

## **El papel de las relaciones personales y familiares en las trayectorias laborales de obreros industriales en Colombia**

**Anita Weiss de Belalcázar**

*Departamento de Sociología  
Universidad Nacional de Colombia*

Las relaciones familiares y personales juegan un papel muy importante a lo largo de la vida y las trayectorias ocupacionales de obreros de la industria en Colombia. Aunque las redes sociales existen en los diversos países, consideramos que su significado varía de una sociedad a otra. En el caso colombiano, interpretamos la existencia y el fortalecimiento de estas relaciones como un mecanismo que sustituye en diversos momentos y aspectos de la vida de los individuos, la limitación derivada de la ausencia de un mayor desarrollo económico y la falta de institucionalización de las relaciones en el mercado laboral, en el sistema educativo, en la vida política, en la aplicación de la justicia y en la convivencia ciudadana.

Al desarrollo económico del país, el proceso de industrialización y urbanización, la formación de un mercado interior, no ha correspondido un proceso de suficiente institucionalización y fortalecimiento del Estado. La inexistencia de partidos políticos modernos, la poca cobertura de mecanismo impersonales en el mercado laboral, las limitaciones en el cubrimiento de las necesidades básicas y en la responsabilidad de una respuesta a las aspiraciones por parte del sistema educativo formal, hacen que incluso la figura de ciudadanos, como conjunto de individuos libres e iguales ante la ley, que puedan cubrir sus necesidades básicas para la subsistencia y la de su familia, tiendan a desdibujarse en las actuales condiciones de vida en la sociedad colombiana. El recurso a las relaciones personales y familiares, tiende, a nuestro modo de ver, a suplir esta debilidad del individuo, derivada directamente de la debilidad de las instituciones propias de un Estado Moderno.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Hegel Sobre la relación entre libertad del individuo y la fortaleza del Estado, ver G.W.F. Hegel *Principios de la Filosofía del Derecho*, Buenos Aires: Ed. Suramericana, cap. III.

A lo largo de la trayectoria laboral, los trabajadores de la industria recurren continuamente a las relaciones familiares y personales, que constituyen un elemento fundamental en la creación de oportunidades en el mercado laboral, y el logro de alguna estabilidad personal.

Nos proponemos señalar en el presente artículo cómo se manifiesta la influencia de las "redes sociales" que se forman a través de las relaciones personales y familiares en los momentos más importantes de la trayectoria laboral de los trabajadores.<sup>2</sup>

### **1. Primer trabajo en el seno familiar**

Especialmente las personas de origen rural, pero también aquellas que nacieron en un medio de bajos ingresos en la ciudad, trabajaron desde temprana edad en el seno de sus familias.

El 35% de los trabajadores encuestados son de origen rural. Varios relatan cómo desde niños trabajaron en las fincas de sus padres o al lado de éstos en calidad de jornaleros. También las mujeres desde niñas ayudaban a las labores del hogar, pero es significativo, que a diferencia de los hombres que consideraban la ayuda de sus padres en el campo como experiencia laboral, no catalogan estas tareas como un "trabajo" sino como actividad inherente a su condición femenina.

### **2. La familia como intermediaria en la migración del campo a la ciudad**

El 51% de los trabajadores encuestados son migrantes (16% llegaron a Bogotá desde otras ciudades y 35% desde el campo). La migración a la ciudad está muy relacionada con el apoyo de la familia. Los migrantes tempranos (antes de los 12 años) vinieron con la familia o llegaron a donde un familiar donde vivieron durante los primeros años. Este les ayudó a socializarse en el

---

<sup>2</sup> Los datos que presentamos se refieren a resultados de la encuesta aplicada a 513 trabajadores en 18 empresas industriales, en la investigación sobre "Condiciones de trabajo en la industria colombiana". Estos datos se recolectaron entre 1988 y 1989.

El criterio de selección de la muestra de trabajadores, se realizó de acuerdo con su pertenencia a una empresa grande, mediana o pequeña y según su calificación y oficio. La muestra es representativa de los diferentes grupos de obreros en las empresas analizadas, pero no tiene una representación estadística más allá de estos casos.

Esta investigación fue adelantada en el Departamento de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia, entre 1987 y 1990 en colaboración con la Universidad de Bremen y fue financiada por la Fundación Volkswagen de Alemania. En ella participaron: Anita Weiss de Belalcázar, como Directora; Rainer Dombois, co-investigador de la Universidad de Bremen, y los sociólogos Wigberto Castañeda, Carmen Marina López, Gina Castellanos y Orlando Grisales.

medio urbano y a conseguir el primer trabajo. En la ciudad, las redes sociales se amplían; además de la familia se cuenta con paisanos, vecinos, amigos, compadres, compañeros de estudio y de trabajo. Todos ellos, como veremos juegan un papel muy importante en el acceso al mercado laboral.

### **3. Oportunidad para calificarse**

En el medio de los obreros industriales no existe una diferenciación clara entre una etapa de estudios y una etapa laboral. Los jóvenes estudian y trabajan al mismo tiempo y por lo general abandonan sus estudios para dedicarse del todo a trabajar.

El promedio del nivel escolar de los trabajadores es de 6.8 años. Entre quienes tienen un oficio técnico y quienes carecen de calificación técnica, existen importantes diferencias en este aspecto. El 62.7% de quienes tienen un oficio universal industrial realizaron estudios técnicos. En este grupo el promedio de escolaridad es mayor, de 8.2 años.<sup>3</sup>

Algunos estudios técnicos pueden adelantarse en institutos, a los cuales los jóvenes ingresan antes de empezar a trabajar. Otros, especialmente los oficios de carácter más manual o artesanal, no pueden adquirirse mediante estudios formalizados, sino a través de un aprendizaje empírico en talleres de servicio o empresas, especialmente en las pequeñas.<sup>4</sup> En ambas modalidades de adquirir una calificación mediante la oportunidad de ingresar a un instituto técnico o realizar un aprendizaje empírico al lado de un "maestro" —son importantes las relaciones familiares y personales. Aunque el ingreso a un instituto técnico es más abierto y hay una relativa institucionalización, hay una demanda mucho mayor que los cupos disponibles.

Las empresas colombianas por ley hacen un aporte, de acuerdo con su nómina, al sostenimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que es la principal institución de formación técnica para obreros. Como contrapartida a este aporte, cada empresa tiene derecho a mandar algunos candidatos para su calificación técnica, además de sus propios trabajadores, puede patrocinar a otras personas. Una reivindicación corriente de los trabajadores

---

<sup>3</sup> Rainer Dombois, borrador del informe sobre trayectorias ocupacionales, p. 112.

<sup>4</sup> Las empresas grandes tienden a establecer la calificación y experiencia en un oficio como requisito de ingreso, y no dan oportunidad de formarse internamente. La elaboración estadística de la información de la encuesta fue realizada por Rainer Dombois y Wigberto Castañeda, con ayuda de Cecilia Montoya, auxiliar de la investigación. Hemos diferenciado los oficios industriales modernos (mecánicos de mantenimiento, mecánicos industriales, electricistas, etc.) y los oficios artesanales (latoneros, pintores, algunos soldadores), teniendo en cuenta que éstos últimos se aprenden por experiencia y no en escuelas técnicas, lo que constituye una diferencia importante en las trayectorias y posibilidades de los trabajadores.

de la industria, que se expresa individual o colectivamente, es que se dé prioridad a sus hijos, cuando la empresa tenga cupos para enviar candidatos a realizar una carrera técnica en el SENA.

La adquisición de un oficio de carácter artesanal, para la que no existe una posibilidad de calificación institucionalizada, es más casual. La adquisición de estos oficios, según narración de los trabajadores depende del hecho de haber ingresado a un taller de un familiar o de un amigo, o de haber ingresado a una empresa en la que sus jefes les enseñaron, sin que hubiera existido, la mayoría de las veces, un propósito previo de adquirir este oficio, como sí suele ocurrir cuando se inicia un estudio técnico institucional de dos o tres años de duración. La relación personal y familiar juega aquí un papel muy importante: el que un pariente tenga un taller o trabajo en el mismo, que un amigo, familiar o jefe le enseñe un oficio, constituye un hecho decisivo en la iniciación en un oficio industrial de carácter artesanal.<sup>5</sup>

El aprendizaje de estos oficios tiene un carácter informal y tradicional. No hay normas establecidas ni diferencias claras en la gradación de la cantidad y la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Se siguen pautas propias de la enseñanza de carácter artesanal, pero sin la reglamentación gremial correspondiente. Cuando aprende un ayudante al lado de un operario con más experiencia que hace las veces de "maestro", depende fundamentalmente de los conocimientos de este último y de su voluntad para transmitir sus "secretos", que dependen a su vez de su deseo de poder delegar sus funciones a los ayudantes. En la relación de enseñanza y aprendizaje que se crea en la transmisión empírica de conocimientos, está de por medio una buena relación personal, combinada muchas veces, especialmente en los talleres, con un vínculo familiar.

#### 4. Ingreso al mercado laboral

El 43% de los trabajadores encuestados comenzaron su trayectoria laboral en un establecimiento familiar o consiguieron su trabajo por relaciones de amistad o parentesco.<sup>6</sup> Si se suman todas las experiencias laborales de los trabajadores anteriores a la actual, de un total de 1681 experiencias, el 45% se realizó sin contrato o con contrato verbal, en calidad de ayudantes familiares o de trabajadores independientes.<sup>7</sup> En estas primeras experiencias como ayudantes familiares o en pequeñas empresas o talleres de parientes o

---

<sup>5</sup> Se considera un oficio industrial 'artesanal', por ejemplo, el de los latoneros, soldadores o pintores.

<sup>6</sup> Rainer Dombois, op. cit, p. 169.

<sup>7</sup> El 21% con contrato temporal y el 34% como independiente. Datos de la encuesta, citados por R. Dombois, *ibid.*, p. 184.

amigos, los trabajadores dependieron para la consecución del trabajo y en la oportunidad de adquirir alguna calificación, de las relaciones personales.

## 5. Mecanismos del mercado laboral

El 75% de todos los trabajos que aparecen en las trayectorias de los obreros se consiguieron por nexos familiares o a través de vecinos y amigos. Los obreros con oficios universales y especialmente quienes cuentan con calificación técnica institucional, recurren con mayor frecuencia a mecanismos formales para conseguir trabajo. Casi la mitad de los mecánicos industriales, por ejemplo, recurrieron a avisos de prensa o llegaron directamente a las empresas, mientras que para los que no tienen esta calificación, la información sobre vacantes y el acceso al empleo se realizó casi exclusivamente a través de sus relaciones personales y familiares.<sup>8</sup>

El recurso a las redes sociales para conseguir un trabajo, se liga directamente a las políticas de empleo de las empresas. Estas informan a sus trabajadores sobre la existencia de vacantes, con el fin de restringir el acceso y limitar el número de solicitudes. De esta manera, según varios directivos entrevistados, evitan también que lleguen personas deshonestas o con tendencias políticas radicales. "Si un trabajador recomienda a otro y este se porta mal, está poniendo en peligro su propio empleo".<sup>9</sup> Por ello, es extendido el método de reclutar nuevos trabajadores a través de quienes ya se hallan vinculados a la empresa.

En algunos casos, las empresas reclutan personas de una determinada región; por ejemplo en un tiempo en la Empresa Colombiana de Alimentos (ECA)<sup>10</sup> se nombraban personas de una región de Boyacá, por el ascendiente personal que tenía el dueño de la empresa en esa región. Esto le aseguraba un mayor control y una mayor probabilidad de fomentar un sentimiento de lealtad de los trabajadores hacia la empresa.<sup>11</sup> En la empresa Surcarr se prefería a los boyacences por que eran considerados dóciles y buenos trabajadores. Con el reclutamiento de trabajadores de una misma región, y con los lazos entre ellos, se lograba una mayor homogeneidad social entre los operarios, que eran reclutados sin ningún conocimiento previo y se socializaban y calificaban poco a poco en la empresa.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> R. Dombois, *ibid.*, p. 169.

<sup>9</sup> Colpartes, entrevista a Jefe de Relaciones Industriales, 1988.

<sup>10</sup> El nombre de las empresas es ficticio, debido al compromiso que adquirimos de no revelar su identidad.

<sup>11</sup> Entrevista a Gerente de ECA.

<sup>12</sup> Surcarr, entrevista a auxiliar de Relaciones Industriales.

Cuando operan estos criterios en las empresas, los amigos y paisanos de los trabajadores ya vinculados a ellas, cuentan con mayor posibilidad de ingreso a la empresa, tanto por la oportunidad de informarse sobre las vacantes, como de ser recomendados por un trabajador u otra persona "conocida". Mediante estas estrategias se produce un cierre del mercado, que por diferentes motivos, conviene tanto a los empresarios como a los trabajadores ya ocupados en la empresa, ya que limita la competencia en el mercado laboral.

Antiguamente varias empresas reclutaban varios miembros de una misma familia. Se daba el caso de la presencia hasta de tres generaciones —abuelos, padres e hijos— en la misma empresa.<sup>13</sup>

Debido a que se dificultaba separar las relaciones laborales y las familiares, lo cual traía conflictos disciplinarios, progresivamente las empresas fueron abandonando esta práctica.

En las empresas más grandes, que ofrecen mejores salarios, prestaciones y mayores oportunidades de estabilidad y ascenso, es corriente la práctica de "negociar" la entrada de un hijo en el momento del retiro de un trabajador antiguo. La "herencia" del puesto, a la mujer o a uno de los hijos, también aparece en algunos pliegos de peticiones.<sup>14</sup> Esta situación, que constituye otra forma de cierre del mercado laboral, se presenta debido a la poca oportunidad de ingresar a trabajar en la industria y especialmente en las empresas más grandes.

De 3.9 millones de personas ocupadas en 1990, 885.737 (22.7%) trabajaban en la industria. El 87% de los establecimientos y 24% del empleo industrial se daba en establecimientos con menos de 10 personas ocupadas que es catalogado como sector "informal"; mientras que el 0.1% del número de establecimientos tenía más de 100 personas ocupadas y generaba el 44% del empleo industrial. Solamente el 8% de la población económicamente activa tenía acceso a un trabajo en empresas industriales con más de 10 trabajadores.<sup>15</sup>

## 6. Solidaridad familiar ante la inestabilidad

En el mercado laboral colombiano, además de la extensión de relaciones "informales", de trabajo, en las que se labora sin contrato o con contrato verbal, en calidad de ayudantes familiares o en negocios "independientes",

---

<sup>13</sup> Esto se observó especialmente en empresas grandes y antiguas, que están ubicadas en las afueras de la ciudad, donde existe un mercado de trabajo local. Por ejemplo, en Cementos Samper, Colcerámica, Eternit, Alcalis de Colombia

<sup>14</sup> Pliego de peticiones de la Empresa de Aseo de Bogotá, *El Tiempo*, agosto de 1986.

<sup>15</sup> Datos del Censo Económico Multisectorial Nacional, Dane 1990.

tiende a aumentar cada vez más el recurso al empleo temporal y a formas de subcontratación de una serie de tareas que con anterioridad realizaban asalariados permanentes. En los datos globales para la industria, en 1990 el 12% del empleo corresponde al empleo temporal. A nivel de empresas del sector las proporciones de empleo temporal y subempleo llegan frecuentemente a 30%.<sup>16</sup>

Es muy frecuente que los jóvenes en las primeras etapas de su vida laboral, en que no consiguen empleo estable, vivan junto con sus padres, aún si están casados. En los sectores sociales de bajos recursos, el sostenimiento se realiza mediante "salario familiar" al que aporta más de una persona. En empresas pequeñas, en el 59.4% de las familias de los trabajadores casados, más de dos personas aportaban al sostenimientos del hogar.<sup>17</sup>

Los trabajadores que tienen un contrato temporal no saben por cuánto tiempo van a poder tener un empleo y un ingreso regular. En algunas empresas sus contratos a término fijo eran renovados hasta 6 o más veces, en otras, sólo dos veces. En todo caso, independientemente de las disposiciones legales, los trabajadores de empresas pequeñas y medianas son despedidos en cualquier momento. Cuando esto ocurre, reciben el apoyo de su familia. Este apoyo se da a través de la ocupación común de la vivienda, ayuda para la alimentación y en la búsqueda de una ocupación que provea algún ingreso para la supervivencia. Este apoyo se manifiesta también en los períodos de desempleo.

Ante la ausencia de subsidios legales al desempleo, las posibilidades de subsistencia cuando no se tiene trabajo se trasladan al marco familiar. El 42% de los operarios encuestados manifestaron haber tenido a lo largo de sus trayectorias uno o más períodos de desempleo. En este tiempo, subsistieron gracias a la ayuda de sus familias y realizaron algunas actividades o algún "negocio" al lado de algún pariente o amigo.

La ausencia de servicios proveídos por el Estado a todos los ciudadanos para cubrir las necesidades básicas de educación, salud, vivienda y de un ingreso mínimo, hace que esta posibilidad dependa del hecho de contar con un empleo. La recurrencia a las relaciones familiares y de amistad como una forma de supervivencia o para conseguir un empleo, se convierten en un mecanismo elemental de defensa, especialmente para quienes subsisten en condiciones precarias.

El 75% de los obreros encuestados aspira a abandonar su condición de trabajadores en la industria en el futuro, e independizarse para montar un

---

<sup>16</sup> E, Valero y H. Angrita. "El papel de las empresas como unidades de demanda en el mercado laboral". Informe presentado al Ministerio de Trabajo. Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, septiembre 1990.

<sup>17</sup> Wigberto Castañeda, Borrador de Informe sobre situación de los trabajadores, p.37.

pequeño taller, manejar un taxi o una tienda. Las razones que aducen para ello, son su deseo de salir de la rutina, descansar del sometimiento a la disciplina industrial y tener algo propio.

Un 60% no quisiera que sus hijos realicen su mismo trabajo, sino que sean 'doctores'. De esta manera los trabajadores transfieren a sus hijos su aspiración de movilidad social, especialmente a través de la realización de estudios profesionales. Este deseo se vincula al hecho de que en la estructura de las empresas existe una barrera entre los puestos de trabajo para trabajadores y los puestos para empleados. Para acceder a estos últimos muchas veces es necesario tener un título profesional.

Sin embargo, las dificultades económicas y las pocas oportunidades en el mercado laboral, hacen que no se sepa qué tan realistas serán estas aspiraciones de los trabajadores. Por ello, como veíamos muchos trabajadores a pesar de sus aspiraciones en relación a que sus hijos sean profesionales buscan 'heredar' los puestos de trabajo a un hijo en las empresas grandes o tratan de que un hijo pueda entrar a capacitarse en una carrera técnica en el SENA patrocinados por las empresas donde trabajan.

Podemos concluir a partir de la presentación general de estos datos, que aparentemente el recurso a las redes sociales no es entre los obreros que trabajan en la industria en Colombia un recurso del pasado o un rasgo tradicional que tienda a disminuir, sino, por el contrario, que constituye un mecanismo de defensa que tenderá a fortalecerse, en la medida en que las oportunidades de estudio, de empleo, de obtención de un contrato de trabajo regular y permanente, se vuelvan más escasas. A ello contribuye el aumento de la competencia en el mercado laboral ante una oferta limitada de oportunidades de trabajo, un proceso de modernización técnica en la industria que no corre pareja con un aumento en el número de trabajadores requeridos y la extensión de formas laborales precarias a través de la subcontratación y el empleo temporal.

Esos factores, sumados a la falta de institucionalización del sistema educativo, del mercado laboral y en la vida política, seguirán debilitando la situación de los individuos, quienes difícilmente podrán sentirse como ciudadanos amparados por las instituciones propias de un Estado moderno, en las condiciones actuales de vida y de trabajo, a las que están sometidas la mayoría de personas que habitan hoy el territorio colombiano. Por lo anterior, las redes sociales creadas a través de las relaciones personales y familiares, seguramente seguirán siendo un recurso de defensa ante la situación de 'debilidad' individual e institucional de los colombianos.

---

El presente artículo fue elaborado como ponencia para la Tercera Conferencia sobre el Análisis de Redes Sociales, que tuvo lugar entre el 10 y 13 de junio, en Munich, Alemania.