

XI Congreso Argentino de Antropología Social

Rosario, 23 al 26 de Julio de 2014

GRUPO DE TRABAJO 25

Procesos de movilización y de demandas colectivas: estudios y modos de abordar lo político en la vida social

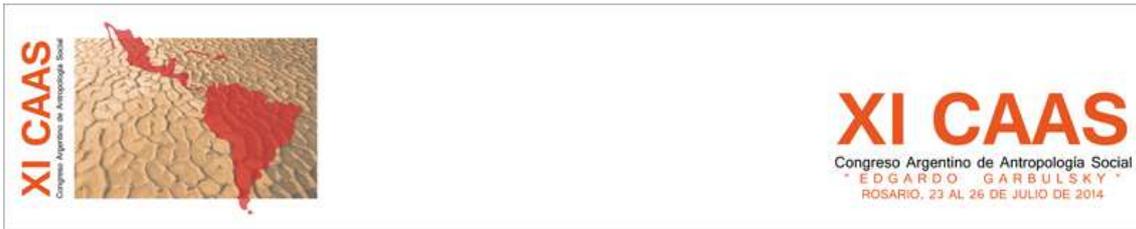
TÍTULO DE TRABAJO

La constitución de un actor político: propuesta de abordaje teórico

María Alejandra Martínez Fernández.

Centro de estudios sociales regionales (CESOR)

Centro de Estudios Antropológicos en Contextos Urbanos (CEACU)



La constitución de un actor político: propuesta de abordaje teórico.

Resumen:

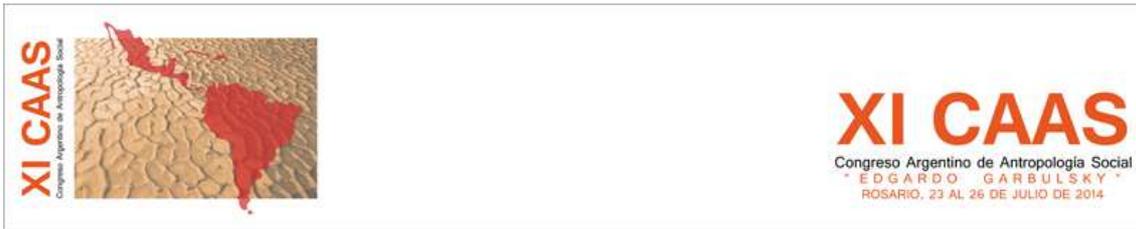
Este trabajo es una versión de un capítulo de la tesis doctoral en elaboración en el que se expone el marco teórico que utilizamos para analizar una organización de pequeños empresarios (APYME) como actor político. Explicitaremos los aportes teóricos con los que construimos la propuesta y mostraremos cómo entendemos el proceso de constitución del actor político: una organización que delimita quiénes son y en nombre de quiénes habla, que define sus demandas, a quién se dirigen y con quiénes actúan en conjunto y que intenta influir en las políticas públicas. Resulta necesario indagar, por un lado cómo se forma el actor colectivo y cuáles son los actores principales que conforman la trama de relaciones en la que la organización se inserta. Por otro, cómo se establece la línea política, que es la expresión de cómo se posiciona en la relación de fuerzas, a través de la cual se explicita la demanda, los medios y recursos que se movilizarán para lograrlo, determinando ciertas alianzas políticas. Por último, cómo se dota de legitimidad las demandas para lograr construir consenso en torno a ellas. Se trata de poner de manifiesto los aspectos que tomamos en cuenta para analizar la lógica de funcionamiento de la organización en el entendimiento de que en la articulación de lo ideológico, histórico y organizativo; junto a los condicionamientos políticos y estructurales en el que se desarrolla la acción, está la clave para explicar el posicionamiento asumido.

1) Acerca de las organizaciones empresarias y los intereses representados: debates en los que se inscribe el trabajo

2

Inscribimos nuestro trabajo en la línea de estudios que abordan la problemática de las organizaciones empresariales como actores políticos, intentando aportar a la construcción de conocimiento acerca de la importancia que éstas tienen en la vida política social del país. El trabajo abreva de los debates sobre las organizaciones empresariales y cómo ésta establece la relación con el sector en el nombre del cual dicen hablar. ¿Las organizaciones empresarias representan los intereses de un sector económico determinado en una relación transparente?

En un clásico trabajo de 1980, Offe y Wiesenthal plantean que los grupos no son meras sumatorias de individuos, sino clases sociales determinadas por intereses objetivos que se desprenden del lugar ocupado en la estructura de producción. El establecimiento de dichos intereses no resulta para ellos un aspecto problemático y se deriva de la lógica del funcionamiento del capitalismo. Según la interpretación de estos autores, las organizaciones del capital y del trabajo tienen diferencias sustanciales y funcionan con lógicas diferentes, mientras las organizaciones de los trabajadores deben definir sus

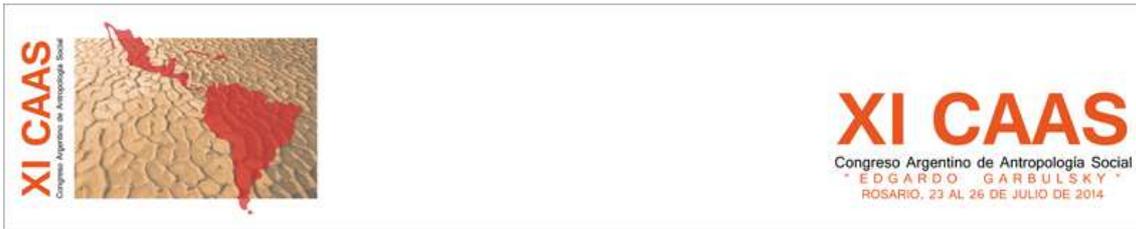


intereses en un proceso de negociación colectiva que los autores denominan *dialógico*, las asociaciones empresariales “se ven limitadas a la función de agregar y especificar aquellos intereses de los miembros que, desde el punto de vista de la organización, han de definirse como dados y fijos y cuya formación va más allá de la legítima gama de funciones de la organización” (1980:65). Según la interpretación de estos autores las organizaciones empresarias no tendrían una función relevante en la determinación de los intereses a representar porque funcionan con una lógica monológica¹ de acción colectiva, limitándose a transmitir intereses sin definirlos colectivamente, porque los intereses de los empresarios son más homogéneos que los de los trabajadores y están definidos previamente a la organización.

Los intereses están ‘ya definidos’ porque se derivan de la estructura económica y de la búsqueda de mayores ganancias, debido a lo cual consideran que la asociación de los empresarios es un asunto secundario dado que el principal nivel de organización es la propia empresa. ¿Cuál sería el interés del capitalista? Obtener más ganancias. ¿Cómo lo hace? Desde su propia unidad económica. En otras palabras, el capitalista defenderá sus intereses desde el lugar que ocupa en la estructura de producción, es en su empresa donde hará las acciones que considere necesarias para lograr su objetivo de obtener mayores ganancias (Martínez Fernández:2011). El control de la inversión (por ende de la capacidad de producción y distribución en la sociedad), sostiene Offe y Wiesenthal, es la principal herramienta que tienen los capitalistas para influir en el Estado, ya que decidiendo no invertir hacen efectiva su *capacidad de veto* sobre las políticas públicas.

No es que los autores nieguen el hecho de las asociaciones empresariales, sino que consideran que los capitalistas cuentan con otras formas de hacer efectivos sus intereses. En primer lugar desde su empresa, después desde contactos informales con otros empresarios y por último la asociación empresarial. Resultando ésta en una forma

¹ “El capitalista no tiene que consultar con otros capitalistas al objeto de lograr un entendimiento común y un acuerdo con ellos en relación con el objeto de sus intereses. En este sentido el interés es monolístico” afirman los autores (1980,84)

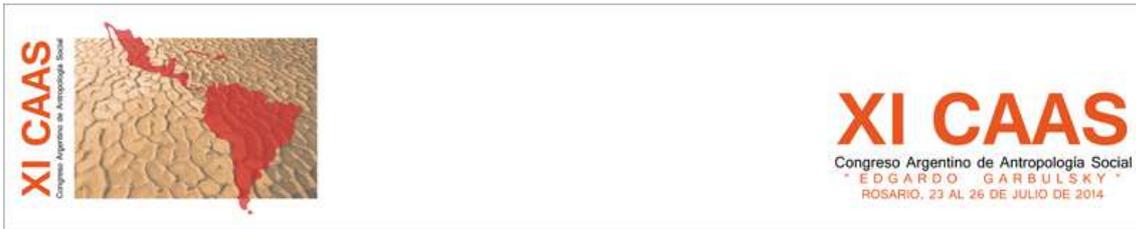


secundaria y menos eficaz de organización, en este sentido, el estudio empírico de las organizaciones no posee gran relevancia porque el comportamiento político estaría determinado de antemano por el interés que deviene de su posición estructural.

Partiendo de la posición estratégica que detentan en la sociedad al ser propietarios de los medios de producción, empleadores de mano de obra y poseer capacidad de veto vía desinversión se suele catalogar al empresariado como homogéneo (Beltrán, 2001), con lo cual su necesidad de organización se subestima. Sin embargo, la heterogeneidad en el espectro empresario es significativa, radica en los diferentes rubros en los que pueden estar insertos los empresarios, en el tipo de vínculos entablados con otros actores, con la disponibilidad de recursos, y por adscripciones políticas e ideológicas que no son secundarias para el análisis; incluso dentro de las mismas organizaciones “pueden encontrarse distintas líneas que impulsan opiniones y políticas opuestas y que ponen en cuestión la homogeneidad que suele adjudicársele” (Dossi y Lissin, 2011:427).

4

Las organizaciones empresarias es uno de los modos como se canaliza la acción política de los empresarios. Desde nuestro punto de vista resulta clave su estudio porque consideramos que una de las funciones de la organización es precisamente el establecimiento de los intereses que defenderá, porque las organizaciones no traducen el interés de un sector, sino que lo definen en una demanda. En este punto retomamos el trabajo de Schmitter y Streeck que considera a las organizaciones empresarias no como transmisoras de intereses sino que utiliza el concepto de *intermediación* de intereses. Estos autores consideran que las organizaciones empresarias pueden ser vistas como el resultado de la interacción entre dos lógicas que los autores denominan *lógica de los miembros* y *lógica de la influencia*. Con lógica de los miembros los autores hacen referencia a los intereses diversos que confluyen en una asociación dada, intereses que son canalizados a través de la organización para que emerja un interés común que será el que represente. Los intereses individuales de sus miembros pueden ser contradictorios entre sí o entrar en contradicción con el interés común que

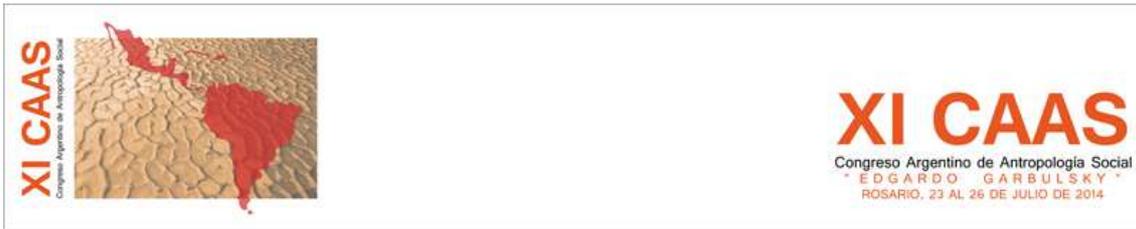


representa la organización, por ello una de las tareas de la organización es manejar la diversidad de intereses que confluyen en el seno de una organización (Schmitter y Streeck, 1999:56) o en otras palabras, redefinir intereses individuales en función de un “interés común”. Las organizaciones se conforman para definir ese interés común, diseñar estrategias para ganar autonomía respecto de otros actores sociales y para intentar influir tanto en las políticas públicas (o en términos más generales en el Estado) como en otros actores que también defienden intereses, el curso de acción adoptado a tal fin se corresponde con la lógica de la influencia.

Se pueden dar variedad de características organizativas en función de cómo se articulen estas lógicas, “la emergencia y la estructura de las organizaciones formales que asocian intereses de negocios varían sistemáticamente con dos grupos de determinantes. La clase y la estructura subyacente de los intereses de los miembros y las condiciones y los procesos de la influencia política” (1999:45), una dependerá más de las características de los miembros y la otra de las características de las agencias estatales y del sistema político.

5

Para analizar el accionar de las organizaciones empresarias retomamos el planteo de Carlos Acuña quien sostiene que “los factores económico-estructurales fijan efectivamente los límites dentro de los cuales la burguesía (así como los actores socio-políticos) toma sus decisiones de inversión y realiza sus intereses, el comportamiento específico –histórico- de este sector no puede ser explicado por medio del mero uso de variables estructural económicas” (1995,15). Para este autor de lo que se trata es de analizar precisamente las clases no definidas como lugares en las relaciones de producción, “en el análisis político las clases que interesan son las que mueven la historia, son por tanto, actores constituidos como tales, lo que implica que tienen capacidad de comportarse estratégicamente y que lo que hacen importa para el curso de los procesos históricos sociales. Es más si éstas son las clases que constituyen el objeto de nuestro análisis, éstas no están dadas únicamente por las relaciones de

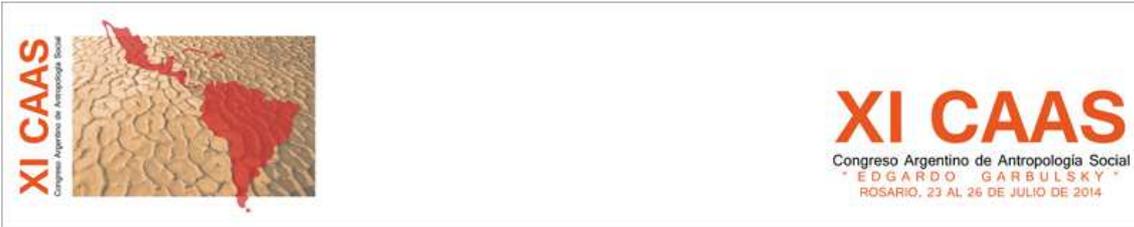


producción porque constituyen efectos de luchas y conflictos que no están determinados únicamente por las relaciones de producción” (1995,17).

Es por lo anterior que consideramos fundamental el análisis de los aspectos ideológicos que caracterizan a una organización. El modo de explicar al mundo que implica la ideología, junto a las adscripciones políticas y pertenencias partidarias que caracterizan a los miembros de una organización inciden e influyen en el diagnóstico que la organización elabora acerca de una determinada situación. Por ende si bien es imprescindible analizar la posición estructural en que se encuentra un determinado sector, no es suficiente para analizar el posicionamiento que la organización que pretende representarlo, asume como actor político.

Se entenderá ideología como “un conjunto de ideas por la que los hombres proponen, explican y justifican fines y significados de una acción social organizada y específicamente de una acción política, al margen de si tal acción se propone preservar, emendar, desplazar o construir un orden social dado” (Seliger en Eagleton: 2005). La ideología sostiene una determinada visión del mundo que opera de diferentes formas, según J. Thompson (1998), la ideología *oculta* vela encubre y trata de resolver determinadas contradicciones reales. *Legítima* cuando universaliza intereses particulares como los intereses del todo y cuando construye una narrativa del presente como parte de una tradición. *Unifica* cuando construye símbolos de unidad. *Fragmenta* cuando define un enemigo. Finalmente *reifica* cuando presenta una estado de cosas como eterno negando su carácter social.

El accionar de las organizaciones empresarias se desarrolla situadamente en un tiempo y espacios determinados que le imprimen un condicionamiento a la política desplegada. Partimos de considerar que en la articulación de las tradiciones históricas, ideológicas y organizativas de una determinada organización actuando en un determinado contexto, podemos encontrar la clave para explicar el posicionamiento que ésta asume en la relación de fuerzas. Los efectos del contexto no son mecánicos, algunas veces se destacan estas modificaciones como factores clave y otras son otros aspectos internos o incluso de otras organizaciones afines los que explican e influyen en el cambio de



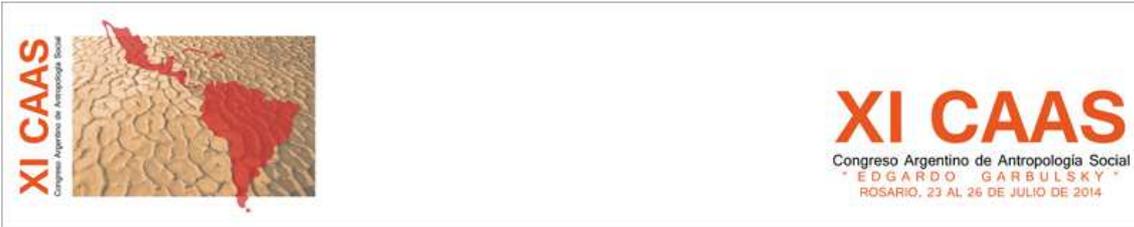
línea política o de posicionamiento de la organización. Ello no significa que se trate exclusivamente de estrategias de los actores o de intenciones, sino que existen determinantes estructurales y políticos que deben atenderse, pero como lo plantea Acuña (1995) las condiciones estructurales fijan el campo de posibilidades para las estrategias de los actores y no las estrategias o movimientos específicos. Por ello las cuestiones contextuales o las políticas económicas serán fundamentales para explicar el posicionamiento político asumido por la organización en cuestión, aunque a veces las modificaciones de la línea política de la organización pueden devenir de conflictos internos o de organizaciones allegadas que son centrales para definir la dinámica de la trama de relaciones en que se inserta la organización.

2) La constitución de la organización como actor político:

En el apartado anterior analizábamos la importancia de las organizaciones como actor político porque es por dónde se canaliza la acción colectiva empresaria y destacábamos que el posicionamiento que asumen no puede deducirse exclusivamente del lugar que ocupan sus miembros en la estructura productiva. En esta segunda parte de la ponencia haremos explícitas las preguntas que nos fueron guiando y retomaremos los aportes teóricos con los que trabajamos para intentar dar respuesta a estos interrogantes. Dividiremos el apartado en tres: en el primero haremos referencia a las características organizativas, en el segundo al establecimiento de la línea política y en el tercero a los medios utilizados para ejecutarla.

Cuando decimos “actor político” nos referimos a que se trata de organizaciones que intentan influir de alguna manera en las políticas públicas y en la correlación de fuerzas, más allá de que efectivamente lo logren, y que pretende erigirse como representante de un sector; para lo cual elabora una línea política determinada y lleva delante acciones colectivas para hacerla efectiva.

En esa constitución como actor político las organizaciones deben definir en nombre de quiénes hablan, las características de la organización, qué se demanda, a quién va dirigido el reclamo, a través de qué medios se pretende lograr y con quiénes se actúa



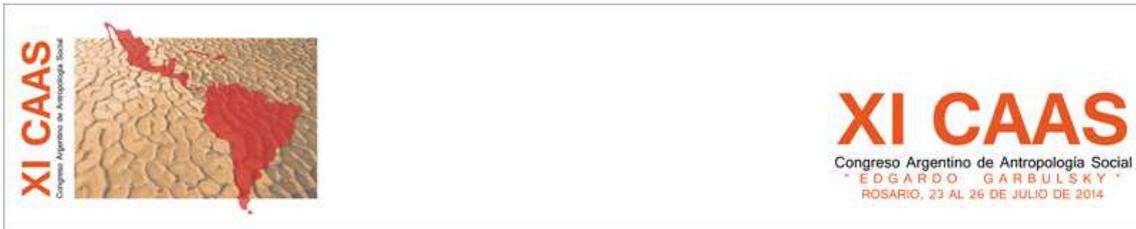
en conjunto. Desde nuestra perspectiva resulta imprescindible indagar cuáles son los actores más relevantes para la trama de relaciones que la organización despliega.

A la hora de analizar las cuestiones organizativas nos apoyamos principalmente en el trabajo de Panebianco (1990) y también recurrimos a las tres perspectivas complementarias que plantea Offe (1981) para el análisis de las organizaciones de intereses: *desde abajo*, *desde adentro*, y *desde arriba*. La perspectiva desde abajo involucra quiénes se suman a la organización, puede tomarse al actor individual y explorar sus intenciones, valoraciones y expectativas, así como sus oportunidades reales de influir en las políticas de aquélla y de utilizar sus recursos y logros. Desde adentro refiere a que el análisis puede partir de la propia organización, la generación de sus recursos, su crecimiento, burocratización interna y diferenciación y las relaciones con otras organizaciones. Por último, desde arriba se centra en el sistema social en general y el papel que éste les asigna a las organizaciones de intereses, los condicionantes legales o de otro tipo impone en la búsqueda de determinados objetivos, los vínculos que se establecen con otras organizaciones de intereses y elementos de la estructura social. Como plantea Acuña (1995) no se trata de elegir entre una de estas perspectivas, sino que las tres son necesarias para explicar la lógica de funcionamiento de la organización.

8

2.1) Cuestiones organizativas:

Las organizaciones adoptan múltiples formas con ciertas características que las diferencian de otras organizaciones. En este apartado nos detendremos en las principales variables que consideramos deben analizarse para dar cuenta de la lógica de funcionamiento de la organización. La categoría de organización aparece como central en el trabajo, alrededor de ella planteamos una serie de preguntas que refieren las características que asume la organización, cómo surge, los distintos modos de participación de sus miembros, los servicios que la organización ofrece, el control que puede ejercer sobre sus miembros, cómo se establece la representación de los



miembros, quiénes son sus dirigentes, cómo son elegidos, quiénes son y cómo son designados los funcionarios de la organización.

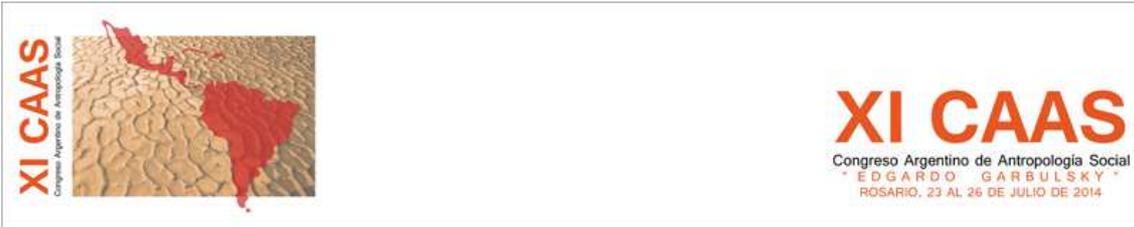
Una de las características de las organizaciones o en términos más generales, de los participantes en acciones colectivas, es a decir de Tilly (2000) que reclaman hablar en nombre de estructuras o colectivos más amplios, por ello nos preguntamos cómo se recorta al sector al que representan, en nombre de quiénes habla la organización, de qué sector provienen la mayoría de sus socios, si pertenecen a otras organizaciones, entre algunas cuestiones.

Para analizar los aspectos organizativos y mostrar las variables que consideramos deben ser analizadas nos basamos en el trabajo de Panebianco (1990), que si bien se orienta a un tipo de actor diferente porque analiza los partidos políticos, sus planteos nos resultaron útiles porque ilustra problemáticas que las organizaciones empresarias también deben resolver, y en especial la organización que trabajamos que la acercan más a movimiento político que a la tradicional corporación empresarial.

9 Los factores que según la interpretación de Panebianco inciden mayormente sobre la estructura organizativa de los partidos y que explican su fisonomía y funcionamiento son su historia organizativa y las relaciones que en cada momento establece en un entorno sujeto a continuos cambios.

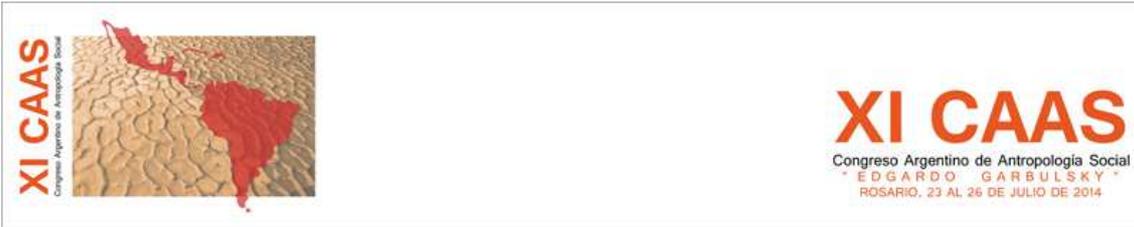
Para Panebianco el análisis histórico es fundamental para explicar el funcionamiento de las organizaciones “pocos aspectos de la fisonomía actual así como de las tensiones que se desarrollan ante nuestros ojos en muchas organizaciones resultarían comprensibles si no nos remontáramos a su fase de formación. La recuperación de la dimensión histórica se convierte así en parte integrante del análisis” (Panebianco,1990:17). El autor sostiene que para entender las características organizativas de un actor es necesario indagar en su modelo originario porque el momento fundacional de las organizaciones se constituye como un punto de referencia ineludible y explica varias características que la organización asumirá.

Como lo plantea Panebianco (1990) “la manera en que se reparten las cartas, así como los resultados de las diversas partidas que se juegan en la fase originaria de una



organización y en los momentos inmediatamente posteriores, continúan, en muchísimos casos, condicionando la vida de la organización a decenios de distancia. Ciertamente la organización sufrirá después modificaciones y adaptaciones incluso profundas, interactuando, durante todo su ciclo vital, con los continuos cambios que se producen en su entorno. Pero los resultados de las primeras partidas o dejando de lado la metáfora, las opciones políticas cruciales puestas en práctica por los padres fundadores, las modalidades de los primeros conflictos por el control de la organización y la manera en que ésta se consolida, dejarán una impronta indeleble”. Panebianco hace hincapié en 3 ejes que definen un modelo originario: el modo en que se inicia y se desarrolla la construcción de la organización (debiéndose analizar si se produce por penetración territorial o por difusión). La presencia o ausencia de una institución patrocinadora externa. Y si el partido es vehículo de afirmación de un líder carismático. A los fines de nuestro trabajo, el punto que más destacamos y que mayores herramientas nos ha aportado es la existencia de una organización patrocinadora externa. Si existe una institución patrocinadora externa la organización nace y es concebida como el brazo político de esa institución, por lo cual se modifica la fuente de legitimidad de los líderes (que deviene de la institución externa) y en muchos casos se establece una doble militancia por lo que la estructura burocrática también se ve afectada porque ¿a quién responden los funcionarios, a la institución patrocinadora externa o a los líderes de la organización naciente? Además es usualmente la institución patrocinadora externa la que actúa como principal fuente de financiamiento de la organización emergente, limitando sus posibilidades de desarrollo autónomo.

En el planteo de Panebianco las organizaciones deben atender y satisfacer una serie de prestaciones para poder sobrevivir, la posibilidad de que una de estas prestaciones quede insatisfecha constituye una zona de incertidumbre para la organización, aquellos que controlan las principales *zonas de incertidumbre* o de quienes dependen esas prestaciones disponen de un recurso utilizable en los juegos de poder internos.



Son 6 las principales zonas de incertidumbre en torno de las cuales se desarrollan las actividades vitales de la organización: la competencia, la gestión de las relaciones con el entorno, las comunicaciones internas, las reglas formales, la financiación de la organización y el reclutamiento.

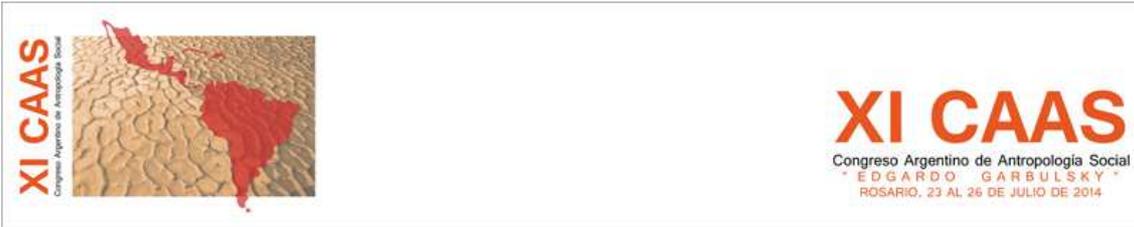
La *competencia* refiere al control del saber especializado en cuanto al manejo de las relaciones político-organizativas, consiste en el reconocimiento por parte de los demás actores organizativos de que algunos poseen las cualidades idóneas para desempeñar ciertos roles (más aún surge la idea de que determinado actor es indispensable en el papel que desempeña).

Las *relaciones con el entorno* constituyen probablemente la mayor fuente de incertidumbre para las organizaciones, que siempre tienen delante un mundo exterior sobre el que ejercen un control limitado y del que pueden surgir retos devastadores, por ello quien controla las relaciones con el entorno controla una de las principales zonas de incertidumbre. Estipular, redefinir, o alimentar alianzas con otras organizaciones o bien establecer los temas sobre los que se entablará el conflicto con ellas son parte de la tarea.

El control de la *comunicación interna* y de los canales por donde circula la información, le otorga la posibilidad a quien lo ejerza para distribuir, retrasar o suprimir la información, controlando de este modo un área fundamental de incertidumbre.

En cuanto a la *financiación*: quien controla los canales a través de los cuales afluye el dinero que sirve para financiar a la organización, controla otro de los recursos fundamentales. Es necesario analizar cómo afluye el dinero, ¿una única fuente de financiación externa? ¿O varias aportaciones de pequeña cuantía? Si hubiera una fuente externa, es ésta la que controla directamente esa zona de incertidumbre y ejerce por ello un poder sobre la organización. En el segundo nadie se halla en esa posición y el control pasa a manos de los que internamente en la organización son los encargados de recoger los fondos. Usualmente se dan ambas cosas al mismo tiempo.

El *reclutamiento* es decidir quién puede entrar o no a formar parte de la organización y quién puede acceder a los puestos directivos.

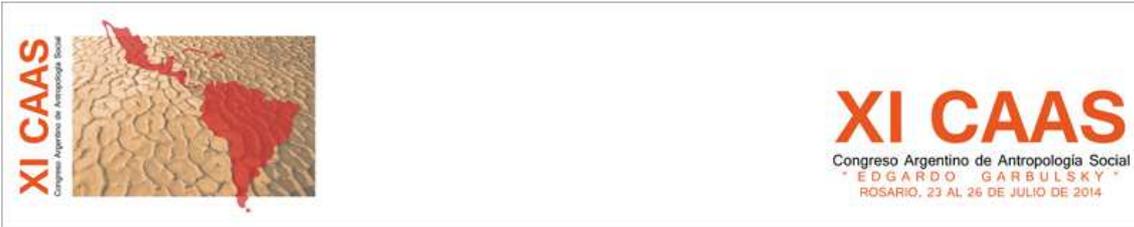


Por último, poder fijar las *reglas formales* significa fijar el campo de juego. Pocas reglas tienen un significado unívoco, quien tiene la facultad de interpretar las reglas tiene una situación de ventaja. Una forma de indagar en las reglas formales es analizar los estatutos de la organización, teniendo en cuenta como plantea Panebianco que no describen la organización del partido ni la efectiva distribución del poder en el seno del mismo, más bien son “una pálida huella, enormemente lábil e imprecisa, poco más que un punto de partida en el análisis organizativo de un partido”. (1990,87). Los estatutos deben verse como una cristalización de las relaciones de fuerza al interior de la organización que describen los mecanismos electivos, los órganos de gobierno, los tipos de sanciones, derechos y obligaciones de los miembros, entre otras.

Lo característico de las reglas es que a un tiempo son instrumentos de control, un recurso en manos de los líderes, pero también constituyen una garantía para los otros actores organizativos que pueden recurrir a ellas en caso de discrecionalidad.

Otro aspecto que debemos tener en cuenta para analizar las características organizativas es cómo es la estructura burocrática de las organizaciones. Los liderazgos electivos constituyen un importante aspecto que debe analizarse, pero las organizaciones cuentan con *dos estructuras de liderazgos*, una electiva y otra de administradores, gerentes managers o burocrática (Schmitter y Streeck, 1981). Estas dos estructuras, las electivas y los funcionarios, devienen entre otras cuestiones de las dos “lógicas de los miembros” y de la “influencia” Schmitter y Streeck que se expresan en esta doble estructura. Según los autores es un tema recurrente en los estudios sobre las organizaciones, la tensión que se puede dar entre el staff administrativo y los líderes elegidos en la organización; el cuerpo de staff, gerentes o managers están presumiblemente bajo la autoridad de los líderes electos, pero frecuentemente pueden tener un rol predominante en la elaboración de las políticas (1981:22). Es importante indagar cómo se nombran a esos funcionarios y a quiénes rinden cuentas.

Panebianco sostiene que el control de esos recursos organizativos es tendencialmente acumulativo: quien controla una zona de incertidumbre tiene bastantes posibilidades de



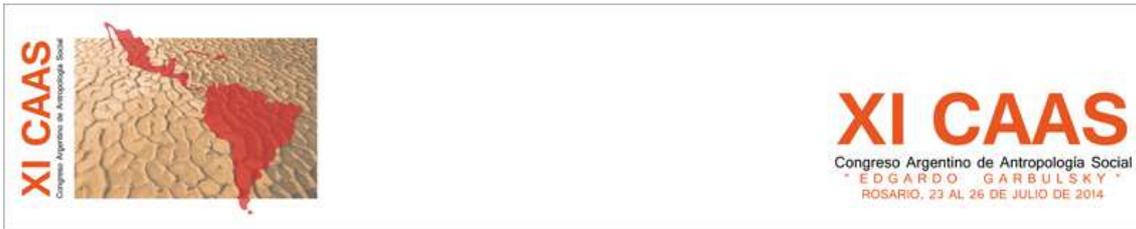
adquirir el control sobre las demás. De aquí la tendencia a la concentración de los recursos del poder en un grupo reducido que el autor denomina *coalición dominante*.

Analizar la conformación de la coalición dominante es parte fundamental del estudio del actor político porque está integrada por aquellos actores que controlan las zonas de incertidumbre más vitales, cuyo control hace de la coalición dominante el principal centro de distribución de los incentivos organizativos.

La coalición dominante será analizada desde el punto de vista de su configuración constituida por: su cohesión interna (control disperso o concentrado), la estabilidad y el mapa de poder a que da lugar (las relaciones entre las distintas áreas organizativas del partido y las relaciones con otras organizaciones). Se tendrán en cuenta quiénes integran esta coalición dominante, distinguiéndola de su composición, es decir las personas en concreto, que a veces pueden cambiar y no modificarse la coalición dominante. Por ello nos preguntamos ¿quiénes son los líderes de la organización? ¿cómo se eligen? ¿De dónde provienen? ¿Pertenece a otras organizaciones? ¿Son empresarios, de qué sector? ¿Qué tipo de relación establecen con los asociados?

Los líderes son aquellos que al controlar algunas zonas vitales de la organización pueden imponer con mayor fuerza sus objetivos y tener mayor peso específico a la hora de la definición de la línea política de la organización. Desempeñan un papel crucial porque elaboran las metas ideológicas, seleccionan la base social de la organización (universo de representación) y sobre esas metas ideológicas y sobre esa base social plasman la organización en trance de construcción. En la fase de gestación los líderes eligen los valores-clave y crean una estructura social que los incorpore, ello explica el papel crucial que desempeña la ideología organizativa en la plasmación de la organización que se está construyendo (Panebianco, 1990:115).

Panebianco considera que en la disputa de poder interna está la clave para comprender tanto el funcionamiento como el cambio que experimentan las organizaciones, ya que todas las organizaciones más allá de sus diferencias en cuanto a fines y actividades, sirven también para garantizar, perpetuar o acrecentar el poder de aquellos que las controlan, de las elites más o menos restringidas que las dirigen (1990:18). Analiza la



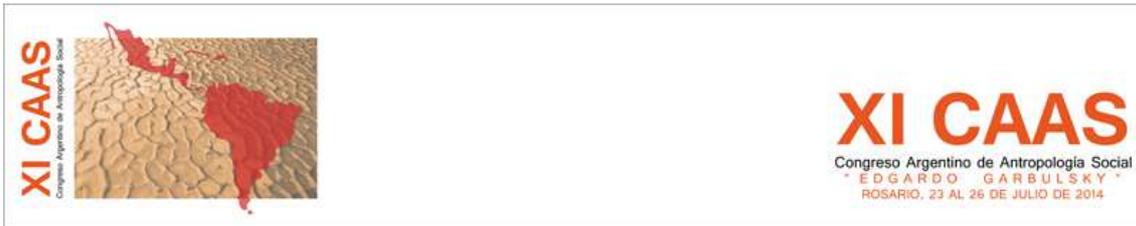
dinámica de poder interna y el funcionamiento de las actividades organizativas en términos de alianzas y conflictos por el poder entre diversos actores que integran la organización o que están directamente involucrados en la trama de relaciones sobre la que la organización emerge y se consolida.

2.2) Línea política e importancia de las demandas como vía de análisis:

Las organizaciones se posicionan de diferente manera en la relación de fuerzas, en la definición de ese posicionamiento intervienen varias cuestiones: los condicionantes estructurales de la sociedad en la que se inserta la organización, el contexto político en el que actúa, las características del sector al que representa y las peculiaridades internas de la propia organización o de organizaciones afines. El posicionamiento no hace referencia exclusivamente al Estado, aunque hacia él estén dirigidas la mayoría de las demandas, incluye también a otras organizaciones sindicales o empresarias, empresas o grupos empresarios.

14 En este aspecto nos detenemos en estudiar cuál es y cómo se establece la línea política de la organización. Entendemos que la *“línea política”* de una organización es la expresión de cómo se posiciona en la correlación de fuerzas, es la traducción de los fines organizativos. Los fines oficiales requieren una especificación de los medios que se piensan utilizar para luchar por ellos, Panebianco la define como “el medio o el conjunto de medios cuya concreción es indispensable para dar credibilidad a la causa y nutrir su función de centro simbólico de identificación” (Panebianco, 1990)

La línea política establece la demanda, explicita los medios a utilizar, los recursos que se movilizarán para lograrlo y determina ciertas alianzas políticas. Todo lo cual requiere de un diagnóstico de la situación y allí se ve cómo intervienen las cuestiones ideológicas siempre presentes y los condicionamientos políticos y estructurales en el que se desarrolla la acción, la propia base histórica de posibilidad.

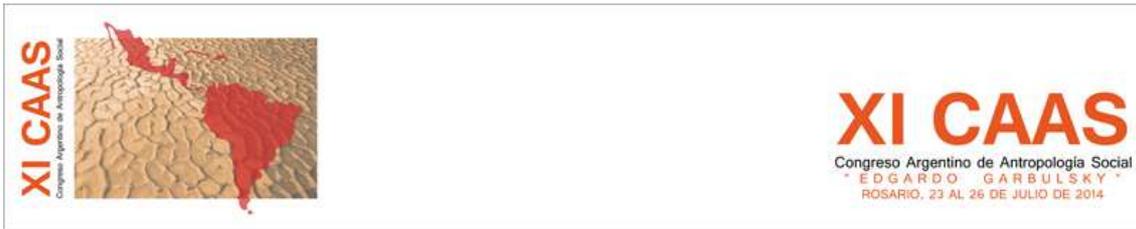


Existe una conexión estrecha entre la línea política y la legitimidad del liderazgo. La línea política después de definida debe ser aplicada. Ahí intervienen los funcionarios de las organizaciones.

Nos interesa indagar en este punto ¿Qué se demanda? ¿A quién va dirigida la demanda? ¿A través de qué medios se ejecutará? ¿Qué recursos se movilizarán para lograr los objetivos fijados? ¿Con quiénes actúa en conjunto, es decir cuáles son las alianzas que la línea política establece? Una determinada línea política habilita ciertas alianzas con otras organizaciones, mientras que clausura otras. Será objeto de la investigación indagar cómo y con quiénes la organización establece relaciones privilegiadas y cómo se establecen las fronteras de la organización entre aliados y enemigos. Nos interesa analizar *a quién* se dirige la demanda, ésta no tiene ni un contenido ni una dirección prefijada a priori, eso es producto de la investigación en cada caso. La demanda interpela al orden social a partir de caracterizar una situación social como injusta indeseable y posible de ser transformada. Las demandas se basan en un diagnóstico que tiene ineludiblemente que ver con las condiciones estructurales, pero lo que se evalúa es cómo quedan posicionados la organización y su base de representados frente a una determinada política o un estado de situación.

15

La categoría de *demanda* tiene un lugar central a lo largo del trabajo, operativamente definimos a las demandas como intereses actuando políticamente. Se trata de una priorización que la organización establece entre los intereses de sus miembros, es decir los intereses de sus miembros son mediados y reelaborados por la organización. Nos corremos de la discusión de establecer el verdadero interés de los pequeños empresarios, para enfocarnos en cómo la ideología y las adscripciones/ tradiciones políticas interpretan ese interés y lo traducen en demandas y cómo esas demandas juegan en el escenario político. Consideramos que las demandas cristalizan las tradiciones que nutren esa organización y explican su posicionamiento, el punto central a analizar en este aspecto es *qué* se demanda, proceso en el cual se puede apreciar, además de los concionantes estructurales en los que se desenvuelve la organización, la

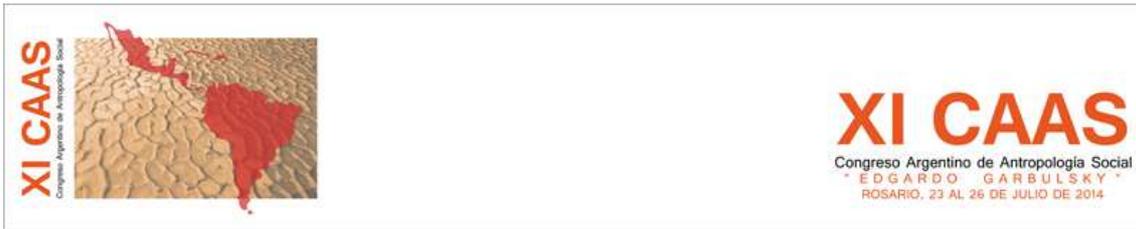


influencia de las tradiciones históricas, las concepciones ideológicas y las adscripciones políticas que caracterizan a las organizaciones. De este modo el análisis de las demandas se constituye en una prolífera vía de análisis para adentrarnos en las peculiaridades de la organización.

Retamozzo (2009) plantea retomando a Laclau que las demandas sociales pueden ser claves en el estudio de la conformación de los movimientos sociales como actores políticos que disputan el orden social. Los procesos asociados a las demandas son factibles de ser construidos como anclajes de la investigación, es decir, “como espacio mínimo de análisis y de investigación, e insuficientemente desarrollado por las teorías que guían el estudio de los movimientos sociales” (2009:111). Las preguntas que pueden ser útiles para el estudio de los movimientos es *quién, por qué y cómo* se produce la demanda que origina el antagonismo capaz de interpelar al régimen, “el antagonismo es la encarnación de un espectro que regresa para abrir lo político donde la política se muestra impotente, la demanda es su síntoma” (2009:114).

16 Los movimientos sociales elaboran demandas que presentan en el espacio público mediante acciones colectivas que sostienen en el tiempo y que implican procesos identitarios. “La identificación de una situación como injusta, la elaboración del pedido-reclamo, la interpelación de las alteridades y la lucha por el reconocimiento son aspectos que indudablemente ligan a las demandas con los movimientos” (Retamozzo,2009:116). Por ello decimos que el diagnóstico es parte fundamental del establecimiento de las demandas y que éstas, tal como lo sostiene Retamozzo, constituyen una vía de entrada a la subjetividad colectiva.

Importante será para nosotros el *por qué* se formula determinada demanda, y cuáles son sentidos colectivos convocados para apuntalar la justeza del reclamo. Estos sentidos colectivos que operan legitimando la acción son analizados por Edward Thompson (1979) quien plantea que en toda acción se puede detectar alguna *noción legitimizante*, con esta categoría el autor refiere a los derechos o las costumbres tradicionales que los participantes en alguna acción creen o dicen estar defendiendo,

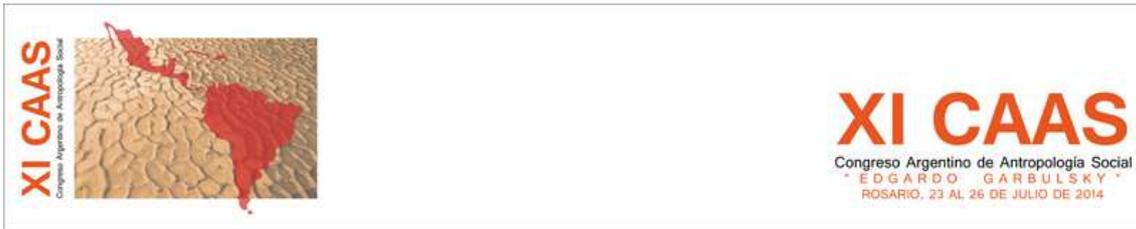


preceptos que son en general apoyados por el amplio consenso de la comunidad. Consenso que además define qué prácticas son legítimas, que supone nociones del bien común, que se basa en ideas tradicionales de las normas y obligaciones sociales. El autor, en su clásico trabajo de 1979, no da por hecho qué haría un sector de la población ante una determinada situación, sino que se preguntaba qué hace la gente cuando tiene hambre y cómo es modificada su conducta por la costumbre, la cultura o la razón. Contradecía de este modo a quienes sostenían como verdad autoevidente que “la gente protesta cuando tiene hambre” y se ocupa de analizar cómo son legitimadas las acciones que se planteen. De este modo la inversión de la pregunta lleva a problematizar aspectos que antes estaban vedados al análisis porque se daba por hecho que ante la necesidad o privación, sobrevénía una acción de protesta.

2.3) Sobre los medios para lograrlo o de la acción colectiva:

Este aspecto del análisis se nutre de los estudios sobre acción colectiva que fuera objeto de interés para las ciencias sociales desde los 60 especialmente en Estados Unidos y Europa en un contexto de fuerte movilización social donde se destacan la lucha por los derechos civiles, contra la guerra de Vietnam, y el movimiento estudiantil de 1968. Manzano (2007) destaca que estos trabajos tenían como principal objetivo revertir los enfoques que explicaban los comportamientos sociales colectivos como productos de la anomia, de mecanismos de sugestión y manipulación colectivas y por la irracionalidad de las masas. Mientras en EEUU se desarrolló con centralidad el concepto de *acción colectiva*, en Europa fue central el de *movimientos sociales*, lo que podría adjudicarse a las diferentes tradiciones que hegemonizaban a ambos lados del océano, estructuralista en Europa e individualista en EEUU.

Lo que nos interesa analizar en este punto son los medios que se plantea la organización para llevar adelante las demandas, para lo cual indagamos en las acciones colectivas que la organización despliega. Uno de los aportes que retomamos es el de Charles Tilly (2000) quien define a la acción colectiva “como gente que se

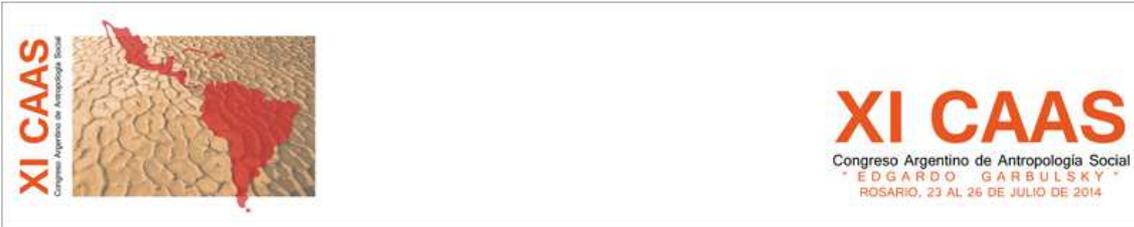


reúne para actuar en favor de sus quejas, esperanzas e intereses compartidos” o en otro sitio “la acción colectiva requiere recursos combinados con intereses compartidos” (Tilly,2000:9).

La acción colectiva no es entendida por Tilly en sentido acotado como protesta, o disturbio, él considera que ésta es una de las formas de acción colectiva que llama *contenciosa*, caracterizada por no estar construida en base a rutinas diarias y por tener implicancias para los intereses de personas distintas al grupo que actúa así como para los propios intereses compartidos de los actores, “cuando estas implicancias son negativas podemos hablar de conflicto, cuando son positivas podemos hablar de cooperación” (Tilly,2000:10). La acción es contenciosa cuando “la gente no sólo se reúne para actuar en favor de sus intereses, sino que además lo hace de forma que afecta de una manera directa, visible y significativa a la realización por otros individuos de sus propios intereses”. Diferencia otro tipo de acción, la acción *rutinaria*, que también son acciones colectivas porque hacen a la continuidad del grupo de que se trate.

18 Para Tilly la mayoría de las acciones colectivas producen bienes de los cuales se benefician todos los miembros de un grupo hayan participado o no en la acción. Sobre este aspecto llamó la atención Olson (1965) exponiendo que una de las características de las organizaciones y de las acciones colectivas es la de perseguir bienes públicos, trayendo como consecuencia a los “polizones” que evitan el esfuerzo que implica la acción colectiva y aprovechan de todos modos los beneficios conseguidos por quienes efectivamente participaron en la acción.

Cada vez que la acción colectiva se produce se deben atender cuatro aspectos “primero, siempre ocurre como parte de la interacción entre personas y grupo antes que como una performance individual. Segundo, opera dentro de los límites impuestos por las instituciones y prácticas existentes y los entendimientos compartidos. Tercero, los participantes aprenden, innovan, construyen historias en el propio curso de la acción colectiva. Cuarto, precisamente porque las interacciones históricamente situadas crean acuerdos, memorias, historias, antecedentes, prácticas y relaciones sociales, cada forma de acción colectiva posee una historia que dirige y transforma usos subsecuentes

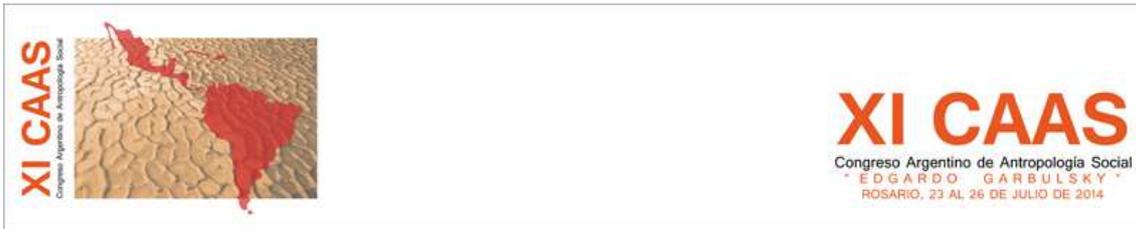


de esa forma” (Tilly,2000:13-14). Con esto último en mira el autor acuña el concepto de *repertorios de la acción colectiva*, éste refiere a que se pueden elegir entre varias posibles formas de encarar la acción, pero el número de opciones no es limitado, éste repertorio fue adquirido en largo proceso de aprendizaje y es susceptible de ligeras variaciones, aunque mantiene un alto grado de permanencia, “la acción colectiva cae dentro de *repertorios* definidos y limitados que son particulares a diversos actores, objetos de acción, tiempos, lugares y circunstancias estratégicas” (2000:14).

Los repertorios de acción colectiva consisten en la totalidad de los medios de que dispone un grupo para plantear exigencias de distinto tipo a diferentes individuos o grupos (Tilly,1986). El término teatral repertorio “capta la combinación de elaboración de libretos históricos e improvisación que caracteriza generalmente la acción colectiva” (2000:14).

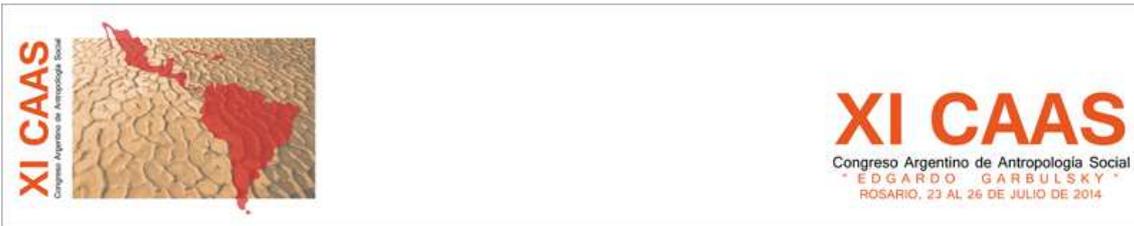
El número de acciones es limitado ya que cualquier actor emplea una performance mucho menor que la que podría utilizar en un principio. Cuando estas performances son excesivamente repetitivas tienden a perder efectividad porque hacen a la acción predecible y reducen el impacto estratégico. Los repertorios se van modificando, los cambios de régimen y de gobierno, es decir parte del medio institucional, influyen sobre los repertorios, que también se ven modificados por el aprendizaje, innovación y negociación en el curso de la propia acción colectiva; o por interacciones entre ambos aspectos. Teniendo en cuenta lo que plantea Thompson (1979) las acciones se enmarcan dentro de una hegemonía establecida que define los límites de lo posible e inhibe el desarrollo de horizontes y expectativas alternativos.

Con todo lo antedicho consideramos importante analizar qué tipo de acciones colectivas la organización se planteó frente a determinadas coyunturas, dónde y con quiénes se realizaron y cómo se ensayaron nuevas formas de movilización. Con qué recursos se cuenta para llevarlas a cabo. Las fuentes principales para indagar en este aspecto serán las publicaciones, volantes y documentos de la propia organización, así como de organizaciones allegadas. También los periódicos y diarios locales y/o de Buenos Aires pueden constituirse como fuente para la investigación.



Bibliografía:

- Acuña Carlos (1995). La burguesía como actor político. Tesis de doctorado. Chicago: Universidad de Chicago.
- Camarero Hernán (2009). Las concepciones de clase en Edward Thomson. En: Espacios. Disponible en http://www.filo.uba.ar/contenidos/secretarias/seube/revistaespacios/PDF/40/40.2_1.pdf
- Eagleton Terry (2005). *Ideología, una introducción*. Barcelona: Padiós.
- Lissin Lautaro y Dossi Marina y LISSIN (2011). “La acción empresarial organizada: propuesta de abordaje para el estudio del empresariado”. En: Revista Mexicana de Sociología 73, N°3: 415-443. México
- Manzano Virginia (2007). *De la Matanza obrera a Capital Nacional del Piquete: Etnografía de procesos políticos y cotidianos en contextos de transformación social*. Tesis de doctorado. Buenos Aires: UBA
- Martínez Fernández, María Alejandra (2011). “Analizando el surgimiento de un nuevo actor político: la Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios”. En: Revista de la Escuela de Antropología, XVII: 157-171.
- Offe Claus (1992). “La atribución de un carácter público a los grupos de intereses”. En: La gestión Política. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad de España.
- Offe Claus y Wiesenthal Helmut (1980). “Dos lógicas de la acción colectiva”. En: Political Power and Social Theory. Greenwich: Maurice Zeitlin.
- Olson Mancur (1968) [1965]. *La lógica de la acción colectiva. Bienes públicos y la Teoría de grupos*. Nueva York: Universidad de Maryland.
- Panebianco Angelo (1990) [1982]. *Modelos de partido*. Madrid: Alianza Universidad.



- Retamozzo Martín (2009). “Las Demandas Sociales y el Estudio de los Movimientos Sociales”. En: Cinta Moebio 35:110-127. Disponible en www.moebio.uchile.cl/35/retamozzo.html
- Schmitter Phillipe y Streeck Wolfgang (1981). The organization of business interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies. En: MPIfG Discussion Paper 99. Berlín.
- Tarrow Sidney (1997) [1994]. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Editorial.
- Thompson Edward P (1979). *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Editorial Crítica, Barcelona
- Thompson John B. (1998). *Ideología y cultura moderna*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Tilly Charles (2000). “Acción Colectiva”. En: Apuntes de investigación del CECYP, 6:9-32.