

BUSCAR EMPLEO

A las 7 de la mañana llego a solicitar empleo en una maquiladora, cuyo nombre es Cocomérica, situada en Pavas. Me percató que allí ofrecen trabajo para personal sin experiencia. Debo presentar dos cartas de recomendación y dos fotos. No necesito conocer el manejo de una máquina.

En febrero, inicio la búsqueda de empleo en una construcción. Pregunto en un edificio cerca de la casa. El maestro de obras me responde que vuelva mañana porque no había estado ni viernes ni sábado y no sabe cuánta gente está trabajando. Compró el periódico Extra, allí encuentro algunos avisos. Camino hacia el proyecto Paso Real situado en Sabanilla (cantón de Montes de Oca, San José), que solicita peones en el periódico. Converso con el maestro de obras y me responde que llegue mañana. Se paga por contrato. El horario es de 6 y 30 de la mañana a 4 y 30 de la tarde. Me pregunta que por dónde vivo. Por el Cristo de Sabanilla, le contesto. Es probable que por la ubicación del proyecto hayan pocos trabajadores dispuestos a trasladarse hasta allí. Converso con el operador del cargador, quien me compra el periódico. Según él, yo no lo necesito pues lo adquirí por el anuncio del trabajo. El no lo pudo conseguir en la mañana, cuando venía hacia la obra. Vuelvo a la casa caminando, en procura de una vía más corta para los próximos días.

En marzo, regreso a otra maquiladora. De nuevo, intento en una que situada cerca de la casa, pero no hay empleo. En Extra aparecen varias ofertas en maquiladoras de prendas de vestir. Visito una situada en Curridabat (cantón de San José), cuyo nombre es Goltex. Me preguntan que si soy operario. Sé pegar mangas y cuellos de "sweters" (mi anterior empleo en Cocomérica), y tengo tres meses de experiencia, respondo. La supervisora aclara que ellos ocupan personas con al menos un año porque exigen una producción de 300 piezas al día. Pese a ello, me enseña la máquina. De esas no manejo, me lamento. Cuando salgo de la fábrica, me llaman. La secretaria me dice que necesitan gente en Empaque y Bodega en puesto de misceláneo y no de operario. No es para limpiar, sino para acomodar y doblar ropa, me aclara. Acepto y mañana empiezo. Debo presentar una fotografía tamaño pasaporte y dos cartas de recomendación.

Ya dispongo de más seguridad cuando intento buscar empleo. Desde el principio me oriento por el periódico, la primera vez visitaba fábricas sin saber si requerían trabajadores y el desgaste era mucho mayor.

Inicio la última fase del trabajo de campo. En Granadilla (cantón de Curridabat) solicito trabajo y lo consigo en el primer intento. "Si quiere se queda de una vez", me dice el maestro de obras. "Mejor mañana", le contesto. No requiero tomar autobús, llego caminando, con lo cual puedo levantarme menos temprano que antes.

I. VIVIR PARA TRABAJAR (NO VICEVERSA)

HELLER (1985:19, 1984:123) precisa al trabajo como el conjunto de actividades que caracterizan la reproducción de los hombres y mujeres particulares, quienes, a su vez, crean la posibilidad de la reproducción social. El trabajo sigue siendo parte orgánica de la vida cotidiana, sin él no es posible mantenerse con vida, mientras que otras actividades cotidianas se ordenan fundamentalmente sobre su base.

A unas y unos, una exigua minoría, les pagan por estudiar o pensar. No tienen un horario ni un espacio laboral definidos, no está clara la diferencia entre el espacio/tiempo libre y el espacio/tiempo laboral. Para otras y otros -en América Latina las grandes mayorías- es especialmente cierto que el trabajo moldea sus vidas, pese al optimismo tecnológico.

El desgaste físico y la cantidad de horas laboradas convierten en cruda realidad aquello que de viven para trabajar y no trabajan para vivir. Para ambos, el trabajo es una actividad fundante de la vida cotidiana, solo que para las y los segundos, la presencia de la actividad laboral es aun más determinante. "Ganarse el pan con el sudor de la frente" es una expresión usual. Eso no quita que algunos ganen el pan y más con el sudor del de enfrente...

Para el trabajo empírico se formulan las siguientes preguntas, que sirven de orientación en el campo:

- ¿Cómo condiciona el trabajo otras actividades como la vida doméstica y el tiempo libre?

- ¿En qué condiciones y en cuales no, el trabajo despierta sensibilidades sobre la propia existencia?

- ¿Cómo se representa o no la distancia entre lo producido y el valor de lo producido?

SALEN Y REGRESAN DE NOCHE

Trabajar absorbe casi todo el día de ellos y ellas. Para algunos trabajadores de la construcción es aún más evidente porque proceden de zonas alejadas del centro de San José y requieren hasta dos horas para trasladarse a la obra y como la entrada es a las 6 y treinta de la mañana, deben levantarse muy temprano, no solo ellos, sino también las esposas o madres que preparan los almuerzos.

A Juan, albañil salvadoreño que labora en Granadilla, le sirve quedarse de guarda porque vive en Santa Eulalia de Atenas (cantón de la provincia de Alajuela) y el primer bus sale a las 6 de la mañana. Para llegar a las 6 y 30 a la construcción debe salir de su casa a las 3 de la madrugada, caminando una hora.

"Antes trabajaba un día y otro no y así. Hasta que decidí venirme a buscar trabajo a San José, aunque me quedara tan largo y tuviera que levantarme a las 3 de la mañana. Aquí no se gana muy bien, pero lo tratan bien a uno, no como un perro como en

otras partes". Juan comparte las labores de guarda con Manuel, su hermano, quien también vive en Santa Eulalia. Cuando no madruga uno, lo hace el otro.

El madrugar todos los días se justifica porque lo que no cuesta no se disfruta, por eso Juan manifiesta: "para que sea *tuanis* (bonito) tiene que costar". Es un modo de racionalizar el esfuerzo, de no problematizarlo y encontrar fuerzas para levantarse todas las madrugadas.

"Yo me despierto varias veces en la madrugada pensando que ya es tarde para llegar al trabajo, dice Gustavo el peón más joven en *Paso Real*. Anoche me fije en el reloj y según yo eran las 4 y 30. Me levante, mudé y lave la cara. Cuando ya iba a salir me di cuenta que eran la 1 y 30 de la mañana. Entonces me volvi a acostar".

Algunos prefieren viajar en bicicleta para llegar más rápido al trabajo y no madrugar tanto.

Uno de los carpinteros vive camino a Puriscal (cantón de San José) y requiere también dos horas para llegar al trabajo.

Los desvelos de ellos y otros miles de trabajadores dan cuenta de cómo el trabajo constituye o absorbe prácticamente todas las energías del día. Arranca con levantarse y tomar el autobús: en la noche, experimentan un gran agotamiento, no quedan muchas fuerzas ni disposición para hacer otras cosas, por eso el compañero que vive camino a Puriscal les dice a sus hijos: "Veánme, gordo y lindo, porque ya me voy a dormir". Lo agotador

EL PRIMER DIA

En la construcción de Guadalajara, los lunes no se trabaja el día completo. Aprovecho para pasar al correo, pues es difícil no ir, además, tengo correspondencia. Mi trabajo es picar una pared y abrir unos huecos para instalar una puerta. También hago mezcla, cargo bloques, pero ocurre un problema: me arrecuesto a una mocheta (pequeña pared) que estamos haciendo y se cae. Me imagino que el albañil se enojaría, pero no es así.

El martes es más tranquilo, ya el miedo del primer día no está presente, ino se cae otra mocheta! Avanzamos bastante. Miguel, el albañil con quien trabajo, quiere mejorar su salario. Acepto el pan y el taco que me ofrece. Le llama la atención que coma tan poco. Ellos comen bastante. Son solidarios. Sobres (con confianza) Carlos, llégale a los tacos, insisten. Ya me sé más nombres de los compañeros que ayer. Estoy más seguro, con más confianza y hoy obtuve más datos. A veces cuando estoy haciendo algo solo trato de recordar, también cuando voy de regreso a la casa.

En Cocomérica manejo una pequeña máquina manual de pegar mangas de "sweters". Empiezo con un muchacho menor que yo. Aprendemos pronto y durante parte de la mañana y la tarde confeccionamos las primeras piezas.

En Paso Real me piden la cédula de identidad para inscribirme en planilla. "Cuidado con un accidente porque todavía no tiene seguro", me advierte el planillero. Rompo la primer hilada de bloques de una casa para chorrear una placa que refuerce los cimientos, pues no dan la prueba antisísmica. Pico una y la chorrean porque el ingeniero no quiere que se vean muchos huecos. Claro, es un error de ellos.

En Goltex, laboro en Empaque, allí doblo camisetas "Evenlast". El supervisor me enseña a doblarlas, luego le encarga a Deyanira que me continúe mostrando cómo hacerlo. Estas camisetas son subcontratadas a Compañía Textil, porque esta fábrica no da abasto con su producción. Las exportan a Estados Unidos. Traen el material y aquí se corta, ensambla y empaca.

Al inicio del día voy a solicitar un carnet de salud al Centro de Salud de Curridabat. Me realizan un examen de sangre y en la tarde me dan permiso para ir a recogerlo.

El haber laborado antes en una fábrica me da confianza. Es como conocer una cierta rutina. Aunque a veces temo que me reconozcan. Escribo con la derecha para que la caligrafía no resulte improvisada, sino, efectivamente, irregular.

José, el maestro de obras en Granadilla, me envía a dejar las boletas de riesgos del trabajo al Instituto Nacional de Seguros. Otros compañeros le dicen que los mande a ellos. "No, lo mando a él que es más serio". Varios compañeros me aconsejan que tarde bastante. A lo mejor hay fila, me dice uno. En la tarde reunimos dinero y José me encarga comprar pan, lactocrema, café y azúcar.

de la jornada vuelve más difícil que los trabajadores participen en las labores domésticas, más cuando laboran al aire libre en temporada de verano, pues el agotamiento es mayor. Así, el trabajo doméstico es asumido por las esposas.

La cantidad de horas laboradas evidencia que trabajar es la actividad central de la vida. De aquí que tenga sentido el trabajo como un lugar para reconocer representaciones sociales: salen y regresan de noche, viven para trabajar.

Edgar, un peón nicaragüense, pregunta quién sabe sobar porque tiene un dedo inflamado. "Conozco una doñita que sabe, pero vive largo de la casa y cuando llego me acuesto porque no me gusta andar con los *maes'* (jóvenes) de mi barrio".

Pata de cumbia, es peón en Granadilla y uno de los compañeros le puso ese apodo por un problema físico en uno de sus pies. "Ya estoy *agüebado* (aburrido) de trabajar en construcción. Salgo de la casa a las 4 y 35 de la mañana. Quiero un trabajo en que necesite sólo un bus. Hoy me voy a las dos a averiguar de una denuncia que tengo contra el INS (Instituto Nacional de Seguros). Me caí de un andamio trabajando de noche y me quebré esta pierna. Según el INS, el accidente fue por el problema de mi pie, pero presenté un dictamen médico que dice que mi problema no me impide trabajar. Espero que me paguen unos 150 mil colones (US\$1120)".

¹ *Maje* o *mae*, como se emplea mayormente, es un apelativo de uso frecuente entre hablantes de una misma condición. También es empleado para nombrar a alguien de una posición inferior. Evita el esfuerzo de recordar nombres y a la vez llamar la atención del interlocutor. En ocasiones, la variante "maje" asume el significado de "tonto".

"*Lamparoso* (disimulador), va a gastar la batidora"; le grita Rafa, el maestro de obras, a *Pata de cumbia*, quien durante el día procura hacer lo menos posible.

"El lunes sí se hace largo. Cuando uno está en la *choza* (casa) se va rápido y cuando uno está trabajando se hace largo", me confiesa Mario al inicio del día en Granadilla. "El viernes es el día más lindo porque después es sábado y pagan", confiesa otro.

A diferencia de otras ocupaciones en que los trabajadores pueden emplear de maneras distintas el tiempo, laborar en la casa o los fines de semana; en la construcción y la maquila el trabajo es permanente e intenso. Al trabajar hasta medio día los sábados, se acorta el fin de semana y el domingo es el único día que permanecen en la casa. Aún es más rutinario para los y las trabajadoras de la maquila, quienes en ocasiones deben laborar los sábados y domingos para entregar las cuotas de producción requeridas.

La presente coyuntura económica neoliberal de atraer inversión y alcanzar aperturas comerciales con maquiladoras se vuelve cotidianidad para ellas y ellos en prolongados horarios de trabajo. La vida de las trabajadoras casadas o con hijos transcurre, por lo menos de lunes a viernes, de la casa a la fábrica y de la fábrica a la casa. O, para ser menos injustos, del trabajo de la fábrica al trabajo de la casa y viceversa.

Al finalizar la tarde despierta una enorme presión por salir. En *Cocomérica*, todos corren a alcanzar la tarjeta,

inclusive algunos y algunas ya la conservan en la bolsa del pantalón y solo les resta llegar al reloj. Empujan e intentan marcar a como haya lugar. La ansiedad los impulsa a correr, no tanto porque puedan salir más rápido que otros, sino por lo extenuante del trabajo y el cansancio acumulado. Algunos de más experiencia calculan el tiempo con suma precisión para salir de primeros, sin que nadie les gane la carrera.

En *Goltex*, la prisa por salir es semejante, en especial los viernes cuando corren a recoger el salario. En una fila pagan a los operarios y en otra a los misceláneos (ayudantes). Todos se abalanzan, a veces alguno o alguna pierde el equilibrio y queda en el suelo, pero pronto continúa la carrera. La premura revela la ansiedad por recibir el dinero. Siempre poco en relación con el trabajo realizado.

Si en la construcción el cansancio es agotador por el esfuerzo físico que se requiere, en la maquila es extenuante por el carácter repetitivo de las operaciones y la permanencia durante varias horas en el mismo lugar, excepto cuando es periodo de café, almuerzo o se solicita permiso para ir al baño.

En *Cocomérica*, el control de las idas al baño es absoluto. Se debe pedir permiso con unos 15 minutos de antelación, pues dos trabajadores que realicen la misma tarea no pueden ir en forma simultánea. La gerencia justifica que se quedan conversando y disminuyen la producción que requieren otras secciones.

Algunas mujeres de cincuenta años o más laboran de pie todo el día. Revisan "sweters" en *Acabado*. Una de ellas muestra

encorvada la espalda al final de la tarde. "Yo tengo que trabajar de pie y me canso mucho, dice otra. Le voy a pedir un banquito a la supervisora. A vida la de uno levantarse todos los días a trabajar".

Quienes pegan cuellos o mangas resienten el dolor de espalda, en especial cuando hay que agacharse más para en el caso de tejidos finos.

Al igual que en la construcción, en las maquiladoras hay poca atención a las condiciones laborales (ARENAL, 1986, IGLESIAS, 1985). En las dedicadas al sector textil, las prendas sueltan un hilo muy fino que, en ocasiones, produce reacciones alérgicas o trastornos respiratorios: sin embargo, como los síntomas suelen presentarse a mediano plazo, es difícil argumentar ante los encargados de las empresas.

El relato de los sueños es una actividad frecuente durante los periodos de almuerzo o café. Es una modalidad proyectiva de representaciones que no se tomó en cuenta en el diseño inicial del proyecto, pero que surge en el campo y enriquece el análisis. Algunos sueños son referidos al trabajo.

"Cuando estoy durmiendo, dice un supervisor en *Goltex*, a veces me sueño con la programación del día siguiente". "A mi me pasa igual dice doña María, la señora que vende café y almuerzos. Me sueño que ya vienen los muchachos a almorzar y yo no tengo la comida lista y corro y corro para llegar".

Soñar con el trabajo está asociado a la ansiedad y

preocupación que produce. En el caso de las maquiladoras, laboran por encargos, los cuales deben ser enviados al exterior, en especial a Estados Unidos, en fechas determinadas, después de las cuales, hay sanciones. Para no contratar más personal o disponer de mayor equipo, se intensifica el ritmo de producción hasta alcanzar las cantidades requeridas, porque es frecuente que meses después disminuya, ya que no siempre los embarques son constantes.

El periodo de observación en *Goltex* estuvo caracterizado por un intenso ritmo. Cada día había que alistar por lo menos 3 mil 500 piezas. Eso carga el ambiente de tensión y casi no se conversa.

Una mañana, los trabajadores de *Empaque* alistan el primer embarque, pero las cajas no caben en el "contenedor". El jefe de la planta indica varias maneras de acomodarlas, cada vez hay que subir las cajas en una forma y otra, pero no da resultado. Otro intento. Arriba las cajas. Después de dos horas están sudorosos y molestos.

En el periodo de café, el jefe pregunta por unas cajas que no habían sido sumadas. El supervisor responde, pero no se levanta de su asiento. "Yo le hubiera dicho que estaba en hora de café", insinúa uno. "¡Qué quería!, ¡Qué me levantara a decirle dónde están las cajas!", bromea.

Cuando sale el primer contenedor con camisas no dicen gracias, pese al esfuerzo realizado. Tampoco ninguno se percata de que no agradecen, pues se vuelve costumbre para unos y otros;

importa alistar piezas y más piezas y cargar cajas.

La rentabilidad de las maquiladoras aumenta cuando pueden exportar, porque son mayores las ganancias. Cuando no alcanzan a cumplir con los contratos de exportación, los propietarios subcontratan a fábricas más pequeñas. *Cocomérica* y *Compañía Textil* subcontratan con *Goltex* la confección de una línea de camisetas.

A su vez, *Goltex* encarga a *Maco*, una empresa situada en Palmares (cantón de la provincia de Alajuela), para que le haga parte de su pedido de exportación, pues antes se había comprometido con *Compañía Textil*.

La subcontratación permite cumplir con los periodos establecidos, sin elevar de manera sustancial los salarios o los incentivos, pues hay otras maquiladoras en capacidad de absorber el trabajo. Los costos tienen que bajar para que *Cocomérica*, *Compañía Textil*, *Goltex* y *Maco* obtengan dividendos. La reducción de los costos se logra al disminuir gastos en mano de obra.

"PENSABAMOS QUE AQUI SERIA FACIL, PERO ES IGUAL DE DURO QUE ALLA"

La actividad de la construcción y la maquila son algunas de las principales vías de entrada al mercado de trabajo, tanto en Guadalajara (ESCOBAR:1986) como en San Jose. Exigen pocos requisitos formales. En el caso de Guadalajara, el observador no requirió presentar ningún documento ni fue inscrito en la nómina

o planilla. Es probable que en obras de mayor tamaño haya más control.

En el caso de las construcciones en Costa Rica se requiere presentar la cédula de identidad y tramitar el Seguro de Riesgos del Trabajo en el INS.

En las maquiladoras, ellos y ellas deben presentar dos cartas de recomendación, una de las cuales la solicitan a menudo al Delegado de la Guardia Rural del barrio o la comunidad donde viven. Con frecuencia, son escritas a mano y la empresa no suele corroborar los datos que se exponen.

Durante el primer día de labores se capacita al trabajador en la tarea y máquina que se le asigna, hasta que pueda incorporarse poco a poco en la producción. El objetivo es que memorice y domine las operaciones que requiere hacer. "Al principio, apunta el supervisor de *Acabado en Cocomérica*, no se piden cuotas, hasta más adelante". El supervisor enfatiza la importancia de no conversar con los compañeros durante las horas de trabajo. "Los más viejos perjudican a los más jóvenes, porque ellos ya están adaptados, advierte. En la fábrica, se trabaja en línea abierta. Le pueden preguntar cualquier cosa a los encargados".

Los encargados interiorizan y hacen suyas las estrategias de producción de la empresa. Mantienen una disciplina constante, hablan poco, se identifican con la premisa de maximizar la producción. Algunos compañeros en *Cocomérica* recogen firmas para introducir algunas modificaciones al *Reglamento Interno de*

DE OBSERVADOR A TRABAJADOR...

Al finalizar algunas tardes en Cocomérica pido permiso para ir al baño, pero dos compañeros están antes en la fila. Es una manera de bajar el ritmo. Me doy cuenta que no llegaré a las 100 "sweters". Poco a poco interiorizo la competencia como motivación del trabajo.

En Paso Real trabajó solo, sin una actividad simultánea con otros compañeros, como es el caso de chorrear o zanjear (las dos principales de los peones). Trabajo según mi ritmo y el agotamiento es disimulable. Me permite no ser descubierto como falta de experiencia para las tareas que realizo.

En Goltex me percato de mi preocupación por el ritmo de trabajo: procuro doblar la mayor cantidad de piezas, siempre rápido, de manera tal que no se nos acumulen muchas para que los empacadores no se queden sin trabajo. Es innecesario que el supervisor diga que se debe producir rápido, uno hace suyas las disposiciones de la dinámica de trabajo.

En Granadilla laboro como ayudante de René. Aprendo a amarrar la armadura. "Quiero aprender aunque sea lento". "Eso me gusta, a mi no me precisa". Me aconseja que deje caer los bloques que metemos en las varillas, pero me da miedo golpearle un dedo, porque son pesados. Me dice que hago más fuerza y sosteniéndolos se me gastan las manos. No está equivocado, las manos se raspan y quedan adoloridas.

DE TRABAJADOR A OBSERVADOR

Una tarde, de regreso de la construcción en Granadilla, no había electricidad en la casa y pienso que es un excelente pretexto para no escribir en el diario. Apunto algunas ideas en un papel. Me siento liberado de esa obligación. ¡Lamentablemente, al poco rato vuelve!

El diario de campo mejora. Respecto al elaborado en la construcción en Guadalajara, en Cocomérica recojo más datos. Un factor positivo es la posibilidad de escribir en el baño durante los periodos de café o almuerzo, así recupero más detalles. Organizo las observaciones por horario: mañana, café, almuerzo. Luego recuerdo nombres y temas de conversación. Escribo una síntesis y sobre ella procuro textualizar. Es una opción provechosa.

El binomio autor-actor permite discutir si alguien relativamente (Cfr. p. vi) extraño puede hacer suyo el habitus de obrero, como críticamente objetu BOURDIEU (1988:381). No lo hace suyo como estructura durable, pero si participa de él cuando labora como obrero, también su vida es trabajar. Al interiorizarse este vivir para trabajar se objetiva y explicita en el contraste con las rutinas anteriores. Ello no quita que sea provisional, pues no espero incentivos ni laborar horas extras; en cambio, ellos sí; en mi caso pongo en juego una investigación, ellos una parte decisiva de sus vidas.

Trabajo propuesto por la gerencia. Sin embargo, una supervisora se opone a una de las modificaciones que solicita que dos personas de la misma mesa o línea de trabajo puedan ir simultáneamente al baño. Al final no se recogen las firmas suficientes. "Es difícil que firmen", se lamenta una.

Durante las dos primeras semanas de marzo de 1993, quince nuevos trabajadores ingresan a *Goltex*. En la planta hay un aviso en que se solicita a los trabajadores divulgar entre sus conocidos la oportunidad de empleo en la fábrica. Los jefes de la fábrica también publican un mensaje en el diario Extra, solicitando operarias y operarios con experiencia. Se acerca la entrega de un pedido y urgen trabajadores.

Uno de ellos viaja desde *Los Cuadros* de Goicoechea (cantón de San José) hasta *Tirrases* de Curridabat (cantón de San José), pues en las fábricas que se encuentran por su casa no admiten menores. El no espera quedarse mucho tiempo ahí. Un tío va a poner un taller de ebanistería. Si lo pone, se va.

Según la legislación laboral, los menores de 18 años no pueden trabajar más de ocho horas diarias; sin embargo, laboran como cualquier empleado. Cuando solicitan empleo, la encargada de entregar las solicitudes pregunta si pueden trabajar horas extra, en caso que respondan que no, suelen negar el empleo. En ocasiones, los mismos menores requieren el dinero adicional que devengan por trabajar más de ocho horas.

En ese mismo periodo ocho trabajadoras dejaron de laborar en *Goltex*. Uno de ellos deja el trabajo luego de tres meses, pues

quiere continuar sus estudios de secundaria. "Usted está joven y es mejor estudiar que trabajar aquí", le comenta uno de mayor edad.

Una operaria en *Goltex* manifiesta su descontento porque le cambian el corte (tipo de prenda) y no puede mantener su porcentaje de productividad. Quiere irse a otra fábrica que queda en Tibás (cantón de la provincia de San José). Allí hay más incentivos, hay sistemas de compra de juguetes para los niños, si no hay llegadas tardías durante un mes, otorgan mil colones adicionales. Pagan 185 colones por hora a la operaria sin experiencia. Si se atrasa el material le calculan la producción para que la trabajadora no pierda. "¡Cuándo aquí!" Otra relata que conoció a un muchacho que ganaba incentivos en lo que hacía, entonces le aumentaron la cuota para no pagarle. Esta situación es frecuente cuando los y las operarias alcanzan destreza en una labor, entonces baja el precio por pieza o sube el número de prendas, con el propósito de no incrementar los incentivos.

En *Paso Real* también la movilidad de trabajadores es constante. "De 24 que comenzamos en diciembre sólo quedamos 3. La gente se va porque la empresa deja una semana a fondo. Otros son muy lentos y cualquier maestro de obras los tiene que echar. Yo saqué 4 y 3 mil (colones) las dos primeras semanas. Ahora saco hasta 9 mil", recuerda Alberto uno de los pocos que continúan desde diciembre de 1992.

Muchos dejan de laborar cuando el ingeniero disminuye el

precio de los trabajos por contrato. De 40, quedan como 25. "Ya vendrá alguien a trabajar por hambre y les hace el trabajo", se lamenta uno de los armadores².

Algunos lejos de reconocer que otros como ellos dejan el trabajo porque el pago es injusto, se identifican con los propietarios. "Los que importan son los que vienen, no los que se van", dice Alberto, quien suele criticar con más frecuencia el trabajo de los demás, que el trato que les brinda la empresa. Es en exceso riguroso en la limpieza del carrito que tiene asignado y lo lava continuamente.

También en *Paso Real*, la empresa publica un anuncio en el periódico *Extra* en que solicita personal y llegan peones; es más difícil que se acerquen carpinteros, albañiles o armadores porque la empresa no es de las que paga mejor.

Como hay un crecimiento de la actividad de la construcción, muchos cambian de empresa en busca de mejores condiciones salariales³. Este constante cambio de empleo dificulta la

² De los siete que empezaron cuando yo inicié, una semana después todos se habían marchado, lo que confirma la enorme rotación y movilidad.

³ Algunas de las empresas más consolidadas en la actividad de la construcción en Costa Rica, pagan hasta 150 colones la hora (US\$ 1,10, abril 1993) al peón y 200 al albañil. *Lotus*, que construye en Granadilla paga 120 al peón y 165 al albañil. *Desarrollo Urbano*, que edifica *Paso Real*, paga 120 y 165, respectivamente.

Sin embargo, los trabajadores no sólo buscan mejores condiciones salariales, sino que procuran laborar en aquellas empresas que paguen lo más pronto posible. Algunas compañías con salarios más altos pagan por quincena; en cambio, *Desarrollo Urbano* deja una semana a fondo y *Lotus* sólo viernes y sábado. A veces prefieren ganar menos, pero disponer del salario cada sábado.

El buen trato del maestro de obras compensa los bajos salarios que pagan algunas compañías, como en el caso de *Lotus*.

jubilación, ya que las empresas no siempre reportan los nombres de sus trabajadores cuando laboran por contrato o durante periodos cortos.

La movilidad encuentra una de sus principales causas estructurales en las migraciones del campo a la ciudad. En *Paso Real*, varios compañeros provienen de Guanacaste y la Zona Sur del país. Guanacaste es una provincia con una actividad agrícola concentrada en unos pocos propietarios y una ganadería extensiva que genera poco empleo. La Zona Sur del país es también expulsora de mano de obra, después que las compañías bananeras se retiran con el pretexto de una huelga de trabajadores (SANDOVAL, 1985a;1985b).

El panorama es semejante para los y las trabajadoras de las maquiladoras. En *Acabado de Cocomérica*, de 37 trabajadores y trabajadoras que reportaron su procedencia⁴, 9 son originarios de la Zona Sur, 7 de Guanacaste y 4 de los cantones de Upala y Guatuzo de la provincia de Alajuela, que también enfrentan propiedad concentrada y modalidades extensivas de producción.

Claudia es madre de cinco hijos y labora en *Goltex*. "Mi esposo trabaja en *Productos de Concreto*. Bien duro es el trabajo, a veces trabajan hasta las 10 de la noche. A él le gusta *extrear*. Ya está acostumbrado, porque nosotros somos de campo. Vivíamos en el Sur, en Dominical, cerca de Puerto Cortés. Hace cuatro años nos vinimos. Primero para San Isidro de El General (cantón de la

⁴ Los datos aparecen en los expedientes y fueron facilitados después del periodo de observación.

provincia de San José) y después para San José (centro). Allá es muy duro, hay poco trabajo hasta para los hombres, sólo que alguien le preste a uno tierra para sembrar. Pensábamos que aquí sería fácil, pero es igual de duro que allá. Yo me levanto antes de las 4 de la mañana y me acuesto como a las 10, aunque a veces llego muy cansada y ya a las 8 y media estoy dormida. Cuando me vengo para acá ya hice el almuerzo de él, he mandado a los chiquillos a la escuela y alistado mi almuerzo".

Si bien la discusión de las migraciones no ocupa en la actualidad un lugar descollante en la investigación social, ello no implica que el fenómeno haya disminuido; por el contrario, no es aventurado apuntar que la creciente sobreoferta de trabajo femenino presente, como una de sus causas, la llegada de familias antes dedicadas a labores agrícolas. El panorama no es distinto para los hombres, en uno como en otro caso la historia se repite: de las zonas rurales a los barrios periféricos de la capital.

Esta alta movilidad no se podría comprender sin tomar en cuenta las relaciones de nacionalidad, barriales y familiares de los trabajadores y trabajadoras, que facilitan el encontrar empleo y sitio donde vivir..

Algunos llegan a la construcción porque otros nicaragüenses les informan que hay empleo. Otros son amigos de barrio o viven cerca de la obra. Se conocen y hablan de los amigos comunes. Algunas trabajadoras laboran en *Goltex* y *Cocomérica* por la cercanía de la fábrica con su casa, pues no requieren tomar un autobús y con ello no necesitan de mucho tiempo para el traslado.

Junto a las relaciones barriales están las familiares, que muestran imbricaciones entre lo laboral y domestico. Al inicio, en Granadilla, estaba sólo Juan y su cuñado, luego se sumaron sus hermanos Manuel y César. César es, a su vez, conocido de otros trabajadores porque vivieron en el mismo barrio. El armador y su ayudante son parientes. lo mismo que otros peones; en resumidas cuentas diez trabajadores en Granadilla son familia, otros no lo son pero comparten la nacionalidad nicaragüense y el esfuerzo de encontrar empleo en otro país.

Relaciones semejantes están presentes en la construcción de Guadalajara. Dos peones son hermanos, dos albañiles son primos y sus papás laboran también en la obra, otros son concuños y la mayoría de ellos vive en las colonias Santa Margarita y Las Juntas.

"SOMOS COMO UNA MACETA DEL CORREDOR DE LA SALA Y DE LA SALA AL CORREDOR"

Ellos y ellas configuran representaciones de su labor como *relegada y disminuida*, de manera semejante a como es elaborada en la concepción hegemónica acerca del trabajo.

"Es lo peor trabajar en la construcción, dice un compañero en *Paso Real*. Yo antes era guardia auxiliar (miembro de compañías privadas que dan servicio de vigilancia en los barrios de clase media), pero se me quebró el marco de la bicicleta y no pude

seguir. Trabajaba de 10 de la noche a 5 de la mañana. A veces daba una vuelta y me iba a dormir. Lo malo es que pagaban por quincena".

En la construcción es posible reconocer al menos dos tipos de trabajadores: unos serían los ocasionales, que laboran allí porque no encuentran otra oportunidad. Otros son los que asumen la actividad como su principal ocupación y procuran aprender albañilería o carpintería, para dejar de ser peones o ayudantes y convertirse en operarios.

"Mire, lo peor que pudo hacer usted es trabajar en construcción, yo tengo 42 años de trabajar, 22 de ser maestro de obras. Se lo digo yo que no me jodo. No por lo duro, sino por lo mal pagado. Yo trabajé como medio carpintero, después en ebanistería, pero hubiera preferido ahocarme con el cordón del ombligo. La construcción es lo peor", se lamenta un maestro de obras en *Paso Real*.

Ellos evitan ser reconocidos como trabajadores de la construcción porque las representaciones hegemónicas la consideran una actividad "sucia" y "baja", frente a las profesiones o quehaceres "pulcros" y "altos". De ahí que uno de ellos manifieste: "Hasta que me da vergüenza darle la mano a una *hembrilla* (mujer joven), no ve como las deja el cemento".

Es más que ilustrativo y casual que en México se nombre "obra negra" a las fases iniciales de una construcción, es decir, a los cimientos y paredes; porque lo "negro" en culturas

etnocéntricas nombra lo relegado y carente de legitimidad⁵.

"*Jueputa* construcción más cochina". "Lo peor es el pelo", dice otro, mientras esperan turno para lavarse parte del polvo y cemento que queda en el cuerpo al final del día.

"El peor castigo que le pueden poner al hombre es el trabajo. Hasta para robar hay que trabajar, para que no lo atrapen a uno. Por lo menos trabajando uno se gana la plata con honor".

"¿Parezco que trabajo en construcción?" pregunta Juan cuando se ha cambiado de ropa y se dirige a esperar el autobús. Los trabajadores de la construcción suelen ocupar los últimos asientos tanto en Guadalajara como en San José, lo que da cuenta de cómo interiorizan y exteriorizan su representación *relegada* y *disminuida* frente a otras personas, sectores sociales y ocupaciones⁶.

Algunos comparan su actividad con otras asumidas como legítimas. Una mañana en *Paso Real*, mientras recogen las herramientas, dice uno: "Voy por la pala, la única herramienta del peón; *hijueputa* lapicero más grande". En la tarde, el mismo compañero entrega un mazo y un cincel, y bromea: "Me dieron ese

⁵ En contraste, una serie televisiva estadounidense difundida en Costa Rica, cuyo argumento es el trabajo de los médicos, se nombra "Hombres de blanco".

⁶ Esta representación *relegada* y *disminuida* no es exclusiva de ellos, también es evidente en los campesinos, quienes miran a la ciudad con asombro. Tanto los unos como los otros quedan olvidados: en el supermercado nadie se percata del esfuerzo humano que *contienen* los "alimentos preparados", como tampoco reparan que tras un "diseño habitacional exclusivo" pasan manos callosas y rostros asoleados.

lapicero para para que firmara unos papeles".

Las relaciones de la pala y el cincel con el lapicero y el trabajo intelectual, muestran cómo se incorporan las representaciones legitimadas de los oficios y profesiones. Se procura comparar el trabajo manual con las "herramientas" del trabajo intelectual porque este es el que se considera legítimo, al tiempo que expresa el cinismo de quienes no comprenden a cabalidad los motivos de la desigualdad, pero los intuyen (HOGGART, 1990:228).

Al igual que se evita asumirse como trabajadores o trabajadoras, también ellos y ellas no especifican el barrio en que viven cuando éste arrastra algún estigma tal como "precario" (construcciones humildes) o caracterizados por una mayor delincuencia. Los trabajadores prefieren nombrar un barrio cercano que no arrastre una reputación tan negativa: los que viven en los Los Cuadros dicen que viven en Purrál y los que viven en Los Guido manifiestan que viven en Desamparados.

Uno de los compañeros en *Goltex* relata que vive en Los Guido. "Es lo peor", dice otro. "¿Y usted dónde vive?" "En Los Cuadros". "Pero Los Cuadros son igual". "No desde que pusieron una delegación de la policía"...

En las maquiladoras también hay una representación relegada del trabajo, frente a otras profesiones, con más garantías y condiciones económicas.

"Hoy es Día de San José (19 de marzo, patrono de la capital de Costa Rica) y nosotros trabajando. Sólo los que andan con

corbata y maletín tienen feriado". "Los que más ganan", agrega otra.

Uno encargado en *Cocomérica* lo sintetiza: "Este trabajo es como una maceta: del corredor a la sala y de la sala al corredor"⁷. Importa que lo haya dicho quien ocupa un puesto superior al operario y sólo inferior al supervisor de departamento.

Los trabajadores de la maquila no emplean el término "maquila" porque les resulta peyorativo. Prefieren nombrar su lugar de trabajo como "fábrica". Para ellos "maquilar" es cuando una empresa subcontrata parte del trabajo a otra, es decir, el empleo del término es más restringido.

⁷ Parafrasea un refrán (¡"la filosofía de los no filósofos"!) conocido: "El que nació para maceta, del corredor no pasa"

ELLOS Y NOSOTROS: "ESE MAE NO LLEVO UN CURSO DE PSICOLOGIA"

Los choques entre los trabajadores y trabajadoras y los dueños de las empresas o el personal administrativo tiende a configurar una representación de estos últimos como los 'otros' o 'ellos'⁸, que no muestra tanto una identidad constituida como reacciones ante quienes toman las decisiones.

En el caso de *Cocomérica*, el espacio físico de la fábrica se representa según los departamentos, pero también como "arriba" y "abajo", esto es, "arriba" donde están los coreanos y otros miembros del personal administrativo, y "abajo" es la fábrica propiamente dicha. Aquí una representación nítida de la jerarquía.

Cuando el personal de "arriba" baja a la soda a tomar café, se reconoce la distancia: los trabajadores y trabajadoras no conversan con ellos, tampoco comparten la mesa. Están juntos, pero los separa la jerarquía, que está ahí y no requiere explicitarse porque es evidente y reconocida. Cuando algunas miembros del personal administrativo viajan en el autobús que transporta los y las trabajadoras, también lo hacen aparte y no suelen conversar con ellas.

⁸ HOGGART (1990:79) precisaba en los años cincuenta: "'Ellos' es una figura multifacética, personaje compuesto por la trasposición urbana de la antigua forma de relación entre el señor y el campesino. El mundo de 'ellos' es el de los jefes, ya se trate de individuos del sector privado o de funcionarios".

EL OBSERVADOR OBSERVADO

Una mañana en Cocomérica me llaman de la Oficina de Personal y me presentan con el Subgerente. Él declara que soy profesor en la Universidad de Costa Rica, que me conoce y quiere saber qué hago allí. Empiezo a negar sus afirmaciones, pero él dispone de mi "curriculum". La jefe de personal corrobora los datos. Decido aceptar y hago una presentación del proyecto, esquivo cualquier alusión crítica al sistema de trabajo en las maquiladoras. Al final les interrogo yo: "¿Me puedo quedar?" Lo pensarán, requieren consultarlo con el gerente.

Por lo pronto sigo ahí. Volver al trabajo resulta espantoso, me siento tenso, tembloroso e incapaz de reencontrarme con la máquina. Pienso en irme ese mismo día. Eso ocurre a las 10 y 30 de la mañana. En la tarde concluyo que no tiene sentido retirarme.

Uno de los encargados me pregunta por qué me llaman de la Oficina de personal. Él se imagina que me van a echar. "Me extraña porque su trabajo va bien, pero aquí son medios raros". Le respondo que hay un problemilla con los datos de la solicitud de empleo, pero no le digo que me han descubierto.

Me preocupa mi productividad como trabajador. Requiero rendir como cualquiera, para que no sea un pretexto para despedirme. También le pongo atención a la calidad, en especial ahora que el tejido es más difícil.

Es posible que no me echen porque temen que difunda algo en su contra. Están alarmados por un reportaje del periódico La Nación (MATUTE, 1992). Quisiera comunicar algo de lo tanto que he visto: La tapa de uno de los servicios sanitarios del departamento de Acabado está en el suelo, los hornos para dejar el almuerzo están sucios. Ellos y ellas aquejan dolores de espalda; el calor y el ruido son bastantes fuertes, hay acoso sexual.

A los tres días, el encargado me dice que vaya de nuevo a Personal. Imagino que continúa el problema. Así es. Me manifiestan que el jefe de planta no quiere mi presencia. "No le gusta la idea de ser observado. Cada uno manda en su gallinero. Quita y pone muchachas, a veces de manera arbitraria".

En la planta, él me observa y procura que yo no me percate. Se establece una tensión entre ambos, en silencio, pero allí está. Al final, autorizan mi permanencia durante el resto de la semana.

Una lectura de lo ocurrido deja enseñanzas: las cartas de recomendación están escritas a máquina y lo usual es que se presenten a mano. La jefe de personal me reconoce, pues es estudiante de psicología en la Universidad de Costa Rica y una de sus amigas, que estudia comunicación, le facilita mis datos.

Es un "acto fallido" (LOURAU, 1989:104) que muestra las dificultades de la observación participante. La dinámica se cae y hay que regresar a la máquina a cubrir la cuota de producción mientras se maquina qué hacer. Aparece la incertidumbre como un rasgo del trabajo de campo; acostumbrarse a lo inesperado, lo que está allí listo para saltar. El delatarme no implica inconvenientes insalvables. Si una mayor tensión porque al tiempo que soy trabajador y observador, me convierto en observado de algunos.

En el caso de la construcción, los 'otros' son los ingenieros. "El ingeniero me tiene a mi para no meterse él con la gente y cuando alguien empieza a renegar por los precios, diciendo que en otras obras se paga mejor, que se vaya por donde vino, dice el maestro de obras en Guadalajara. Enrique se queja de que le duele esto y lo otro. Cada uno debe cargar con sus problemas y menos decirle al ingeniero".

Si bien el ingeniero casi no interactúa con los trabajadores, sí figura en sus conversaciones. "El ingeniero me dijo que echara a don Joaquín -uno de los albañiles de mayor edad. Yo lo ocupo para los detalles, pero ya no tengo qué ponerlo a hacer". Don Joaquín, a sus años, le cuesta hallar trabajo y menos una pensión. Es el premio por trabajar toda la vida...

Cuando el ingeniero -quien es también el propietario de la obra- llega a medir, procura representarse como *cuate* (amigo): saluda y hace bromas; los trabajadores, inclusive, le ofrecen tacos. Él los agradece, pero no acepta. Al mismo tiempo, la representación que tiene de ellos es típicamente autoritaria: Mientras sirvan aquí están, cuando no; los echamos.

En Granadilla también el ingeniero mantiene una relación *instrumental* (HABERMAS, 1989:367) con los trabajadores. "La chorroa de los cimientos debe quedar terminada hasta donde haya varilla. En la construcción si hay que quedarse después de la cinco de la tarde, se quedan".

Claro, él no se queda. Importa terminar en el tiempo previsto en el contrato. El cansancio y la disposición de los

trabajadores no están en discusión. Importa la obra, no los obreros.

El pago de las horas extras se hace a salarios corrientes y no a tiempo y medio como señala la ley, lo cual es frecuente en las construcciones y empresas maquiladoras. Este hecho deja ver carencias en términos de cultura política de ellos y ellas, pues el incumplimiento de la ley se vuelve costumbre porque no se conocen los derechos y no hay opciones de manifestarse. Después de 48 horas se paga tiempo y medio. Sin embargo muchas empresas no lo pagan⁹ y trabajan más de las horas permitidas.

"Nosotros trabajamos 57 horas y media y nos pagan 55. Es un robo, por qué estarse matando por 6 mil colones (US\$ 45, salario semanal de un peón en la construcción, abril 1993) no vale la pena. ¿Qué puede hacer uno con esa plata?" "Nos quitan 2 horas y media por semana, 10 horas al mes por seis meses (que duraría el trabajo en Granadilla) 60 horas", reflexiona Antonio. "Hay que decirle a este *mae* (maestro de obras), si no, yo también me voy".

En *Paso Real* nombran a un maestro de obras en un puesto semejante al de ingeniero residente, con el propósito de acelerar la marcha del proyecto. "Yo pedí un mes para hacer mi gente. Los armadores se fueron, el problema es que son muy lentos y entonces no pueden ganar mucho. Algunos peones son mañosos".

⁹ Algunas empresas constructoras otorgan bonificaciones o sobresueldos cuando el trabajo marcha a un ritmo más rápido del previsto. Sin embargo, en los casos observados, no se paga ni lo previsto por ley.

Los maestros de obras. por su parte. deben mantener a gusto a los trabajadores. pero al mismo tiempo son mandados. Desempeñan un papel de mediadores, aunque al final se imponga la decisión del ingeniero.

"A mi me gusta tratar bien porque me gusta que me traten bien. La gente pensaba que yo era mala gente, pero no. Hace seis meses trabajo con esta compañía. pero me quiero ir. Mucho papel, cuentas", confiesa otro maestro en *Paso Real*.

"El ingeniero quería disminuir el tiempo de café. Yo le dije que estuviera todo el día con los trabajadores para que viera. Ahora *jode* menos", le comenta el maestro de una construcción vecina a Rafa, el maestro en *Granadilla*.

El relato muestra diferencias: para unos a la gente hay que tratarla bien para que rinda, la gente se va haciendo a la manera de ser del maestro de obras. dice uno. Para otros a los trabajadores hay que exigirles y exigirles.

Una calurosa tarde. Rafa compra piña y sandía y las reparte. "No me las puedo comer sólo, para qué me voy a hacer el *lagarto* (acaparador). Después me duele el estómago. Mi papá siempre ha trabajado en esto, entonces cuando yo empecé ya entendía algo. Como peón peón duré sólo como cuatro meses. Conseguí 6 mil pesos (colones) prestados y me fui a comprar herramientas. Llegué a pedir trabajo y dije que era operario. ¿Carpintero o albañil?, me preguntan. Los dos, respondo. ¿Cómo que los dos? Bueno, qué necesita. Carpinteros. Bueno soy carpintero. Así empecé. Luego probé por contrato, hasta que un *carajo* (persona) me robó como

150 mil colones y decidí que no iba a trabajar para otros. Desde entonces solo lo hago por dirección. Cuando trabajo por contrato, me gusta darle un poquito más a los trabajadores. Cuando hace mucho calor mando a comprar unas *Coca litro* y las reparto. Así la gente trabaja, sólo estos ingenieros piensan que hay que *joder* a la gente.

Una mañana llega el ingeniero y se percata que algunas hiladas de bloques no van siendo pegadas a la misma altura, la diferencia máxima es de 2 centímetros. En la próxima hilada se corrige, se adelanta Rafa. "¿Quién está haciendo ese trabajo?" "Yo, responde Mario, con alguna indecisión". "*Jueputa*, todo este trabajo va mal. Esta mierda no es una pared, es una casa y las cosas hay que hacerlas bien". "El problema es que unos cimientos están más altos, entonces a la hora de pegar el block unas hiladas quedan más altas". "A mi no me importa, usted tiene que nivelarlas, esto así no sirve Rafa. O pegan bien o me les corta el rabo. Aquí todos somos profesionales, si la columna está más alta, usted le tiene que decir al maestro de obras".

Los trabajadores reconocen el error al pegar los bloques, pero no están de acuerdo en el trato. "Este *mae* no estaría ya en El Salvador o Nicaragua", dice Manuel refiriéndose al ingeniero que grita y rechaza la marcha de algunos trabajos. "Ni en Guápiles" (cantón de la provincia Limón, Costa Rica), agrega otro. "Lo que necesita es que le peguen un buen *pichazo*" (golpe).

"El arquitecto sí es buena gente. Le dice a uno las cosas con modo. Inclusive cuando algo no está bien. En cambio, el

ingeniero es un *cara e' picha* (pene)". "Ese mae no llevó un curso de psicología", yo le puedo enseñar. advierte un albañil.

Al comparar formas de trato pueden percatarse que el ingeniero no tiene modo para decir las cosas.

"Yo me quedo, dice Rafa porque el otro ingeniero me prestó 70 mil (colones. US\$ 500). Si no, me iría. *Jode* mucho, mucha habladera. A mi no me gusta dejar construcciones porque queda registrado en el *Colegio de Ingenieros*. Yo quisiera trabajar con una microbús. A mi me fascina el trabajo en construcción, lo que me *agüeba* son estos *hijueputas* ingenieros".

"Hay que decirle que sí a todo lo que dice, aunque sea una tontera, porque si uno se pone a contradecirle está feo", recomienda el armador.

La situación deja ver cómo se trama un conflicto: Frente al trato injusto del ingeniero tienden a configurarse dos tipos de representaciones no excluyentes. Una estaría orientada a la acción: "Si Rafa se va, yo lo sigo, manifiesta Juan, el segundo en la obra después del maestro de obras. Y conmigo se van varios, ¡qué venga ese *cabrón* a pegar block!"

La otra es valorativa y se construye en torno a un 'nosotros': "No me quiero ir sólo, aclara Rafa, sino llevarme a la cuadrilla. Voy a esperar a ver si se acomoda esto".

Es el único caso en los periodos de observación en que frente a un problema laboral, hay un esfuerzo por encontrar una salida colectiva, no se trata de que cada uno se arregle como pueda sino hacerlo en grupo. La iniciativa es favorecida por el

crecimiento de la actividad de la construcción, pero de ninguna manera es simplemente una "consecuencia" o un "reflejo" de tal crecimiento; es resultado, por el contrario, de la interacción como equipo de trabajo, que les permite representarse como colectivo¹⁰.

"CUANDO OCUPAN DE UNO LO LLAMAN PERO CUANDO NO, NI SE ACUERDAN"

Si bien en las maquiladoras el descontento con el salario no es tan evidente, las trabajadoras reconocen que son útiles mientras haya que hacer horas extra, cuando éste no es el caso, no se acuerdan de ellas.

En *Cocomérica* una de las trabajadoras está enojada porque pide el teléfono, y no se lo prestan. "Así le pagan a uno, después de haber trabajado un domingo. La próxima vez que me digan no vengo", afirma decidida y enojada.

"A los coreanos sólo les importa la gente cuando la ocupan, entonces si lo buscan a uno y le dan *el lava lava* (lo persuaden), dicen otros una mañana mientras esperan que abran el portón.

En la tarde, una de las trabajadoras comenta que no hizo horas extras de 6 a 8 de la noche, pero que los próximos días no se iba a salvar. El encargado del departamento dijo que

¹⁰ "Quien pretenda captar la dinámica de los movimientos sociales mediante la explicación de las condiciones objetivas que los envuelven, sin efectuar un análisis específico de sus propios supuestos, perdería aquello que los singulariza" (SADER, 1990:70).

trabajarían de 7 de la mañana a 8 de la noche de lunes a jueves. Los viernes hasta las 5 y 45 de la tarde y los sábados hasta las 5. "Sólo cuando lo necesitan a uno", se lamenta.

Si se suman las horas que ella laboraría da como resultado 77 durante una semana, pues se da una hora de almuerzo al mediodía que no es pagada. Sin embargo, al igual que en muchas construcciones, después de las 48 horas, el resto del tiempo no es pagado como tiempo y medio, pese a que sumarían 29 horas extras y ise "supone" que el límite máximo laborable son 60!

En las maquiladoras, los trabajadores y trabajadoras se representan que laborar de 7 de la mañana a 6 de la tarde es lo regular, cuando lo correcto es de 7 a 5, que corresponderían a las 48 horas semanales. De 5 a 6 son horas extras que no son reconocidas como tales. Para ellos las extras empiezan a las 6 de la tarde.

Una tarde en *Goltex*, al ser las 5 y 30 de la tarde, algunas operarias se levantan y la supervisora, pregunta: "¿Ustedes para dónde van?..." Si bien las horas extra (después de las 5 y 30 de la tarde) son opcionales, algunas temen ser despedidas, si no las trabajan¹¹.

"Ojalá me echen", dice una trabajadoras que tiene dos años de laborar en *Cocomérica*. Cuando han laborado por uno o más años,

¹¹ Otro modo de reducir los costos es que a muchos los nombran como misceláneos y no como operarios, con lo cual el salario es menor; pese a que realizan labores de operarios. Ellos y ellas no siempre se percatan, pues no distinguen la diferencia.

se cuidan de que no los despidan por alguna falta, porque perderían la antigüedad. En cambio, si el despido es por iniciativa de la empresa, ésta debe pagar prestaciones; si no lo hace, el o la trabajadora puede plantear una demanda ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Una tarde, una muchacha comenta que había sido cambiada de *Acabado* a *Corte* y que esa semana sería la última. Tiene cinco meses y la van a despedir. La empresa suele hacerlo con trabajadores que suman algunos meses de laborar, para no pagar prestaciones.

A pesar de que los adelantos tecnológicos convierten la plusvalía absoluta en relativa, al mejorar la tecnología y la organización de la producción: en el caso de las maquiladoras el plusvalor sigue siendo absoluto: al aumentar las horas laborales se obtienen más ganancias. La apertura comercial y la promoción de las exportaciones en países de Centroamérica retoma formas de producción que se han superado en naciones capitalistas centrales. El nuevo proyecto económico repite los más viejos modos de explotación.

"ES UN ROBO LO QUE HACE EL PATRON"

Ellos en la construcción se percatan que no ganan lo suficiente en relación con el esfuerzo realizado. En este contraste surgen algunas representaciones cuestionadoras que no pueden ser desatendidas, aunque no germinen en movimientos reivindicativos.

"Es muy poco para el *jale* (labor)", dicen en Guadalajara. Se paga por tarea realizada, por destajo: no hay una relación fija ni por hora o semana. El contratista pone y quita las reglas del juego, tampoco hay Seguro Social.

Ellos se percatan de que no ganan lo suficiente en relación con lo laborado, pero no hay muchas opciones, pues otros trabajadores pueden hacer lo que ellos realizan. Los sindicatos (PADILLA et.al, 1992:33), es sobra conocida, son una burla. Nadie los nombra, pese a que uno de ellos utiliza una bolsa de la *Confederación de Trabajadores Mexicanos* para cargar su *lonche* (almuerzo). Son una ausencia significativa.

Hay que advertir que los modos de conceptualizar las representaciones pueden resultar simplistas: si hay conciencia de las privaciones se supondría una acción consciente; sin embargo, no es así; más bien predominan los matices. No es posible, tampoco, suponer que solo acciones impugnadoras sean un indicador de la conciencia de las privaciones: las protestas solapadas, el descontento que se desdibuja al ingerir una cerveza *Caguama* son signo de ese malestar. La suposición dualista del todo o nada en el modo de plantear el problema no atiende esos matices. Estos no

implican, por otra parte, que tal acción colectiva no sea indispensable para volver menos injusta la vida, lo que se desea enfatizar es la complejidad del problema y ante el cual predominan salidas individuales: el trabajador se va a otra obra o cambia de actividad. Es más fácil, porque si organizaran una protesta de qué vivirían mientras tanto, cómo impedirían que otros realicen sus labores, cómo conjuntarían a miles de trabajadores que son empleados por cientos de patronos en labores con frecuencia temporales.

A veces lo obvio es lo menos evidente, por eso no es ocioso recordar que la "clase trabajadora" no es un "ente" con vida propia, es la actividad de los agentes en condiciones no escogidas por ellos, lo que hace a la clase. La clase social nombra a gente, que no vive sólo para hacer transformaciones, también ama, sueña, juega, sin que por eso deje de imaginar un mejor vivir. La vida es más que una lucha anónima.

Los sábados, al promediar las once de la mañana, esperan los salarios y es un momento para comprender por qué no es fácil exigir una mejor paga. En la nómina (planilla) aparecen sólo los albañiles. Los *chalanés* (ayudantes) y peones acuerdan su paga con el albañil con quien laboran. Casi todos quedan insatisfechos. Pablo revisa la hoja que detalla sus trabajos. La mira y le pide a Luis que se la lea, porque él entiende más. Con ello, la nómina se objetiva y se configura una representación de ésta como lo cierto, como lo que gana, no porque Pablo lo considere así, sino porque no tiene cómo demostrar lo contrario.

La poca paga da lugar a rencillas entre los trabajadores: el *chalán* mira al albañil con el que trabaja como *cacique* (abusador), como el responsable de su bajo salario. A su vez, el albañil responsabiliza al maestro de obras y éste al ingeniero y al albañil. "Mis *chalanés* ganan bien, pero pronto se cansan, dice Pablo. Pero si alguien necesita la *lana* (dinero) y quiere comer bien, se queda".

De aquí que se fragmente el campo de representación y predomine un patrón individual sobre uno colectivo, en donde el personalizar es un rasgo clave en las representaciones acerca del trabajo.

El patrón es un *codo* (tacaño), protesta Don Joaquín, albañil, sin hijos y con 42 años de casado. "Yo empecé a trabajar ya viejo en la construcción, hace 15 años. Antes trabajaba vendiendo frutas, pero dos veces me atropellaron y cambié. En la obra me he caído dos veces, en una me fracturé varias costillas. En ningún trabajo está uno seguro. Si alguien protesta, el ingeniero dice que se vaya, que ya aparecerá otro. La gente tiene que aguantar. Es un robo lo que hace el patrón".

Más de la mitad de los trabajadores viven en Santa Margarita. A veces, Luis, el maestro de obras, les presta dinero, ya sea que lo solicite al dueño de la empresa o él lo proporcione. El sábado lo descuenta del salario. Eso crea una relación entre los trabajadores y el maestro, que tiende a mantener a los primeros trabajando con el segundo.

Dos peones, quienes son hermanos, manifiestan que Luis les

MIS SALARIOS

En Guadalajara me pagan 100 mil pesos (julio 1992, US \$32) por la primera semana de trabajo. Trato de introducir la relación entre lo mucho que se trabaja y lo poco que se gana, pero Luis dice que el albañil con quien trabajo es un cacique. A veces me daba la impresión que no llegaría a esa cifra, ahora presiento que es poco, pero la semana resultó exitosa. Los objetivos se cumplieron: ensayar en el terreno la observación y el diario de campo. (El interés por el salario da cuenta cómo interiorizo una de las preocupaciones principales de los trabajadores; de hecho lo escribo en el diario y es hasta el final que me percató que en este apartado me muestran más como trabajador, que como observador).

El día de pago en Cocomerica no aparece mi salario. La jefe de personal se acerca a mi puesto de trabajo y aclara que mi pago está en su oficina. Lo habían pasado tarde... Es poquisimo. Cinco mil colones menos los descuentos de seguro social y lo consumido en la soda dan un resultado de tres mil 844 colones (US\$ 28). No es difícil imaginar los apremios para mantener una familia con salarios de ese tipo.

En Paso Real, los maestros de obras discuten acerca de cómo pagar ciertos trabajos. Uno de ellos dice que el trabajo que hago es duro, porque los bloques están chorreados con concreto. "Papá hoy lo hemos tenido picha y picha, jalando cemento y picando. A usted le han tocado chicharrones (tareas) bien feos", me dice uno de ellos. Al llegar el día de pago recibo el mínimo, aunque el trabajo, como dijo el mismo maestro de obras, merecía mejor paga. Me pagan cuatro mil 770 colones (US\$ 38) por cinco días de trabajo. Comparado con el salario en la maquiladora, en la construcción se paga mejor.

La semana siguiente en Paso Real, un nuevo maestro de obras mejora mi salario: 7 mil colones (US\$ 50) por siete días. "La idea es no jalar ni sólo para la empresa ni sólo para el trabajador. No joder a la empresa ni al trabajador", dice. Firmo la boleta de pago con una letra confusa.

En Granadilla, el maestro de obras olvida incluirme la primer semana en la planilla. Intenta varias posibilidades y al final el ingeniero pone el dinero. Juan ofrece prestarme y el lunes siguiente él lo cobraría. Antes un peón que dejó de trabajar le había pedido un préstamo y no había querido facilitarle, pues hace unos días fue un costo para que le pagara. Me siento orgulloso de la confianza y el cariño.

mantiene el salario de 200 mil pesos a la semana (julio, 1992), aunque no hayan *chambiado* (laborado) mucho, eso los *aliviana* (ayuda) y por eso andan con él. Con el dinero de ambos pagan la renta de la casa en el Zapote.

Cuando la obra se va acabando y es poco el trabajo, los albañiles disputan lo que queda. "Parecemos zopilotes", compara uno. Pablo y otro albañil quieren limpiar las ventanas y el herraje. Es un *gandalla* (tramposo), advierte Pablo.

Ellos se representan el poco salario a partir de su experiencia laboral. Representaciones como *cacique* y *codo* poseen como rasgos comunes su procedencia inmediata y el ser valorativas. Asimismo, dan cuenta de una ausencia: la diferencia entre lo producido y el valor de lo producido no adquiere una representación cognitiva, lo que dificulta ir de lo cotidiano, en este caso la obra en la cual se labora, a lo coyuntural, es decir, las condiciones del empleo en el sector de la construcción.

¿Y si no trabajaran en la obra, qué otras posibilidades tendrían? "En las fábricas de la Zona Industrial, dice Miguel -casado y padre de tres niñas-, se gana muy poco, 120 mil ya con las rebajas (julio, 1992). La ventaja es que tienen el SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro), vacaciones y seguro. Pero en la construcción se saca más *feria* (dinero)".

El relato de Miguel coincide con el análisis de ESCOBAR (1986:219), que concluye que el sector de la construcción ofrece los salarios más altos para trabajos manuales en el mercado

laboral de Guadalajara¹².

El situarse en la perspectiva de los trabajadores es indispensable, ellos comparan los salarios con otras opciones a su alcance y ven las alternativas más favorables, es decir, el hecho de permanecer en la construcción no es un capricho; por el contrario, responde a la ausencia de mejores oportunidades.

En *Paso Real*, el ingeniero rebaja los precios de los trabajos por contrato. Los armadores discuten con él y, al final, deciden dejar el trabajo. Otros peones también. Quieren bajar costos, pero no informan a los trabajadores: sin embargo, alguno se entera y empieza a comentarlo. Al poco rato todos conocen la decisión. "Hablamos o nos vamos", advierte uno cuando le comentan del asunto.

"La semana pasada fue la que más hemos *breteado* (laborado) y no nos va a venir nada". "Yo trabajo y trabajo y sigo ganando lo mismo". "El problema es que todos nos quedamos callados y le tenemos miedo al hombre (el ingeniero)". "Ellos no quisieron dar los precios (antes) para que no nos fuéramos", discuten algunos.

¹² Algunas cifras acerca del empleo aportan una dimensión estructural a los relatos. Según el *Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI)* durante los últimos 33 meses (julio 1992) quedaron desempleados un millón 480 mil personas que pasaron a formar parte de la desocupación abierta, economía informal o labores eventuales. La economía formal representa un 53 por ciento del total y la informal un 43, lo cual confirma el crecimiento de esta última y las dificultades de encontrar un empleo estable en el primer sector. En junio de 1992, Guadalajara, entre 32 ciudades, mostró el porcentaje más alto de PEA, con un 58.6 por ciento de la población de 12 años y más, según la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ELIZALDE y ZUNIGA, 1992:25).

"La anterior ingeniera nos trataba mejor. El nuevo sólo jala para la empresa". "Además de que pagan poco. no apuntan todo lo que uno hizo, entonces es todavía menos lo que le toca a uno", se lamentan. "Buenos *cabrones*. a seguir trabajando, ya cállense; deben estar diciendo los ingenieros". bromea otro.

La mayoría de los trabajadores se marchan al poco rato de haber pagado, como una forma de protestar por los bajos salarios, inclusive los que manifiestan mayor identidad con la empresa.

Algunas de las representaciones acerca del por qué tan bajos salarios frente a más trabajo dejan ver dos rasgos: el primero es el advertir, precisamente, que se trabaja más y se recibe menos, ahí se configura una representación que pone en relación lo laborado y el pago. El segundo rasgo remite a una representación relativa a la acción: si se nos paga mal, qué podemos hacer. "El lunes todos nos vamos a parar al frente de la oficina para ver por qué están pagando tan poco". "No, tenemos que ir donde la dueña y preguntarle qué pasa", sugiere uno de más experiencia. Los carpinteros se mantienen al margen porque su salario no fue afectado.

Sin embargo, el lunes muchos dejaron de laborar y ninguno se manifiesta ante el ingeniero o la propietaria de la empresa.

El fin de semana siguiente, los que dejaron de trabajar regresan por el salario semanal que queda a fondo. La llegada del pagador se tarda mucho tiempo y, mientras tanto, algunos conversan de trabajos pasados. "Yo trabajé con un retroescabador en Puerto Viejo (Sarapiquí, provincia de Heredia), preparando

terrenos para la siembra de banano. Ahorre 250 mil colones, había semana que me ganaba hasta 40 mil. Claro, si no hubiera conocido a la que hoy es mi doña, hubiera ahorrado más. ¡Qué no le compraba yo! Una vez no me pagaron lo que había ganado y le rompí los vidrios a la caseta de la máquina, así quedamos pagos. Ojalá que me den todo, porque yo soy negro, pero no esclavo".

Otro se enfurece cuando recibe el salario y se percata que no viene lo que él esperaba: "Muertos de hambre", da media vuelta y se aleja.

"Algún día se va a morir, ya se me quitó el hambre del colerón", reclama uno cuando el ingeniero se tarda con el pago, un sábado al final de la jornada en Granadilla.

"Tras que pagan poco la calientan (retienen). Donde yo estaba antes pagaban tiempo y medio después de las ocho horas y aquí con costos nos pagan. Salí porque tuve una bronca con el maestro de obras", relata don Arturo, quien también trabajó 11 años en un almacén y, por "reorganización", lo despidieron. Le tocaron 500 mil de prestaciones. Luego trabajo en mantenimiento de un edificio de apartamentos. Desde hace como un mes lo hace en construcción y en la casa se dedica a reparar aparatos electrodomésticos. Otro compañero relata que don Arturo quedó estéril debido a unos ácidos que le cayeron en las bananeras y espera la indemnización.

La construcción pasa desapercibida

Mientras surgen denuncias por las deficientes condiciones laborales en algunas maquiladoras (SOLORZANO. 1992; MATUTE. 1992; LEITON. 1992; LOPEZ. 1992), en la construcción no ocurre lo mismo, aunque haya también múltiples irregularidades como las relatadas líneas arriba. Sin duda no se trata de que los medios de difusión pretendan perjudicar a las maquiladoras ni se trata tampoco de información constante, pero queda la pregunta acerca del por qué no se discuten las condiciones laborales en la construcción, cuyo reglamento data de 1955 (Reglamento. 1955).

Una primera respuesta remite al carácter mismo de las actividades de la construcción: no ocupan un puesto fijo, sino que se desplazan de un lugar a otro, con lo cual el seguimiento es más difícil (LOPEZ. 1986; REQUENO.1992). Se requiere construir bodegas y servicios sanitarios transitorios que no siempre reúnen los más mínimos requisitos o no existen del todo como en el caso de Granadilla.

La gran movilidad de los trabajadores así como las diferentes formas de pago por hora o contrato no permite reconocer cuándo el salario es menor al establecido por ley. Al mismo tiempo, los operarios calificados llegan a percibir salarios considerables en correspondencia con su capacidad y características del trabajo.

Por último pero no menos importante, hay un proceso de

asimilación que termina por representar las condiciones laborales en la construcción como lo *natural*, como lo que siempre ha sido así.

Frente a este panorama, la industria de la maquila es más estable y constituye una actividad nueva que despierta atención.

Sin embargo, una situación no puede solo ser explicada por las coacciones o constricciones estructurales (GIDDENS.1986) y en este caso, la presencia de movimientos sociales de mujeres que insisten desde hace varios años en el maltrato a las mujeres en algunas fábricas, contribuyen a objetivar la situación (GUZMAN, 1982; OIT, 1986; COMITE, 1989). También el debate de las corrientes neoliberales de atracción de capital para la producción exportable, el referente de las maquiladoras, contribuye a explicitar la situación (PAVEZ, 1987).

LA EXPERIENCIA: SEDIMENTO DE REPRESENTACIONES CRITICAS

Los hombres con más años de laborar en las maquiladoras configuran representaciones críticas del trabajo. En contraste, las y los trabajadores jóvenes conversan poco acerca de las condiciones de empleo y, en algunos casos, muestran mayor identificación con la empresa y procuran explicitarla frente a los supervisores.

Una trabajadora en *Goltex* manifiesta que está bien trabajar los sábados, de por sí que se queda haciendo en la casa.

"A mi sí que me gusta trabajar. Si me dijeran que venga a las 5 de la mañana yo vendría. Yo no puedo estar en la casa sin hacer nada, me pongo a bañar al perro o al gato", afirma otro de los nuevos en *Goltex*.

Alexander comenta que él espera quedarse haciendo extras, de por sí que llega a hacer a la casa a las 6 y media de la tarde. En cambio, si llega a las 8, se duerme de una vez. Antes trabajaba con el papá en construcción, pero él no quiere que trabaje en eso. Estuvo en setimo del colegio, pero perdió matemática y no fue a presentar. Del colegio lo llamaron a la casa de su abuelo, pero no le avisaron: querían saber por qué no fue a la prueba de recuperación.

La representación de Alexander es quizá una de las expresiones más evidentes del vivir para trabajar, pocas veces es tan claro que "la necesidad es el gusto por la necesidad", como lo sintetiza BOURDIEU (1988).

En *Goltex* son pocas las conversaciones acerca de los salarios. Casi no discuten sobre lo injusto de los montos y en el día de pago no hay reclamos. El salario de un misceláneo es de aproximadamente mil colones diarios, que si se le agregan las horas extras puede alcanzar entre 22 y 24 mil colones mensuales (US\$190).

"Aquí, aunque no paguen bien, me dan tiempo para estudiar y en el año que tengo de trabajar no he oído que le griten a alguien, se alegra una de las operarias. A varios los han cogido robando. Uno se iba a llevar 16 camisetas. Otra llevaba una sudadera en la espalda. La empresa los obliga a renunciar, porque si los despidiera tendría que pagarles las prestaciones, si en un juicio el trabajador prueba que fue despedido sin motivo. Cuando los han agarrado ellos dicen que es que pagan muy poco, pero no está bien porque si así fuera, se pueden ir a trabajar a otro lado (lugar)".

La falta de discusión también podría estar motivada porque la mayoría de ellas y ellos laboran horas extra durante el periodo de observación, con lo cual se incrementa el monto devengado.

Configuran una representación de que trabajando horas extra se gana más dinero. Tal representación es cierta en términos absolutos, pues reciben un salario mayor, pero no en términos relativos, pues también se ha incrementado el número de horas laboradas, es decir, no aumenta el valor del trabajo. El aumento del salario se da a cambio de emplear eventuales horas dedicadas

al descanso o la vida doméstica. La única manera de ganar más es trabajando más.

Conforme los trabajadores adquieren experiencia son menos propensos a identificarse con los intereses de la empresa. "No se joda, cuide la cintura. Si no estudia le quedan muchos años de jalar cajas", advierte uno de los más experimentados a un joven de recién ingreso.

Es el caso también de algunos trabajadores del departamento de *Tejeduría* en *Cocomérica*. "Cuando el gerente llegó, explica uno, hace como seis meses, nos dijo que a él no le importaba quien producía más. Prefiere la disciplina y a nosotros no nos quiere, porque de *Tejeduría* dependen los otros departamentos y nosotros controlamos la producción. La bajamos o la subimos, según los incentivos. No es como en *Acabado*, donde la gente es tranquila. No, en *Tejeduría* unos seis controlamos el departamento. Viene con un estilo mas coreano. Antes si nosotros terminábamos la tarea nos íbamos, ahora no. Tampoco ofrece incentivos, es la idea del máximo beneficio al menor costo".

Algunos trabajadores muestran representaciones orientadas a la acción que no configuran otros compañeros. Mientras la mayoría opta por dejar el trabajo cuando las condiciones no son favorables, ellos presionan a través del control de la producción, porque de ellos depende que los otros departamentos dispongan de material. Esta diferencia no es antojadiza, pues además de constituir un departamento estratégico, están los trabajadores de mayor experiencia y no fácilmente sustituibles,

pues las operaciones que realizan son de las más complejas. Ello les confiere más confianza e identidad.

En *Corte y Confección y Acabados*, la dinámica es diferente: con un personal más joven y menor antigüedad laboral, predomina el competir entre sí. Las mujeres jóvenes manifiestan, además, mayor interés por los conflictos de pareja.

La experiencia resulta de la sedimentación de la actividad, de repetir rutinas e interacciones, de recoger vivencias y recuerdos inmediatos, es tanto individual como colectiva. Resulta de lo visto, escuchado, percibido o vivido aquí y allá, y enfrenta un conjunto de representaciones explícitas legitimadas que la contradice.

Es en esta tensión entre lo vivido y lo legitimado que se configuran representaciones críticas acerca del trabajo. Tensión que se concreta, por ejemplo, cuando los coreanos manifiestan que es un honor trabajar para ellos y que así lo deben asumir los trabajadores. Ellos, por el contrario, no piensan eso, porque, como dicen, "a uno lo exprimen"¹³.

Un viernes en la tarde no pagan antes del final de la jornada y los trabajadores de *Tejeduría* no continúan laborando, sino que deciden esperar el salario en la *soda* (cafetería). El lunes siguiente, el jefe de planta ordena, como "castigo", el

¹³ Representaciones similares están presentes en el relato una de las trabajadoras de la maquiladora *Reagal*. Ellas quedaron sin empleo y prestaciones, luego de que los propietarios de la fábrica abandonaron el país (DUARTE y QUINTANILLA, 1987). Agradezco las sugerencias de Silvia Quirós Calderón a este respecto.

traslado de Arnoldo a *Acabado*.

El es la persona con una representación cognitiva más elaborada de la fábrica. Mantiene una protesta abierta contra el jefe de planta e insiste en ser reinstalado en *Tejeduría*. Recurre al médico de empresa por el dolor de cintura que le ocasiona estar en un banco tan bajo y sin respaldar. Las diferentes formas de resistencia realimentan sus representaciones cognitivas.

Va al baño 15 minutos antes del café y la salida, lo cual, se supone, es "prohibido". Es amonestado por el supervisor y el encargado. "Ese es un problema personal suyo", le advierten. "Así los demás ven y luego hacen lo mismo, porque no hay reglamento que lo impida", comenta esperanzado.

Sus representaciones son resultado de su experiencia, de saberse el más viejo en la fábrica. Eso da respeto y permite desafiar. Al mismo tiempo que moviliza esos recursos, conforma una representación de trabajador que no siempre está presente y que es más bien excepcional. Se asume capaz de defender sus derechos. Los compañeros de *Acabado* que laboran cerca de él, lo miran con cierta desconfianza. No les parece su manera de proceder.

Otro de los compañeros que también labora en *Tejeduría*, comenta, durante el almuerzo, que lo van a pasar junto con otros tres a *Acabado*. "El supervisor no me aguantaría porque yo soy muy bullucioso". "Ese es capaz de levantarse a hablar", comenta Arnoldo.

Ocho días después vuelven a retrasar la entrega de los

salarios. Después de almuerzo, el supervisor reúne a los inspectores: "Se trabajará una hora mas para esperar los salarios que no han llegado. los que no quieran trabajar se pueden esperar en la *soda*".

Uno de los encargados se molesta. "Es la segunda semana que pasa lo mismo. Yo no trabajo". "¿A nosotros nos perjudica, si no trabajamos?", pregunta uno de recién ingreso. "A nadie se le puede obligar". Al final los salarios estuvieron antes de la salida y no hubo necesidad de trabajar una hora adicional.

La experiencia, el retorno de los sujetos a la historia en palabras de THOMPSON (1982:160,253), es lo que la hegemonía no puede anular o hacer suya. Sin embargo, surge una de las preguntas que acompañan a este texto: cómo colmar de sentido estas experiencias, cómo transitar de un estado *virtual* (SADER,1990:86), como se expresan en muchos de los relatos de este capítulo y los siguientes, a representaciones explicitadas. Cómo enfrentar esta lucha de hegemonías en la perspectiva de GRAMSCI (1984:16).

Si bien la experiencia es lo vital y duradero, no se trata de conservarla como pieza de museo, sino revertirla hacia la propia actividad. Y quizá la mayor barrera es la ausencia de instancias que cultiven esas experiencias en la perspectiva de una nueva cultura política. Frente a un panorama nuevo en las condiciones del empleo y de la población trabajadora, no hay propuestas innovadoras de organización sindical o de otros

tipos¹⁴. Mientras se resucitan viejos metodos de producción y se internacionaliza la producción, las acciones colectivas de ellas y ellos no crecen ni a su ritmo natural y mucho menos con la intensidad de los cambios productivos.

Las preguntas también adelantan una discusión más general acerca de las relaciones entre los sujetos o agentes y las reglas y recursos que conforman las estructuras (GIDDENS, 1986:169): Cuando las estructuras hacen posible la acción, cuando la frenan, cuando la experiencia vuelta actividad cuestiona la disposición de reglas y recursos. En la tercera parte del texto son retomadas estas y otras preguntas surgidas del intento de diálogo entre descripción y teoría.

¹⁴ Diferente era la situación en la primera mitad de este siglo en Costa Rica cuando el crecimiento de la clase obrera agrícola en las plantaciones bananeras estuvo acompañada (y promovió) el despegue de organizaciones sindicales y del surgimiento y consolidación del Partido Comunista y otras organizaciones políticas de izquierda.

CASTAFEDA (1992) sintetiza este panorama para el caso de América Latina, que es también el de Costa Rica: "Si volviéramos al marxismo podríamos decir que como nunca las condiciones objetivas han sido tan favorables al cambio, y como nunca las condiciones subjetivas han sido tan desfavorables, por eso ese vacío que se ha creado".