayor porcentaje de trabajadores/as que no tienen beneficios sociales (21% sin seguro social y 29% sin aportes a jubilación); mientras que sólo el 6% de los varones no tiene seguro social y el 12% no tiene aportes a la jubilación

En el mismo sentido, las obreras son las que en mayor proporción están segregadas de la capacitación; de acuerdo a nuestro trabajo de terreno, si el 42% de los varones no recibieron capacitación, este porcentaje sube a 55% en el caso de las obreras. En consecuencia, observamos que una menor proporción de obreras, en relación a los obreros, es promovida laboralmente; de entre ellas; de acuerdo a nuestro estudio, sólo el 38% fueron ascendidas, mientras que entre los obreros, el 54% tuvieron ascensos durante su estadía en la firma. El análisis de la posición en la ocupación por sexo, nos muestra que; sobre todo, son las obreras, las que están asociadas al trabajo manual, como operadoras directas y/o en tareas de servicios de limpieza; mientras que son principalmente, los varones, los que ocupan los puestos de operadores de maquinaria y tienen la exclusividad al ascenso como técnicos de campo o controladores de proceso, como se puede ver en la siguiente estadística:

---

<sup>9</sup> Siguiendo la clasificación aportada por los institucionalistas y retomada por los radicales, sobre la segmentación de mercados de fuerza de trabajo, los mercados secundarios se encuentran conformados por trabajadores poco calificados que se ocupan de tareas manuales. Este segmento de mercado se caracteriza por tener condiciones de trabajo mermadas, menores salarios, menor estabilidad y pocas oportunidades de promoción.

**Gráfico No 4 Cochabamba: Obreros y obreras de la industria (alimentos, bebidas, curtiembres y textiles), por tipo de función según sexo (en porcentajes).**

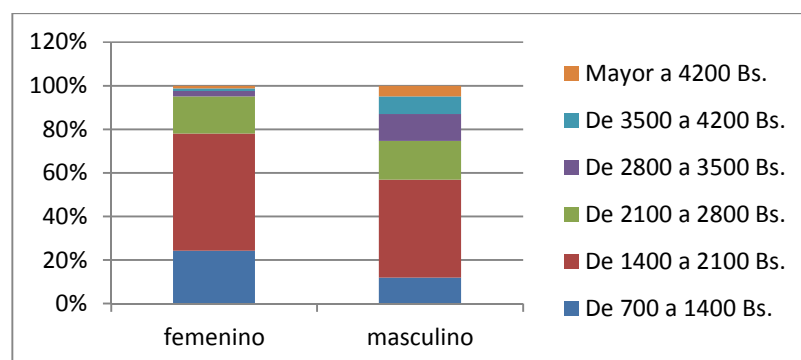


**Fuente:** Elaboración propia, en base a las encuesta: “Mercados de trabajo y acumulación de capital” (IESE-2014).

De ahí se deriva que son las obreras las que se concentran, en mayor proporción, en los tramos de salarios más bajos (entre 700 y 1.400 Bs) y que; prácticamente, sea insignificante, la proporción de obreras que gana de 3.500 a más de 4.200 bolivianos (gráfico No 5).

**Gráfico No 5**

**Remuneración mensual de obreros/obreras según rubro industrial (en porcentajes)**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a las encuesta: “Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital” (IESE-2014).

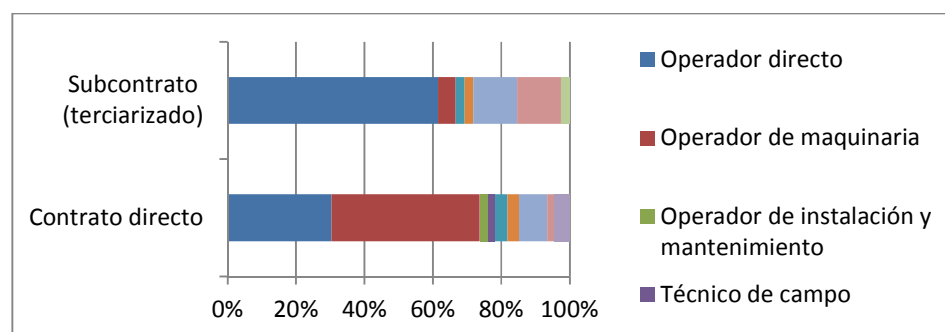
Los indicadores analizados, corroboran la existencia de un mercado segmentado por sexo, un rasgo que por cierto, muestra cómo las relaciones patriarcales, un aspecto que se puede asociar a las intuiciones culturales que organizan la sociedad, se refuncionaliza a la gestión del trabajo en las firmas estudiadas y, coloca a las mujeres como fuerza de trabajo secundaria; como relleno, en tareas que los empresarios consideran, se adecúan a la forma en que se socializa a las mujeres para amas de casa, como las tareas de limpieza, de servicios, de alimentación y/o tareas

de tipo manual, que tienen que ver con( según los propios empresarios) una mayor destreza y delicadeza manual.

El otro mercado secundario que encontramos, es el de obreros de las empresas terciarizadoras, las que proveen de fuerza de trabajo a las empresas industriales, bajo la modalidad de subcontrato. Estos obreros/as se concentran; por un parte, en trabajos manuales, como operadores directos; muchas veces, es la posición desde la que inician su carrera de obreros, para luego buscar estabilizarse y convertirse en operadores de maquinaria. Los obreros/as subcontratados/as realizan también, tareas de apoyo como almacenamiento, distribución y transporte, se trata de tareas que no tienen que ver con el núcleo productivo de la industria, como es el caso de los operadores de maquinaria y/o de instalaciones y mantenimiento, posiciones ocupacionales en las que la proporción de obreros subcontratados es mínima o no existe (gráfico No 6).

### Grafico No 6

#### Cochabamba: Obreros/as de la industria (alimentos, bebidas, curtiembres y textiles) por condición contractual, según posición en la ocupación



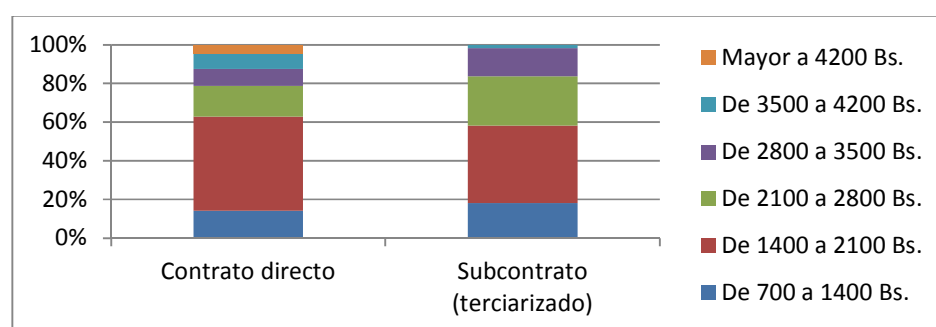
**Fuente:** Elaboración propia, en base a las encuestas: “Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital” (IESE-2014).

Esta segregación ocupacional explica que gran cantidad de obreros/as subcontratados/as, no sean incentivados al ascenso por los patrones y que, una mayor proporción de ellos/as no reciban capacitación. De acuerdo a nuestro estudio, sólo el 15% de los obreros/as bajo condición de subcontratación son motivados/as al ascenso laboral en comparación al 53% de obreros de planta que sí fueron incentivados. Confinados en tareas de fácil reemplazo (manuales y/o auxiliares), en un mercado; que como vimos, se caracteriza por niveles salariales bajos, los obreros/as subcontratados/as se concentran en mayor proporción en los tramos de menor nivel

salarial (de 700 a 1400 Bs), en relación a obreros de planta (gráfico No 7). La relativa concentración en tramos salariales que van de 2.100 a 2.800 Bs, entre los obreros /as subcontratados/as, en este caso, se explica porque los obreros subcontratados del empresa POTEMSA, como caso extraordinario, lograron su sindicalización, lo que los colocó en mejores posibilidades de negociación salarial; a este papel que juega el sindicato en la configuración de mercados internos, nos referiremos más adelante.

### Grafico No 7

**Cochabamba: obreros de la industria (alimentos, bebidas, curtiembres y textiles) por condición contractual, según remuneración promedio (en porcentaje)**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a las encuestas: “Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital” (IESE-2014).

Se percibe con claridad, la existencia de una marcada segmentación del mercado de trabajo, entre los trabajadores de planta, a los que se dirigen las políticas de estabilización y promoción, mejores niveles salariales y acceso a beneficios sociales, etc. y, un mercado secundario de obreros/as subcontratados/as, segregados de muchos de estos beneficios. Esta posibilidad de segmentar los mercados internos de fuerza de trabajo, es alentada por normas laborales que legalizan la subcontratación y la terciarización de la fuerza de trabajo; es decir que en ella, juega un papel fundamental, una mediación institucional que la legaliza. Al mismo tiempo, dimensiones estructurales como la existencia de un amplio ejército industrial de reserva, ponen la correlación de fuerzas a favor de la patronal; la cual, por esta razón, tiene la posibilidad de contratar obreros en situación de desventaja económica y social, respecto a los obreros de planta.

#### 1.4 La posición de clase y el origen étnico cultural como condicionantes del ascenso laboral.

La corriente del capital humano, fiel a la tradición neoclásica, considera que la organización social de la escolarización, que define la cualificación y valoración de la fuerza de trabajo en los mercados, es el resultado de elecciones individuales encaminadas a obtener el máximo beneficio. Nosotros encontramos que los trabajadores que forman parte de la oferta de fuerza de trabajo en estos mercados, no eligieron dejar su formación educativa por voluntad propia, ante la expectativa de maximizar su utilidad, sino que fueron las propias limitaciones que emergen de su posición de clase y de su origen étnico, las que incidieron en el abandono forzado a la formación escolar, para incorporarse al trabajo de la fábrica. En muchos casos, la muerte del padre, terminó de limitar las posibilidades de ascenso social de estos obreros, como podemos captar en los siguientes testimonios:

*“[S]i cuando estoy en cuarto básico mi papá se ha muerto y ya no entré [se refiere a la escuela] falta de economía, no había quién me apoye como papá, mi mamá se dedicaba a los animalitos, no teníamos plata y mis hermanitos teníamos, ellos han ido a la escuela, pero yo ya no, mi mama sufría, ayudaba a mi mamá....”*

*“[L]amentablemente te digo la vida te coloca trabas y no puedes salir como tu quisieras, entonces, como te digo, él falleció [se refiere al padre], ya no había sostén en mi familia, mi hermano mayor se casó, se fue con su respectiva familia, mi madre quedó sola, entonces yo tenía que hacerme cargo de mi familia fue de esa manera también que dejé los estudios y me puse a trabajar...”.*

En consecuencia, un análisis de la posición de clase de los hijos, respecto a los padres, nos mostró la poca o ninguna movilidad social entre ambas generaciones. Si uno se detiene a analizar el oficio de los padres de los obreros en los ramos estudiados, lo que ve es que una importante parte de ellos, eran mineros que trabajaban, tanto en el área rural como en el área urbana (gráfico No 8)<sup>10</sup>. Respecto a modificaciones en la pertenencia de clase social de estos obreros, se ve que,

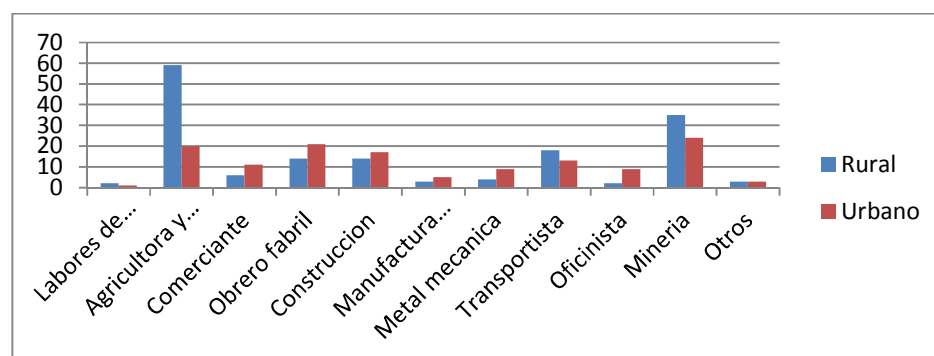
---

<sup>10</sup> Mineros que con las reformas de segunda generación y la consecuente disolución de las grandes empresas estatales (empresa minera y petrolera), fueron “liberados” como un importante contingente de fuerza de trabajo a los mercados urbanos, afianzando el rasgo característico de nuestra formación social, la existencia de un amplio ejército industrial de reserva; que en este caso, se vio alimentado por la afluencia de desempleados provenientes de los centros mineros.

en relación a los padres, ellos se convirtieron, de campesinos agricultores en obreros de la industria manufacturera o que mantuvieron la posición de obreros de sus padres, con la diferencia de que importante proporción de los padres pertenecían a la clase obrera minera, mientras que los hijos se incorporaron como obreros en el sector fabril, donde también han trabajado muchos padres, como se observa en el gráfico No 8. Se puede decir; entonces, que no existe una gran movilidad social de estos obreros de la industria, en relación a la generación de sus padres; las razones tienen que ver con las estrechas posibilidades de movilidad socioeconómica que encuentran los migrantes de primera generación al arribar a las ciudades ya sea del área rural y/o de los centros mineros, aspecto que incide en las perspectivas de formación y de empleo de los hijos.

### Gráfico No 8

**Oficio del padre según sector económico por área geográfica de nacimiento (valores absolutos)**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos obtenidos de la encuesta laboral llevada a cabo en el Instituto de Estudios Sociales y Económicos – IESE de la gestión 2014

Se observa que los hijos de padres campesinos, ya no se quedaron en el campo por la poca o ninguna perspectiva que ofrece la producción parcelaria, como nos testimonian algunos obreros, cuya experiencia vivida, expresa la disolución de las formas no capitalistas de producción en el agro:

*[A]llá ha sido mucha sequía, más que todo la agricultura es para el consumo no más a veces no alcanza, a veces ay tiempo no acompaña la lluvia, no acompaña los riegos, si no puro temporales digamos, con la lluvia no más, cuando no llueve no hay no produce, aja no produce, falta para consumo(..) por eso hemos migrado hacia Cochabamba, a Oruro a las ciudades hemos migrado, entonces así he estado manteniendo, pero ya más sequia más sequía ha habido*

*casi estoy como de 17 a 18 años, me migrado a Chapare, en el trópico estuve...*”

El sentido de éste testimonio, como otros testimonios levantados, denota que para estos obreros, el campo no era ya el lugar donde se podrían labrar una perspectiva económica, el campo está asociado a la escasez, a la falta de oportunidades, lo que explica y hace comprensible a la decisión de migrar a las ciudades. *Aquí las decisiones individuales y familiares, se dan en el marco de una dinámica que no controlan los individuos, la de la disolución de las formas parcelarias de producción(característica estructural de nuestra formación social), base de la reproducción familiar, disolución acelerada por medidas institucionales de corte neoliberal, que profundizaron la crisis de la economía parcelaria* (Ormachea: 2007, cit. LLankaymanta: 2010), hecho que explica la creciente migración del campo a la ciudad y al exterior del país, que caracterizó el periodo<sup>11</sup>. Pese al empeño que los obreros como individuos, puedan tener en ascender laboralmente; sus posibilidades se encuentran limitadas por su propia posición de clase; que no les permitió, como vimos, continuar con estudios técnicos y/o superiores, ilustrando de esa manera, el postulado teórico; según el cual, los individuos asimilan el mundo, lo constituyen y lo transforman, pero no lo hacen a su libre albedrío, sino en el marco de determinadas condiciones históricas (Marx : 1971), un aspecto del que se abstrae la economía neoclásica, en la que incluimos a la corriente del capital humano, al considerar todas estas condiciones históricas y sociales como “externalidades” que distorsionarían la relación; en este caso salarial, entre individuos racionales, maximizadores de utilidad.

---

<sup>11</sup> Este flujo migratorio provocó cambios importantes en la estructura del mercado de fuerza de trabajo, si en 1992, el 48,8% de la fuerza laboral (PEA) residía en el área rural y el restante 51,2% en las zonas urbanas, para 2001, la PEA urbana ya representaba el 62,4% de la nacional y la rural sólo el 37,6%; es decir, que la PEA urbana creció a una tasa promedio anual de 4,8% durante 1992-2001, mientras que la rural cayó a una tasa anual de -0,4%. En consecuencia el empleo en el sector agrícola decreció de 44.6 % en 1992 a 31% en 2001(Muriel y Jemio: 2008) No es casual; entonces, que la tasa de participación de la población aumentara de 50,5% en 1989 a 55,6% en 2005(Muriel y Jemio: 2008)<sup>11</sup>, sin que los mercados de fuerza de trabajo urbanos, tengan capacidad de absorción de esta fuerza de trabajo.

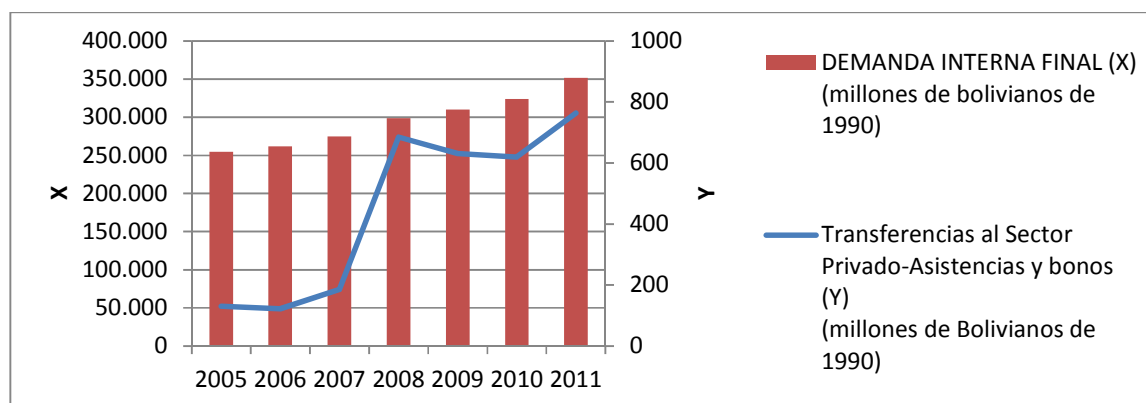


### 1.5 La mediación de la política económica en la configuración de los mercados internos.-

En oposición a la economía neoclásica, los institucionalistas y neoinstitucionalistas, concibieron a la relación salarial como una relación mediatizada por instituciones (Gambier y Vernieres: 1985); relación en la que no es el mercado el que asigna al trabajo como factor productivo, sino las instituciones. Como mencionamos al inicio del trabajo, una dimensión de estas instituciones; de acuerdo a las corrientes institucionalistas está formada por aquellas de orden público. En este sentido, pudimos indagar que las políticas expansivas de la demanda (políticas públicas), en un periodo de relativo auge, como el que se vivió, durante las dos gestiones del gobierno del MAS, incidieron en el comportamiento de las empresas, respecto a la gestión del trabajo, en la medida en que generaron mayores expectativas de crecimiento entre los empresarios. En la siguiente información, se puede apreciar el impacto que tuvieron las políticas expansivas (bonos, subsidios, etc.) del gobierno en la demanda interna:

#### Gráfico No 9

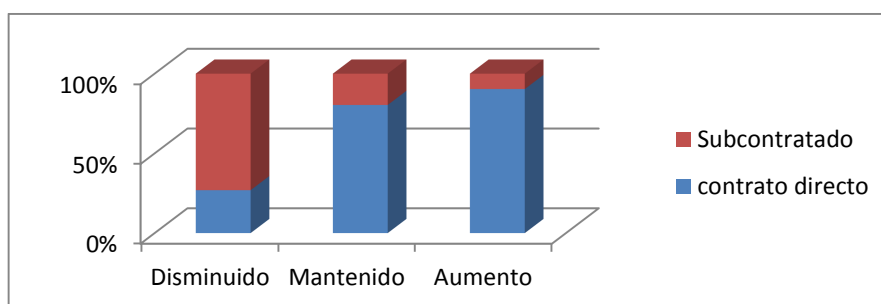
#### Bolivia: Evolución de la demanda interna real y transferencia al sector privado (Millones de bolivianos de 1990)



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos del Instituto Nacional de Estadística-INE.

Se observó que las políticas de estabilización que se dirigen a los trabajadores de la industria, se vieron favorecidas por esta dinamización de la demanda en el mercado interno de productos y servicios, como podemos apreciar en las siguientes estadísticas:

**Gráfico No 10 Cochabamba: Evolución del nivel de ventas de la industria últimos 5 años (alimentos, bebidas y textiles), según condición contractual de sus obreros.**

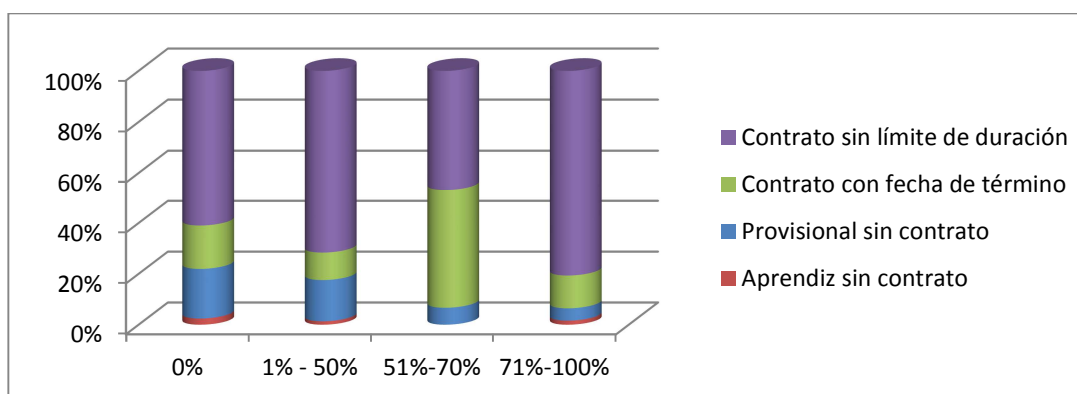


**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos de las encuestas: Mercados de trabajo y acumulación de capital (2014) y Límites y posibilidades de la acumulación de capital (2012) (IESE- UMSS).

Las empresas que vieron crecer sus ventas, en el marco de las políticas expansivas del mercado interno, tendieron a reducir su plantilla de subcontratados, mientras que las empresas que vieron disminuir sus ventas, tendieron a mantener obreros bajo la forma de subcontratación, por el mayor margen de flexibilidad, que esta forma de acceso al trabajo, les permite (gráfico No 10). Este es el caso del ramo textil, que durante los últimos cinco años, enfrentó serias crisis de realización con el cierre del ATPDA. Una dinámica positiva en el incremento del capital invertido, se relaciona también, con la decisión de la patronal de reducir la subcontratación, como forma de uso de la fuerza de trabajo. Los porcentajes más altos de empresas que subcontratan fuerza de trabajo, se encuentra entre aquellas que no han podido incrementar el capital invertido en los últimos 10 años, mientras que entre los que incrementaron capital, se reduce el porcentaje de uso de fuerza de trabajo subcontratada (gráfico No 11).

### Gráfico No 11

**Cochabamba: Incremento del capital durante los últimos diez años de la industria (alimentos, bebidas, textiles), según situación contractual del obrero**

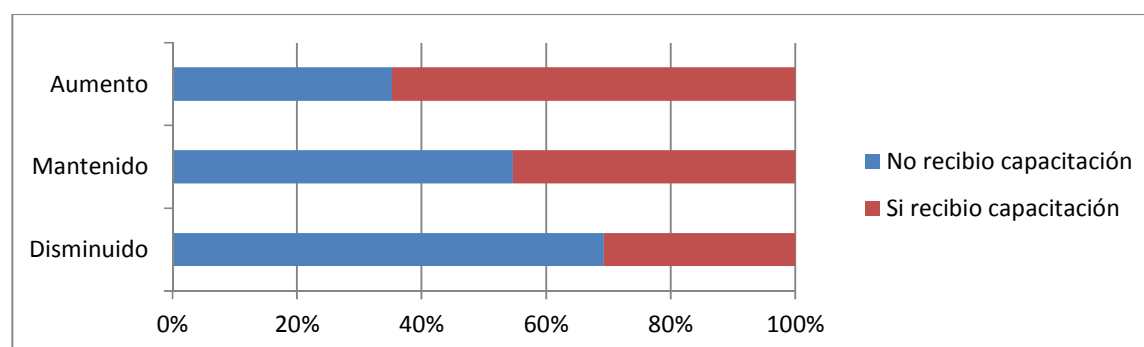


**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos de las encuestas: Mercados de trabajo y acumulación de capital (2014) y Límites y posibilidades de la acumulación de capital (2012) (IEESE- UMSS).

Esta mayor estabilidad laboral, entre los obreros de las empresas que incrementaron sus ventas en los últimos cinco años, está asociada también, a una política empresarial que incentiva la capacitación entre el colectivo de obreros que retiene en la empresa. Como vemos en el siguiente gráfico, la mayor proporción de obreros que reciben capacitación, como parte de la política empresarial, se encuentran trabajando en las empresas que aumentaron sus ventas; en cambio, a medida que éstas se mantuvieron y/o disminuyeron, la posibilidad de capacitación de estos obreros se redujo significativamente.

### Gráfico No 12 Cochabamba

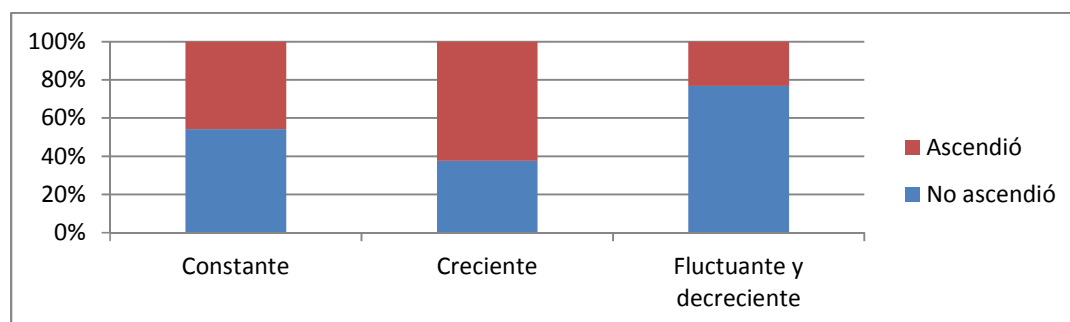
#### Nivel de ventas de la industria últimos 5 años (alimentos, bebidas y textiles) según obtención de capacitación



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos de las encuesta: Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital (2014) y Limites y posibilidades de la acumulación de capital (2012) (IEESE- UMSS).

### Gráfico No 13

**Cochabamba: Proporción de obreros de la industria (alimentos, bebidas y textiles) que se beneficiaron de un ascenso según el comportamiento de la producción (2011)**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos de las encuestas: Mercados de trabajo y acumulación de capital (2014) y Límites y posibilidades de la acumulación de capital (2012) (IESE- UMSS).

Las mejores expectativas de expansión y crecimiento de las empresas, van asociadas a la política de fijación del fuerza de trabajo, con el interés de adecuarla a los requerimientos productivos de la firma. En este mismo sentido, el desarrollo de un mercado interno, aparece como el correlato necesario para retener fuerza de trabajo y para incentivar su cualificación. Si se observa el gráfico No 13, se ve que las empresas que en mayor grado desarrollan políticas de ascenso; es decir, que promueven un mercado interno, son justamente aquellas empresas que aumentaron sus niveles de producción, ante mejores expectativas de acumulación.

#### 1.6 Las condiciones de posibilidad del “cautiverio” laboral.-

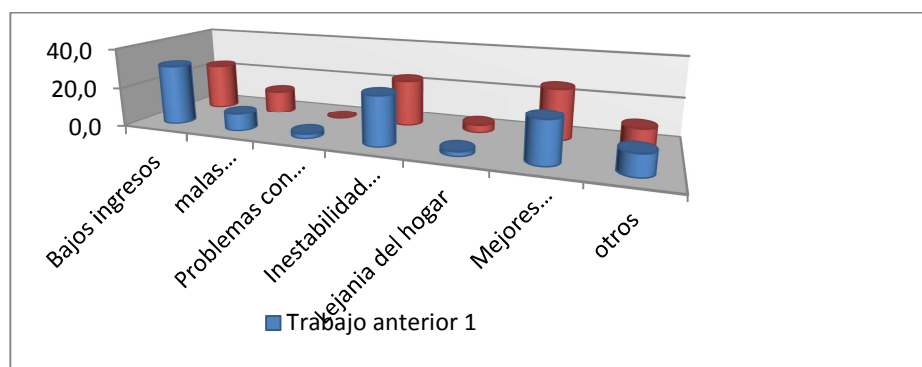
La referencia empírica encontrada, acerca de cómo las trayectorias migratorias familiares describen circuitos relacionados con los cambios en la orientación de la dinámica de acumulación del capital; en este caso, con la disolución de un ciclo de acumulación basado en la actividad minera estatal y la crisis de la economía parcelaria, como parte del proceso de acumulación originaria de capital, que caracteriza a nuestro país, se convierten en piedra de toque, para la explicación de por qué, la mayor parte de estos obreros de la industria provienen

del área rural y/o son hijos de padres que migraron del área rural, buscando mejores oportunidades de trabajo en la ciudad de Cochabamba.

Aquí las decisiones individuales y/ o familiares, se entrelazan con procesos históricos de larga duración, que van más allá de las lógicas institucionales de carácter normativo (aunque estas también deben ser consideradas, como el caso del neoliberalismo, que flexibilizó los mercados de fuerza trabajo y profundizó la crisis de la economía parcelaria) y se insertan en las características estructurales del capitalismo en países neocoloniales como Bolivia. Características que generan; de forma permanente, un ejército industrial de reserva (sobre oferta de fuerza de trabajo) que en perspectiva, muestra al obrero/ra, la posibilidad permanente de vivir desempleado y/o en continua inestabilidad laboral. No es casual; en este sentido, que una proporción significativa de los obreros /as encuestado/as, tengan como criterio fundamental, para permanecer en un determinado trabajo, el del grado de estabilidad laboral que éste le oferta, como se ve en la siguiente estadística, donde aparece la inestabilidad laboral, como un importante razón, por la que los obreros se van de una empresa.

#### Grafico No 14

**Cochabamba: Obreros según motivo de cambio de trabajos anteriores (alimentos, bebidas, textiles y curtiembres)**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos obtenidos de la encuesta: "Mercados de trabajo y acumulación de capital (2014) (IESE-U)"

Los obreros son conscientes de esta situación del mercado de fuerza de trabajo, como se puede apreciar también, mediante sus percepciones:

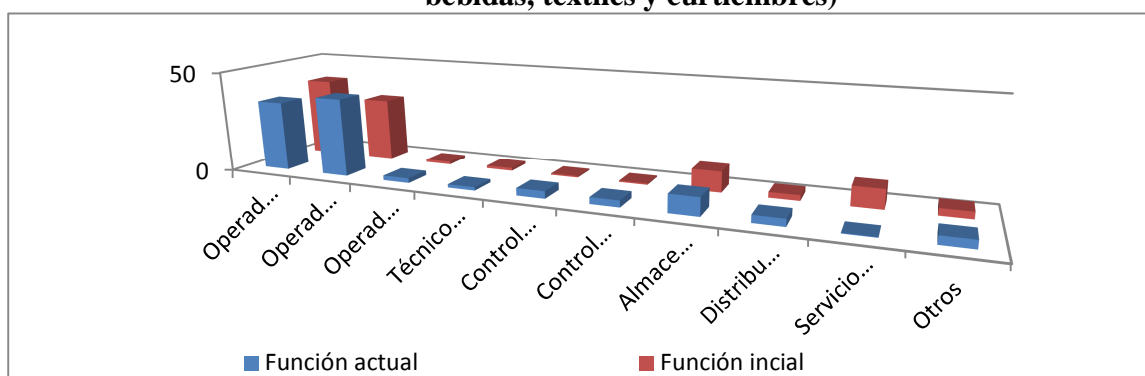
*[L]o único sería las competencias, hay mucha mano de obra barata, hay muchos compañeros que buscan trabajo, entonces, eso es un poco lo que te limita a que quieras ganar un poco más,*

*por ejemplo en eso yo te doy de aquí mismo, prefieren agarrar gente nueva o inexperta porque entra con un sueldo básico a que un antiguo que ya conoce entonces entraría con más sueldo, eso sería también; lo mismo de esa época, gente nueva te agarraba y no gente antigua que este en el rubro el trabajo que tenga ese momento....*

La existencia de un amplio ejército industrial de reserva, es percibida por los obreros como la posibilidad permanente de quedar desocupados, ante esta situación, prefieren aceptar ser cautivos de un mercado con salarios relativamente bajos y sin muchas expectativas de ascenso en el futuro. La movilidad ocupacional de estos obreros, dentro del mercado interno de sus empresas, es muy limitada, la mayor parte de ellos se inician como operadores directos y se mantienen como tales durante años; otra importante proporción, asciende sólo hasta operador de máquina, como se puede apreciar en los datos siguientes:

**Gráfico No 15**

**Cochabamba: Movilidad laboral de los obreros al interior de la industria (alimentos, bebidas, textiles y curtiembres)**



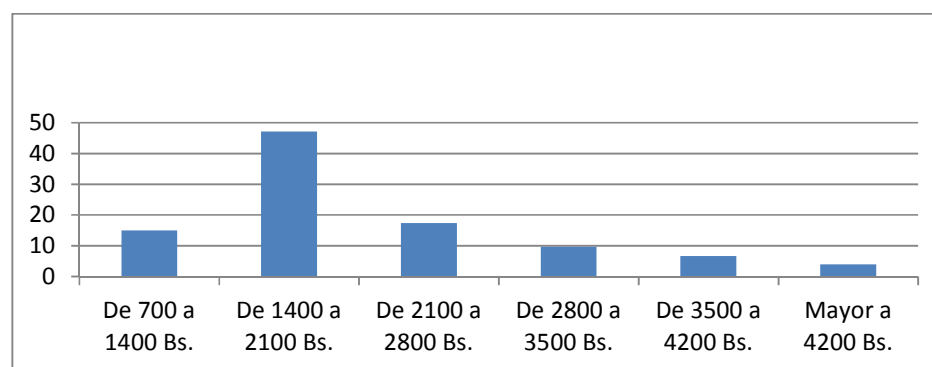
**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos obtenidos de la encuesta: “Mercados de trabajo y acumulación de capital” (2014) (I E S E-UMSS).

El carácter relativamente estancado que asume la configuración de estos mercados de fuerza de trabajo, se observa; además, en el nivel salarial. El nivel salarial predominante, se sitúa en una escala que va del salario mínimo nacional (1.400Bs.) a aproximadamente un salario y medio mínimo nacional (2.100 Bs.) niveles salariales relativamente bajos, con los que son remunerados, cerca del 50% de los obreros de nuestra muestra. Mientras que los niveles salariales más altos, que oscilan entre 2.100 bolivianos a más de 4.200 bolivianos, agrupan a una menor

proporción de obreros ( se trata sobre todo, de grupos de obreros que ganan más de 2.800 bolivianos) (gráfico No 16).

### Gráfico No 16

**Cochabamba: Obreros de la industria (alimentos, bebidas, textiles, curtiembres) según remuneración mensual (en porcentaje)**

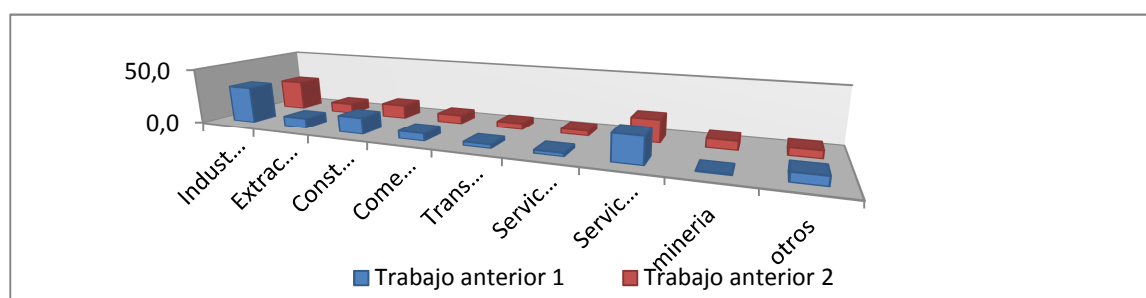


**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos obtenidos de la encuesta: “Mercados de Trabajo y Acumulación de capital” (2014) (I E S E-UMSS).

La información recabada nos muestra que este mercado de fuerza de trabajo, se caracteriza porque el criterio fundamental que guía el proceso de reclutamiento es la experiencia con que cuentan los trabajadores, mientras que el criterio de nivel de instrucción ocupa un cuarto lugar. En consecuencia, encontramos en nuestro estudio, que sólo en el 18% de los casos, la instrucción o cualificación adquirida en institutos o en escuelas, es considerada como un primer criterio de selección del personal; mientras que la experiencia laboral abarca al 25% de los casos. La jerarquía de estos criterios, coincide con un rasgo de los mercados internos en los que las calificaciones previas de los asalariados, juegan un papel secundario, porque lo que la patronal prioriza es la cualificación del obrero en el curso de desempeño del trabajo, espacio en el que se adquieren, de forma preponderante, las competencias exigidas para el puesto y donde el obrero pone en juego los conocimientos adquiridos durante la educación formal. En todo caso, es el proceso de producción que va a disciplinar el proceso de formación. El proceso de producción es el que sanciona los errores y gratifica los progresos de los principiantes y en ese sentido, estimula la formación (Canard: 1990)

### Grafico No 17

**Cochabamba: Trayectorias laborales de los obreros de la industria (alimentos, bebida textiles y curtiembres) según ramos anteriores de trabajo (en porcentaje).**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos obtenidos de la encuesta: Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital (IESE -2014)

Coincidente con estos criterios, encontramos que importante proporción de los obreros, tiene como antecedente, la experiencia del trabajo en otras industrias, como se puede apreciar en las estadísticas precedentes (gráfico No17). En este caso, el bajo nivel de instrucción formal, con que cuentan estos trabajadores, combinado con la presencia de un amplio ejercito industrial de reserva(desocupados, sub ocupados), hace que se facilite la aceptación; por su parte, de condiciones laborales que parecen retenerlo en una suerte de “cautiverio”, del que, en la mayor parte de los casos, no saldrá durante toda su vida laboral, en una industria manufacturera, que por su atraso, tampoco ofrece mayores expectativas de carrera a sus obreros, pero que; sin embargo, sobre todo en periodos de auge, les ofrece estabilidad laboral y el acceso a los beneficios básicos a los que puede aspirar un obrero en el país. Criterio que como veremos, guía la política de estabilización de la fuerza de trabajo, por parte de los empresarios.

Se identifica así, la relación entre la dinámica del mercado externo, regulada por la ley del valor trabajo( generación de un amplio ejercito industrial de reserva) y los alcances,



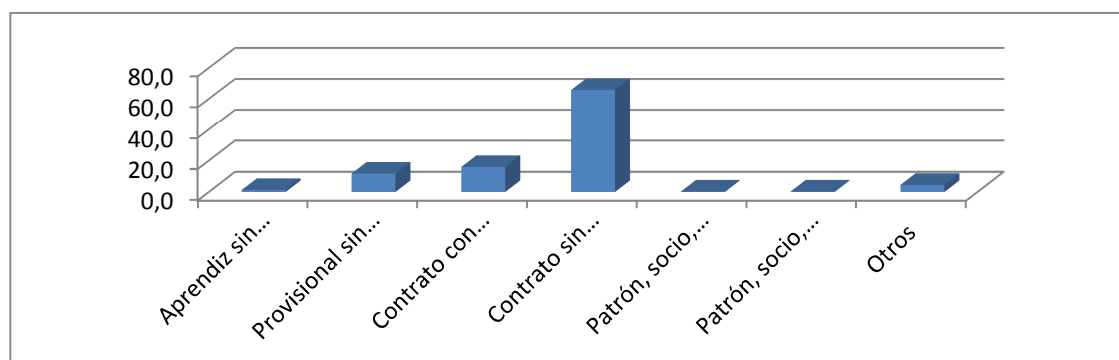
posibilidades y características de los mercados internos en la industria, en la medida en que, la dinámica del mercado externo, define los límites por debajo de los cuales, el salario no puede caer y/o los beneficios básicos, con los que todo trabajador estable debe contar; al mismo tiempo que este mercado externo, incide en las condiciones de empleo que los obreros están dispuestos a aceptar a cambio de estabilidad laboral. Es decir que aquí la relación entre mercados externos e internos, aparece como dimensión explicativa de la propia configuración de los mercados internos. De este modo, la referencia empírica muestra las limitaciones de la explicación neoinstitucionalista, que sólo considera el carácter normativo institucional, a la hora de reflexionar sobre la dinámica de los mercados internos de fuerza de trabajo, sin tomar en cuenta las características estructurales del sistema económico, que inciden en las formas que asume, tanto el mercado externo (existencia de un amplio ejército de reserva) como los mercados internos de fuerza de trabajo (salarios relativamente bajos, pocas posibilidades de promoción, etc.).

### **1.7 La política empresarial en la configuración de mercados internos de “cuello azul”.-**

En este apartado, a partir de la información recabada, se va identificando cómo la patronal, mediante un conjunto de políticas de gestión, va configurando los rasgos que caracterizan a estos mercados obreros de la industria en Cochabamba. Una primera característica, es el alto grado de estabilidad laboral de los obreros; aproximadamente, el 70% de estos obreros tiene contratos indefinidos y sólo el restante 30% se encuentra bajo contratos a plazo fijo (subcontratados) y/o en calidad de provisional sin contrato o de aprendiz (gráfico No 18). Esta situación contractual es coherente con la política de reclutamiento y formación, la misma que demanda procesos largos de cualificación y adecuación de la fuerza de trabajo a las características productivas específicas de la empresa, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

### Grafico No 18

#### Cochabamba: Obreros de la industria (alimentos, bebidas, textiles, curtiembres) según forma de contrato (en porcentajes)



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos obtenidos de la encuesta: (2014) (IESE-UMSS).

En consecuencia, encontramos ciertas políticas empresariales, que apuntan a la estabilización de la fuerza de trabajo; es decir, a la disminución de sus niveles de rotación, con el fin de reducir los costes suplementarios que trae para la empresa, la contratación de fuerza de trabajo externa. El desarrollo del mercado interno; como señalamos, está asociado a la puesta en marcha de un conjunto de incentivos que reduzcan la rotación obrera y motiven a los obreros a cooperar con los objetivos de la firma.

Como es el proceso de trabajo, el que principalmente disciplina la formación profesional de estos obreros, sancionando sus errores y gratificando sus progresos; no es de interés económico de los patronos, contratar gente con diplomas, sino fuerza de trabajo que tenga a la formación necesaria, para ir captando y desarrollando las *calificaciones específicas* del puesto (Canard: 1990, entre otros autores), por lo que los técnicos y licenciados constituyen una parte extremadamente marginal en estos mercados de fuerza de trabajo. Sin dejar de tomar en cuenta que la escolarización cumplida hasta el nivel secundario (que es el nivel que se exige para postularse a un puesto en este mercado), facilita este proceso de adecuación, el aprendizaje se va dando en muchos casos, por la simple observación de los trabajadores menos experimentados a los más experimentados.

Como no son las cualificaciones formales las que priman como criterio de reclutamiento, se puede decir que el espacio del trabajo se convierte en el espacio de socialización, donde estos obreros adquieren las destrezas requeridas para su desempeño; habida cuenta que el ingreso al puesto, en gran proporción, se da sin capacitación previa y por asignación directa. De acuerdo a los resultados de nuestra encuesta, prácticamente el 64% de los trabajadores fueron asignados de forma directa y sin capacitación previa. Mediante este aprendizaje en el trabajo, los obreros tienen la oportunidad de ascender de puesto en puesto, a medida que desarrollan sus competencias<sup>12</sup>. Esta forma de cualificación de la fuerza de trabajo, se capta a partir de los testimonios obreros, que nos hablan de este aprendizaje en el tiempo:

*« [S]i pues hay, hay, hay. Por eso te digo, por ejemplo hasta yo te digo que estoy entrenando a otras personas el trabajo que hago en la máquina, entonces se trasmite eso, el problema es que tendría que accidentarme o jubilarme para que yo, él que está enseñando, tome mi cargo. Ellos siempre dicen que no hay muchos ítems, tendría que accidentarme y jubilarme para alguien pueda ascender al cargo... »*

*« [A]hora la capacitación se hace viendo aprendiendo de tu compañero de trabajo lo que hace con la máquina, como es el trabajo que haces y de que maneras (...) sí de trabajador a trabajador, entonces, ya no tenemos ese tipo de capacitación [se refiere a capacitaciones en instituciones especializadas], es de trabajador a trabajador..... »*

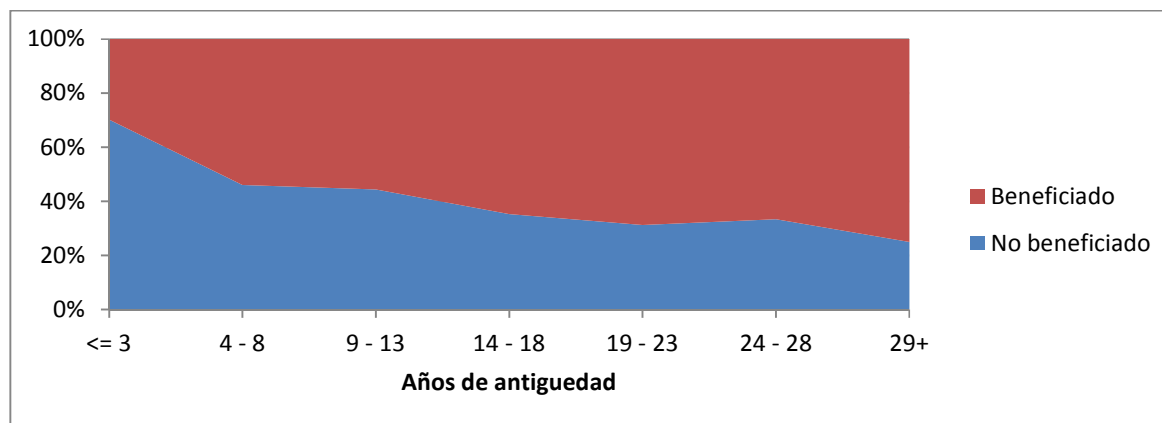
La antigüedad juega un papel importante, para conseguir promociones y mejor posición laboral; se trata de una suerte de acumulación de “capital humano”. En la siguiente información, es notoria la relación positiva entre ascenso laboral y años de antigüedad, una mayor proporción de obreros recibe ascensos luego de los nueve años de trabajo.

---

<sup>12</sup> Sin embargo, encontramos de forma más o menos periódica, en una proporción importante de las empresas consideradas (55%), la práctica de la capacitación expresa en el campo de seguridad industrial, como forma de prevención de accidentes y grandes pérdidas económicas. No se trata de una formación sobre el oficio, sino sobre las condiciones de seguridad en las que se debe desarrollar el trabajo, casi el 30% de los obreros manifestaron haber recibido capacitación en seguridad industrial. Vale la pena hacer notar la prevalencia de la capacitación en destrezas manuales (20% de obreros) más que en operación de maquinaria, lo que muestra el carácter preeminente de una importante proporción de industrias en el medio. En esta política de cualificación específica que siguen las empresas, ellas se constituyen en las principales protagonistas de la capacitación; de acuerdo a nuestra encuesta, casi el 50% de la capacitación que obtienen los obreros es impartida por empresas, mientras que espacio instituciones como INFOCAL, ocupan un espacio marginal.

## Gráfico No 19

**Cochabamba: Obreros de la industria (alimentos, bebidas, textiles y curtiembres) beneficiados con ascensos según años de antigüedad (en porcentajes).**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos de las encuestas: “Mercados de Trabajo y Acumulación de Capital” (2014) (IEESE-UMSS).

Quando para el ascenso laboral, se somete a los obreros a una prueba, la calificación tiene relación con el desarrollo de las cualificaciones específicas y el conocimiento tácito (conocimientos que se adquieren con el tiempo). Un obrero nos decía al respecto:

« [S]e califica mediante a lo que te ponen a prueba, la capacidad que tienes, por ejemplo, las maquinas son automáticas y al mismo tiempo semiautomáticas, entonces tienes que meter bastante mano, entonces si eres un astuto y vivo y le encuentras la falla y lo arreglas en un minuto, y si un experto que traen lo va a hacer en una hora, entonces eso es bueno y eso es lo que ellos ven bien, la astucia que tiene el trabajador en el trabajo... »

Otro obrero nos comentaba:

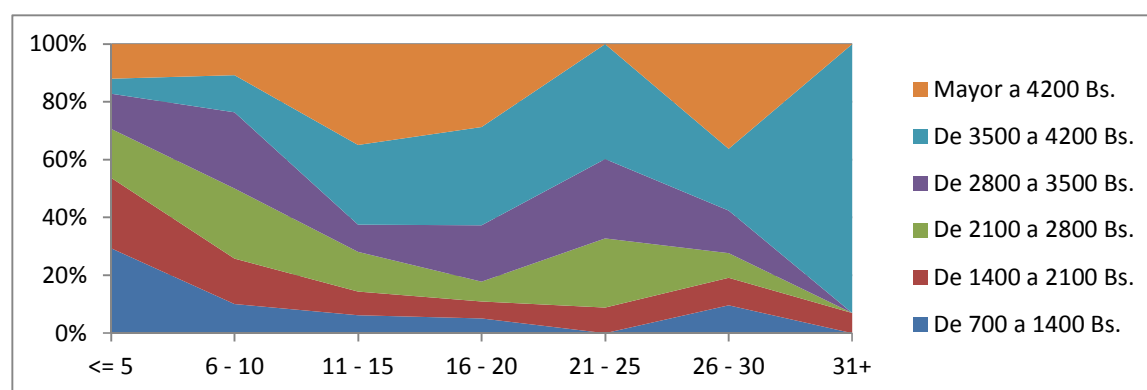
[P]or ejemplo, cuando yo entré antes... eh... como se llama el paletizado, entonces, como en paletizado he estado como unas dos semanas, y luego vi al compañero que estaba en el termo y veía que solo eran tres cositas, no era nada difícil, entonces ,me hice su amigo y aprendí al cachito, luego me pase a otro y estuve medio año, y cambie en las maquinas viendo que no eran difíciles, así fue como ascendí rápido, pero hay compañeros que no tienen esas ganas de querer aprender y que están contentos donde están..... ».

La política salarial es coherente con la política de estabilización y ascenso laboral. La remuneración se relaciona con el puesto y no con la formación, por lo que se define en base a una escala salarial propia de la empresa, en la cual, la antigüedad juega un papel importante. El

salario se convierte en un dispositivo incitativo, para que los obreros/as adecúen las cualificaciones de su fuerza de trabajo a los requerimientos de la empresa, como aquéllas se construye en el tiempo, el nivel salarial tiene una relación directa con los años de permanencia en la empresa.

## Grafico No 20

### Cochabamba: Remuneración de obreros, según años antigüedad en la empresa (alimentos, bebidas, textiles y curtiembres) (promedio mensual).



**Fuente:** Fuente: Elaboración propia, en base a las encuestas: “Mercados de trabajo y Acumulación de Capital” (IESE-2014).

Como se aprecia en la anterior estadística, la mayor proporción de obreros que reciben los salarios más altos (entre 3500 y 4200 bolivianos) (gráfico No 20), se encuentra en el tramo de antigüedad mayor a los 10 años. Se trata de una política salarial incitativa, para que la empresa asegure una fuerza de trabajo con cualificaciones específicas, que le permita reducir los costos en los que puede incurriría, si obtiene fuerza de trabajo externa, por el riesgo de que se provoque una reducción en la productividad del trabajo, debido a las ausencias de cualificaciones específicas en los trabajadores externos.

La composición del salario indirecto (beneficios sociales), muestra también coherencia con el funcionamiento de este tipo de mercados; aproximadamente, el 45% de los obreros encuestados accedían a primas de producción. Por su situación de estabilidad laboral, el 90% tenían el beneficio del aguinaldo y hasta el 40% contaba con bono de transporte para costear su traslado del domicilio a la fábrica. Los beneficios sociales como los bonos de natalidad y lactancia, cubrían al 62% de los obreros/as encuestados/as; mientras que el pago de horas nocturnas cubría al 37% de ellos/ellas y el pago doble por el trabajo en días feriados, al 51% de

los obreros/as. Finalmente, el 67% de los obreros /as considerados en nuestra muestra tenían vacaciones pagadas. Estos son indicadores, de un mercado interno, que funda la estabilización de su personal, en el cumplimiento de, al menos, los beneficios sociales básicos que reconoce la Ley General del Trabajo.

Por las características que presentan los mercados de fuerza de trabajo obrera en la industria de Cochabamba, los podemos asimilar al concepto de mercado primario subordinado, aportado por el economista de la corriente radical, Richard Edwards<sup>13</sup>. Este mercado se caracteriza por ser un segmento del mercado primario de los trabajadores de *cuello blanco* (formado por individuos que se cualificaron en sistemas de educación formal) y está constituido por trabajadores de *cuello azul*; trabajadores semi-cualificados que no necesariamente adquirieron conocimientos de un sistema de educación formal.

### **1.8 La lucha obrera en la configuración de los mercados de fuerza de trabajo.-**

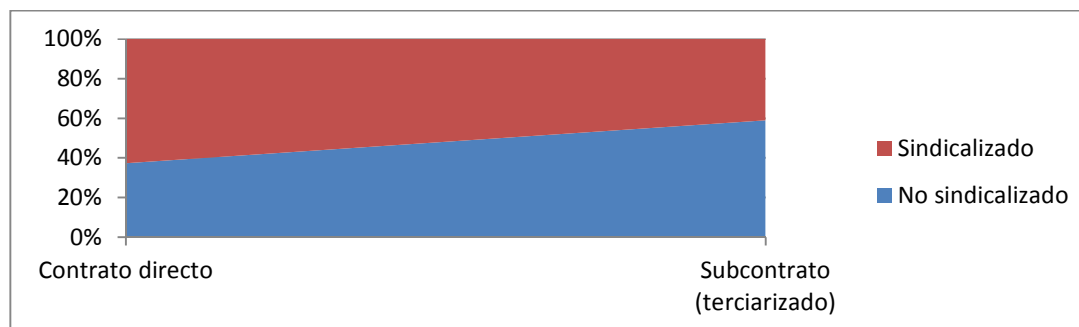
El cambio en la correlación de fuerzas, a favor de los sectores populares, en la era del MAS, significó también, el incentivo a la formación de sindicatos, medida que fue respaldada, con políticas de Estado, a contracorriente de la etapa de neoliberalismo ortodoxo, cuando la formación de sindicatos; prácticamente, fue prohibida por la patronal. La incidencia de la existencia o no de sindicato en la forma que asumen estos mercados internos, nos lleva a concluir, la importancia que dicha medida institucional tiene en tanto dimensión explicativa, como podemos observar en la estadística siguiente:

---

<sup>13</sup> Este autor recupera los postulados básicos de la teoría de la segmentación de los mercados, elaborada por Piore (1971). Sin embargo, manifiesta que la teoría institucionalista del dualismo de los mercados de trabajo, al estar exenta de un contenido histórico carece de capacidad explicativa del fenómeno de la segmentación de mercados.

### Gráfico No 21

**Cochabamba: obreros de la industria (alimentos, bebidas, curtiembres y textiles) por condición contractual según condición sindical**

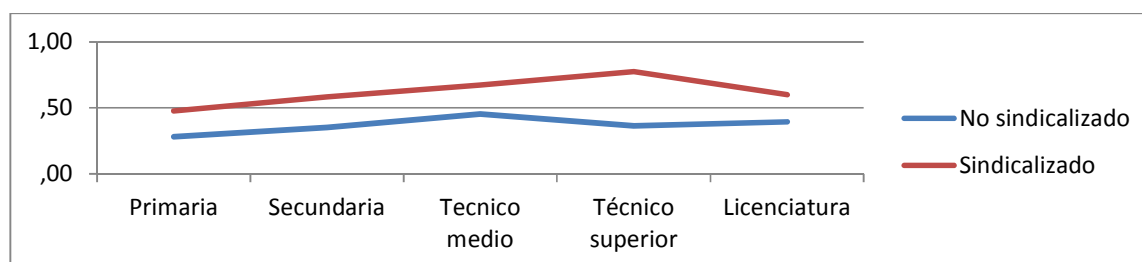


**Fuente:** Elaboración propia, en base a la encuesta: “Mercados de trabajo y acumulación de capital” (IESE-2014).

La condición sindical incide en la estabilidad laboral de estos trabajadores, la no sindicalización está asociada, en mayor grado, a la subcontratación, mientras que la sindicalización se asocia con los obreros que tienen una mayor estabilidad laboral y se encuentran bajo el régimen de contrato directo e indefinido.

### Gráfico No 22

**Índice de beneficios laborales de los obreros de la industria por nivel de instrucción según condición sindical**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos obtenidos de la encuesta laboral a trabajadores de la industria (2014) llevado a cabo por el Instituto de Estudios Sociales y Económicos.

En el mismo sentido, las estadísticas del gráfico 22, nos muestran que para cualquier nivel de instrucción, los obreros sindicalizados son los que cuentan con un mayor índice de beneficios laborales. Es notable, entonces, la importancia de los dispositivos institucionales, como las políticas dirigidas a incentivar la organización sindical de los trabajadores; permeadas por un

cambio en la correlación de fuerzas, como resultado de la lucha del movimiento popular.

De la misma manera, durante el periodo que considera nuestro estudio, sobresale el papel de las movilizaciones obreras en la configuración de los mercados internos de la industria, como las movilizaciones de los obreros de la Planta Industrializadora de Leche (PIL) y de la empresa de aceites FINO. El caso de FINO, se pone en cuestión el postulado neoinstitucionalista referido a que la norma (dimensión institucional), condiciona de forma directa la praxis de los actores en una situación dada y nos muestra; más bien, que su cumplimiento y/o su modificación, depende de la correlación de fuerzas entre patronos y obreros. Al respecto, es ilustrativo el siguiente pasaje, evocado por un obrero:

*« [C]uando tratamos así como trabajadores, en mejorar las condiciones más, ahí es cuando el ambiente laboral se dispara; y para informes de ustedes, justamente FINO con sus dirigentes que tiene, siempre ha tenido una conquista laboral con presión, con mucha presión, con paros, con huelgas[...] jamás la empresa por más que esté en el Decreto Supremo, por más que esté en la ley, qué nos corresponde, nunca nos ha dado lo que corresponde eso, siempre ha sido una lucha, en irrespeto en el mismo Decreto Supremo, y eso nos ha costado semanas de paro... ».*

De acuerdo a testimonios obreros, los paros en esta industria, por conflictos laborales, parecen ser más o menos continuos (en tres años, tres huelgas por temas laborales, eran registradas por un dirigente). Las reivindicaciones, como en el caso de FINO, tienen que ver con el reconocimiento al bono dominical y el bono de alimentación. Como nos precisaba un dirigente:

*« [J]ustamente, el salario dominical, la comida o sea, la alimentación, antes nosotros nos pagábamos, y ha sido la lucha más fuerte que yo he vivido, justamente yo estaba de Secretario de Hacienda en esa gestión en 2007 cuando se ha dado esta situación, donde hemos paralizado cinco días ; también nuestra petición era que la empresa asuma 50 centavitos del costo del almuerzo(...) No querían, no han querido pagar esos 50 centavitos de diferencia, lo que nos ha llevado a la movilización... ».*

Una acción unificada, comandada por el sindicato, en el marco de una correlación de fuerzas favorable a los obreros en la primera gestión del MAS, desembocó en el triunfo de los obreros frente a la patronal, que terminó por pagar el costo de todo el almuerzo; o sea que empezó negándose a pagar 0.50 centavos y terminó pagando 5,50 Bs. El dirigente obrero,



continúa :

*« [L]es ha costado más plata[se refiere a la patronal], la pelea quedó en que la empresa ha asumido el cien por cien del costo del almuerzo (risas) y de lo que no querían pagar 50 centavos se han hecho suceder terrible ; porque nos hemos unificado, hemos socializado bien como directorio y hemos asumido un paro, primero de brazos caídos, luego ahí ha paralizado la empresa(...)eso es una muestra de que cuando el sindicato se para, se para, y esa ha sido la situación....”*

Se trata de una muestra de cómo, los obreros unificados por intereses comunes; intereses de clase, luchan y modifican las normas. En el caso de la PIL, la formación de una inter sindical a nivel nacional (SINTRAPIL – Bolivia, Sindicato Nacional de Trabajadores PIL – Bolivia)<sup>14</sup>, marca el inicio de una serie de conquistas obreras que modifican las reglas del juego que hasta entonces había impuesto la patronal.

La etapa de auge y ampliación del mercado interno (promovida por la política económica del MAS), que fue aprovechada por los empresarios, en el caso de PIL, encontró a los obreros, lo suficientemente organizados como para renegociar su situación salarial en condiciones muy favorables. A medida que las ventas aumentaban, los obreros empezaron una ofensiva, según testimonia uno de sus principales protagonistas:

*[E]n octubre [se refiere a las ventas] ya habíamos rebasado con cerca de 20 millones de dólares, al 20 de Noviembre estábamos cerca a los 40 millones de dólares, ahí nosotros decimos, muy bien, si la empresa ha hecho un estimado de 140 millones de dólares, este restante ¿qué es, dónde va? Si la empresa del grupo peruano nos dice señora, el grupo GLORIA es un conglomerado donde las empresas que tienen menos del 10% de utilidades no sirven para el grupo GLORIA, y nosotros decimos son cerca de 40 millones de dólares de más, de los 40 millones de Dólares el 10% de utilidad son 4 millones de dólares, y ¿Dónde va eso? y bueno, pedimos segundo bono de producción, ya se pueden imaginar la empresa ¡están locos!, respóndanos...¿Qué hacen con esa plata?..... ».*

La conquista de este segundo bono, como argüía la patronal, estaba fuera de toda norma, la ley laboral sólo habla de un bono de producción, no de dos. Sin embargo, los obreros insistían en que tenían derecho a un segundo bono, acaso: “¿no eran los socios estratégicos?”. En este caso

---

<sup>14</sup> Es un sindicato, donde está La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, que se consolidó en el 2010; desde entonces, las negociaciones son nacionales y el directorio nacional y como dice uno de sus máximos representantes: « [E]l tema económico es nacional, son pliegos petitorios regionales, no como por ejemplo votación de estito... lo necesario, pero el tema fuerte todo lo económico a nivel nacional... ».

se observa con mucha claridad, cómo la norma institucional es rebasada por la fuerza de la movilización obrera, mostrando que la mediación institucional, si bien es una dimensión explicativa no es siempre suficiente, para explicar la verdadera dinámica del proceso.

De esta forma, se hace evidente la importancia explicativa y comprensiva de la dimensión política en la configuración de estos mercados de fuerza de trabajo, pero desde una perspectiva, más próxima a la de los economistas radicales que a la visión eficientista del poder que tiene la postura neoinstitucional. En la medida en que, cobra relevancia la lucha de clases, depende de la correlación de fuerzas la vigencia e implementación de una u otra norma laboral y no de un criterio estrechamente técnico de eficiencia, como postulan los neo institucionalistas.

### **CONSIDERACIONES FINALES.-**

Los resultados de nuestra investigación muestran que en la era del MAS, caracterizada por un relativo auge económico y por el retorno a políticas de regulación del mercado laboral, por parte del Estado, los empresarios de la industria en Cochabamba tendieron a impulsar la formación de mercados internos de fuerza de trabajo, dirigidos a estabilizar; relativamente, a los obreros encargados de las operaciones centrales del proceso productivo. En la búsqueda de responder a cómo se reconfiguran estos mercados internos; a partir de la identificación de sus características, pudimos conceptualizarlos como mercados primarios subordinados o mercados de obreros de cuello azul; marcadamente segmentados por sexo, por condición de contratación y por origen rural y/o urbano. Segmentación que da lugar a la formación de mercados secundarios, donde se reproducen relaciones de segregación laboral.

El análisis de las dimensiones explicativas de la configuración de los mercados encontrados, para responder al porqué de las formas que ellos asumen, nos mostró con claridad, que todo modelo económico matematizado o no, no es plenamente informativo, sino se inserta en un espacio de significación más amplio; por lo que, la idea de un precio de equilibrio del trabajo, en ausencia de mediaciones institucionales o mediaciones políticas, como el juego del poder al interior de la firma, aparece poco defendible y se muestran las limitaciones de la teoría “económica pura”, que considera al poder dentro de la empresa como una externalidad.

La referencia empírica que exponemos, que denota la importancia de la lucha de clases y de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo, para explicar la configuración y funcionamiento de los mercados internos identificados, nos convoca a retomar la perspectiva histórico-social de los economistas radicales; que aunque en algunos casos, hace mucho hincapié en el papel activo de la dirección de la firma, en desmedro de la acción obrera, nos permite una explicación mucho más concreta, que la neoinstitucionalista, sobre el papel que juega el poder en los procesos económicos, procesos que no siempre pueden ser explicados por una eventual superioridad técnica.

En la medida en que se hace evidente el carácter conflictual de la relación de empleo y que la seguridad laboral, depende en gran medida, de la acción colectiva de los trabajadores, los hechos niegan que una visión centrada en el individualismo metodológico, pueda explicar la dinámica de estos mercados internos de fuerza de trabajo, lo que hace evidente que una economía descarnada del proceso social y político, pierde como ciencia su potencial explicativo-comprendido y su capacidad de constituir un instrumento de transformación de la realidad.

No es casual; entonces, que medidas como la política de calificación de trabajadores, para la industria, puesta en marcha por el gobierno de MAS, no hayan tenido el eco esperado, pues no se consideró, a detalle, los rasgos socioeconómicos y socioculturales, que caracterizan estos mercados internos, en los que el patrón no basa sus expectativas de cualificación de los trabajadores, en instituciones externas, sino fundamentalmente, en el aprendizaje a lo largo del tiempo en el puesto de trabajo y/o en capacitaciones internas gestionadas por la propia empresa, debido a que se trata de un mercado formado por una fuerza de trabajo a la que no se le oferta una perspectiva de carrera que demande una mayor inversión en su formación. Tomar en cuenta los rasgos socioculturales de estos mercados, nos permitirá pues, desarrollar políticas, que actúen de forma más eficiente, en la superación de los problemas que enfrenta el aparato productivo en el país.

## BIBLIOGRAFIA

Aoki, M., (1990)., *Vers une théorie économique de l'entreprise japonaise*, Ed. des Archives Contemporaines, París.

Aillón, T., y Piejko, M., (2013). “Nuevo paradigma de política económica y acumulación de capital industrial, en la era del MAS”, en *Revista búsqueda*, año 23, no 42, pp.81-116.

Baran, P., (1969)., SWETZY, Paul, el capital Monopolista, siglo XXI, México.

Canard, F., (1990)., “Évolution récente de l'analyse des marchés internes du travail”. en *Revue d'économie industrielle*, *Organisation et dynamique industrielle*. pp. 350-358, París.

Edwards, R., (1975)., "The social relations of production in the firm and labor market structure", en *Politics and Society*, pp. 3-26.

Gaceta Oficial de Bolivia, *Decreto Supremo 21060*, de 29 de agosto de 1985.

Gaceta Oficial de Bolivia, *Decreto Supremo 28699*, de 1 de mayo de 2006.

Gaceta Oficial de Bolivia, *Decreto Supremo 107*, de 1 de mayo de 2009.

Gaceta Oficial de Bolivia, *Decreto Supremo 108*, de 1 de mayo de 2009.

Gaceta Oficial de Bolivia, *Decreto Supremo 12*, de 19 de febrero de 2009.

Gaceta Oficial de Bolivia, *Decreto Supremo 495*, de 1 de mayo de 2010.

Gaceta Oficial de Bolivia, *Ley del Fuero Sindical*, de 21 de febrero de 2006.

Gambier, D. y Vernieres, M. (1985). “Le marché du travail ”, *Economica, París*.

Granovetter, M. (1993). “The nature of economic relationships, en Swedberg” (ed.), *Explorations in Economic Sociology*, pp.3-41, Russell Sage Press, New York.

LLANKAYMANTA, (2010). “*Estructura política del MAS- IPSP en el periodo 2005-2010, una aproximación sobre tendencias generales de su evolución*”, Cochabamba, Bolivia (mimeógrafo).

Marx, K., (1971). *Obras escogidas en dos tomos*, Editorial Progreso, Moscú.

Muriel, B, y Jemio, L. (2010). “*Mercado laboral y reformas en Bolivia*”, Documento de trabajo No. 07. INESAD, Diciembre.

Piore, M., (1975). The dual labor market: theory and implications», en Gordon (ed.): *Problems in political economy: an urban prospective*, Massachusetts: D.C. Heath, Lexington, pp.6-93.

Piore, Michael y Doeringer, Peter B (1985). *Internal labor markets and man power Analysis*, M.E Sharpe, London.

Polany, K., (1989). *La gran Transformación*, Ediciones la Piqueta, Madrid.

Stone, K., (1974). "The origins of job structures in the steel industry", *Review of Radical Political Economics*, Vol. 6, No 2, Spring.

Steiner, P (2005). “Le marché selon la sociologie économique”, en *Revue européenne des sciences sociales*. Disponible en: Librairie Droz Website <http://ress.revues.org/326>.

Williamson, O., (1996). “Efficiency, power, authority and economic organization”, in *Groenewegen* , pp. 11-42.