

Este libro de *Charles Tilly*, uno de los sociólogos más destacados de Estados Unidos, seguramente se convertirá en una referencia obligada sobre el tema de la desigualdad social. Reconociendo que todas las relaciones sociales acarrearán desigualdades pasajeras y fluctuantes, el autor se concentra sobre aquellas desigualdades que persisten, muchas veces a lo largo de toda la vida y de historias organizacionales. ¿Cómo surgen estas desigualdades persistentes y sistemáticas en las chances de vida y cómo llegan a distinguir a miembros de diversas categorías socialmente definidas? *Tilly* explora la naturaleza, las formas y el funcionamiento de categorías de pares desiguales como hombre/mujer, blanco/negro, ciudadano/no ciudadano y argumenta que las causas básicas de estas y otras desigualdades similares se parecen unas a otras. En contraste con las explicaciones caso por caso que prevalecen en los análisis contemporáneos de la desigualdad, su análisis es sobre procesos.

Las distinciones categoriales surgen porque le permiten a la gente que controla el acceso a los recursos productivos resolver problemas organizacionales urgentes e importantes. No importa qué tipo de "organización" sea —pequeña como un hogar o grande como un gobierno—, la relación de desigualdad que resulta persiste porque las partes de ambos lados de la división categorial pasan a depender de esa solución a pesar de sus problemas concomitantes. *Tilly* atribuye la creación de categorías de pares desiguales a dos mecanismos cruciales, que llama explotación y acaparamiento de oportunidades. Estas relaciones se mantienen a través de otros dos mecanismos: la emulación y la adaptación.

Con una gran variedad de casos para ilustrar su argumento, *Tilly* nos da una guía para orientarnos en los estudios relacionales de las desigualdades persistentes. Al mostrar que principios de diferenciación aparentemente contradictorios se forman a través de procesos sociales similares y son en alto grado organizacionalmente intercambiables, sugiere qué caminos posibles tomará la desigualdad en el futuro.

Charles Tilly es profesor de la Universidad de Columbia y ex director del Centro de Estudios para el Cambio Social de la New School for Social Research. Entre sus libros se encuentran *Las revoluciones europeas* (1993) y *Roads from past to future* (1997).

Foto de tapa: archivo diario *Clarín*
(derechos adquiridos)

ISBN 987-500-049-3



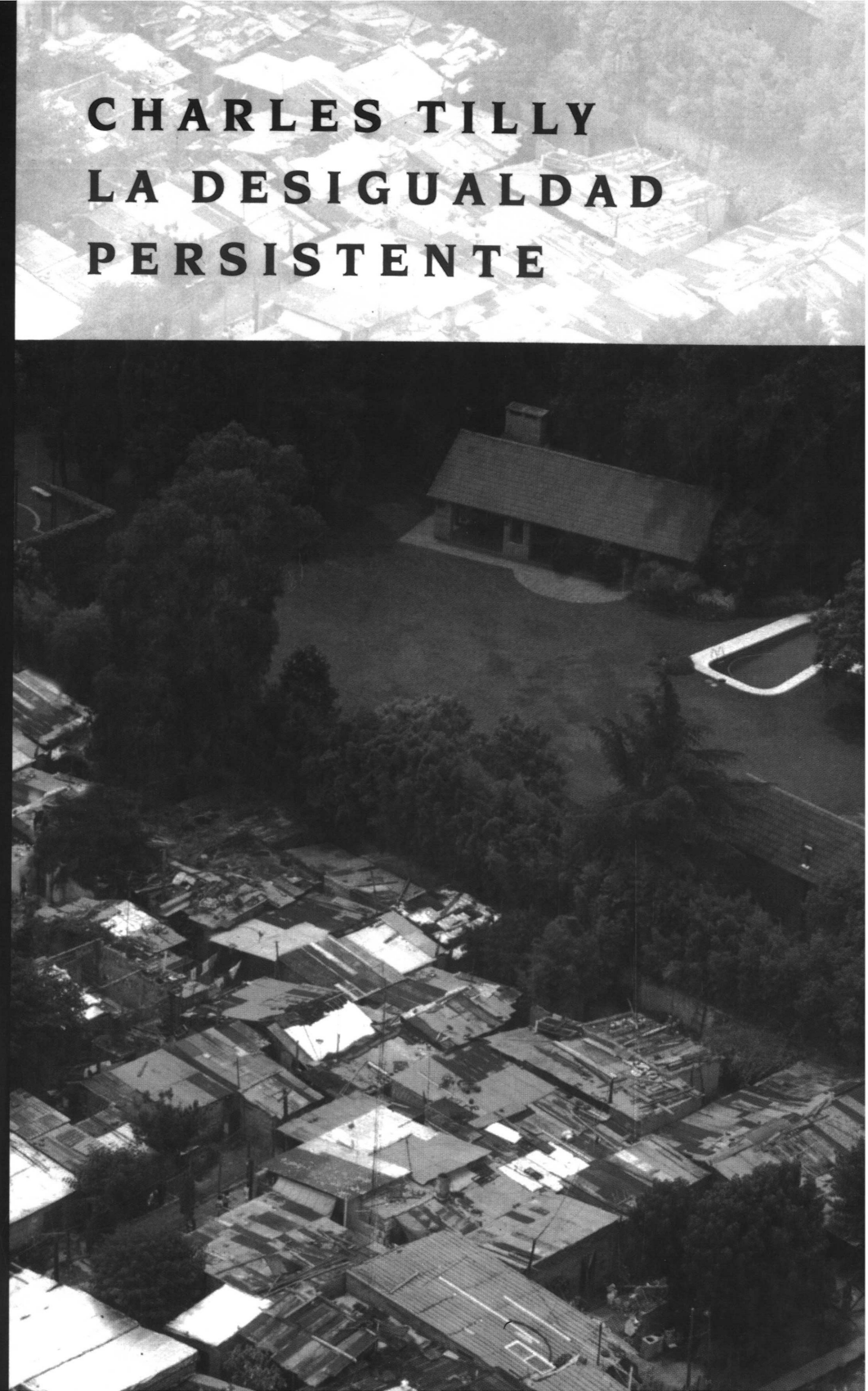
MANANTIAL

MANANTIAL

MANANTIAL

CHARLES TILLY LA DESIGUALDAD PERSISTENTE

CHARLES TILLY LA DESIGUALDAD PERSISTENTE



La desigualdad persistente

CHARLES TILLY

Profesor de sociología en la Universidad de California
y profesor de sociología en la Universidad de California

Traducción de María Elena
Rodríguez de la Cueva

Diseño de tapa: Estudio R
Tapa: Estudio R

La desigualdad persistente

Hecho el depósito que marca la ley 11.723
Impreso en la Argentina

© 2000 de la traducción y de la edición
por Editorial Trilce, S.A., Buenos Aires, Argentina.
Año de 1997 y 2000 de la edición
por Editorial Trilce, S.A., Buenos Aires, Argentina.
Teléfono: (54-11) 4381-4033 / 4383-7330
e-mail: info@trilce.com.ar
www.trilce.com.ar

ISBN: 987-200-040-3

Impreso en abril de 2000 en Talleres Gráficos
Laforest SRL, Ruca 408, Valentin Alsina, Argentina

MANANTIAL

Buenos Aires



Título original: *Durable Inequality*
The University of California Press, 1998
© 1998 by The Regents of the University of California
Published by arrangement with the University of California Press

Traducción: Horacio Pons
Revisión técnica: Claudio Benzecry

Diseño de tapa: Estudio R
Foto: © Diario Clarín

A la memoria de Laurence John Tilly, 1930-1995,
acérrimo individualista y colectivista contagioso

Hecho el depósito que marca la ley 11.723
Impreso en la Argentina

© 2000, de la traducción y de la edición
en castellano, Ediciones Manantial SRL
Avda. de Mayo 1365, 6° piso,
(1085) Buenos Aires, Argentina
Telefax: (54 11) 4383-6059 / 4383-7350
e-mail: info@emanantial.com.ar
www.emanantial.com.ar

ISBN: 987-500-049-3

Impreso en abril de 2000 en Talleres Gráficos
Leograf SRL, Rucci 408, Valentín Alsina, Argentina

Derechos reservados
Prohibida su reproducción total o parcial

Índice

Agradecimientos	11
1. De esencias y de vínculos	15
2. De las transacciones a las estructuras	55
3. Cómo funcionan las categorías	87
4. Modos de explotación	129
5. Cómo acaparar oportunidades	159
6. Emulación, adaptación y desigualdad	181
7. La política de la desigualdad	203
8. Desigualdades futuras	239
Bibliografía	257
Índice analítico	293

Agradecimientos

Las páginas que siguen ofrecen versiones intensamente corregidas y ampliamente aumentadas de las Conferencias Irene Flecknoe Ross dictadas en la Universidad de California en Los Angeles en octubre y noviembre de 1995. Agradezco a William Roy por organizar mi participación en ellas, a Robert Emerson por presidirlas y al público de la UCLA por sus penetrantes preguntas. Adam Ashforth, Karen Barkley, Matt Bothner, Herbert Gans, David Goodman, Alex Julca, Yagil Levy, Anthony Marx, Cathy Schneider, Arthur Stinchcombe, Alexei Waters, Viviana Zelizer, miembros del coloquio de historia y sociología de Columbia (otoño de 1996), y tres críticos anónimos de la University of California Press leyeron con atención versiones previas de todo el manuscrito. Los integrantes de un taller especial convocado por Harrison White en el Centro de Ciencias Sociales de Columbia (otoño de 1996, con la participación, en particular, de Duncan Foley, David Gibson, Ann Mische, Richard Nelson, Shepley Orr y el propio e irrefrenable White) destrozaron cuatro capítulos del manuscrito y luego contribuyeron a pegarlos nuevamente. Aunque ninguno de estos exigentes críticos obtuvo lo que quería y a pesar del hecho de que algunos de ellos sientan que ignoré magníficos consejos a mi propio riesgo, suscitaban modificaciones generalizadas en el libro e incluso me forzaron a cambiar mi forma de pensar algunos de sus problemas.

Agradezco también a Art Stinchcombe por su permiso para citar un trabajo publicado a medias que nunca se molestó en reeditar y por su recordatorio de que inadvertidamente yo podría haber sacado algunas ideas de un irregular y arbóreo manuscrito inédito suyo que revisé a su pedido hace algunas décadas, de una de cuyas ramas finalmente extraje su ex-

traordinario (e inexplicablemente ignorado) *Economic Sociology*. Sin duda, los lectores atentos de Stinchcombe advertirán afinidades entre su modo de enfocar estas cuestiones y el mío.

Si Eric Wanner sostiene el libro ante la luz y le echa una ojeada, verá el primer informe sustancial del trabajo para el cual la Russell Sage Foundation me designó generosamente como profesor visitante y me apoyó en la formación de un pequeño grupo de investigación en 1987-1988; le agradezco a Eric que el ínterin se haya abstenido discretamente de regañarme.

Adapté algunas páginas de mi "Stratification and Inequality", incluido en Peter N. Stearns (comp.), *Encyclopedia of Social History* (Nueva York, Garland, 1994); de "The Weight of the Past on North American Immigration", Research Paper 189, Centre of Urban and Community Studies, University of Toronto, 1994; y de "Social Movements and (All Sorts of) Other Political Interactions –Local, National, and International–Including Identities: Several Divagations from a Common Path, Beginning with British Struggles over Catholic Emancipation, 1780-1829, and Ending with Contemporary Nationalism", Working Paper 207, Center for Studies of Social Change, New School for Social Research, 1995. También extraje ideas y algunos fragmentos de texto de *Work Under Capitalism*, de Chris Tilly y Charles Tilly, que próximamente publicará Westview; aunque no es responsable de la forma definitiva que adoptó este libro, Chris aportó el desafío de la aguda mirada de un economista a los textos de mis conferencias.

Extractos de versiones anteriores del texto del libro aparecen en "Durable Inequality", Working Paper 224, Center for Studies of Social Change, New School for Social Research, 1995; y en "Mechanisms of Inequality", Working Paper 37, Work-Organization-Economy Working Paper Series, Department of Sociology, Stockholm University, 1996. Tengo que agradecer a Peter Hedström, Richard Swedberg, Ronald Burt, Trond Petersen, Mario Bunge, Walter Korpi y otros participantes en la conferencia sobre Mecanismos Sociales de la Universidad de Estocolmo (junio de 1996), así como a Paul DiMaggio y Anton Schuurman (que no estuvieron allí) por sus críticas al último trabajo.

Como un prudente constructor que modifica la estructura donde el plano del arquitecto habría dado como resultado paredes combadas y juntas abiertas, así la editora Mary Renaud eliminó cientos de asperezas y borrones de mi manuscrito. Un signo de su proeza es el siguiente: excepto un único infinitivo dividido, encontró todos los evidentes errores que yo marqué en mi copia del manuscrito después de entregarla, y muchos más que no había advertido.

La gran Humanistik-Samhällsvetenskapliga Forskningsrådet de Suecia financió y organizó la estadía en Estocolmo que me permitió dedicar, a lo largo de cinco meses, la mayor parte de mi tiempo al libro. Estoy especialmente agradecido a Bo Öhngren y Marianne Yagoubi de la HSFR por su ayuda, guía y aliento; a Richard Swedberg por ser el anfitrión durante mi permanencia en el Departamento de Sociología de la Universidad de Estocolmo; y a Mattias Widman por mantener unida la infraestructura del departamento.

Debido a que a) si no puedo resumir aquí lo que dije en otra parte, probablemente no valga la pena mencionarlo, y b) si me parecen irritantes las personas que se citan a sí mismas, probablemente éstas sientan otro tanto con respecto a mí, he suprimido el impulso recurrente a citar informes de mis investigaciones sobre disputas populares, segregación residencial, migración, cambio poblacional, formación del estado, transformación capitalista y tópicos conexos, de los cuales proceden con frecuencia los ejemplos del texto.

Nueva York, marzo de 1997

De esencias y de vínculos

Sería razonable considerar a James Gillray (1757-1815) el primer caricaturista profesional británico (George, 1967, p. 57; Hill, 1976), que nos dejó imágenes inolvidables de los asuntos públicos y privados durante el reinado de Jorge III. En sus caricaturas aparecen muy pocas personas agraciadas. En los salvajes retratos de la vida británica que dibujó, grabó y coloreó hacia 1800, por lo común se destacan los aristócratas rollizos y rubicundos sobre el resto, en tanto los pobres aparecen casi invariablemente como pequeños, enjutos y deformes. Si bien Gillray pintó a sus compatriotas con malicia, también los observó con agudeza.

Tomemos el asunto de la altura. Consideremos que, a los catorce años, los ingresantes a la Academia Militar Real de Sandhurst representan la porción más saludable de la aristocracia y la nobleza, y que los jóvenes de la misma edad reclutados para el servicio naval a través de la Marine Society de Londres representan la porción más saludable de los pobres y desocupados de la ciudad. A comienzos del siglo XIX, los varones pobres de catorce años sólo medían en promedio un metro treinta centímetros, mientras que los aristócratas e hidalgos de la misma edad llegaban aproximadamente a un metro cincuenta y cinco centímetros (Floud, Wachter y Gregory, 1990, p. 197; para la historia de la Marine Society como un beneficio aristocrático, véase Colley, 1992, pp. 91-93). Un cadete militar principiante era en promedio veinticinco centímetros más alto que un marinero recién reclutado. Como por entonces los jóvenes pobres maduraban más tarde que los ricos, sus alturas convergían en la adultez entre tres y cinco centímetros. No obstante, podemos imaginar a sus pares del ejército: oficiales aristócratas que miraban ceñudamente a sus tropas plebeyas desde la superioridad que les daban sus quince o más

centímetros de mayor talla. Una imagen así da vida a las expresiones “alto y poderoso”, “altivo” y “mirar a alguien desde arriba”.

Los pobres pocas veces la pasan bien. Pero alrededor de 1800 las familias británicas de bajos ingresos la pasaron especialmente mal. A corto plazo, la desviación masiva de recursos y mano de obra para intervenir en las guerras provocadas por la Revolución Francesa y las invasiones napoleónicas redujeron la producción interna y elevaron los precios al consumidor. A largo plazo, la urbanización, la industrialización y la agudización de la desigualdad promovidas por la expansión capitalista agravaron las penurias que por entonces enfrentaban los hogares más pobres de Europa occidental. A medida que los pobres dejaban de producir sus propios alimentos más rápidamente de lo que crece la productividad agrícola, las dificultades se extendían a su sustento cotidiano.

En su conferencia de aceptación del Premio Nobel, el economista e historiador de la economía Robert Fogel señala que en los niveles nutricionales que prevalecían a fines del siglo XVIII, de un tres a un diez por ciento de la fuerza laboral inglesa y francesa tenía demasiado poca comida para realizar ningún tipo de trabajo eficaz, en tanto que una buena quinta parte de la población disponía apenas de lo suficiente para algunas horas de trabajo liviano por día (Fogel, 1994, pp. 371-374). En esos bajos niveles nutricionales, además, los trabajadores ingleses y franceses eran extremadamente vulnerables a las dolencias crónicas y por lo tanto estaban expuestos a una vida laboral interrumpida por la enfermedad y la muerte prematura. Fogel supone que la misma desnutrición explica con ello la asombrosa proporción de mendigos –hasta un veinte por ciento del total de la población– informada en varias regiones de la Europa del siglo XVIII.

Con respecto a las categorías demográficas, las regiones y los países, y según lo establecieron hace poco Fogel y otros investigadores, el bienestar material y la estatura varían en una fuerte relación recíproca (Floud, Wachter y Gregory, 1990; Fogel, 1993, 1994; Fogel y Costa, 1997; Komlos, 1987, 1990, 1994). Richard Steckel lo resume:

La estatura mide idóneamente la desigualdad en la forma de privación nutricional; la altura promedio en el siglo pasado es sensible no sólo al nivel de ingresos sino a su distribución y el consumo de necesidades básicas por parte de los pobres. A diferencia de las mediciones convencionales de los niveles de vida basadas en la producción, la estatura es una medida del consumo que incorpora las necesidades nutricionales individuales o se ajusta por ellas; es una medida neta que no sólo abarca la oferta de insumos para la salud sino las demandas con respecto a ellos. (Steckel, 1995. p. 1903.)

El bienestar y la altura se vinculan mediante el consumo alimentario; las vituallas dan vigor. Aunque los genes fijan límites variables a las distribuciones de la talla en las poblaciones humanas, la nutrición infantil afecta intensamente el grado en que cualquier individuo se acerca a su límite genético. Un bajo peso al nacer, resultado característico de la enfermedad y la desnutrición de la madre, presagian la exposición del niño a problemas de salud, una disminución de su expectativa de vida y una menor estatura en la adultez.

Por otra parte, dentro de una población dada, la baja estatura pronuncia comúnmente niveles más elevados de morbilidad y mortalidad, con toda probabilidad no a causa de las ventajas inherentes a la altura, sino a que en términos generales aquélla se correlaciona con experiencias desfavorables de la salud infantil y una menor fortaleza corporal. En consecuencia, la elevación de la talla en toda una población proporciona uno de los signos más claros de que su bienestar está aumentando, y los diferenciales pronunciados de la estatura adulta por categoría social dentro de la población masculina o femenina representan un fuerte indicador de la desigualdad persistente.

El hecho de que la altura promedio de los adultos en los países occidentales haya aumentado alrededor de quince centímetros en el último siglo y medio refleja un alza significativa en los niveles de vida. El hecho de que aun en la igualitaria Suecia estudios recientes revelen menores pesos de nacimiento en los hijos de mujeres menos instruidas (en este caso, con toda probabilidad un resultado combinado del tabaco y la nutrición) nos dice que las desigualdades materiales persisten en la prosperidad (*Dagens Nyheter*, 1996). El hecho de que con mi modesta talla pueda ver con facilidad por encima de las cabezas de muchos varones adultos con quienes viajo en el subterráneo de Nueva York –en especial de quienes no hablan en inglés– señala que en los países capitalistas todavía tenemos que identificar y explicar profundas desigualdades de experiencia de vida.

Habida cuenta de que entre los primates prevalece el dimorfismo sexual, y como los seres humanos viven por lo común en hogares sexualmente mixtos cuyos miembros comparten la comida, cabría suponer que las diferencias de estatura entre mujeres y varones, a diferencia de las desigualdades de clase, se deducen casi íntegramente de una predisposición genética. No es del todo así. La naturaleza y la educación se distinguen con dificultad cuando se trata de cuestiones tales como las diferencias sexuales en el tamaño corporal. Como lo expresa James Tanner:

La variación entre las estaturas de los *individuos* dentro de una sub pobla-

ción depende en gran medida, efectivamente, de las diferencias de sus dotaciones genéticas; pero la variación entre las medias de grupos de individuos (al menos dentro de una población étnicamente homogénea) reflejan la experiencia acumulada de esos grupos en el plano de la nutrición, la higiene, la enfermedad y el estrés. En el lenguaje del análisis de la desviación, la mayor parte de la variación intragrupal se debe a la herencia, y la mayor parte de la variación intergrupala, al medio ambiente infantil. (Tanner, 1994, p. 1.)

¿A qué se considera, sin embargo, subpoblación o grupo? Con seguridad no a cualquier población que cohabite, independientemente de las divisiones sociales en su interior. En lugar de “grupo”, léase “categoría”, para reconocer que la clase, el género, la raza, la etnia y sistemas similares de distinción socialmente organizados claramente califican. (Seguiré las convenciones habituales al hablar de “sexo” con referencia a las diferencias biológicas vinculadas a los cromosomas X e Y, y de “género” en relación con las categorías sociales.) En cada uno de estos casos, las diferencias de la “experiencia [...] en el plano de la nutrición, la higiene, la enfermedad y el estrés” contribuyen a acrecentar las existentes en la estatura adulta. Hasta ahora, los investigadores hicieron en este campo mucho más con las diferencias de clase y nacionales, y con el cambio a lo largo del tiempo que con las diferencias entre varones y mujeres.

No obstante, el género marca igualmente experiencias infantiles distintivas, incluso en lo que se refiere a la nutrición. Cuando los niños pertenecientes a economías pastoriles y agrícolas comienzan a trabajar seriamente en sus empresas domésticas, casi siempre se ocupan de tareas diferenciadas según el género. Esto significa que sus rutinas diarias dan a varones y niñas un acceso desigual a la comida. La mayoría de las veces las niñas reciben menos y sus alimentos son de menor calidad. Sin embargo, donde los hombres pescan o cazan mientras las mujeres cultivan y cosechan, la división del trabajo a menudo las asocia a fuentes más confiables y continuas de calorías. Así, en algunas circunstancias las mujeres pueden tener realmente una mejor alimentación que los varones.

El dato fundamental, entonces, es la diferenciación por género en la nutrición, en la que la condición habitual pero no universal es una alimentación inferior para las mujeres. Tenemos suficiente documentación episódica concerniente a la discriminación por género con respecto al cuidado de la salud, la alimentación, el infanticidio y la educación general, así como pruebas fragmentarias que sugieren patrones diferenciales por género de mejoramiento o disminución de la nutrición bajo la influencia de amplias fluctuaciones económicas, en respaldo de las hipótesis sobre la difusión de un tratamiento desigual de varones y mujeres, y

la desigualdad de sus posibilidades de vida resultantes, y por lo tanto sobre una contribución social a las diferencias por género tanto en el peso como en la estatura.

Por debajo de cierto umbral de provisión de alimentos, la mayoría de los hogares toman decisiones regulares aunque implícitas con respecto a cuáles de sus integrantes tendrán una alimentación adecuada. Los países capitalistas contemporáneos parecen haberse elevado por encima de ese umbral, aunque carecemos de pruebas confiables sobre la desigualdad nutricional en la creciente porción de pobres del capitalismo actual. Pero el mundo hambriento en su conjunto todavía exhibe una discriminación por género en la nutrición.

En este punto, la línea de investigación de Fogel se cruza con las indagaciones de Amartya Sen (Sen, 1981, 1982, 1983, 1992). A partir de sus análisis de la pobreza y la hambruna, Sen ha descubierto un tratamiento deliberadamente desigual en presencia de recursos que podrían asegurar un bienestar más general. Reiteradamente detecta derechos a esos recursos diferenciados por género. “Hay amplias pruebas indirectas —comenta— sobre un tratamiento diferencial de mujeres y hombres, y en particular de niñas frente a varones, en muchas partes del mundo, por ejemplo entre las familias rurales de Asia y África del norte. Los índices de morbilidad y mortalidad observados reflejan frecuentemente una privación femenina diferencial de extraordinarias proporciones” (Sen, 1992, p. 123). Las observaciones más dramáticas se refieren al infanticidio femenino mediante el ataque directo o (más a menudo) el descuido sistemático, que los analistas verificaron muchas veces en regiones de Asia fuertemente patrilineales (Johansson y Nygren, 1991; Langford y Storey, 1993; Lee, Campbell y Tan, 1992; Lee, Feng y Campbell, 1994; Muhuri y Preston, 1991; Yi *et al.*, 1993).

Los habitantes de los países occidentales no practicaron demasiado el infanticidio femenino selectivo. Pero los Estados occidentales a menudo fortalecieron las distinciones de género en nutrición y educación, en especial al limitar el servicio militar a los varones, desviar reservas alimentarias para uso castrense, brindar una atención médica superior a las tropas y garantizar que los soldados recibieran mejores raciones que la población en general. Después de todo, Florence Nightingale inventó la enfermería profesional más o menos como hoy la conocemos mientras organizaba la atención médica de los hombres británicos que combatían en la Guerra de Crimea. A falta de drogas poderosas e instrumentos de diagnóstico, la actividad de enfermería de Nightingale hacía hincapié en la limpieza, la calidez y la alimentación, comodidades que por entonces no muchas mujeres compartían en la propia Gran Bretaña. Si los milita-

res en guerra enfrentaron históricamente riesgos excepcionales de muerte violenta y enfermedades invalidantes, en siglos recientes también recibieron de manera característica tres comidas abundantes por día mientras los civiles, en especial las mujeres, se ajustaban los cinturones.

Dichas diferencias del bienestar socialmente organizadas ilustran el tema principal de este libro: las causas, los usos, las estructuras y los efectos de la desigualdad categorial. El libro no responde qué es lo que provoca la desigualdad humana en general. Aborda, en cambio, estas cuestiones: ¿cómo, por qué y con qué consecuencias las desigualdades duraderas y sistemáticas en las posibilidades de vida distinguen a los miembros de diferentes categorías socialmente definidas de personas? ¿Cómo se forman, cambian y desaparecen las desigualdades categoriales? Como todas las relaciones sociales implican desigualdades pasajeras y fluctuantes, nos concentraremos en las desigualdades *persistentes*, las que perduran de una interacción social a la siguiente, con especial atención a las que persisten a lo largo de toda una carrera, una vida y una historia organizacional.

Nos concentraremos, además, en pares distintivamente circunscriptos como mujer/varón, aristócrata/plebeyo, ciudadano/extranjero, y clasificaciones más complejas basadas en la afiliación religiosa, el origen étnico o la raza. Enfocamos *categorías* y no continuos tales como [ricos... pobres], [altos... bajos], [feos... hermosos], etcétera. Las categorías limitadas merecen una atención especial porque proporcionan una evidencia más clara sobre la actuación de la desigualdad persistente, porque sus límites hacen un crucial trabajo organizacional y porque las *diferencias categoriales* explican realmente gran parte de lo que los observadores comunes y corrientes toman como resultados de la variación en el talento o el esfuerzo individuales.

Como lo señaló Max Weber hace casi un siglo, la creación de lo que él llamaba “cierre social” promueve los esfuerzos de los poderosos por excluir a las personas menos poderosas de la plenitud de los beneficios de las empresas conjuntas, a la vez que facilita los esfuerzos de los desvalidos por organizarse para la captura de esos beneficios negados (Weber, 1968, 1, pp. 43-46 y 341-348; Parkin, 1979, pp. 44-116). Weber indicaba que una relación probablemente fuera cerrada

en el siguiente tipo de situación: una relación social puede brindar a las partes que la constituyen oportunidades de satisfacer intereses espirituales o materiales. Si los participantes suponen que la admisión de otros conducirá a una mejora de su situación, mejora que puede ser de grado, de tipo, en la seguridad o el valor de la satisfacción, tendrán interés en que la relación perma-

nezca abierta. Si sus expectativas, en cambio, son las de mejorar su posición mediante tácticas monopólicas, lo que les interesa es una relación cerrada. (Weber, 1968, 1, p. 43.)

Organizaciones tales como las empresas y los clanes utilizan el cierre mediante el trazado de límites a su alrededor, y luego controlan con cuidado los flujos a través de ellos. En contra de Weber, sin embargo, yo sostengo que a una escala que supere la de una sola organización completamente limitada, las categorías son escasas y difíciles de mantener, y la mayoría de las desigualdades categoriales consiste en el establecimiento de una frontera parcial y relaciones sociales definidas a través de ella, con mucho menos control en las regiones distantes. No obstante, en otros aspectos mi análisis es consonante con el de Weber, ya que tiende un puente desde el cierre social de éste hasta la explotación de Karl Marx y vuelta. Al cruzarlo repetidamente, este libro se ocupa de los mecanismos sociales –secuencias causales recurrentes de alcance general– que realmente fijan en su lugar la desigualdad categorial. El *argumento central* reza lo siguiente: las grandes y significativas desigualdades en las ventajas de que gozan los seres humanos corresponden principalmente a diferencias categoriales como negro/blanco, varón/mujer, ciudadano/extranjero o musulmán/judío más que a diferencias individuales en atributos, inclinaciones o desempeños. En el funcionamiento real, sistemas categoriales más complejos que implican diversas religiones o razas se resuelven típicamente en pares limitados que relacionan sólo dos categorías a la vez, como cuando la coexistencia de musulmanes, judíos y cristianos se resuelve en los conjuntos musulmán/judío, musulmán/cristiano y judío/cristiano, en que cada par tiene su grupo distintivo de relaciones fronteras.

Aun cuando empleen marcadores ostensiblemente biológicos, dichas categorías siempre dependen de la organización, la creencia y la imposición sociales extensivas. La desigualdad persistente entre categorías surge porque las personas que controlan el acceso a recursos productores de valor resuelven problemas organizacionales acuciantes por medio de distinciones categoriales. Inadvertidamente o no, establecen sistemas de cierre, exclusión y control sociales. Muchas partes –no todas poderosas, y algunas incluso víctimas de la explotación– adquieren luego interés en esas soluciones. Así, pues, la variación en la forma y persistencia de la desigualdad depende principalmente de la naturaleza de los recursos involucrados, las ubicaciones sociales previas de las categorías, la índole de los problemas organizacionales y las configuraciones de las partes interesadas.

A través de estas variaciones descubrimos y redescubrimos categorías

desiguales pareadas, reconocidas y organizadas, tales como negro/blanco, varón/mujer, casado/soltero y ciudadano/no ciudadano. Por lo común, la línea divisoria entre ellas permanece incompleta en dos aspectos: primero, algunas personas (gente de raza mixta, transexuales, refugiados declarados, etcétera) no entran con claridad en uno u otro lado de la línea, y segundo, en muchas situaciones la distinción entre los miembros de cualquier par en particular no tiene importancia. Sin embargo, cuando se aplican, las categorías pareadas y desiguales hacen un crucial trabajo organizacional, por el que producen diferencias importantes y duraderas en el acceso a los recursos valorados. La desigualdad persistente depende abundantemente de la institucionalización de los pares categoriales.

RAÍCES DE LA DESIGUALDAD CATEGORIAL

¿Cómo y por qué se produce la institucionalización de los pares categoriales? Como el argumento es poco conocido, además de complicado, tal vez ayude poner a la vista sus principales elementos y sus conexiones causales antes de definir los términos cruciales. La lista servirá como un mapa preliminar del terreno que explorará este libro:

1. Las categorías pareadas y desiguales, consistentes en relaciones asimétricas a través de una línea divisoria socialmente reconocida (y habitualmente incompleta), se reiteran en una amplia variedad de situaciones, y su efecto corriente es la exclusión desigual de cada red de los recursos controlados por la otra.
2. Dos mecanismos que podemos denominar *explotación* y *acaparamiento de oportunidades* causan una desigualdad persistente cuando sus agentes incorporan categorías pareadas y desiguales en límites organizacionales cruciales.
3. Otros dos mecanismos, que podemos bautizar *emulación* y *adaptación*, refuerzan la eficacia de las distinciones categoriales.
4. Las distinciones categoriales locales ganan en fortaleza y actúan a menor costo cuando se asocian a categorías pareadas y desiguales ampliamente accesibles.
5. Cuando muchas organizaciones adoptan las mismas distinciones categoriales, éstas alcanzan mayor difusión y son más decisivas en la vida social en general.
6. La experiencia dentro de ámbitos diferenciados por categorías da a los participantes una preparación sistemáticamente diferente y desigual para su actuación en nuevas organizaciones.

7. Mucho de lo que los observadores interpretan corrientemente como diferencias individuales que crean desigualdad es en realidad la consecuencia de la organización categorial.
8. Por estas razones, las desigualdades por raza, género, etnia, clase, edad, ciudadanía, nivel educacional y otros principios de diferenciación aparentemente contradictorios, se forman mediante procesos sociales similares y son en una medida importante organizacionalmente intercambiables.

Al margen de cualquier otra cosa que logre, el libro aclarará lo que se juega en el punto de vista organizacional de los mecanismos de producción de la desigualdad. Como mínimo, desafiará a otros analistas a poner de manifiesto los mecanismos causales que implican las explicaciones que ellos prefieren de la desigualdad persistente y luego a buscar pruebas de que aquéllos están efectivamente en funcionamiento.

Aunque la palabra "organización" puede evocar empresas, gobiernos, escuelas y estructuras formales y jerárquicas similares, pretendo que el análisis abarque todo tipo de conjuntos bien circunscriptos de relaciones sociales en las que los ocupantes de por lo menos una posición tengan derecho a comprometer recursos colectivos en actividades que atraviesan las fronteras. Entre las organizaciones se cuentan los grupos de parentesco corporativos, los hogares, las sectas religiosas, las bandas de mercenarios y muchas comunidades locales. La desigualdad persistente surge en todos ellos. Y todos ellos incorporan en algún momento distinciones categoriales originadas en organizaciones adyacentes.

Los seres humanos inventaron la desigualdad categorial hace miles de años y la aplicaron a una amplia gama de situaciones sociales. Aunque sea inadvertidamente, la gente establece sistemas de desigualdad categorial fundamentalmente por medio de estos dos mecanismos causales:

- La *explotación*, que actúa cuando personas poderosas y relacionadas disponen de recursos de los que extraen utilidades significativamente incrementadas mediante la coordinación del esfuerzo de personas ajenas a las que excluyen de todo el valor agregado por ese esfuerzo.
- El *acaparamiento de oportunidades*, que actúa cuando los miembros de una red categorialmente circunscripta ganan acceso a un recurso que es valioso, renovable, está sujeto a monopolio, respalda las actividades de la red y se fortalece con el *modus operandi* de ésta.

Naturalmente, ambos mecanismos son paralelos entre sí, pero las personas que carecen de gran poder pueden procurar utilizar el segundo si son alentadas, toleradas o ignoradas por los poderosos. A menudo, las

dos partes obtienen beneficios complementarios, aunque desiguales, gracias a la exclusión conjunta de otros.

Otros dos mecanismos cimientan tales dispositivos vigentes: la *emulación*, la copia de modelos organizacionales establecidos y/o el transplante de relaciones sociales existentes de un ámbito a otro, y la *adaptación*, la elaboración de rutinas diarias como la ayuda mutua, la influencia política, el cortejo y la recolección de información sobre la base de estructuras categorialmente desiguales. La explotación y el acaparamiento de oportunidades favorecen la instalación de la desigualdad categorial, en tanto la emulación y la adaptación generalizan su influencia.

En consecuencia, una clase determinada de desigualdad alcanza preponderancia en una gran población de dos maneras complementarias. O bien el par categorial en cuestión –varón/mujer, legítimo/ilegítimo, negro/blanco, ciudadano/no ciudadano, etcétera– actúa en organizaciones que controlan recursos fundamentales que afectan el bienestar, y sus efectos se difunden desde allí; o bien se repite en muchas organizaciones similares, independientemente de su poder.

En el primer caso, las organizaciones que producen trabajo y ejercen un poder de coerción –corporaciones y Estados, plantaciones y fuerzas mercenarias, hilanderías y círculos de narcotráfico, según el contexto– asumen la posición predominante porque habitualmente controlan las concentraciones más grandes de recursos utilizables dentro de grandes poblaciones. En algunos ámbitos de hegemonía ideológica, las organizaciones religiosas y sus propias distinciones categoriales pueden tener también efectos similares de desigualdad a su alrededor.

En el segundo caso, los hogares, los grupos de parentesco y las comunidades locales ocupan posiciones cruciales por dos razones: dentro de una población dada, se forman y cambian de acuerdo con principios similares, e influyen intensamente en la reproducción biológica y social. Las distinciones de género y edad, por ejemplo, por lo común no separan linajes entre sí, pero su repetición en muchos de ellos les presta influencia a lo largo de la población. Los mecanismos básicos que generan desigualdad actúan de una manera similar en una amplia variedad de ámbitos organizacionales, así como sobre una vasta gama de resultados desiguales: ingresos, riqueza, poder, deferencia, fama, privilegio y más.

Las personas que crean o sostienen la desigualdad categorial por medio de los cuatro mecanismos básicos rara vez se proponen fabricarla como tal. En cambio, resuelven otros problemas organizacionales al establecer un acceso categorialmente desigual a los resultados valorados. Más que cualquier otra cosa, procuran garantizar la obtención de beneficios de los recursos confiscados. Tanto la explotación como el acapara-

miento de oportunidades proporcionan un medio para lograrlo. Empero, una vez emprendidos, ambos plantean sus propios problemas organizacionales: cómo mantener las distinciones entre los de adentro y los de afuera; cómo asegurar la solidaridad, la lealtad, el control y la sucesión; cómo monopolizar el conocimiento que favorece un uso provechoso de los recursos confiscados. El establecimiento de límites explícitamente categoriales ayuda a resolver dichos problemas organizacionales, en especial si los límites en cuestión incorporan formas de desigualdad que ya están bien establecidas en el mundo circundante. La emulación y la adaptación fijan en su lugar tales distinciones y las hacen habituales, y a veces hasta esenciales tanto para explotadores como para explotados.

Sin lugar a dudas, las categorías de vasta aplicación suman sus propias historias y relaciones a otras estructuras sociales: las distinciones varón/mujer adquirieron enormes caparazones culturales de lentos movimientos, pero reaparecen en casi todas las estructuras sociales de cualquier escala, en tanto que en Estados Unidos la distinción hispano/blanco sigue siendo una división discutida y políticamente impulsada de contenido cultural incierto. Esos pares categoriales, en consecuencia, actúan con diferencias características cuando se los exporta a nuevos ámbitos. La distinción ciudadano/extranjero, por ejemplo, realiza una serie de trabajos organizacionales –separa a los empleados temporarios de los permanentes, diferencia el acceso a los beneficios públicos, administra los derechos de intervención en los procesos políticos, etcétera–, pero en todas partes y siempre su eficacia depende de la capacidad presente de un gobierno relativamente centralizado. El poder de un diferenciador basado en la pertenencia o no a una agrupación política (casos dignos de destacarse son los de los partidos comunistas en los regímenes de socialismo de Estado) depende, de manera similar, de la existencia de un partido hegemónico que ejerza un poder estatal extenso y controle una amplia variedad de recursos valorados.

Las divisiones basadas en la preferencia de compañeros sexuales –gays, lesbianas, “normales”, etcétera– dependen mucho menos de la estructura gubernamental. En comparación con quienes diferencian basándose en la ciudadanía o la afiliación partidaria, quienes establecen la preferencia sexual como un fundamento local de desigualdad tienen menos acceso al respaldo gubernamental, así como una menor probabilidad de intervención de los poderes públicos. Las distinciones de preferencia sexual, sin embargo, importan mitologías, prácticas, relaciones y nociones extensivas que afectan significativamente la manera en que funcionan dentro de un nuevo ámbito.

La desigualdad categorial, en síntesis, tiene algunas propiedades muy

generales. Pero una de ellas, paradójicamente, consiste en que su funcionamiento concreto varía con las nociones, las prácticas y las relaciones sociales históricamente acumuladas ya asociadas a un conjunto dado de distinciones.

Consideremos rápidamente algunos ejemplos. José Stalin urde una eficaz maquinaria política reclutando líderes regionales étnicamente identificados, a quienes capacita en Moscú y convierte en jefes regionales del partido, y da prioridad a sus identificaciones étnicas dentro de jurisdicciones políticas semiautónomas. Cuando más adelante el centro soviético afloje su puño, los dirigentes políticos de las regiones movilizarán a sus seguidores en torno de esas identidades étnicas, otros lo harán contra ellas y estallarán conflictos étnicos notoriamente antiguos, hasta transformarse en guerra civil.

Otro ejemplo: el fundador de una pequeña empresa manufacturera, de acuerdo con modelos ya establecidos en su actividad, divide el trabajo de la firma en grupos de puestos considerados de carácter y calificaciones distintivos, y luego recluta trabajadores para ellos dentro de categorías bien marcadas. Cuando se produce una rotación y la empresa se expande, los trabajadores ya instalados pasan la voz a sus amigos y parientes de que hay puestos disponibles, y colaboran con ellos y los apoyan una vez incorporados al personal. Esos nuevos trabajadores, por ende, demuestran ser más confiables y eficaces que los contratados en la calle y todos los interesados llegan a asociar puesto y categoría, a punto tal que el propietario y sus empleados terminan por creer en la aptitud superior de los miembros de esa categoría para una línea particular de trabajo.

Otro caso. Los cabezas de familia de un barrio urbano levantan un precario sistema de confianza sobre la base de antecedentes comunes y relaciones compartidas con terceros, viven con las personas y bienes en riesgo de acuerdo con ese sistema de confianza y luego reaccionan violentamente cuando recién llegados a quienes no pueden integrar con facilidad en las mismas redes amenazan ocupar parte del territorio. En el proceso, los miembros de ambos grupos elaboran historias acuciantes sobre la perfidia y la total incompatibilidad del otro.

Los integrantes de una corriente inmigratoria, por último, venden en las calles de la gran ciudad artesanías de su región natal y algunos de ellos establecen negocios como proveedores, fabricantes o comerciantes minoristas. Los nuevos inmigrantes encuentran trabajo en la actividad en expansión y no sólo un nicho inmigratorio sino una conexión internacional étnicamente específica brinda oportunidades exclusivas a la generación siguiente. En todos estos casos, las improvisaciones organizacionales conducen a una desigualdad categorial persistente. En todos ellos,

pero con importancia variable, la explotación y el acaparamiento de oportunidades favorecen la instalación de la desigualdad categorial, en tanto la emulación y la adaptación generalizan su influencia.

Cuando se trata de los determinantes de la desigualdad persistente, ¿son éstos casos especiales o la regla general? Este libro da razones para pensar que la desigualdad categorial en general es la resultante de diversas intersecciones de explotación, acaparamiento de oportunidades, emulación y adaptación. Y va más lejos, al afirmar que gran parte de la desigualdad que parece resultar de las diferencias individuales o grupales de aptitud se origina en realidad en las mismas causas:

- Diferencias categoriales autoritativamente* organizadas del desempeño actual (por ejemplo, cooperación o sabotaje categorialmente diferenciados por parte de compañeros, subordinados y supervisores).
- Diferencias categoriales autoritativamente organizadas de las *retribuciones* por el desempeño (por ejemplo, una paga sistemáticamente más baja para los negros que para los blancos que realizan un trabajo similar).
- Diferencias autoritativamente organizadas de la adquisición de *capacidades* para el desempeño (por ejemplo, escuelas categorialmente segregadas y desiguales).

También sostiene que los mecanismos sociales que generan desigualdad con respecto a una vasta gama de beneficios —riqueza, ingreso, estima, protección, poder y más— son similares. Aunque las acumulaciones históricas de instituciones, relaciones sociales y nociones compartidas producen diferencias en la actuación cotidiana de varias clases de categorías (género, raza, ciudadanía, etcétera), así como en diversos tipos de resultados (por ejemplo, riqueza en bienes raíces frente a ingresos en efectivo), en última instancia las interacciones de la explotación, el acaparamiento de oportunidades, la emulación y la adaptación las explican todas.

La nutrición proporciona un útil modelo general para la desigualdad categorial, dado que en la mayoría de los ámbitos la alimentación difiere de acuerdo con la pertenencia a distintas categorías, y en muchos casos sus efectos acumulativos en otros lugares contribuyen a explicar las diferencias categoriales de desempeño en la instancia actual. En directo para

* *Authoritative*: en inglés indica “que tiene la autoridad debida, que tiene la sanción o el peso de la autoridad”. No hay una palabra español que la traduzca directamente (n. del t.).

lelo, la información y los vínculos sociales que los individuos y los grupos pueden adquirir en el presente difieren categorialmente, pero la experiencia categorial pasada también afecta intensamente los que ya tienen a su disposición, para no mencionar los medios con que cuentan para obtener nuevos. El tratamiento desigual de mujeres y varones en una vasta gama de vidas sociales genera diferencias entre ambos en las calificaciones y vínculos sociales que los trabajadores potenciales llevan a los lugares de trabajo; esas diferencias interactúan con (y en general refuerzan) las distinciones de género incorporadas a la asignación y supervisión del trabajo.

Una vez más, la experiencia familiar categorialmente diferenciada afecta intensamente el desempeño escolar de los niños y las evaluaciones que al respecto hacen los docentes, lo que a su turno canaliza a aquéllos hacia corrientes educacionales también categorialmente diferenciadas que dan forma a sus carreras (Hout y Dohan, 1996; Taubman, 1991). En la medida en que docentes, empleadores, funcionarios públicos y otras autoridades diferencian por categorías sus respuestas a los desempeños, contribuyen a la persistencia de diferencias categoriales autoritativamente organizadas. En términos generales, presuntas terceras partes de la desigualdad en cuestión —funcionarios estatales, legislaturas, propietarios de empresas y otros sectores con poder— influyen de manera significativa en el funcionamiento de la desigualdad categorial y a veces toman la iniciativa de su creación. De hecho, las autoridades a menudo resuelven sus propios problemas organizacionales —cómo seleccionar estudiantes, a quiénes contratar, qué derechos honrar— de maneras categoriales.

Los sentimientos de identidad, por un lado, y la hostilidad intergrupal, por el otro, bien pueden acompañar, propiciar o resultar del uso de diferencias categoriales para resolver problemas organizacionales. Pero la preponderancia relativa de tales actitudes cumple un papel secundario en la extensión y forma de la desigualdad. Las creencias erróneas fortalecen la explotación, el acaparamiento de oportunidades, la emulación y la adaptación, pero ejercen escasa influencia independiente sobre su iniciación; al menos, así lo sostendré. Se sigue de ello que la reducción o intensificación de las actitudes racistas, sexistas o xenofóbicas tendrá relativamente poco impacto en la desigualdad persistente, en tanto que será grande el de la introducción de ciertas nuevas formas organizacionales —por ejemplo, el establecimiento de diferentes categorías o el cambio de la relación entre ellas y las retribuciones—.

Si es así, la identificación de dichas formas organizacionales se convierte en un desafío significativo para los científicos sociales. También se deduce que similares problemas organizacionales generan soluciones pa-

rales en ámbitos muy diferentes, en articulación con conjuntos muy diferentes de categorías. De tal modo, las asociaciones de posiciones con categorías y los argumentos que las justifican varían mucho más que los dispositivos estructurales recurrentes, por ejemplo, cuando grupos similares de puestos de trabajo adquieren identificaciones raciales, étnicas o de género contrastantes en diferentes mercados laborales. Los mecanismos causales se parecen mucho entre sí, mientras que los resultados difieren dramáticamente, e invitan con ello a hacer racionalizaciones o condenas muy diferentes luego de producidos los hechos. Los científicos sociales que se ocupan de tales formas persistentes de la desigualdad deben abrirse paso a través de una densa excrecencia ideológica para llegar a las raíces estructurales.

OBSTÁCULOS A LA COMPRENSIÓN

El esencial trabajo de desmalezamiento presenta un serio desafío. La literatura es vasta, la evidencia variada y la controversia actual, por lo tanto, intensa. Mis conocimientos personales son ridículamente insuficientes para encarar el esfuerzo. Aunque mis ideas sobre la explotación surgen de la tradición marxista, no tengo ni talento ni inclinación para el tipo de crítica y reconstrucción punto por punto de modelos marxistas que han emprendido John Roemer, Jon Elster, Samuel Bowles, Herbert Gintis, Howard Botwinick y Melvin Leiman. No debe esperarse que haga aquí una revisión y una síntesis generales del pensamiento actual concerniente a la desigualdad.

Tampoco parece provechoso proceder principalmente a atacar los modelos establecidos de obtención de status, desigualdad de género o mercados laborales segmentados, dado que la crítica de cada uno de ellos exigiría entrar separadamente en su propio terreno, y puesto que espero identificar el fundamento común de estas descripciones ostensiblemente incompatibles de la desigualdad y no destruirlas. La tarea que me asigno es, en cambio, abordar los problemas que surgen del cruce de estas literaturas. Los inconvenientes serios empiezan cuando tratamos de sintetizar las nociones de estos diferentes tipos de desigualdad, pasamos de la descripción a la explicación y buscamos los verdaderos mecanismos causales que producen, sostienen o alteran la desigualdad persistente. Esos inconvenientes vienen en cuatro paquetes etiquetados como *particularismo*, *interacción*, *transmisión* y *mentalismo*.

En primer lugar, el *particularismo*. A menudo, los observadores fundan separadamente las explicaciones de cada forma de desigualdad en

fuerzas perennes pero peculiares. Cada una de ellas parece *sui generis* y constituyente de su propio modo de existencia. Sin embargo, si el sexismo surge de la vieja patriarquía, el racismo de la herencia de la esclavitud, la denigración de los no ciudadanos de las tradiciones xenofóbicas estatales, es difícil ver por qué los mecanismos de inclusión y exclusión tienen en todos estos casos semejanzas tan llamativas. Debe de haber más propiedades causales comunes de lo que sugieren los tratamientos particularistas.

Nuestro segundo inconveniente proviene de la debilidad de todas las explicaciones disponibles sobre la *interacción* entre varias formas de desigualdad categorial. Pese a iluminadores análisis de la formación de nichos étnicos y los principios variables de la ciudadanía tomados de a uno por vez, ninguno ha proporcionado una explicación precisa de lo que realmente ocurre: diferenciación simultánea de trabajos y nichos empresariales por género, raza, etnia y ciudadanía. ¿Qué intersección de las preferencias de empleadores y trabajadores, por ejemplo, podría explicar la pronunciada segregación en todos estos aspectos a la vez, para no hablar del carácter intercambiable de una base de segregación por otra? ¿De qué manera conjuntos similares de puestos de trabajo terminan siendo exclusivamente femeninos en un ámbito y exclusivamente para negros o inmigrantes en otro?

El inconveniente número tres concierne a la *transmisión* de la desigualdad categorial a los nuevos miembros de las categorías conexas. ¿Las configuraciones instantáneas de interés o impulso que parecen explicar plausiblemente la creación de desigualdad a corto plazo siguen en vigor de una generación a la siguiente, o algunos otros mecanismos coagulan categorías que tienen relaciones desiguales? ¿Los genes y los ambientes compartidos reproducen tan poderosamente las inclinaciones y capacidades individuales? En ninguno de estos bien documentados campos tenemos una explicación convincente de la desigualdad heredada.

Para terminar, el *mentalismo* —que en última instancia se apoya en los intereses, motivaciones o actitudes compartidas como bases de las instituciones desigualitarias— también causa serios inconvenientes. El recurso a los estados mentales como fuentes fundamentales de la desigualdad deja en el misterio las cadenas de causa y efecto mediante las cuales esos estados producen realmente los resultados que comúnmente se les atribuyen, en especial si tenemos en cuenta cuán pocas veces los seres humanos cumplimos los fines precisos que buscamos conscientemente (Merton, 1936, 1989). Si colectivamente toda una población sostiene un conjunto de preferencias simultáneamente ordenadas por género, raza, etnia y ciudadanía, ¿de quiénes son los procesos mentales que contienen

estas preferencias, cómo las ordenan y qué es lo que las traduce en una amplia gama de desigualdades estructurales?

Examinemos más detenidamente la última dificultad, que acosa a gran parte de las ciencias sociales de hoy, y no sólo al estudio de la desigualdad. La mayoría de la gente que procura explicar cualquier clase de proceso social elige entre tres fundamentos ontológicos; los tres suponen la existencia y el carácter central de esencias autopropulsadas (individuos, grupos o sociedades). Dos de las ontologías se centran en los procesos mentales de dichas esencias. En primer lugar, el *individualismo metodológico* supone que la vida social resulta principal o exclusivamente de las acciones de personas automotivadas que procuran satisfacer sus intereses. Segundo, el *individualismo fenomenológico* postula la mente consciente como la realidad social última; cuando hay dudas suficientes sobre la posibilidad de una comunicación confiable entre las mentes, el individualismo fenomenológico se convierte en solipsismo.

La tercera ontología elude el mentalismo, pero al precio de otros supuestos de alto riesgo sobre la realidad social. Las *teorías de los sistemas* atribuyen una lógica autónoma a las estructuras sociales, desde los grupos, las organizaciones o las instituciones hasta esa vasta y vaga estructura a la que los analistas se refieren como “sociedad”. Algunos teóricos, claro está, combinan dos de estos fundamentos ontológicos, como ocurre en la imagen recurrente en Émile Durkheim de un individuo cara a cara con una sociedad o la representación de Alfred Marshall de un comprador o vendedor calculador que se ve frente a un mercado impersonal. Pero solos o combinados, el individualismo metodológico, el individualismo fenomenológico y las teorías de los sistemas suponen no obstante esencias autónomas, ya sean individuales, colectivas o ambas cosas.

Existe sin embargo una cuarta posibilidad, que no supone esencias sino vínculos: modelos *relacionales* de vida social que se inician con transacciones o lazos interpersonales. Desde Charles Peirce y Georg Simmel, los modelos relacionales asediaron las ciencias sociales; individualistas metodológicos como George Herbert Mead, que quería representar los efectos de la interacción social sobre la conciencia y la acción, escucharon repetidas veces voces relacionales. El economista institucional John R. Commons (1934), injustamente ignorado, insistió hace sesenta años en que la ciencia económica debía comenzar sus análisis con las transacciones, no con los individuos. Los economistas, desgraciadamente, no le hicieron caso.

Más recientemente, las “configuraciones” de Norbert Elias eran en gran medida relacionales. Aunque Elias tendía a fundarlas en actitudes compartidas, destacaba las conexiones colectivas entre las posiciones so-

ciales involucradas. En 1965, por ejemplo, publicó junto con John Scotson un estudio de dos barrios casi idénticos de Winston Parva (una localidad cercana a Leicester), cuyos residentes habían elaborado concepciones recíprocamente hostiles y desiguales. En la introducción del estudio, Elias señaló:

En la actualidad, se suele discutir el problema de la estigmatización social como si se tratara simplemente de personas que muestran individualmente una pronunciada aversión hacia otras personas como individuos. Una bien conocida manera de conceptualizar esa observación es clasificarla como prejuicio. Sin embargo, eso significa percibir sólo en el nivel individual algo que no puede entenderse sin hacerlo al mismo tiempo en el nivel grupal. Hoy en día, con frecuencia omitimos distinguir entre estigmatización grupal y prejuicio individual y relacionarlos entre sí. En Winston Parva, como en cualquier otro lado, encontramos a miembros de un grupo que calumnian a los del otro, no debido a sus cualidades como individuos, sino porque eran integrantes de un grupo que consideraban colectivamente como diferente de e inferior al suyo propio. Así, pasamos por alto la clave del problema habitualmente discutido bajo encabezamientos como "prejuicio social" si la buscamos exclusivamente en la estructura de personalidad de los individuos. Sólo es posible hallarla si se considera la figuración elaborada por los dos (o más) grupos en cuestión o, en otras palabras, la naturaleza de su interdependencia. (Elias y Scotson, 1994, xx.)

El estudio muestra que en Winston Parva los antiguos residentes de un barrio tenían mayor cohesión, y por lo tanto más poder estratégico, que los recién llegados del otro; colectivamente, esos residentes traducían su ventaja organizativa en estigmatización exitosa de la población vecina. Así, Elias llegó al menos parcialmente a una descripción relacional plenamente elaborada.

En estos días, el programa de la "sociología estructural" tal como lo defienden de diversas formas teóricos como Mark Granovetter, Alejandro Portes, Pierre Bourdieu, Paul DiMaggio y Harrison White, propone con la mayor agresividad modelos relacionales (véanse, por ejemplo, Portes, 1995; Powell y DiMaggio, 1991; Wellman y Berkowitz, 1988). En las ciencias económicas, los institucionalistas también tienen en cuenta, en general más a regañadientes, los efectos relacionales (por ejemplo, Akerlof, 1984; Jacoby, 1990; Lazonick, 1991; North, 1991; Osterman, 1993; Simon, 1991; Williamson, 1991). En su *Foundations of Social Theory* (1990), el difunto James Coleman hizo repetidas fintas en favor de un tratamiento relacional de normas, compromisos y fenómenos simi-

lares, pero lanzó sus golpes sin fuerza cuando se acercaban al blanco. Aunque sus descripciones verbales mencionaban a muchos agentes, supervisores y autoridades que influían en las acciones individuales, sus formulaciones matemáticas retrataban, de manera reveladora, los cálculos de un solo actor más que interacciones entre personas.

Los análisis estructurales e institucionales de las relaciones aclaran y enfatizan la significación de la cultura en la vida social. En vez de imaginarla como una esfera autónoma en la que las ideas cambian ideas, las que luego constriñen el comportamiento, dichos análisis abordan la cultura como un conjunto de nociones compartidas y sus representaciones; los actores actúan dentro de marcos de comprensión contruidos por interacciones anteriores, prevén sus respuestas recíprocas sobre la base de esos marcos y modifican sus estrategias como consecuencia de las experiencias compartidas. De acuerdo con este punto de vista, la cultura se entrelaza incesantemente con las relaciones sociales; cultura y estructura son simplemente dos abstracciones convenientes de la misma corriente de transacciones.

Las cuatro ontologías conducen de manera característica a diferentes modos de explicar la desigualdad categorial. De acuerdo con el individualismo metodológico, los analistas típicamente tratan la desigualdad por género, raza, etnia o ciudadanía como un caso especial de la desigualdad en general, en el que 1) los miembros de una categoría llegan a compartir atributos (por ejemplo, niveles educacionales) que los colocan en relaciones similares con los mercados y/o 2) otros participantes en el mercado incorporan preferencias categorialmente definidas (por ejemplo, la aversión a trabajar con extranjeros) a los programas de utilidad que guían sus decisiones. Los individualistas metodológicos que procuran explicar la desigualdad social enfrentaron hasta ahora un obstáculo insuperable. Sus mecanismos causales consisten en sucesos mentales: las decisiones. Pero no formularon una teoría plausible sobre cómo esos sucesos mentales producen sus consecuencias en el siempre errático comportamiento de los seres humanos, y mucho menos en las complejidades de la estructura social.

Los individualistas fenomenológicos consideran más sencillo imaginar que las categorías mismas tienen significado, y las personas expresan sus propias identidades actuando categorialmente; el consumo de mercancías y servicios, por ejemplo, se convierte en una manera de difundir la propia concepción de sí mismo al mundo en general. Sin embargo, esa clase de individualismo fenomenológico no ha producido ninguna descripción coherente de las interacciones entre los estados conscientes de diferentes actores o de los procesos mediante los cuales dichos estados provocan alteraciones en la estructura social.

Los teóricos de los sistemas generalmente deducen las distinciones categoriales de las relaciones colectivas entre los miembros de las categorías y alguna estructura social más amplia; por ejemplo, explican las diferencias de género por su expresión de valores de toda la sociedad o su servicio a la reproducción de la totalidad del sistema. Se ha comprobado imposible identificar concretamente esas relaciones con estructuras más grandes o reunir pruebas convincentes en favor de este tipo de explicaciones funcionales. Desesperanzados de ellas, otros teóricos de los sistemas dedujeron por lo común las distinciones categoriales de una vaga entidad autónoma llamada "cultura" e incluso "la cultura". Tales versiones reetiquetan el fenómeno en vez de explicarlo. Para explicar la desigualdad persistente, las teorías de los sistemas parecen un callejón sin salida.

El análisis relacional, como lo veremos en detalle, trata típicamente las categorías como invenciones sociales que solucionan problemas y/o subproductos de la interacción social (Elster, 1983, pp. 25-88). De manera característica, los analistas relacionales conciben la cultura como un conjunto de nociones compartidas que se entrelazan apretadamente con las relaciones sociales y les sirven de herramientas y coacciones, en vez de constituir una esfera autónoma. El análisis con fuerte énfasis en lo relacional sigue siendo un movimiento minoritario en el conjunto de las ciencias sociales; continúan reinando los individualismos y los holismos. En la elección entre esencias y vínculos, no obstante, quiero levantar alta la enseña de los segundos. Sostengo que una descripción de la forma en que las transacciones se aglutinan en lazos sociales, éstos se concatenan en redes y las redes existentes fuerzan soluciones de los problemas organizacionales, aclara la creación, el mantenimiento y el cambio de la desigualdad categorial.

Permítanme exponer con cuidado esa afirmación. Desde el desvanecimiento de las teorías de los sistemas hace una generación, el individualismo metodológico y el individualismo fenomenológico dominaron los análisis de la desigualdad. En ese tiempo, los análisis individualistas obtuvieron grandes logros. Documentaron los resultados (por ejemplo, rigurosas diferencias raciales en ingresos y riqueza) que cualquier tratamiento adecuado de la desigualdad debe explicar. También excluyeron todas las explicaciones monocausales de ésta que por lo común se divulgan: capacidad genética, esfuerzo, logros educativos, discriminación en los puntos de contratación, y más. Con ello aclararon en gran medida lo que tiene que explicar cualquier teoría sólida de la desigualdad. Sin embargo, se apoyaron en mecanismos causales oscuros, poco plausibles o insuficientes, fundados en la experiencia y la acción individuales. Centrarón la reflexión sobre la desigualdad en la imagen de individuos con atributos

variables que atraviesan un proceso de selección que, de acuerdo con éstos, los destina a puestos que les otorgan recompensas diferenciales. En varias explicaciones, estos atributos pueden incluir el capital humano, la ambición, las credenciales educacionales, el género, la raza y hasta las conexiones personales, pero siguen siendo propiedades individuales. Los procesos de selección a menudo considerados oscilan desde la competencia en el mercado hasta la elección de trabajadores por parte de los empleadores sobre la base del prejuicio o el favoritismo, pero siempre implican que la selección entre individuos es una función de los atributos de éstos.

Tomemos el ejemplo de una investigación de primer nivel sobre la desigualdad. Un grupo de la Universidad de California publicó una fundamentada crítica teórica, metodológica y fáctica del bien conocido libro de Richard Herrnstein y Charles Murray, *The Bell Curve*, de 1994. En éste, los autores sostienen, entre otras cosas, que en Estados Unidos la inteligencia innata afecta hoy profundamente el éxito o el fracaso, que en esa materia las disparidades clasistas o raciales heredadas explican la mayor parte del rendimiento diferencial de niños nacidos en distintas clases y razas, y que las medidas reparadoras como la acción afirmativa, por lo tanto, fracasarán inevitablemente o agravarán incluso las desigualdades que están destinadas a mitigar. La crítica del grupo de California es juiciosa, hábil y en última instancia devastadora para el argumento de Herrnstein y Murray. Junto con abundante material de otros lugares, despliega el mismo conjunto de pruebas en que se basa *The Bell Curve* para identificar errores en el análisis de los autores y llegar a conclusiones claramente diferentes y mejor razonadas.

El estudio de California hace una poderosa contribución a nuestra comprensión de la desigualdad norteamericana y la destrucción de malentendidos con amplia difusión. Pero consideremos la síntesis que hacen los autores de su explicación alternativa:

Los niños *pueden* empezar con diferentes ventajas "naturales" útiles para el progreso económico (ventajas que probablemente incluirán mucho más que el mero tipo de inteligencia restringida en que se extienden los técnicos en psicometría, y entre las que se contarán la energía y la buena apariencia). Pero *seguramente* se ponen en marcha con diferentes ventajas sociales, algunos con más recursos parentales y mejores condiciones en sus comunidades que otros, y algunos con la ventaja de ser varones. Los niños de familias y lugares más acomodados reciben luego una mejor escolarización y desarrollan más extensamente sus aptitudes cognitivas. La posesión de una buena escolarización y aptitudes, sumada a las ventajas originales de género, familia y barrio,

se combina con las circunstancias presentes, como estar casado y vivir en un área económicamente en auge, para reducir sustancialmente el riesgo de pobreza. Ese riesgo es mayor en los adultos jóvenes que han resultado desfavorecidos en ventajas familiares, en anteriores condiciones comunitarias, en el género, en la escolarización o en las condiciones actuales de la comunidad. (Fischer *et al.*, 1996, p. 93.)

Cada afirmación de este sumario está cargada de convicción. Sin embargo, cuando lo examinamos con más detalle, los nexos causales que señala dicen algo así:

La ubicación de la comunidad, la posición del hogar y los recursos parentales afectan a) las aptitudes cognitivas individuales y b) la calidad de la escolarización, lo que a su vez (al interactuar con el género) afecta en conjunto c) los rendimientos educacionales individuales y d) algunas otras características adultas no especificadas. El rendimiento educacional, el género y otras características adultas no determinadas afectan los resultados económicos, en especial la probabilidad de ser pobre.

Dicho argumento deduce los resultados colectivos (por ejemplo, las diferencias raciales en la pobreza) íntegramente de los efectos individuales. También omite especificar los mecanismos causales mediante los cuales la ubicación de la comunidad, la posición del hogar, los recursos parentales y el género producen rendimientos educacionales o las otras características adultas pertinentes. Tampoco dice cómo y por qué el logro educativo, el género y otras características producen sus efectos de selección. Un marco individualista lleva a los autores del grupo de California a desatender los procesos organizacionales, relacionales y colectivos.

Los autores, en realidad, dicen otro tanto:

No obstante, no hemos dado razón de la mayor parte de la desigualdad en los ingresos. Tal vez una porción del sesenta y tres por ciento restante de variación no aclarada pueda explicarse mediante otros atributos no mensurados de los individuos –energía, apariencia, encanto o lo que fuere– o de sus situaciones locales –herencias de los abuelos, contactos sociales, la industria en que trabajan, etcétera– o, como lo sugirió Christopher Jencks, por la mera suerte. Pero gran parte de la desigualdad remanente sólo puede entenderse si se abandona el nivel individual del análisis y se examina la estructura social de aquella. (Fischer *et al.*, 1996, p. 99.)

Intentan entonces superar esa deficiencia llamando la atención sobre

las influencias institucionales en la oportunidad y la movilidad: políticas gubernamentales concernientes a los impuestos, la inversión, la redistribución y los servicios; la organización y funcionamiento de las escuelas; las actividades de los sindicatos y las asociaciones patronales; la segregación residencial; la contratación por categorías y otras formas categoriales de discriminación. Todos estos factores intervienen efectivamente en la producción de la desigualdad persistente. La cuestión es cómo y por qué.

Esas preguntas –¿cómo y por qué?– conducen mi investigación. Los mecanismos causales cruciales subyacentes a la desigualdad categorial –sostengo– no consisten en sucesos mentales individuales, estados de conciencia o acciones autónomas de sistemas sociales. Actúan en los dominios de la experiencia colectiva y la interacción social. El resto de este libro explica y defiende esa afirmación. En su mayor parte, mi análisis acepta la definición de lo que deben explicar los analistas de la desigualdad, surgida de una generación de investigaciones individualistas. Pero complementa y aclara los hallazgos de los análisis individualistas considerando la estructura social de la desigualdad.

Pagamos cierto precio por concentrarnos en resultados bien documentados. No es de sorprender que recientes estudiosos de la desigualdad en el capitalismo se hayan centrado en los salarios, un tópico que se presta tanto a la medición como a la explicación en términos individuales. Descuidaron la riqueza, la salud, la nutrición, el poder, la deferencia, el privilegio, la seguridad y otras zonas críticas de la desigualdad que a largo plazo son más importantes que los salarios para el bienestar. También extrajeron su evidencia de manera desproporcionada de las firmas que pagan salarios, al mismo tiempo que prestaban poca atención a las empresas familiares, los contratos, la economía informal y otros ámbitos cuyo personal y operaciones categorialmente diferenciados contribuyen significativamente a las diferencias agregadas de bienestar. Documentar estas últimas, explicarlas y relacionarlas entre sí sigue siendo una gran tarea para los analistas. Empezar aquí, sin embargo, complicaría y extendería enormemente un análisis ya denso. Las próximas páginas tratarán estas otras formas de desigualdad cuando sea posible, por ejemplo en discusiones sobre las divisiones raciales sudafricanas, el poder dentro del sistema norteamericano de atención de la salud y el nacionalismo en el mundo contemporáneo. No obstante, en líneas generales dejo sus complejidades para más adelante, con la esperanza de que el análisis del libro proporcione un modelo para su tratamiento.

Aunque la preocupación por las desigualdades en los países capitalistas contemporáneos –especialmente en el mío, Estados Unidos– motiva mi investigación, mi plan no es caer de inmediato sobre las desigualda-

des de hoy en día. Adopto en cambio una estrategia indirecta, que consiste en dar un paso atrás con respecto a las discusiones norteamericanas actuales sobre el valor comparable, el racismo blanco o los diferenciales inmigrantes/nativos, para situar la desigualdad categorial persistente en una perspectiva histórica, comparativa y teórica. Un punto de vista relacional señala los mecanismos causales comunes subyacentes a la desconcertante variedad de desigualdades concretas.

ELEMENTOS DE DESIGUALDAD

Sin embargo, antes de emprender la necesaria reconstrucción, pensemos en la desigualdad como tal. La desigualdad humana en general consiste en la distribución despareja de atributos entre un conjunto de unidades sociales tales como los individuos, las categorías, los grupos o las regiones. De manera apropiada, los científicos sociales se interesan especialmente en la distribución despareja de costos y beneficios, esto es, *bienes*, según una definición amplia. Entre los bienes pertinentes se cuentan no sólo la riqueza y el ingreso sino también beneficios y costos tan variados como el control de la tierra, la exposición a la enfermedad, el respeto para con otras personas, el servicio militar obligatorio, el riesgo de homicidio, la posesión de herramientas y la disponibilidad de compañeros sexuales. Los estudiosos de la desigualdad social prestaron poca atención a la distribución despareja de otros atributos, como los rasgos genéticos y los gustos musicales, excepto cuando se correlacionan con la distribución despareja de bienes en este sentido amplio.

Los bienes varían en la medida en que son *autónomos* (observables sin referencia a unidades exteriores, como en las acumulaciones de alimentos) o *relativos* (sólo observables en relación con otras unidades, como ocurre con el prestigio). La riqueza, el ingreso y la salud son ejemplos de bienes autónomos, en tanto el prestigio, el poder y la clientela lo son de bienes relativos. (Algunos analistas prefieren llamar “posicionales” a estos últimos, con el argumento de que se asocian a posiciones más que a personas, pero ese uso desvía la atención de su carácter relacional.) En líneas generales, las desigualdades con respecto a los bienes autónomos alcanzan extremos más grandes que las correspondientes a los bienes relativos.

El análisis de la explotación por la elite, el acaparamiento de oportunidades por los sectores no elitistas, la emulación y la adaptación deja en claro que los bienes autónomos y relativos dependen íntimamente unos de otros. Aunque la gente llegue a valorarlos por sí mismos, los bienes

relativos ocupan en general una posición subordinada y derivada: sirven como medios de crear o mantener una desigualdad categorial con respecto a los bienes autónomos. La posesión de prestigio, poder, clientela y bienes indicadores de status justifica entonces la posición superior de categorías favorecidas *ex post facto*, así como las gratificaciones de éstas dan también a los bienes autónomos como las viviendas bien construidas, los automóviles de lujo, los espacios de trabajo confortables, los alimentos de calidad, los buenos licores o los entretenimientos variados la pátina de los bienes relativos. Las principales inversiones de la prioridad habitual de los bienes autónomos sobre los relativos se produce en exhibiciones públicas como el potlatch, las donaciones de caridad y las bodas ostentosas, donde la gente adinerada o poderosa incurre en grandes gastos a corto plazo para indicar su superioridad sobre otras personas. Aun allí, los despliegues exitosos —por ejemplo, los magnates que hacían desfilar a grandes clientelas en los rituales públicos de la Florencia renacentista— realzan característicamente las ventajas a largo plazo de quienes los montan (Paige y Paige, 1981; Trexler, 1981).

Ciertamente no fui yo quien descubrió la interacción entre los bienes autónomos y los relativos. Pierre Bourdieu pasó gran parte de su carrera explorándola, con su división analítica entre capitales económicos, culturales y sociales que representan la interdependencia de los bienes autónomos restringidamente concebidos, la información valorada y los lazos sociales que brindan un acceso diferencial a esos bienes e informaciones (Bourdieu, 1979; Bourdieu y Wacquant, 1992, pp. 118-119; Buchmann, 1989, pp. 31-42). Cuando el siempre relacional Karl Marx rastreó los bienes relativos (¡no los llamaba así!) hasta sus orígenes en las relaciones de producción, describió asimismo el prestigio, el poder, la clientela y la posesión de bienes indicadores de status como instrumentos y productos de una explotación basada en categorías. La desigualdad categorial con respecto a los bienes autónomos gana en fortaleza a partir de los bienes relativos y genera diferencias paralelas en ellos.

¿Cómo podemos juzgar la igualdad o la desigualdad de dos unidades sociales: posiciones, personas, categorías, organizaciones, redes, países? El cálculo de la desigualdad de cualquier conjunto de unidades sociales presenta tres grandes problemas: identificar y limitar las unidades que se comparan, sopesar la importancia de los diferentes bienes y decidir si las diferencias ponderadas son “grandes” o “pequeñas”. Hablando en general, los tres juicios requieren una teoría de las estructuras sociales más amplias en las que se insertan las unidades.

La dificultad se agrava con la medición sumaria de la desigualdad y sus cambios entre muchas unidades, por ejemplo, entre todos los hogares

de una población nacional (como en muchos análisis del cambio a largo plazo) o todos los Estados del mundo (como en muchos análisis del sistema mundial). En tales casos, los analistas adoptan por lo común dos estrategias conexas: primero eligen como criterio un único bien (por ejemplo el ingreso actual) que parezca correlacionarse con una serie de otras desigualdades, y luego comparan la distribución real de ese bien con una pauta de distribución absolutamente igual. Dispositivos de uso tan difundido como el índice de Gini y el de disimilaridad de Duncan ilustran la estrategia combinada. En este enfoque, la desigualdad se convierte implícitamente en un fenómeno unidimensional. Las unidades individuales varían su posición a lo largo de la dimensión escogida.

Aunque los analistas a veces aplican el término vagamente a toda clase de desigualdades, la *estratificación* designa propiamente la forma rara de disparidad que agrupa las unidades sociales por capas o *estratos*, homogéneos con respecto a una vasta gama de bienes (tanto autónomos como relativos) y que ocupan un único orden de jerarquía bien definido. Un verdadero sistema de estratificación se parece a un rascacielos piramidal, con su cima y su base, sus distintos niveles, sus ascensores y sus escaleras para moverse entre ellos y su ordenamiento de múltiples nichos graduados.

Me temo que uno de mis grandes maestros ocasionó un perjuicio duradero a las discusiones sociológicas sobre la desigualdad y la movilidad. *Social Mobility*, de Pitirim Sorokin, publicado por primera vez en 1927, popularizó no sólo las representaciones de la desigualdad como estratificación sino también las ideas de movilidad vertical y horizontal. Sorokin decía explícitamente que “la estratificación social significa la diferenciación de una población dada en clases jerárquicamente superpuestas” (Sorokin, 1959, p. 11). Estratificación implica estratos sociales: superior, medio e inferior, o alguna otra división vertical limitada. Así, Sorokin comprometió a sus seguidores con los supuestos de jerarquías continuas y consistentes que atravesaban transversalmente poblaciones enteras, de ubicaciones individuales separadas dentro de esas jerarquías y de límites bien marcados entre las clases.

Por otra parte, al resumir las causas de la estratificación, les dio un matiz distintivamente individualista:

En primer lugar, el hecho mismo de vivir juntos; segundo, las diferencias innatas de los individuos, debidas a las diferencias en los complementos de sus cromosomas; tercero, las diferencias en el medio ambiente en que los individuos están situados desde el momento de su concepción (Sorokin, 1959, p. 337.)

Aunque la primera causa, el “hecho mismo de vivir juntos”, parezca grupal, para Sorokin consiste en definitiva en una inevitable división entre (pocos) dirigentes y (muchos) dirigidos. Los procesos intergrupales e interpersonales –de lucha, conquista u otros– no cumplen ningún papel.

El análisis que hace Sorokin de la movilidad vertical y horizontal agrava la dificultad de juzgar la desigualdad, ya que fomenta la ilusión de una grilla bidimensional continua y homogénea dentro de la cual los individuos y los agregados de individuos ocupan celdas específicas y se mueven a lo largo de sendas geométricas. La seductora metáfora espacial confunde a los analistas, en la medida en que la desigualdad consiste en lazos organizados entre grupos, categorías o individuos; que diferentes formas de desigualdad ordenan de manera diferente los mismos grupos, categorías o individuos; que los cambios en los patrones de desigualdad son la resultante de procesos intergrupales. Como todas estas condiciones realmente existen, los sociólogos se habrían beneficiado si Sorokin nunca hubiera mencionado la movilidad vertical y horizontal.

Grandes organizaciones como los ejércitos, sin lugar a dudas, a veces se estratifican internamente: crean bandas de rangos homogéneos que atraviesan toda la organización, establecen la segregación entre los rangos y cumplen rituales de sucesión de uno a otro. Como consecuencia, localidades como los pueblos de empresas o las bases militares, que dependen de grandes organizaciones estratificadas, tienen asimismo estratos jerárquicos. Pero ninguna población general que supere el tamaño de una comunidad local mantiene nunca un sistema coherente de estratificación en el sentido fuerte de la palabra; incluso el así llamado sistema de castas de la India da cabida a una gran variación en el orden de los rangos de aldea en aldea. En términos generales, los órdenes jerárquicos contienen una considerable heterogeneidad y la movilidad desdibuja las líneas divisorias. Así, pues, la estratificación es una cuestión de grado.

También lo es la desigualdad, pero por la razón opuesta: porque es ubicua. Cualquiera que sea el criterio de equivalencia, nunca hay dos unidades sociales que dispongan de conjuntos exactamente equivalentes de bienes durante más de un instante. La posesión de diferentes clases de bienes, por otra parte, se conecta vagamente con el hecho de que la misma unidad social se mueva simultáneamente en varias direcciones; la desigualdad siempre está en fluctuación. Cualquier modelo unificado y fijo de desigualdad –y, *a fortiori*, de estratificación– que impongamos a la vida social caricaturiza una realidad dinámica, pinta un retrato de la interacción social al estilo de Gillray. Como ocurre con otras caricaturas útiles, entonces, el secreto es bosquejar un modelo que ponga de relieve

rasgos destacados de su objeto, pero que nunca se confunda con la realidad.

Desde fines del siglo XIX, los modelos individualistas de la desigualdad fueron multitud entre los modelos categoriales. Desde Adam Smith hasta Karl Marx, los economistas clásicos, en general, analizaron las categorías y las relaciones entre ellas: principalmente la tierra, el trabajo y el capital en el caso de Smith, y sólo el capital y el trabajo en el de Marx. Examinaron las retribuciones de estos factores consideradas colectivamente y situadas socialmente, más que como retribuciones correspondientes al esfuerzo individual. Al discutir la retribución del trabajo, por ejemplo, Smith razonó:

Cuáles sean los salarios comunes del trabajo depende en todos lados del contrato habitualmente suscripto entre dos partes cuyos intereses no son en modo alguno los mismos. Los trabajadores desean obtener lo máximo y los patrones dar lo mínimo posible. Los primeros están dispuestos a mancomunarse a fin de lograr un aumento, los segundos para bajar los salarios del trabajo. Sin embargo, no es difícil ver cuál de las dos partes debe contar, en todas las oportunidades corrientes, con ventajas en la discusión y forzar a la otra a acatar sus términos. Los patrones, al ser menores en número, pueden aunarse mucho más fácilmente; y la ley, además, autoriza o al menos no veda su asociación, en tanto que prohíbe la de los trabajadores. (Smith, 1910 [1776], I, pp. 58-59.)

Aunque Smith consideró indudablemente que las condiciones del mercado –en este caso, especialmente los índices de crecimiento de la demanda laboral– eran cruciales para que una parte tuviera ventajas sobre la otra, razonó sobre categorías, grupos, instituciones y lazos. Esos lazos incluían enfáticamente el poder colectivo, categorial y desigual.

La revolución neoclásica, sin embargo, desvió la atención económica de las categorías para centrarla en los individuos y los mercados. Como lo señalan Suzanne Shanahan y Nancy Tuma:

Las teorías sobre los repartos entre grupos sociales dominaron el pensamiento económico y sociológico en [...] los siglos XVIII y XIX. Con la creciente industrialización y el desarrollo de la organización laboral fordista en los siglos XIX y XX, el ascenso del individuo como unidad de análisis se extendió a través de todas las ciencias sociales, no sólo la psicología y la economía, sino hasta la sociología, el campo que afirma estudiar los grupos sociales y las sociedades. Cualesquiera que fueran los defectos de las teorías clásicas de la distribución entre los factores, creemos revelador que hacia

mediados del siglo XX los científicos sociales trasladaran casi por completo su atención de las distribuciones *intergrupales* a las distribuciones *interindividuales*. (Shanahan y Tuma, 1994, p. 745.)

Ese cambio de la atención concentró a los científicos sociales en las situaciones de elección entre alternativas relativamente bien definidas dentro de restricciones conocidas, sobre la base de criterios de preferencia claros. Esto implicó que tuvieran poco conocimiento de los procesos mediante los cuales esas elecciones generaban consecuencias, de los efectos indirectos y ambientalmente mediados, de las situaciones de elección que no cumplieran estas condiciones y de la influencia de los significados compartidos sobre la acción.

Con el supuesto de que el mercado mismo opera imparcialmente, desde fines del siglo XIX los economistas y sus émulos, al explicar los fenómenos categoriales, por lo general trataron de reducirlos a causas y efectos individuales. Se ha hecho una costumbre: frente a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, los investigadores buscan diferencias promedio en el capital humano de los individuos involucrados. Al advertir que el desempeño escolar de los niños se correlaciona con las posiciones sociales de sus padres, atribuyen las diferencias de rendimiento al “contexto familiar” en vez de considerar que tal vez docentes y funcionarios escolares den forma a esos desempeños mediante sus propias respuestas categoriales a las posiciones sociales de los padres. Al encontrarse con diferencias raciales en la asignación de puestos de trabajo, se preguntan si los miembros de distintas categorías raciales se distribuyen de manera diferente de acuerdo con su ubicación residencial. Al descubrir pruebas de agudas diferencias étnicas en la concentración industrial, los analistas empiezan a hablar de discriminación sólo tras considerar y desechar las diferencias individuales en educación, experiencia laboral o productividad.

La familiaridad ha hecho que estas precauciones metodológicas parezcan naturales. No obstante, pocos estudiosos de los procesos sociales emplearían procedimientos lógicamente similares para tratar de determinar si o por qué judíos y católicos tienen diferentes puntos de vista sobre la divinidad, si alguna frontera geográfica separa realmente a los franceses de los españoles o por qué los sudafricanos blancos, en término medio, disfrutaban de ingresos mucho más altos y mayor poder político que sus conciudadanos negros. En tales casos, suponemos en general que lo que produce las diferencias grupales son la pertenencia a una categoría y los lazos colectivos con los no miembros, más que la variación individual en inclinaciones y capacidades. No obstante, en el mundo del trabajo y

los mercados laborales prevalece el supuesto de que la desigualdad resulta de la variación en el nivel individual. Ruth Milkman y Eleanor Townsley resumen la literatura sobre la discriminación de género:

Típicamente, un estudio examinará una variedad de factores que podrían explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, como la educación, la experiencia, las interrupciones en las historias laborales, etcétera. El resto no explicado se atribuye luego a la “discriminación”, de la que se presume implícitamente que es un acto voluntario del empleador (o a veces de los compañeros de trabajo, los clientes o los sindicatos). Este enfoque, si bien valioso para demostrar la existencia de un serio problema de desigualdad, omite captar la profundidad con que la segregación de género y las normas asociadas a ella se insertan en el orden económico; de hecho, lo hacen tan profundamente que en realidad no es necesario un acto voluntario de discriminación para mantener la desigualdad de género. (Milkman y Townsley, 1994, p. 611.)

De manera similar, la idea de “discriminación estadística” (Bielby y Baron, 1986; Mueser, 1989) individualiza radicalmente un proceso colectivo: dibuja el retrato de un empleador que evita contratar a miembros de toda una categoría sobre la base de creencias o informaciones –aunque estén bien fundadas– en el sentido de que en término medio los trabajadores pertenecientes a ella contribuyen menos a la productividad que sus pares no integrantes de la categoría.

Aun como representaciones de la toma de decisiones individual, los modelos característicos del individualismo metodológico resultan insuficientes. “La historia convencional sobre el comportamiento individual –reflexiona el economista Michael Piore al referirse al razonamiento económico estándar– se construye en torno de la noción de que las acciones humanas son el producto de una toma de decisiones deliberada en que los actores hacen una nítida distinción entre medios, fines y los modelos causales que llevan de unos a otros.” Teorías recientes basadas en la filosofía pragmática, la hermenéutica y la lingüística, prosigue Piore, “sugieren que estas distinciones son en el mejor de los casos vagas e imprecisas, si no están completamente ausentes, y que sólo surgen en la práctica a través de los procesos en que las personas primero discuten la situación para finalmente actuar” (Piore, 1996, p. 750; véanse también Conlisk, 1996; Lewin, 1996). El paso centenario de las ciencias económicas desde las descripciones relacionales hasta las individualistas simplificó el trabajo de los analistas, al precio de la pérdida de verosimilitud.

Cuando adoptaron modelos de la movilidad y la desigualdad basados en la obtención de status, los sociólogos acentuaron el cambio de los

efectos colectivos a los individuales. “En el trabajo destructivo más brillante de la historia de la sociología” –señaló hace algún tiempo Arthur Stinchcombe,

Otis Dudley Duncan (1966) interrumpió las investigaciones sobre la relación entre el mercado laboral en el que los padres habían alcanzado su status y aquel en el que los hijos obtenían el suyo. Su solución de las dificultades de tal análisis fue considerar el logro del padre únicamente como un elemento de la biografía de los hijos varones, que debía relacionarse con otros rasgos de esa biografía (como la ulterior obtención de status por parte del hijo) mediante un análisis de regresión o modelos cualitativos logarítmicos lineales para los hijos. Esta tradición, sin embargo, dio un tono muy peculiar a la literatura sobre la movilidad, dado que ésta empieza deliberadamente hablando como si la gente se promoviera a sí misma en vez de ser ascendida por los empleadores, o el fracaso y el éxito del trabajo por cuenta propia dependiera de los padres más que del triunfo en un mercado moderno. (Stinchcombe, 1978a, p. 1.)

La ingeniosa solución de Duncan simplificó enormemente el problema de representar estadísticamente la movilidad. Pero la representación del rango ocupacional actual del hijo como un resultado del rango ocupacional del padre en combinación con otras características de aquél –por ejemplo, los años completos de escuela–, individualizó radicalmente el proceso de movilidad a la vez que dejaba en la sombra causas como los cambios en las prácticas de contratación y la formación de redes de búsqueda de trabajo por parte de los inmigrantes.

En una reseña anterior de *Inequality*, de Christopher Jencks *et al.* (1972), Stinchcombe había hecho una distinción esencial entre dos maneras de representar la desigualdad entre personas tomadas de a pares: la primera, como una diferencia en las posiciones de los dos individuos con respecto a variables similares, la segunda como una característica de la relación entre ellos. “El segundo tipo de análisis –puntualizó entonces– exige la comparación de sistemas sociales (como mínimo, los que contengan ese par), dado que los datos sobre variables que describen pares no pueden deducirse de los datos sobre individuos aislados” (Stinchcombe, 1972, p. 603; para una revisión reciente de los análisis de obtención de status, véase Breiger, 1995). La solución de Duncan destaca la comparación de los individuos con pautas externas, en vez de examinar las relaciones entre ellos.

La teoría del capital humano propone una descripción individualista íntimamente relacionada de la desigualdad, con el matiz adicional de una despersonalización radical. En los modelos estrictos del capital humano,

no son el trabajador ni su esfuerzo los que ganan la retribución del trabajo; en cambio, son las inversiones previas en la calidad de los trabajadores las que determinan las retribuciones corrientes. Una vez más es válida la observación de Stinchcombe: dichos análisis excluyen los lazos entre los trabajadores o entre ellos y los patrones como causas independientes de desigualdad. Se basan en una creencia casi mágica en la aptitud del mercado para seleccionar capacidades para el trabajo.

No obstante, los análisis individualistas de la desigualdad tienen todos los atractivos de la economía neoclásica: analogías geométricas finamente simplificadas, tranquilizadoras referencias a la toma individual de decisiones, insistencia en la eficiencia, evitación de complicaciones inconvenientes como las creencias, las pasiones, la cultura y la historia. Se prestan magníficamente a la racionalización retroactiva; confrontado con resultados desiguales, su usuario explora el pasado en busca de diferencias individuales en la habilidad, el conocimiento, la resolución o el valor moral, a fin de explicar las diferencias en las retribuciones. Estos análisis, sin embargo, fracasan en la medida en que actividades causales esenciales se producen no en la mente de los individuos, sino dentro de relaciones sociales entre personas y conjuntos de personas. Esa medida, en mi opinión, es muy grande. Si es así, no tenemos otra opción que emprender análisis relacionales de la desigualdad, al margen de que en definitiva los acoplemos o no con elementos individualistas de los procesos de decisión pertinentes.

Dos advertencias sobre ese mismo punto. Primero, considero que las personas tienen tantas identidades como la cantidad de relaciones sociales que mantienen, una identidad por relación, y adquieren su individualidad a través de interacciones entre las capacidades genéticas y las experiencias sociales. No obstante, también reconozco la existencia de individuos cuyas acciones dependen extremadamente de su funcionamiento fisiológico; todos actuamos de manera diferente tanto en el cansancio como en la lozanía, en la enfermedad como en la salud, en la vejez como en la infancia. A largo plazo, por lo tanto, cualquier ciencia social válida debe ser compatible con las regularidades conocidas en el funcionamiento de los organismos humanos individuales: cerebro, sistema nervioso, vísceras y todo lo demás. A corto plazo, sin embargo, nuestro gran déficit reside en el aspecto interaccional del borde social de los individuos. En vez de reducir el comportamiento social a la toma de decisiones individual, es necesario que los científicos sociales estudien con urgencia las coacciones relacionales dentro de las que se produce la acción individual.

Mi segunda advertencia está dirigida principalmente a los especialistas en el estudio de la desigualdad. Las personas enteradas tal vez consi-

deren desconcertante e irritante mi tendencia a recurrir abundantemente a los resultados de investigaciones basadas en supuestos individualistas y luego descartar éstos. Acaso sientan también que este libro, sin asociar ofensas específicas a ningún ofensor con nombre y apellido, desecha como bribones o papanatas a los analistas de la obtención de status, los economistas neoclásicos y los especialistas en la determinación de salarios. Permítanme tranquilizar a mis muchos amigos y colaboradores en esos campos: construyo con gratitud sobre su trabajo y, en rigor de verdad, trato de codificar limitaciones, objeciones, hallazgos, anomalías e hipótesis directamente provenientes de él.

Los analistas de la desigualdad ocupan algo así como el lugar de los sismógrafos. En la explicación de los terremotos, el reconocimiento de que el desplazamiento de grandes placas tectónicas debajo de la superficie de la tierra causa gran parte de los levantamientos y resquebrajamientos en ella no ha hecho que la geología en pequeña escala sea irrelevante. Al contrario, ésta aclaró en gran medida los mecanismos causales subyacentes al flujo de arena, grava, rocas y suelo, a la vez que también proporcionó descripciones parciales de fenómenos tan intrigantes como la deriva de los continentes. En las investigaciones actuales sobre choques profundos entre las placas asiáticas y las del subcontinente indio debajo del sur del Tibet, por ejemplo, los sismólogos, geólogos y geofísicos combinan evidencia de "la reflexión CMP, la reflexión gran angular, el terremoto de banda ancha y los datos geológicos magnetotélúricos y de superficie" de una manera que no sólo usa las distribuciones superficiales para verificar hipótesis concernientes a los procesos tectónicos, sino que también contribuye a explicar esas distribuciones (Nelson *et al.*, 1996, p. 1684). Los sismólogos recurren a estos esfuerzos complementarios para explicar los patrones de los terremotos tibetanos pero no pueden reducir simplemente esos patrones a una tectónica de las placas. De manera similar, la ampliación de los análisis relacionales dentro del estudio de la desigualdad social no niega la existencia de individuos o efectos en el nivel individual. Sin embargo, sí coloca los procesos individualistas en su contexto organizacional. Por último, desafia cualquier ontología que reduzca todos los procesos sociales a las acciones dependientes de los sentidos de las personas individuales.

ALTERNATIVAS AL INDIVIDUALISMO

A lo largo de las últimas décadas, la gran masa de investigaciones basadas en supuestos individualistas y que tomaron a las personas como

unidades de análisis hicieron el magnífico trabajo de especificar lo que deben explicar los analistas de la desigualdad, por ejemplo, cuando mostraron cuántas de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres no se deben a una paga desigual para los mismos puestos sino a la segregación laboral. Mi queja con respecto a la literatura se refiere principalmente a las *explicaciones* disponibles. Las descripciones prevalecientes de la desigualdad hacen gran hincapié, en primer lugar, en las decisiones anteriores de los dueños del poder sobre la asignación de retribuciones de una manera determinada y, segundo, en los atributos y desempeños de los individuos que atraen recompensas diferenciales. Con la extracción de indicios de los estudios existentes sobre la determinación salarial, las carreras ocupacionales, la contratación y la segmentación del mercado laboral, espero mostrar la gran importancia de los procesos organizacionales acumulativos, relacionales y a menudo inadvertidos en la creación real de una desigualdad persistente.

Es indudable que esta forma de expresarlo recordará el antiguo dicho acerca de que la economía explica cómo las opciones ordenadas de la gente producen efectos colectivos, mientras que la sociología dice por qué la gente no tiene opciones. Pero yo no propicio esa concepción determinista; al contrario, mi descripción de la desigualdad se apoya inexorablemente en contrafácticos, “podría ser” y “podría haber sido”. Para la vida social en general, las explicaciones válidas avanzan de especificaciones de configuraciones posibles a especificaciones de circunstancias que diferencian esas configuraciones de otras que, en principio, también podrían formarse.

Mis contrafácticos centrales conciernen a la resolución de problemas organizacionales y la adquisición colectiva de intereses en los dispositivos organizativos. Se refieren a las diferentes maneras en que personas conectadas y poderosas recurren, en su propio beneficio, a los esfuerzos de extraños excluidos, y en que personas menos poderosas constituyen nichos segregados que les brindan un acceso privilegiado a beneficios más limitados pero genuinos. Dichos contrafácticos minimizan la importancia de actitudes, prejuicios y creencias erróneas en los acuerdos desiguales, a la vez que realzan la significación de la conveniencia, los costos de transacción y las oportunidades contingentes. Por la misma razón, apuntan a las innovaciones organizacionales —y no a los cambios en las preferencias, actitudes y calificaciones personales— como un medio de reducir la desigualdad persistente.

Aunque encaja con abundantes trabajos recientes elaborados por economistas institucionales y sociólogos económicos, mi enfoque, aun donde se para sobre un sólido terreno lógico y empírico, chocará con tres

obstáculos importantes a su aceptación. Primero, como nos han enseñado los mismos economistas institucionales, a corto plazo las soluciones establecidas tienen en general ventajas sobre las innovaciones, porque los costos de transacción de idear, perfeccionar, instalar, enseñar e integrar nuevas soluciones a los problemas superan los costos de mantener las antiguas maneras, y más aún en la medida en que éstas se articulan bien con una vasta gama de creencias y prácticas adyacentes. Como en la vida organizacional, lo mismo en las ciencias sociales: no se desplazará con facilidad el bien desarrollado aparato del análisis individualista.

Segundo, y menos evidente, el tipo de análisis relacional que propicio choca con el modo narrativo en que la gente piensa los procesos sociales y habla comúnmente acerca de ellos. Al menos en los países occidentales, la gente aprende tempranamente a contar historias en las que actores automotivados firmemente ubicados en el espacio y el tiempo producen todos los cambios significativos en la situación gracias a sus propios esfuerzos. En las narraciones no es necesario que los actores sean racionales o eficientes, pero sus orientaciones causan sus acciones. Las acciones individuales deliberadas generan luego reacciones individuales, que a su vez causan más acciones individuales deliberadas, y así sucesivamente hasta el final de la historia (Bower y Morrow, 1990; Somers, 1992; Steinmetz, 1993; Turner, 1996).

Las narraciones presentan esencias, no vínculos. En consecuencia, favorecen los análisis individualistas, ya sean del tipo de la elección racional, fenomenológicos u otros. El supuesto de que los procesos sociales se desarrollan realmente como lo exigiría una narración motiva (frecuentes) quejas contra los científicos sociales por llevar a la práctica versiones inferiores del arte del novelista e (infrecuentes) elogios de las etnografías porque “se leen como una novela”. Los subproductos de la interacción, las coacciones tácitas, las consecuencias imprevistas, los efectos indirectos, los cambios acumulativos y las cadenas causales mediadas por ambientes no humanos cumplen un pequeño papel —o ninguno— en las narraciones habituales de la vida social. Los análisis relacionales de la desigualdad son una afrenta para el sentido común narrativo al insistir en que ramificaciones tan sutiles de la interacción social producen y sostienen relaciones desiguales entre categorías enteras de personas.

La proximidad del análisis científico-social con el discurso moral levanta un tercer obstáculo a la aceptación de las explicaciones relacionales de la desigualdad. En un modo narrativo, las ciencias sociales se aproximan mucho al discurso prevaleciente de la moralidad. Éste juzga tanto las intenciones como las acciones de individuos automotivados de acuerdo con ciertos criterios de adecuación: bondad, justicia, autentici-

dad o alguna otra cosa. Toda narración científico-social invade un terreno moral, un hecho que ayuda a explicar la pasión que a menudo agitan en los corazones de personas al margen de la profesión.

Sin embargo, aun las explicaciones no narrativas de la desigualdad tocan el discurso moral. Y lo hacen doblemente, en realidad, tanto porque rechazar a los actores automotivados como causas suficientes de los resultados sociales pone en tela de juicio las premisas normales del discurso moral como porque los análisis relacionales invocan contrafácticos. Éstos dicen que otros ordenamientos fueron, son o serán posibles, de allí que las presentes circunstancias no corporizan el mejor de los mundos posibles. Si ensamblamos de manera plausible vínculos causales conocidos con cadenas causales más largas y previamente desconocidas, desafiamos cualquier afirmación sobre la inevitabilidad de las cadenas actualmente en funcionamiento. Si mostramos que secuencias causales similares actuaron de hecho en otra parte y otras épocas, simultáneamente reforzamos el argumento de la contingencia y aguzamos la especificación de lo que es necesario explicar aquí y ahora. Así, de los análisis causales de las presentes circunstancias se despliegan contrafácticamente nuevos mundos de igualdad o desigualdad.

En principio, la utilización de contrafácticos válidos —válidos en el sentido de que incorporan secuencias causales reconocidamente posibles— no sólo promueve el trabajo de explicación sino que da armas a los científicos sociales para criticar y comparar muy eficazmente doctrinas morales, programas políticos e ideologías. Cada una de esas doctrinas incluye aseveraciones, implícitas o explícitas, acerca de posibles condiciones sociales; la mayoría también incorpora afirmaciones concernientes a los caminos para pasar del presente estado de cosas a esas condiciones posibles. Esas afirmaciones invitan a la crítica y la comparación científico-sociales. Si un político sostiene que Estados Unidos debería excluir a los inmigrantes asiáticos y latinoamericanos para mejorar las perspectivas laborales de los trabajadores norteamericanos de hoy, los científicos sociales pueden, desde luego, discutir las premisas de valor de semejante recomendación, pero tienen una experiencia especial en el examen del razonamiento causal que implica. ¿La inmigración asiática y latinoamericana disminuye realmente las perspectivas laborales de los trabajadores nativos de Estados Unidos?

Por la misma razón, podemos prever una ardorosa resistencia a los análisis causales, por bien fundados que estén, que contradigan los argumentos de posibilidad incorporados a las doctrinas apreciadas. Aquí se combinan el segundo y el tercer obstáculo. Las doctrinas morales, legales y políticas norteamericanas de amplia aceptación consagran al individuo

como un agente consciente, responsable y eficaz de sus propias acciones. También aquí reina el individualismo. Quien sitúe la acción social eficaz en el contrato y no en los firmantes, en la trama más que en los actores, en la conversación antes que en el hablante, invitará a un rechazo intuitivo en nombre de credos atesorados. Este libro tendrá éxito si hace creíble y útil una descripción relacional de la desigualdad social. Tendrá éxito doblemente si aclara qué otras formas de desigualdad o igualdad son posibles, y cómo.

Emprendí mi investigación porque creo que la intensidad de la desigualdad capitalista causa un sufrimiento innecesario y porque —por las razones que acabo de señalar— los científicos sociales pueden ayudar a descubrir medios de aliviar la desigualdad y su padecimiento concomitante. Escribí gran parte del libro en la igualitaria Suecia, donde voces cada vez más convencidas promueven hoy la reducción de los beneficios garantizados por el gobierno con el argumento de que la lógica del libre flujo de capitales entra ahora en conflicto con las premisas de los Estados de bienestar y agudiza así la contradicción entre redistribución y crecimiento económico. La experiencia histórica me persuade de que la abundancia y la igualdad, al contrario, son compatibles, y en algunas circunstancias hasta complementarias. No obstante, en este libro no trato de presentar remedios o convencer a los lectores de su eficacia. Si la obra contribuye a generar una mejor comprensión de las causas, los efectos y las cuestiones cruciales que aún hay que responder, eso bastará para una investigación preliminar.

Una advertencia final. Toda una vida de trabajo densamente empírico basado en grandes masas de evidencia (a menudo obsesivamente sistemáticas), restringida a tiempos y lugares específicos, me ha dado la irresistible compulsión a ilustrar aspectos generales con casos particulares. Difícilmente haya en este libro una página en que no irrumpa al menos un ejemplo. No obstante, su manejo de la evidencia difiere de la mayor parte de mis obras anteriores en dos aspectos cruciales. Primero, no aspira a elaborar generalizaciones temporal y espacialmente circunscriptas a partir de cuidadosas comparaciones de casos, sino a identificar procesos muy generales que producen desigualdad y destacar mecanismos causales que actúan en una enorme variedad de tiempos, lugares y ámbitos sociales. Segundo, el objetivo de la introducción de ilustraciones es ante todo aclarar puntos teóricos, más que establecer su generalidad empírica. Mis investigaciones previas me dan cierta confianza en que las principales afirmaciones del libro tienen una amplia validez. Con todo, por el momento no se presentan como generalizaciones empíricamente confirmadas sino como hipótesis de trabajo acerca del juego recíproco de la ex-

plotación, el acaparamiento de oportunidades, la emulación y la adaptación. Esas hipótesis invitan a la verificación, el perfeccionamiento y, sin duda, la refutación.

En efecto, dada la forma en que construí el argumento, los escépticos pueden recusarlo en varios niveles diferentes:

1. El libro describe diferencias categoriales con respecto a bienes y relaciones sociales de manera tan inadecuada que debilita sus explicaciones de esas diferencias.
2. Sus explicaciones de esas diferencias categoriales fallan en aspectos significativos.
3. Sus explicaciones funcionan para algunos tipos de categorías, pero no para otros.
4. Su argumentación omite explicar diferencias significativas en el funcionamiento de varias clases de categorías (por ejemplo, género frente ciudadanía).
5. Las dimensiones de la diferencia categorial que no explora extensamente (por ejemplo, con respecto al poder político o la deferencia) no se comportan como la argumentación da a entender que deberían hacerlo.
6. Las desigualdades no categoriales entre individuos son más grandes o tienen más peso de lo que sostiene la argumentación, que no brinda ningún medio de explicarlas.

Si tanto la objeción 1 como la 2 fueran fundadas, destruirían la credibilidad del libro. Bien defendidas, las objeciones 3, 4 y 5 apuntarían a elaboraciones o revisiones de sus argumentos. Si se sostuviera, la objeción 6 dejaría intactos los principales argumentos pero reduciría el alcance que pretendí para ellos. Aunque espero los seis tipos de crítica –y supongo que algunas versiones de ellos señalarán puntos débiles en el argumento tal como lo he expuesto–, me sentiré desilusionado si los críticos plantean combinaciones eficaces de las objeciones 1 y 2, nada sorprendido de enfrentar enunciados eficaces de la objeción 6 y verdaderamente alentado si el libro estimula variantes constructivas de todas ellas, en especial las que promuevan las explicaciones relacionales de la desigualdad. Después de todo, un sintetizador provisorio de un fenómeno tan vasto como la desigualdad persistente no puede esperar más que orientar nuevas investigaciones en una dirección fructífera.

Los capítulos del libro se deducen de su programa. El capítulo 2 presenta los conceptos relacionales con que trabaja el resto de la obra, en tanto el capítulo 3 los reordena en un análisis preliminar de los mecanismos generadores de desigualdad categorial. Los capítulos 4, 5 y 6 abor-

dan por turno la explotación, el acaparamiento de oportunidades, la emulación y la adaptación antes de volver a reunirlos en una descripción general de la forma en que se acumulan y perduran la ventaja y la desventaja categorialmente organizadas. El capítulo 7 examina las identidades categoriales y su activación en política, especialmente en la política contenciosa. Un capítulo final trata las relaciones entre la desigualdad categorialmente definida y de individuo a individuo y luego considera las implicaciones del argumento para la intervención deliberada en el cambio de la desigualdad y para futuras variedades de ésta.

Cómo funcionan las categorías

Mary Romero explica cómo se embarcó en una investigación sobre las trabajadoras domésticas chicanas:

Antes de empezar a enseñar en una universidad de Texas, viví en casa de un colega que empleaba a una trabajadora doméstica con cama adentro. Hasta entonces, yo desconocía la práctica de contratar adolescentes indocumentadas que vivían en la casa y ayudaban en las tareas domésticas. Tampoco había tenido acceso al espacio social o “privado” de un patrón. Me impresionaba la forma en que mi colega y su familia trataban a la criada de dieciséis años, a quien llamaré Juanita. Contratada poco tiempo antes, ésta todavía estaba adaptándose a su nuevo medio ambiente; el constante galanteo de mi colega reforzaba su timidez. Observé muchos encuentros que servían para recordarle su papel subalterno. Por ejemplo, un atardecer entré en la cocina y vi que los pequeños hijos del patrón señalaban unos platos sucios que había sobre la mesa y en la pileta mientras aullaban: “¡Lávalos! ¡Límpialos!”. Juanita estaba helada; se sentía enojada y humillada. Consciente de los riesgos que entrañaría reprender a los niños, decidí en cambio sugerir que ambas lavaríamos y secaríamos los platos, mientras ellos levantaban la mesa. Cuando mi anfitrión volvió tras su reunión y nos encontró terminando la limpieza, su expresión me reveló lo chocante que le parecía ver a su huésped y futura colega lavando los platos con la criada. Su notorio desconcierto confirmó mi sospecha de que yo había violado las expectativas normativas de un comportamiento basado en la clase dentro de la casa. (Romero, 1996, p. 2.)

La desigualdad categorial penetra directamente en los hogares de clase media y a menudo hace corresponder las diferencias categoriales ex-

ternas con las internas. Las categorías *internas* pertenecen a una estructura interiormente visible de una organización en particular: personal versus plana mayor, reclutas versus oficiales, cuerpo docente versus estudiantes, directivos versus trabajadores, etcétera. En estos casos, los participantes organizacionales inventan nombres para los límites y los conjuntos de actores que distinguen; imponen rituales que reconocen las redes, los límites y las relaciones pertinentes, y los representan mediante dispositivos simbólicamente explícitos como uniformes, distintivos y estatutos organizativos. Las categorías internas incluyen los que limitan la organización misma y separan a los miembros de los no miembros.

Las categorías *externas*, en contraposición, no se originan en una organización dada, sino que a menudo establecen diferencias sistemáticas en las actividades, las retribuciones, el poder y las perspectivas dentro de ella; provienen de afuera. Las distinciones de género representan ejemplos obvios: las diferencias ritualizadas entre los lugares masculinos y femeninos en las organizaciones religiosas, las clases de gimnasia de las chicas versus las de los varones, las distinciones en el servicio militar entre mujeres y hombres, la tipificación sexual de las ocupaciones.

Por lo común, los dueños de casa reclutan ayuda doméstica armonizando la categoría interna subordinada del criado con las categorías exteriores de raza, etnia, género y/o clase que están sumamente arraigadas en la población circundante. En Estados Unidos, en los años treinta, el hecho de que los empleados domésticos fueran mexicanos, indios, escandinavos, irlandeses o (especialmente) negros variaba drásticamente según la región, pero ya por entonces se trataba sobre todo de mujeres y siempre integrantes de categorías localmente desfavorecidas (Palmer, 1989, p. 67; recuerdo sobresaltado la vergüenza que, adolescente inseguro, sentía por el hecho de que mi abuela alemana se mantuviera a sí misma y a su esposo discapacitado, mi abuelo, limpiando las casas de otras personas). En el encuentro sobre el que informa Mary Romero, sus anfitriones habían hecho corresponder las categorías externas chicana y adolescente con la categoría interna criada. Habían tomado de vecinos y de colegas esa manera de hacerlo, que reforzaba la línea divisoria entre los miembros plenos y contingentes de la casa.

Mecanismos similares actúan en el mundo de las empresas capitalistas. Cuando Trond Petersen y Laurie Morgan informan que “la segregación por ocupación-ingreso establecido correspondiente [*occupation-establishment segregation*] explica mejor que cualquier otro conjunto de variables estudiado en la literatura sobre el tema las diferencias salariales entre hombres y mujeres” (Petersen y Morgan, 1995, p. 344), hacen más preciso un descubrimiento que los sociólogos sacaron a la luz en versio-

nes más toscas durante dos décadas. Invertido, el descubrimiento dice que la tipificación sexual se extiende masivamente no sólo a ocupaciones generales sino a tareas especializadas dentro de las empresas (para salvedades, véase Cotter *et al.*, 1995). La tipificación sexual caracteriza las tareas no sólo en los grandes países capitalistas sino también en socialdemocracias como Suecia y regímenes socialistas como la ex Unión Soviética (Le Grand, 1991; Lapidus, 1992; Christenson, 1995). La persistencia del fenómeno permite que Robert Gray, al hablar de las fábricas británicas entre 1845 y 1855, mencione el “monopolio masculino de puestos como los de mecánicos y supervisores de hilanderías (y también del empleo juvenil que desembocaba en ellos)” (Gray, 1993, p. 71). En otros lugares y en otros tiempos, las tipificaciones por la raza, la etnia, la religión, el parentesco y la localidad actuaron con la misma penetración y consecuencias, a veces varias de ellas simultáneamente.

La armonización de las categorías internas y externas fortalece la desigualdad dentro de la organización que la efectúa. La creación de un límite interior bien marcado facilita en sí misma la explotación y el acaparamiento de oportunidades al proporcionar explicaciones, justificaciones y rutinas prácticas para la distribución desigual de retribuciones. Pero armonizar un límite interior de esas características con un par categorial exterior como el de blanco/negro o ciudadano/extranjero implica importar nociones, prácticas y relaciones ya establecidas que reducen los costos de mantener ese límite. Significa tomar en préstamo libretos y conocimiento común. Con ello, la emulación refuerza la explotación y el acaparamiento de oportunidades.

Las etiquetas “interna” y “externa” no identifican el contenido o a los miembros de un par categorial; antes bien, señalan la relación de las categorías con la organización en cuestión. El contraste interno/externo define puntos finales de un *continuum* que va desde lo muy local hasta lo omnipresente. La división entre águilas y *scouts* vitalicios aparece en casi todos los contingentes de *boy scouts*, pero prácticamente en ninguna otra parte; constituye un par categorial relativamente interno. Dentro de Estados Unidos, la línea divisoria entre graduados universitarios y otros atraviesa una diversidad de organizaciones y entra en todas ellas —excepto, tal vez, en las universidades mismas— como un par categorial más bien externo. Quienes manejan una organización tienen una capacidad considerable para redefinir sus categorías internas, pero mucho menos poder para remodelar las externas. Por lo común, un jefe que quiera borrar la distinción local entre graduados universitarios y otros deberá trabajar duro para hacerlo.

Desde la perspectiva de una organización en particular, las posibilida-

des fundamentales se esquematizan como se muestra en la figura 4. Supongamos por un instante que todos los sitios sociales que comparamos implican la misma cantidad de desigualdad entre sus participantes. Dado cierto nivel de desigualdad entre los ocupantes de un sitio dentro de la organización, la figura 4 muestra la diferencia que representa la presencia o ausencia de límites que separen categorías desiguales, con relaciones sociales bien delineadas en libretos a través de los límites.

Esta manera de considerar la situación sugiere de inmediato una serie de hipótesis plausibles:

1. En ausencia de límites racionalizadores (gradientes), una desigualdad sustancial genera rivalidad, celos y sentimientos individuales de injusticia, pero no da fundamentos para una acción colectiva basada en categorías.
2. Sin vigorosos incentivos para tolerar una injusticia de corto plazo con la expectativa de una movilidad a largo plazo u otras recompensas, la rotación y los conflictos en pequeña escala hacen de los gradientes dispositivos inestables.
3. La desigualdad ajustada principalmente a categorías externas (fronteras importadas) genera un resentimiento compartido, resistencia y una acción colectiva. Sin controles extensos, se mantiene inestable.
4. Para la misma diferencia en las retribuciones, la desigualdad exclusivamente dependiente de diferencias categoriales organizacionalmente definidas (fronteras locales) es más estable que los gradientes o fronteras importadas, pero requiere el gasto de recursos en socialización y compromiso, a la vez que sigue siendo vulnerable a la subversión por parte de coaliciones transfronterizas basadas en categorías externas.
5. La armonización de los límites categoriales internos y externos (desigualdad reforzada) produce una situación estable y de bajo costo que es principalmente vulnerable a su generación de solidaridad y por lo tanto de resistencia y acción colectiva potenciales dentro de las categorías.
6. Los gradientes, en consecuencia, tienden a convertirse en fronteras locales o importadas, mientras que ambas clases de fronteras tienden a transformarse en desigualdad reforzada.
7. Los movimientos inversos —de la desigualdad reforzada a las fronteras locales, las fronteras importadas o los gradientes— ocurren en contadas ocasiones, sobre todo cuando los costos de mantener las distinciones pertinentes se elevan de manera significativa y visible.
8. Cuando la extracción de excedentes ya actúa eficientemente gracias a los gradientes o las fronteras locales, quienes controlan los recursos cruciales rara vez incorporan categorías externas.

	Sin categoría externa	Categoría externa
Sin categoría interna	<i>Gradiente</i>	<i>Frontera importada</i>
Categoría interna	<i>Frontera local</i>	<i>Desigualdad reforzada</i>

Figura 4. Efectos de la presencia o ausencia de categorías internas y externas.

Estas hipótesis orientan gran parte de la investigación siguiente.

¿Cómo terminan los sitios dentro de las organizaciones en una u otra de las cuatro celdas de la figura 4? Los pares categoriales externos a veces cumplen un papel significativo en la vida organizacional, simplemente porque ésta pone en contacto a los integrantes de esos pares (desiguales o no) y las categorías en cuestión se difunden en la vida social. Las distinciones negro/blanco en Sudáfrica, ciudadano/extranjero en Kuwait, musulmán/judío en el territorio palestino ocupado por Israel y varón/mujer en casi todas partes proporcionan libretos tan generalizados que modifican las interacciones en toda clase de organizaciones hasta (o a menos) que la creación de un conocimiento común mitigue sus efectos. Generalizadas o no, las categorías externas ganan en importancia organizacional cuando coinciden con las categorías internas: cuando, por ejemplo, una acería norteamericana recluta inmigrantes polacos para sus altos hornos e inmigrantes irlandeses para la manipulación del metal terminado. Con consecuencias que los administradores organizacionales con frecuencia no pueden prever o controlar, esa armonización de categorías externas e internas incorpora a la organización misma cualquier conocimiento común y relaciones sociales que ya estén vinculados a los pares categoriales externos.

Tanto las categorías internas como las externas desempeñan un papel significativo en la organización del trabajo. En el extremo interior del *continuum*, se evocan de inmediato los límites de empresas, profesiones, comercios e industrias. Pero dentro de las empresas, los estatutos organi-

zativos proporcionan caricaturas de múltiples categorías: divisiones pareadas, departamentos, jerarquías de pagos, haces especializados de tareas o puestos de trabajo y más. Los límites desiguales entre ellas se originan en la explotación, el alistamiento simultáneo del esfuerzo de la categoría subordinada y la exclusión de sus miembros del valor total agregado por ese esfuerzo.

La mayoría de las grandes empresas capitalistas, por ejemplo, separan haces de tareas o puestos de trabajo que podemos designar como *agrupaciones de mando y ascenso* [*command-and-promotion pools*] (cuyos ocupantes tienen oportunidades de ascender dentro de jerarquías bien definidas en las que desde el inicio dedican una cuota importante de su esfuerzo a controlar el trabajo de otras personas) de las agrupaciones *de alta rotación* [*turnover pools*] (en los que los escalafones de ascenso son cortos o inexistentes, los beneficios mínimos y la permanencia incierta). La venerable distinción entre mercados laborales primarios y secundarios se basa principalmente en la preponderancia relativa de estos dos tipos de haces de tareas. En industrias altamente competitivas y trabajo-intensivas como la manufactura de ropa —reza el razonamiento—, la presión para mantener bajos los salarios empuja a los propietarios a conservar una elevada proporción de tareas con alta rotación. Pero esos propietarios también mantienen pequeños núcleos de tareas de mando y ascenso para estimular a los ocupantes de los otros puestos. Tales categorías internas facilitan en empresas e industrias el establecimiento de desigualdades con respecto a la paga, el poder, la autonomía, las gratificaciones, la permanencia y la deferencia. Estas desigualdades se apoyan en categorías pareadas internas.

Las categorías internas también aparecen en el trabajo al margen del área de las empresas, empleos y mercados laborales, como es el caso de los límites profesionales que separan de sus clientes a los médicos, psicólogos, abogados o arquitectos que ejercen en forma particular. Lazos y distinciones similares se forman entre propietarios, arrendatarios y agentes locadores en la actividad inmobiliaria. Sin embargo, fuera de las organizaciones burocratizadas, las categorías internas y externas se desdibujan unas en otras, precisamente porque el trabajo se inserta muy profundamente en redes no laborales como las definidas por el parentesco y la etnicidad y, por lo tanto, se basa en las diferencias categoriales ya contenidas en ellas. Las granjas familiares, los hogares, las tiendas étnicas, la prostitución casual y la música *punk* entrelazan categorías internas y externas tan exhaustivamente que tiene poco sentido distinguir unas de otras. Podríamos decir lo mismo de otra forma: dichos ámbitos incorporan típicamente la estructura de la desigualdad reforzada, la cuarta celda de la figura 4. Para un grado determinado de diferencia en las retribucio-

nes, la asociación de categorías internas y externas disminuye los costos de transacción y aumenta la estabilidad.

Por institucionalizadas que estén, categorías externas como la raza, el género y la etnicidad se interiorizan en la medida en que los miembros de organizaciones idean denominaciones de amplio reconocimiento para los límites y los actores, imponen rituales definitorios y representan las categorías mediante dispositivos simbólicamente explícitos. Vale decir que las categorías se vuelven internas cuando pasan de los meros libretos a sitios de conocimiento local e improvisación. Las categorías externas llegan a cobrar mucha importancia en las empresas de dos maneras superpuestas: primero, los miembros de éstas facilitan su trabajo organizacional al ajustar los perfiles de esas categorías a las internas; y, segundo, emplean redes categorialmente organizadas fuera de sus empresas para llevar a cabo actividades importantes.

En el primer aspecto, por ejemplo, los empleadores asignan secretarías a los ejecutivos varones, e importan así directamente una distinción y relación poderosas a la empresa, de una manera que reduce la probabilidad de que un subordinado se convierta en rival del jefe. En el segundo aspecto, los trabajadores organizan sus búsquedas de empleo a través de redes segregadas creadas o refundidas por la migración en cadena, los empleadores contratan principalmente sobre la base de recomendaciones de los trabajadores actuales y dentro de la empresa se forma un nicho étnicamente segregado. El primer caso gira sobre la explotación, el segundo, sobre el acaparamiento de oportunidades.

En ambos aspectos, advertimos los efectos de una condición fuertemente sobrentendida en la economía de los costos de transacción pero en general ignorada por quienes practican ese arte: cuesta mucho concebir, someter a prueba, modificar, instalar, enseñar e imponer los diseños organizacionales y sus cambios. En términos generales, cuanto menos conocido es el diseño, mayores son los costos. En respuesta a éstos, los gerentes y otros integrantes de las organizaciones laborales prefieren en general modelos conocidos, incluidos los categoriales, para los contratos de trabajo. Se apresuran a incorporar la estructura social existente —incluyendo enfáticamente las categorías externas— a sus organizaciones. En consecuencia, la mayoría de las organizaciones se configuran y cambian no como diseños movidos por la eficiencia, sino como mosaicos de modelos establecidos y la estructura social exterior. En los términos antes usados, la emulación reproduce grupos conocidos de lazos sociales, mientras que la adaptación los teje en las redes de conexión que los rodean. Por otra parte, cuando se fija un límite determinado, el costo relativo de pasar a otra estructura u otro par de categorías se eleva.

Por éstas y otras razones que conoceremos más adelante, las organizaciones que incorporan la desigualdad categorial no necesariamente operan con mayor eficiencia que organizaciones similares (reales o posibles) que carecen de ella; si lo hicieran, tendríamos pocas esperanzas de reducir la desigualdad o cambiar su forma. La desigualdad categorial persiste por dos razones principales: primero, en una vasta gama de circunstancias facilita de hecho la explotación y el acaparamiento de oportunidades por parte de miembros más favorecidos de una organización dada, que tienen los medios de mantener su ventaja aun a costa de la ineficiencia global; y, segundo, los costos de transacción de modificar las circunstancias presentes, agravados por los efectos de la adaptación, plantean serios obstáculos a la adopción deliberada de nuevos modelos organizacionales y, cuando el cambio se produce o se fundan nuevas organizaciones, favorecen la incorporación de los modelos existentes en otros lugares.

De acuerdo con un argumento semejante, el género, la clase, la etnia, la ciudadanía y otros sistemas categoriales generalizados no actúan individualmente a su propio modo sino que, en cambio, comparten muchas propiedades causales. No voy a negar, desde luego, los significados, los recuerdos, las redes sociales y las prácticas que se acumulan separadamente dentro de cada uno de estos continentes. Y tampoco que en gran parte de nuestro mundo la raza y la clase se superponen mucho más que el género y la clase, con el resultado de que importar una línea fronteriza de género tiene diferentes consecuencias que importar fronteras raciales. Esas acumulaciones distintivas, en efecto, desempeñan un papel significativo en la eficacia de las relaciones categoriales; ahorran a los participantes el esfuerzo de construir e imponer nuevas convenciones. Proporcionan libretos y conocimiento cultural listos para usar.

Aunque por lo común la gente naturaliza las categorías generales al atribuirles perfiles genéticos duros, todas ellas dependen de un margen sustancial de construcción social. Tomemos el caso de la raza, en la que los participantes a uno y otro lado de un límite establecido suponen habitualmente que la herencia explica gran parte del comportamiento del otro lado. Cuando los genetistas tratan de distribuir a los seres humanos en razas, sin embargo, descubren dos hechos cruciales: 1) las diferencias genéticas no se aglutinan lo suficiente para marcar fronteras bien definidas entre las poblaciones humanas; 2) las clasificaciones raciales establecidas seleccionan una o dos características genéticas (por ejemplo el color de la piel) que a lo sumo se correlacionan débilmente con otras, o bien (más frecuentemente) estas clasificaciones corresponden a marcadores sociales (por ejemplo, pertenencia categorial de los antepasados) que no tienen

absolutamente ninguna base genética. Un manual definitivo sobre el tema sintetiza así el conocimiento actual:

La clasificación en razas ha demostrado ser un ejercicio fútil por razones que ya le resultaban claras a Darwin. Las razas humanas son aún entidades extremadamente inestables en manos de los taxonomistas modernos, que definen de tres a sesenta o más de ellas. [...] Aunque es indudable que hay una sola especie humana, es evidente que no hay razones objetivas para detenerse en ningún nivel en particular de división taxonómica. (Cavalli-Sforza, Menozzi y Piazza, 1994, p. 19.)

En la vida social cotidiana, las distinciones más notoriamente raciales tienen el carácter genéticamente impreciso y socialmente negociado del término “negro” en Gran Bretaña luego de la Primera Guerra Mundial, que “describía a los africanos y antillanos, sudasiáticos, árabes y otros pueblos colonizados” (Tabili, 1996, pp. 167-168). Pese a la ironía de que tienen fuertes títulos al término “caucásicos”, los inmigrantes del sur de Asia lucharon durante décadas en Estados Unidos por escapar a la categoría de “mongoloides” y las restricciones a la ciudadanía asociadas a ella. Categorías como la raza, la edad y el género se basan en características físicas (y en parte genéticas), pero erigen límites que dependen en grado sumo de la convención y el control socialmente organizados.

Algunas analistas feministas expresaron puntos de vista sobre la conexión entre relaciones y explotación categoriales similares al presentado aquí, pero insistieron en la existencia de un único libreto que actúa en todas partes en beneficio de los mismos explotadores. Cynthia Cockburn declara: “Los grupos desaventajados se inferiorizan debido a su diferencia corporal y sus culturas, de modo que todos están obligados a aspirar a la conformidad con la norma del varón blanco heterosexual sano” (Cockburn, 1991, p. 13). Si bien confirma muchas de las observaciones concretas de Cockburn, mi análisis se aparta del suyo al afirmar lo siguiente:

- La desigualdad categorial sirve a muchos y diferentes explotadores y acaparadores de oportunidades —en ocasiones, incluso a mujeres negras homosexuales—, según cuáles sean sus relaciones con los recursos valiosos.
- Diversos pares categoriales actúan de manera diferente e independiente precisamente porque entran en las organizaciones como paquetes preconfigurados de libretos y conocimiento local.
- No obstante, dentro de los límites fijados por los libretos y el conocimiento local disponibles, los pares categoriales desiguales se sustituyen unos a otros.

El establecimiento de una distinción de género en un límite organizacional crucial en otros aspectos aumenta la probabilidad del juego y la depredación sexuales a través de él, mientras que el establecimiento de una distinción racial en una ubicación organizacional similar incrementa la probabilidad de lazos sociales segregados fuera de ella. Donde la ciudadanía señala un límite crucial, se torna más probable la apelación a las autoridades estatales como una forma de que los directivos controlen a los subordinados indóciles. No obstante, por encima de esas importantes diferencias, las desigualdades categoriales actúan y cambian de modos similares. Como consecuencia, la misma organización puede redoblar fácilmente las categorías (destinando ciertas posiciones, por ejemplo, no sólo a las mujeres sino a las mujeres negras) o establecer diferentes pares categoriales (blanco/negro, portorriqueño/irlandés) en diferentes ubicaciones dentro de su perímetro.

LOS PARES CATEGORIALES Y LOS MECANISMOS DE LA DESIGUALDAD

Permítanme recapitular cómo y por qué. Los seres humanos han ideado un número limitado de formas organizacionales que funcionan efectivamente en una gama muy vasta de situaciones. Una forma es la jerarquía, otra la red constituida por tríadas relativamente homogéneas, una tercera la red de hebras largas, una cuarta la organización circunscripta con alguna concentración de la autoridad. Otra es la ubicación de categorías pareadas y desiguales en un límite bien definido.

Ninguna de estas formas organizacionales es buena o mala en sí misma; cada una de ellas hace en diversos momentos el trabajo de los santos, los pecadores o el resto de nosotros, chapuceros comunes y corrientes. Pero casi todos los seres humanos aprenden tempranamente a detectar, unir, conectar, transferir y hasta crear estas formas. Todas tienen consecuencias estructuralmente previsibles pero a menudo imprevistas: encuentros inesperados entre personas conectadas; mitos recurrentes entre los ocupantes de posiciones de alto nivel sobre los ocupantes de las de nivel inferior y viceversa; concentración de la intimidad, el matrimonio y otras relaciones de confianza dentro de las redes dominadas por tríadas; exclusión de personas calificadas pero no conectadas de las retribuciones categorialmente concentradas; y así sucesivamente. La desigualdad categorial resulta de la institución de una forma organizacional general, poderosa y que resuelve problemas, el par categorial asimétricamente rela-

cionado, en una ubicación que impone recompensas y/o castigos sustanciales. La desigualdad categorial no es necesariamente mala; puede brindar beneficios al simplificar la vida social y facilitar la producción de bienes colectivos. Es perniciosa, sin embargo, en la medida en que causa daño a los excluidos, los priva del acceso a lo que podrían ser bienes colectivos y produce una subutilización neta de un talento con una capacidad potencial de mejorar la vida.

¿Qué clases de problemas organizacionales resuelve la desigualdad categorial? Entramos en un terreno peligroso cuando, a falta de investigación acumulada, la indignación moral y el razonamiento teleológico nos deslizan fácilmente hacia arenas movedizas explicativas. Exclusivamente en el mundo del trabajo organizado y los mercados laborales, muchos procesos discernibles promueven la desigualdad categorial de las retribuciones del trabajo: diferencias en las calificaciones, discriminación de los empleadores, diferencias en las preferencias laborales, delimitación de diversos desempeños como la “misma” o “diferentes” tareas, clasificación de éstas, vinculación de los puestos de trabajo a través de la facilidad del ascenso o la transferencia, designación categorial de actividades, segregación de redes y distribución diferencial de los miembros de las categorías entre los sitios laborales empresariales y no empresariales.

Para abarcar las desigualdades categoriales con respecto a Estados, comunidades y otras organizaciones, sólo tendríamos que extender nuestra lista. Así, pues, buscar un único vínculo invariante simple entre la desigualdad categorial y los problemas organizacionales se parece a buscar una única explicación para otras invenciones humanas complejas y de usos múltiples, como el lenguaje, las ciudades y la ideología. No tiene sentido.

No afirmo, entonces, que toda la desigualdad entre miembros de diferentes categorías resulta de la explotación o que toda explotación entraña desigualdad categorial. Propongo, en cambio, lo siguiente:

- La explotación se apoya en la distribución desigual de retribuciones en proporción al valor agregado entre participantes de la misma empresa.
- La desigualdad categorial instalada por la organización facilita la explotación.
- Las organizaciones cuya supervivencia depende de la explotación tienden, por lo tanto, a adoptar la desigualdad categorial.
- Como las organizaciones que adoptan la desigualdad categorial entregan mayores retribuciones a sus miembros dominantes y una porción de ellas se destina al mantenimiento organizacional, aquéllas tienden a desalojar otros tipos de organizaciones.

- El acaparamiento de oportunidades por parte de agentes colaboradores complementa la explotación.
- El acaparamiento de oportunidades actúa más eficazmente y a menor costo en conjunción con la desigualdad categorial.
- La emulación y la adaptación fortalecen los efectos de la desigualdad categorial.
- En cualquier organización dada, el establecimiento de categorías externas sumamente asequibles en límites definidos por la explotación y el acaparamiento de oportunidades disminuye los costos de mantener la desigualdad categorial.
- En una población dada, cuanto más predominante y/o poderosa sea la organización que establece un par dado de categorías desiguales, más se difundirán las desigualdades globales de bienestar entre los miembros de las dos categorías.
- La experiencia categorialmente diferenciada en un ámbito dado produce diferencias en las capacidades e inclinaciones individuales y las relaciones sociales, que se transfieren a otros ámbitos y provocan en ellos desempeños diferenciales, y por lo tanto retribuciones desiguales.
- Gran parte de lo que observadores y participantes interpretan como diferencias individuales innatas de capacidad se debe, en realidad, a una experiencia categorialmente organizada.
- Principios categoriales aparentemente contradictorios como la edad, la raza, el género y la etnia funcionan de maneras similares y se los puede combinar o sustituir organizacionalmente dentro de límites fijados por libretos y conocimiento local previamente establecidos.

Estos puntos sintetizan la teoría subyacente a todo mi análisis. A riesgo de aburrir, en consecuencia, revisemos y examinemos un poco más detalladamente los cuatro mecanismos causales centrales de la teoría: explotación por parte de la elite de los recursos que demandan trabajo, confiscación del acceso a ellos por los sectores no elitistas, difusión de modelos organizacionales y adaptación de los lazos sociales valorados a las divisiones existentes.

EXPLOTACIÓN

Como la definimos antes, la explotación es una respuesta a la situación en que algunos grupos de actores bien conectados controlan un recurso valioso y que demanda trabajo, del cual sólo pueden obtener utilidades si aprovechan el esfuerzo de otros, a quienes excluyen del valor

total agregado por ese esfuerzo. (Permítanme salvar de un salto la grieta que abre una cuestión fascinante e importante: cómo adquieren ante todo esos grupos de actores el control de los recursos valiosos, por la fuerza, la astucia, la compra, la herencia o el artificio legal.) En este caso, los límites categoriales separan a los grandes beneficiarios –podríamos calificarlos de explotadores, acaparadores o buscadores de ganancias– de otros contribuyentes. Este mecanismo ocupa un lugar central en la teoría marxista:

La explotación aparece cuando un sector de la población produce un excedente cuyo uso es controlado por otro sector. En la teoría marxista, las clases sólo existen en relación mutua, y esa relación gira en torno de la forma de explotación vigente en un modo dado de producción. La explotación da origen al conflicto de clases. Así, diferentes tipos de sociedades, las clases dentro de ellas y el conflicto de clases que genera la dinámica de cualquier sociedad pueden caracterizarse por la forma específica en que se produce la explotación. (Bottomore, 1983, p. 157.)

Sin valerse de todo el aparato de la teoría marxista, mi análisis de la explotación abreva directamente en esa idea de la desigualdad sectorialmente organizada. Adviértase el contenido relacional de la concepción marxista: un límite coexiste con relaciones desiguales bien definidas a través de él; el límite y las relaciones desiguales se refuerzan recíprocamente.

Aunque la doctrina económica neoclásica declara que los trabajadores reciben en general el equivalente del producto marginal de su trabajo, la exclusión con respecto al valor total agregado señala la condición global del trabajo bajo el capitalismo. La teoría del valor basada en el trabajo se desarrolló en los siglos XVIII y XIX cuando la organización de los oficios como una jerarquía de maestros, oficiales y aprendices con posibilidades importantes de movimiento ascendente cedió el paso a una brecha casi insalvable entre capitalistas y trabajadores; los capitalistas organizados excluyeron a estos últimos del valor total agregado, y los trabajadores expresaron esa exclusión en la teoría del valor basada en el trabajo. Durante el siglo XIX, el trabajo asalariado estricto desplazó los dispositivos del contrato de aprendizaje, la formación de aprendices, la esclavitud y la asociación de hogares, en cuyo marco habían previamente trabajado la mayoría de los trabajadores subordinados (Steinfeld, 1991; Tomlins, 1993; Way, 1993). En ese proceso, se agudizó la confrontación entre quienes poseían los medios de producción y quienes contribuían a ésta primordialmente con su ingenio, su esfuerzo y su colaboración; así, la

teoría del valor basada en el trabajo se hizo aún más plausible y urgente. Los sistemas esclavistas funcionan de acuerdo con principios similares de separación entre propietarios y trabajadores, pero con divisiones todavía más pronunciadas entre personas incluidas y excluidas. La categorización racial sudafricana y la diferenciación de los médicos norteamericanos con respecto a otros especialistas de la atención de la salud, como veremos en ulteriores capítulos, se ajustan igualmente al principio de inclusión y exclusión.

La ciudadanía opera comúnmente de una manera paralela, excluyendo a los no ciudadanos de los beneficios controlados o promulgados por el Estado, en favor de algunos o todos los ciudadanos, como en Kuwait, Israel, Alemania, Estados Unidos y muchos otros países. En Estados Unidos, pronunciadas distinciones con respecto a una amplia gama de derechos y obligaciones separan a los ciudadanos, a diversas categorías de residentes legales no ciudadanos y a los residentes ilegales. El derecho al voto, el servicio militar, el seguro de desempleo, los beneficios jubilatorios, la atención médica y muchas otras cosas difieren categorialmente en este sistema múltiple de ciudadanía y no ciudadanía.

Estos límites tan marcadamente trazados entre los de adentro y los de afuera facilitan y justifican el tratamiento desigualitario; si el límite corresponde a uno que ya prevalece en la población circundante, es menos costoso instalarlo y mantenerlo. La monopolización de recursos por parte de una oligarquía resulta más fácil cuando un Estado puede extraer sus recursos y la protección de éstos de un Estado patrón o de mercaderías y actividades de las que es sencillo apoderarse, como el comercio con regiones distantes de la Venecia renacentista, el estaño de la Bolivia de principios del siglo XX o el petróleo de la Arabia Saudita contemporánea. En tales casos, la desigualdad categorial autorreforzada funciona a muy bajo costo para los explotadores.

Durante milenios, tanto los emperadores poderosos como los pequeños tiranos organizaron la explotación alrededor de distinciones categoriales. Mucho antes del apartheid, por ejemplo, muchas poblaciones locales del sur de África mantenían sus propios sistemas de desigualdad persistente, en que la explotación se fundaba en diferencias categoriales decisivas. John y Jean Comaroff describen la población tshidi del siglo XIX, un grupo del sur de Tswana asentado en una serie de aldeas cerca de la actual frontera entre Botswana y Sudáfrica. Una primera división separaba al jefe tshidi de sus súbditos:

Por convención, aunque todas las familias residieran en las aldeas, el ganado se trasladaba a lugares distantes, los animales se cazaban en la selva y

los trabajos agrícolas se efectuaban en campos a los que los productores se dirigían para el ciclo anual de cultivos. Pero la regulación del movimiento estacional y las actividades asociadas era una prerrogativa del gobernante. Éste era el punto crucial de la tensión, porque su ejercicio redundaba en el *desinterés* material de la población en general. No obstante, estaba profundamente inscripto en la lógica del poder real y era un aspecto esencial de los procesos gracias a los cuales el centro dominaba la periferia doméstica y se apropiaba de sus excedentes. (Comaroff y Comaroff, 1992, p. 107.)

Otras divisiones pronunciadas se manifestaban entre los súbditos. Las aldeas tshidis combinaban la agricultura, el pastoreo, la caza y la recolección. Como ocurre a menudo, las mujeres se encargaban de casi todas las labores agrícolas y con ello suministraban el grueso de los recursos de subsistencia de la población. Pero el ritual prestigioso y las actividades de intercambio dependían de la cría de ganado, un dominio masculino en el que los chicos, los dependientes pobres y los siervos hacían el trabajo de rutina. “El cultivo femenino (y en menor medida la recolección) —señalan los Comaroff— subsidiaba en realidad la actividad masculina en el ámbito público, y establecía una base material sobre la que se apoyaban las transacciones de la política agnaticia” (Comaroff y Comaroff, 1992, p. 107).

Sistemas categoriales adicionales separaban a generaciones, grupos de parentesco y poblaciones étnicamente definidas. Aunque los varones tshidis cazaban de vez en cuando, “quienes cazaban regularmente, los siervos sarwas (‘bosquimanos’), eran vistos como criaturas semihumanas; sólo se les permitía entrar al pueblo durante la noche, para entregar las pieles, la carne y la miel a sus amos” (Comaroff y Comaroff, 1992, p. 108). En cada caso, las distinciones categoriales hacían el trabajo de explotación, al cosechar el esfuerzo de personas que recibían menos que el valor agregado por sus contribuciones.

En todas las circunstancias semejantes, la desigualdad categorial no hace uno sino dos trabajos para los poderosos. Facilita la captación del esfuerzo de poblaciones subordinadas sin compartir plenamente sus utilidades. Pero también permite a los miembros de la categoría superior, que por lo común es mucho más pequeña, distribuir beneficios generadores de solidaridad dentro de su propio grupo, y asegurar así una estructura de mando y una sucesión ordenada en el marco de una elite. Mancur Olson deploró alguna vez esas “coaliciones distributivas” como barreras a la eficiencia colectiva, excepto cuando estaban cerca de reunir a la totalidad, pero reconoció el valor que tenían para sus integrantes (Olson, 1982).

Hasta aquí describí la explotación como si los dueños del poder que

controlan los recursos la organizaran sin costo alguno. Esa simplificación inicial distorsiona dos veces el mundo. Primero, toda innovación organizacional impone costos de invención, perfeccionamiento, instalación, socialización y articulación con los elementos contiguos; la mayoría implica costos ocultos e imprevistos que asumen la forma de impactos sobre los incentivos, modificación de las solidaridades existentes, creación de lazos coactivos fuera de la organización y facilitación de la resistencia.

Segundo, como nadie puede controlar por completo los actos de otro, toda innovación genera negociaciones entre los miembros de la organización; podemos rotular como “lucha” o “disputa” sus formas más ingobernables. La negociación incorpora conocimiento local y modifica los libretos normales. Como lo señala Arthur Stinchcombe, aun en las economías esclavistas caribeñas, el grado de control que los propietarios de esclavos ejercían sobre sus bienes humanos variaba extremadamente; por ejemplo, liberaban con más frecuencia esclavos de las mismas categorías que cotidianamente supervisaban menos. En consecuencia, algunos esclavos vivían en una “casi libertad”. Stinchcombe sostiene convincentemente que

el determinante central del tratamiento de “casi libertad” de los propietarios con respecto a los esclavos era la necesidad de los primeros de que el esclavo fuera un agente responsable en servicios o trabajos no supervisados, labores que implicaban cuidado, entusiasmo o riesgo para el trabajador, o exigían una lealtad que podía traicionarse con facilidad. Así, cuando el propietario pretendía de los esclavos un accionar digno de confianza, los trataba como si fueran libres y tuvieran derechos, derechos que, en casos extremos, les concedía. (Stinchcombe, 1995, p. 131.)

Pese al lenguaje de intención y cálculo de Stinchcombe, esas prácticas emanaban no sólo de la astucia organizacional de los esclavistas sino también de negociaciones acumulativas, implícitas y, en definitiva, obligatorias entre amos y trabajadores. Cualquier descripción completa de la explotación debe incluir tanto los costos de implementación como de negociación —por desigual que sea— entre los interesados.

Como lo indican los ejemplos de la ciudadanía, las divisiones sociales tshidis y la esclavitud, la explotación opera en un espectro más amplio que los procesos laborales en cualquier sentido estricto de la palabra. Se produce cada vez que personas bien conectadas controlan los recursos valiosos, de los que extraen utilidades gracias al despliegue del esfuerzo de otras, a quienes excluyen del valor agregado total de ese esfuerzo. El “valor” en cuestión, desde luego, puede ser monetario, pero también asumir la forma de poder, deferencia, gratificaciones, servicios, bienes o

protecciones. La explotación categorialmente organizada cumple un papel en casi todos los procesos generadores de desigualdad persistente.

ACAPARAMIENTO DE OPORTUNIDADES

Un segundo mecanismo general promotor de la desigualdad categorial, el acaparamiento de oportunidades por los sectores no pertenecientes a la elite, complementa la explotación. Cuando los miembros de una red categorialmente circunscripta obtienen acceso a un recurso que es valioso, renovable, sujeto a monopolio, sustentador de actividades de la red y realizado por el *modus operandi* de ésta, habitualmente lo acaparan y urden creencias y prácticas que sostienen su control. Como en el caso de la explotación, un límite separa los beneficiarios de los otros, en tanto que relaciones desigualitarias a través de él los conectan. En el acaparamiento de oportunidades, sin embargo, los beneficiarios no se valen de los esfuerzos de personas ajenas sino que, al contrario, las excluyen del acceso a los recursos pertinentes. Los nichos de inmigrantes suministran ejemplos vigorosos de este segundo mecanismo promotor de desigualdades. Lo mismo hacen, empero, las diásporas comerciales, los cultos, las profesiones, las conspiraciones criminales y las unidades militares de elite de reclutamiento homogéneo.

Estos últimos ejemplos apuntan a una variante importante de este segundo tipo de mecanismo. Cultos, cleros, conspiraciones criminales y unidades militares de elite inicialmente heterogéneos *crean* a veces categorías exclusivas sustentadoras de la desigualdad en el proceso de explotar los aludidos recursos valiosos; y a menudo fortalecen el compromiso con estas categorías por medio de una intensa socialización y segregación de contingentes enteros. Saboreen las siguientes reflexiones sobre el tratamiento de los novatos (cadetes militares de primer año) hechas por un oficial de carrera graduado en la Academia Militar de Estados Unidos en West Point y que luego enseñó en ella durante años:

West Point inculca profundamente la coerción en el alma de un hombre. Un cadete de último año puede colocarse detrás de un novato, acercar el rostro a su cuello y decirle que se pare más derecho, recitarle la “Definición de la disciplina de Schofield” o dirigir a sus compañeros de escuadrón en un “vehemente vitoreo”, o bien indicarle sin parar una serie de tareas, que llevarían a casi cualquier otra persona a la frustración; y el novato seguirá firme allí con tanta frialdad como lo exige la septuagesimoquinta máxima de Napoleón y se hará cargo de ellas de a una por vez hasta hacerlas bien, o sufrirá la

ira de sus camaradas de los últimos años. Lleven al mismo novato al curso de bayoneta junto al río y díganle que ejecute la serie de golpes verticales con la culata de su rifle con la bayoneta calada, y hará jirones el monigote lleno de aserrín. Un observador casual, a un costado de estos espectáculos militares, podría creer que está contemplando la obra de un maniático homicida. Pero se equivocaría. El cadete no es menos humano que él, y probablemente sea mucho menos propenso a actos de violencia al azar. Sólo da la casualidad de que está entrenado en el arte de la guerra. Comprende los méritos de la coerción así como la aplicación de la fuerza. (Hoy, 1996, pp. 64 y 66.)

Los lectores de Pat Hoy tal vez se pregunten conmigo si en la actualidad las mayores amenazas a la vida humana provienen de “actos de violencia al azar” o de los profesionales entrenados para matar desapasionadamente, pero reconocerán en el tratamiento que las clases superiores infligen a los novatos de West Point un formidable proceso de socialización en marcha. La novatada de la academia militar brinda una dramática ilustración del proceso que crea categorías desiguales, para no mencionar la revelación de los motivos por los cuales los viejos miembros y los nuevos reclutas a menudo conspiran para organizar un alistamiento categorialmente segregado entre los elegidos. Este tipo de socialización intensa no funcionará a menos que los candidatos tengan la perspectiva de obtener grandes beneficios duraderos por el hecho de resistir hasta lograr integrarse.

Consideremos una versión más benigna de los mismos dispositivos. Las asociaciones de ahorros y créditos rotativos —*Chit* en la India, *Hui* en Taiwan, *Tontines* en Senegal, *Kye* en Corea (Besley, 1995, p. 170)— reducen el riesgo al restringir el número de sus miembros a integrantes cuidadosamente seleccionados de categorías establecidas. Como los miembros de la asociación mantienen densas relaciones recíprocas, a menudo triádicas, caen los costos de supervisión y se elevan los de exclusión de los integrantes incumplidores. Las diásporas comerciales en las que un apretón de manos con una persona del mismo origen sella una transacción millonaria en dólares —por ejemplo, diferentes especialidades dentro del negocio mundial de los diamantes, la mayoría de las cuales pertenece a determinadas redes étnicas— operan de acuerdo con principios similares (Curtin, 1984; Greif, 1989).

En una situación de competencia feroz por recursos escasos, dicho mecanismo llega con frecuencia a implicar tanto exclusión como explotación. El acaparamiento de oportunidades se transforma en explotación. Todo lo que se requiere es la inversión de los ahorros y créditos mancomunados en actividades que aprovechen de manera desproporcionada los

esfuerzos de personas excluidas. Cuando los miembros de las categorías excluidas se organizan para resistir —por ejemplo, cuando los zulúes sudafricanos atacan a los comerciantes asiáticos o los negros neoyorquinos boicotean los almacenes cuyos dueños son coreanos—, por lo común se quejan de que esa síntesis de exclusión y explotación es perjudicial para ellos.

Hay una variante extrema y a menudo maligna de este patrón. Una élite amenazada trata a veces de generar divisiones raciales, redefinir los límites raciales o dar un contenido de raza a los ya existentes, como una forma de reducir el poder de una población insubordinada. Más adelante veremos cómo funcionó precisamente ese proceso en Sudáfrica después de 1903. Pero también Estados Unidos experimentó múltiples versiones de él luego de la emancipación. Habida cuenta de que mucha gente tenía antepasados mixtos africanos y europeos, la legislación “Jim Crow”^{*} del sur no sólo estableció típicamente posiciones separadas y desiguales para los ciudadanos “negros” y “blancos” sino que también definió como negro a cualquiera que tuviera antepasados africanos conocidos. De allí las grandes ventajas resultantes para las familias racialmente mixtas que podían “pasar” por blancas, las enormes angustias con respecto a la pureza de sangre y los enérgicos esfuerzos por construir una genealogía en respaldo de las pretensiones de superioridad blanca.

Un proceso similar, con frecuencia igualmente pernicioso, se desarrolla en escala nacional e internacional con la creación de naciones aparentes cuyos voceros reclaman prioridad dentro del territorio nativo. Cuando recompensas tales como el reconocimiento del Estado, la ayuda militar o un acceso preferencial a la tierra se asignan a los líderes que afirmen con credibilidad representar poblaciones unificadas, distintivas y valiosas, los dirigentes políticos emprendedores tienen poderosos incentivos para crear, fortalecer e imponer categorías exclusivas de sostén de la desigualdad, a la vez que suprimen las categorizaciones alternativas y denigran a las poblaciones que se extienden a través de sus límites categoriales.

Aunque la mayoría de esas afirmaciones fracasan, en los dos últimos siglos varios cientos de ellas tuvieron éxito internacionalmente, lo que redundó en el reconocimiento de la soberanía de naciones putativas que con anterioridad carecían de autonomía política y derechos soberanos a armarse, recaudar impuestos, ejercer coerción, controlar y excluir. Con ello se erigieron en Estados independientes. Antaño, grandes convenios

* Forma despectiva de llamar a los negros y, por extensión, calificativo de la política discriminatoria contra ellos en Estados Unidos (n. del t.).

de paz como los Tratados de Westfalia (1648) representaban las principales oportunidades en las que los Estados establecidos admitían en sus filas a los recién llegados. Desde la Segunda Guerra Mundial, las grandes potencias delegaron en general en las Naciones Unidas la tarea de certificar actuaciones categoriales exitosas por medio del reconocimiento como un Estado independiente.

Esos procesos recurrentes incorporaron la desigualdad categorial persistente al sistema internacional. Por otra parte, como los intereses en juego son tan elevados, los miembros de categorías antagónicas dentro de la misma organización política a menudo se mataron unos a otros en relación con esas demandas. La desintegración de la Unión Soviética y Yugoslavia luego de 1989 provocó esa lucha fratricida. De hecho, la frecuencia del genocidio y el politicidio se incrementó dramáticamente en el mundo desde la Segunda Guerra Mundial, precisamente porque aumentaron las posibilidades y las ventajas de que una nación putativa controlara su propio Estado y excluyera a otros de sus beneficios (Gurr, 1994; Gurr y Harff, 1994).

Estos ejemplos de vasto alcance establecen la existencia de una correlación, pero no una equivalencia, entre la posición elitista y la explotación y entre la posición no elitista y el acaparamiento de oportunidades. De manera característica, las elites se convierten en tales y se mantienen en esa condición mediante el control de recursos valiosos y gracias a que comprometen el esfuerzo de otros menos favorecidos en la generación de utilidades a partir de aquéllos, en tanto los sectores no elitistas por lo común tienen que conformarse con la identificación de nichos todavía no plenamente explotados por las elites. No obstante, los acaparadores de oportunidades de la elite medran en la forma de profesionales que ganan excluyendo a otros productores potenciales de los mercados para sus servicios, individuos ricos que legan riquezas a sus hijos y personas poderosas que disfrutan de pabellones de caza y playas privadas, y gratificaciones semejantes. También existen los explotadores no pertenecientes a la elite, en la forma de mafiosos, rufianes y operadores de talleres negreros. Hay que tener la precaución de no fusionar la distinción explotación/acaparamiento de oportunidades con la de elite/no elite.

La identificación de la explotación y el acaparamiento de oportunidades siempre depende, al menos implícitamente, de una hipótesis contrafáctica: con una clase diferente de organización —y en especial sin una división categorial de esfuerzo y retribución—, las personas podrían seguir produciendo por lo menos tan bien como lo permite la división del trabajo existente, y habría una división menos desigual de las retribuciones. Aunque casos extremos como la esclavitud hacen plausible las hipótesis

de este tipo, en una amplia extensión de la vida social desigual es más difícil especificarlas y verificarlas. Tenemos que enfrentar el desafío contrafáctico de la manera habitual: empíricamente, poniendo los dispositivos sociales observados en una perspectiva comparativa (¿qué modos alternativos de organizar actividades similares podemos encontrar en otros momentos de la historia, y qué es lo que gobierna su eficacia relativa?); teóricamente, descomponiendo los procesos complejos en sus elementos y mostrando que en principio éstos pueden combinarse de manera diferente (si usamos nada más que mecanismos y secuencias causales conocidos por haber funcionado en otros lugares, ¿podemos identificar diferentes caminos originados en las mismas condiciones iniciales?). Aunque no montaré en ningún lado una gran confrontación entre teoría y evidencia, las páginas que siguen presentarán repetidas veces discusiones empíricas y teóricas según estos lineamientos contrafácticos.

EMULACIÓN

Por extensión, los dos principales mecanismos que favorecen la desigualdad categorial activan el tercero, que he llamado emulación, la reproducción de modelos organizacionales que ya actúan en otros lugares. La emulación funciona a lo largo y lo ancho del mundo social e incluye la adopción de modelos igualitarios de interacción social, así como de otros que se aplican en una vasta gama de relaciones sociales, tanto iguales como desiguales: compuestos de cadenas, tríadas, organizaciones y conjuntos categoriales que pueden o no articularse con jerarquías. Aquí nos concentramos en la versión especial de la emulación que denominé *prestamo*, la transferencia de porciones de estructura social que incluyen casualmente categorías desiguales. Casi todas las organizaciones militares establecen distinciones entre oficiales y personal alistado, entre aquellos a quienes la organización confía el mando o hace responsables de sus principales recursos y todos los demás; la mayoría asimila luego a su cuerpo de oficiales a profesionales tales como médicos, ingenieros y capellanes. La línea divisoria entre caballeros (jinetes que poseían su equipamiento y a menudo llevaban consigo sus propios servidores) y peones (soldados de infantería que iban a la guerra a pie con poco más que su fuerza de trabajo) surgió en las guerras castellanas contra sus anteriores señores musulmanes (Powers, 1988). Similares diferencias históricas en el reclutamiento de fuerzas militares instalaron dicha distinción en los ejércitos europeos.

Al parecer, ninguna necesidad funcional exige que todos los ejércitos

mantengan agudas distinciones entre los oficiales y el personal alistado; en efecto, la mayoría de las organizaciones militares ponen en riesgo el límite al crear oficiales subalternos, suboficiales de mar de alto rango y canales bien definidos desde el status de recluta al de oficial. No obstante, cualquier Estado que produzca una nueva organización militar reproduce alguna versión de una distinción establecida por lazos centenarios entre terratenientes y arrendatarios, nobles y plebeyos, caballeros y servidores.

En la medida en que fuerzas armadas divididas en castas combatan con no menor eficacia que bandas igualitarias de guerrilleros u otras formas que puedan improvisar sus enemigos, cabe esperar que cada organización militar emule a sus predecesores y reproduzca la división oficial/recluta. Es razonable esperar una emulación porque las formas conocidas se transmiten con menos costos que las desconocidas y facilitan el proceso de articulación con otras formas organizacionales conocidas, como las instituciones educativas y las burocracias estatales. En términos más generales, costos de transacción más bajos favorecen la reproducción de los modelos organizacionales existentes, cualesquiera que sean sus orígenes.

La emulación, sin lugar a dudas, duplica mucho más que los límites categoriales y las relaciones a través de ellos; los constructores de organizaciones emulan cadenas, jerarquías, tríadas y organizaciones enteras, así como conjuntos categoriales desiguales. La duplicación de grandes segmentos organizacionales e incluso de organizaciones completas, incluidas las relaciones categoriales desiguales, de un sitio a otro, transfiere los efectos de las adaptaciones acumuladas; su familiaridad las hace parecer naturales en el nuevo ámbito.

Las formas organizacionales emuladas son a veces exclusivas de la organización copiada, como cuando tráfugas de un fabricante establecido de electrónica crean una empresa rival clonando su estructura. Más a menudo, sin embargo, la emulación sigue modelos generales, incluidos los dispositivos categoriales que engloban cualquier clase particular de organizaciones. Los nuevos hoteles reproducen las divisiones laborales étnicas, raciales y de género con que ya están familiarizados sus empleados que antes trabajaron en otros hoteles; las nuevas universidades reproducen los departamentos, divisiones administrativas y jerarquías de pago prevalecientes en las antiguas, de las que provienen sus fundadores.

ADAPTACIÓN

Un cuarto mecanismo complementario, la adaptación, mantiene en su lugar los sistemas de desigualdad categorial a pesar de no desempeñar un papel importante en su creación. La adaptación, como la emulación, es un mecanismo social extremadamente general, ampliamente presente fuera del reino de la desigualdad. Tiene dos componentes principales: la invención de procedimientos que facilitan la interacción cotidiana y la elaboración de relaciones sociales valoradas alrededor de las divisiones existentes. A falta de una resistencia concertada por parte de los miembros de las categorías subordinadas y de cambios exógenos en la organización anfitriona, todas las partes construyen múltiples rutinas en torno del límite categorial, lo que hace que se interesen en su mantenimiento; modifiquen los libretos y acumulen un conocimiento local satisfactorio. Al suponer la continuidad de las divisiones existentes, por mucho que las tomen a mal, los empleados de oficina elaboran cronogramas, prácticas evasivas, mitologías, bromas, epítetos, alianzas y conspiraciones que en realidad refuerzan las estructuras dentro de las que se desarrollan.

El acoso y la caza sexuales en el trabajo por parte de algunos hombres contra sus compañeras son a veces una herramienta de la explotación y el acaparamiento de oportunidades, como cuando los artesanos expulsan a las competidoras femeninas de la actividad. Casi siempre, sin embargo, se producen como una adaptación que brinda al varón misógino incentivos adicionales para mantener el límite de género sin dar a las víctimas femeninas la capacidad de suprimir la práctica. El vívido informe que hace Marian Swerdlow de sus experiencias y observaciones durante cuatro años como guarda de tránsito rápido afirma que en ausencia de un límite interno basado en el trabajo y correspondiente a la línea de género, aun los hombres sexistas tienden finalmente a reconocer la competencia de las mujeres en los mismos puestos y a refrenar a la vez su hostigamiento (Swerdlow, 1989). Su experiencia se parece a la de Marge Kirk, la conductora de camiones de transporte de hormigón citada en el capítulo 2. Con la experiencia, la relación pasa de predominantemente varón/mujer a predominantemente trabajador/trabajador. El conocimiento local acumulado produce realmente un cambio de libreto.

Por otra parte, al enfrentar situaciones desiguales, las víctimas mismas improvisan rutinas que las implican en la reproducción de la desigualdad. Hasta los esclavos llegan a interesarse en la previsibilidad del comportamiento de sus amos, en el conformismo que incrementará sus posibilidades de emancipación y en la segregación que les brinda oportunidades de ayuda mutua. Aun el personal alistado sometido a duras pre-

siones colabora con sus oficiales la mayor parte del tiempo; aun las mujeres explotadas entablan amistad con otras mujeres en su mismo trabajo, lo que hace que sean renuentes a renunciar a él como protesta contra su explotación. Como lo señala Michael Burawoy en el caso de los operarios industriales, el hecho de "arreglárselas" encontrando maneras eficaces de ganar una suma adicional arrastra a los productores, quiéranlo o no, a la cultura de los trabajadores locales y por lo tanto a la colaboración con al menos algunos de los objetivos gerenciales. Burawoy transmite su experiencia como mecánico en Geer:

Pasaron tres o cuatro meses antes de que empezara a ingeniármelas usando una serie de perspectivas y transfiriendo tiempo de una operación a otra. Una vez que supe que tenía una posibilidad de zafar, las retribuciones de la participación en un juego en el que los resultados eran inciertos absorbieron mi atención y me descubrí cooperando espontáneamente con la gerencia en la producción de una mayor plusvalía. (Burawoy, 1979, p. 64.)

Pese a que por entonces me imaginaba como una especie de rebelde, recuerdo haberme acomodado exactamente de la misma forma a los intereses del capital en los trabajos fabriles que realicé durante los veranos en mis años de secundaria y universidad. En tales circunstancias, la adaptación reproduce e incluso refuerza un sistema de explotación.

LÍMITES DE LA DESIGUALDAD

En síntesis, la explotación por una elite, el acaparamiento de oportunidades por sectores no elitistas, la difusión de modelos organizacionales creados por uno de los primeros dos procesos y la adaptación de relaciones sociales valoradas a las divisiones existentes promueven la creación y el mantenimiento de la desigualdad categorial. Ninguno de estos mecanismos requiere categorías con perímetros cerrados, igualmente bien definidas desde cualquier perspectiva en que se las enfoque. Todo lo que entrañan es un límite que separa dos zonas de retribución desigual y a sus ocupantes, más definiciones estables de los lazos a través de él. Como ya insistí *ad nauseam*, los perímetros completos son raros y costosos de mantener. Parecen constituirse únicamente en presencia de múltiples rivales o enemigos y fuertes presiones en favor de un control interno, como ocurre en los casos de las profesiones médicas con licencia estatal o los Estados internacionalmente reconocidos. Ni la multiplicidad de enemigos ni una gran necesidad de control interno aparecen en la mayoría de

los casos de desigualdad categorial. En efecto, como las categorías más relevantes consisten en límites y lazos a través de ellos y no en perímetros cerrados, la gente se mueve a menudo con facilidad de un sistema desigual al siguiente e incluso participa simultáneamente en más de uno, actuando como mujeres, trabajadoras e italianas en relación con los hombres, los jefes y, digamos, los negros (muy a menudo conjuntos diferentes de personas) en el mismo momento (Barnett y Baruch, 1987, pp. 123-124). Una vez que advertimos que las identidades pertinentes no consisten en condiciones individuales sino en relaciones a través de los límites, esa multiplicidad –reconocidamente mistificadora para cualquier teoría individualista de la acción y la identidad– pierde su misterio.

Debido a estar fundada en la explotación, el acaparamiento de oportunidades, la emulación y la adaptación, la desigualdad categorial tiene una relación dual con el cambio. Por un lado, en ausencia de perturbaciones tiende a reproducirse como hiedra en una pared de ladrillo, ajustándose a las superficies locales y obteniendo su sustento de sus muchas conexiones con los alrededores. No obstante, un cambio en la organización, la base de recursos o los lazos sociales de al menos uno o dos grandes participantes pueden modificarla rápidamente. Lo atestiguan la alteración de muchos nichos de inmigrantes; la readopción de políticas no letales luego de algunas guerras civiles; la entrada de los trabajadores negros en el sector público norteamericano; la transformación de puestos de trabajo masculinos en femeninos; la acelerada transición de dirigentes nacionalistas, antes "terroristas", que pasan a ser líderes estatales reconocidos; la profesionalización de las especialidades médicas, o la rapidez con que las relaciones raciales empezaron a cambiar en Sudáfrica luego de la legalización del Congreso Nacional Africano en 1990. Por otra parte, las luchas de los integrantes de categorías subordinadas pueden, naturalmente, promover cambios en sus desiguales fortunas.

En sí mismas, las categorías no producen una desigualdad profunda y persistente. Esto depende de su combinación con una segunda configuración: la jerarquía. La desigualdad categorial depende de la conjunción de un límite bien definido que separe dos sitios con un conjunto de lazos sociales asimétricos que conecten a los actores en ambos. En ese caso, los participantes equivalen a los actores en un lado dado del límite en algunos aspectos, sin afirmar o imponer necesariamente la igualdad en otros. Los ciudadanos, por ejemplo, comparten derechos y obligaciones con respecto a su Estado y a diferencia de los no ciudadanos, a la vez que varían en sumo grado en raza, género, riqueza y poder. También se hacen representaciones mutuas de los sitios a ambos lados del límite: etiquetas, atribuciones, explicaciones de comportamientos, historias sobre la dife-

rencia. La desigualdad categorial sobrevive, por último, en la medida en que los sitios se asocian de manera desigual a los flujos de recursos que sostienen su interacción. Por ejemplo, el acceso diferencial de varones y mujeres al alimento refuerza las diferencias de tamaño, salud y fortaleza, que a su turno respaldan la alimentación diferencial y le proporcionan justificaciones.

Es preciso que ahora hagamos una distinción que hasta aquí eludí a fin de evitar la confusión: la existente entre los efectos directos e indirectos de las categorías desiguales. Los *efectos directos* emanan de la organización de relaciones sociales en el sitio en que están instaladas las categorías mismas —donde existe una división del trabajo por género, donde la residencia depende directamente de la raza, donde desaparece la línea divisoria entre trabajadores asalariados y jornaleros, etcétera—. Hasta este momento hice hincapié en los efectos directos, sosteniendo que son mucho más generalizados de lo que lo admiten las descripciones individualistas. Pero los *efectos indirectos* también son importantes. En última instancia, resultan de los efectos directos acumulados en la experiencia individual o colectiva. De una situación a otra, los efectos de la nutrición diferencial, la información, la educación, la socialización, la creencia y la experiencia emocional se trasladan como promedios de las diferencias categoriales del desempeño.

Entre los efectos indirectos se cuentan una diversidad de atributos que las personas llevan consigo de manera muy individual: estilos personales, sensibilidades emocionales, conocimiento, respuestas a la frustración y más. Todos ellos afectan el desempeño al margen de los ámbitos en que sus portadores los aprenden, y por lo tanto contribuyen con frecuencia a las diferencias categoriales de las retribuciones por rendimiento. En principio, podemos ponerlos en el cajón del capital humano individual. Pero los efectos indirectos entran en el territorio relacional en la medida en que atañen a la comunicación y la colaboración en un nuevo ámbito.

En la mayoría de los ambientes laborales, por ejemplo, el desempeño de cualquier individuo —en rigor de verdad, su aptitud aparente— depende sutilmente de la comunicación y la colaboración con sus compañeros, incluidos los supervisores. Los grandes bailarines necesitan parejas que los apoyen; los grandes periodistas se apoyan en editores expertos. Si consciente o inconscientemente los compañeros de trabajo retiran su colaboración y se abstienen de suministrar información a las personas ajenas de diferente categoría, por lo general éstas tienen un peor desempeño. La notoria habilidad de los artesanos, los militares o los trabajadores en tareas de seguridad para deshacerse de las mujeres que irrumpen en sus filas representa meramente una versión extrema de una práctica muy general.

Si los trabajadores (como ocurre a menudo en las profesiones) mejoran su desempeño apoyándose en el asesoramiento y el suministro extralaborales de información, entonces las redes anteriormente establecidas también afectan el rendimiento laboral. En la medida en que un desempeño eficaz en el trabajo depende de la colaboración y la comunicación que apela a convenciones, prácticas y lazos sociales previamente adquiridos, la desigualdad categorial en la experiencia anterior produce poderosos efectos en la actuación presente. Tales influencias en la interacción y el desempeño están a mitad de camino entre los efectos directos e indirectos.

Los analistas individualistas del capital humano (por ejemplo Taubman, 1991) identificaron por lo tanto una poderosa fuente de desigualdad sin reconocer su significación y su generalidad. La distinción convencional entre efectos del capital humano y efectos de la discriminación capta parte del proceso pero no expresa toda su complejidad. El capital humano (y, para el caso, el capital social) consiste en gran medida en la experiencia categorial combinada y transmitida. Para llegar a una descripción completa del impacto de la desigualdad categorial, debemos examinar los efectos directos e indirectos y su interacción. En el caso de las cuentas en equilibrio, mi predicción es que atribuirán la mayor parte de la variabilidad de las ventajas actuales de individuo a individuo a los efectos categoriales, ya sean directos o indirectos, más que a la capacidad genética, el mero esfuerzo o la misteriosa concatenación conocida como suerte.

¿Qué papel desempeñan entonces las creencias compartidas —racistas, sexistas u otras— en la creación y el mantenimiento de la desigualdad categorial? Con rótulos rivales como prejuicio, preferencia y xenofobia, muchos analistas identificaron esas creencias como el fundamento de la desigualdad categorial. Si en las raíces de la desigualdad hay creencias, puede presumirse entonces que la desigualdad se modifica principalmente cuando procesos como la educación o el contacto sociable extirpan, moderan o transforman esas creencias o las sustituyen por otras.

Un análisis relacional revisa esa descripción centrada en las creencias. De acuerdo con ese punto de vista, las creencias categoriales son resultantes de las relaciones y las prácticas categoriales. Las creencias se acumulan y cambian como consecuencia de la improvisación con la interacción social. Una vez vigentes, sin embargo, aquéllas justifican, fortifican y coaccionan esa interacción. Generaciones de relaciones desiguales entre hombres y mujeres inculcan las historias que la gente cuenta sobre las diferencias de género y las hacen parecer naturales e inevitables. Lo mismo vale para la raza. En el barrio preponderantemente judío e italiano de Canarsie, en Brooklyn, Jonathan Rieder transmite las observaciones de un trabajador italiano:

“No todas las clases sociales se mezclan. Vea los negros, por ejemplo. Su cultura es diferente de la nuestra.” Recordó las palabras de un ex funcionario: “Tenemos que encontrar la fórmula para mezclar dos verduras sin sentir náuseas”, pero rechazó ese consejo. “Lo que yo digo es que no hay que largar animales a la calle sin adiestrarlos. Ya vi lo que pasa, y uno no junta a los animales con las personas civilizadas. ¿Un gato y un perro se mezclan? No puedo imaginármelo. No se puede tomar leche y whisky. Algunas mezclas no funcionan.” (Rieder, 1985, p. 58.)

Sin embargo, como un izquierdista de Canarsie le dijo a Rieder:

Quando la gente de Canarsie huyó del este de Nueva York y de Brownsville, lo hizo de los conceptos de integración del New Deal. Aceptaban el concepto de los derechos civiles, libertad para todos y libertad de expresión mientras no chocara con ellos y su derecho básico a mantener un tipo de sociedad que no los amenazara. El miedo básico a la comunidad minoritaria es participar con ellos en donde viven. (Rieder, 1985, pp. 57-58.)

Así, las creencias y las prácticas cambian juntas bajo la presión de la experiencia colectiva. Especialmente en los límites que la separan de los miembros de otras categorías, la gente recurre a la interacción, el miedo, la esperanza y la imaginación para construir historias que mantengan esos límites. Esas historias restringen fuertemente lo que los individuos consideran como alternativas posibles o deseables a las prácticas y relaciones actuales. Una vez que existen conjuntos coherentes de historias, relaciones y prácticas sobre un tipo determinado de desigualdad categorial, la gente los integra sin pensar a sus rutinas diarias y soluciona con ellos los problemas organizacionales.

Quando las actividades en que intervienen las personas se benefician con el trazado de líneas entre los incluidos y los excluidos, el hecho de tener ya a mano categorías desiguales —cualesquiera que sean— promueve convenientemente esas actividades. De tal modo, las creencias compartidas desempeñan un papel significativo en el funcionamiento de la desigualdad categorial y limitan las alternativas organizacionales que los participantes consideran, temen o desean. Pero si los costos de transacción de un sistema dado de desigualdad se elevan drásticamente o los beneficios probables de un sistema alternativo aumentan notoriamente, los cambios en las relaciones categoriales se producen mucho más rápidamente de lo que pueda dar cuenta cualquier explicación sólo basada en la creencia. La agilidad de los nacionalistas para pasar de una definición de

su identidad (y de sus relaciones con otros que no son tan afortunados) a otra diferente ilustra el oportunismo organizacional que por lo común moviliza las creencias sustentadoras de la desigualdad. Lo mismo hace la velocidad con que patrones y trabajadores modifican sus teorías sobre los talentos y deficiencias inherentes a diferentes categorías de los segundos cuando cambios en la oferta de mano de obra obligan a modificar el reclutamiento para determinados conjuntos de puestos.

DESIGUALDAD EN EL TRABAJO

¿Cómo podemos aplicar este análisis al importantísimo mundo laboral, donde empiezan y terminan tantas desigualdades persistentes? Consideremos como trabajo cualquier esfuerzo humano que produce un valor de uso transferible. Aunque hay mucho trabajo que está al margen de los empleos y las empresas en cualquier sentido fuerte en que se tomen ambas palabras, hablemos temporariamente de ellos. (Un *empleo* es un haz de contratos de trabajo —derechos y obligaciones que rigen las relaciones entre productores y receptores del valor de uso transferible— asociados a una sola persona; una *empresa* es cualquier organización cuyas posiciones internas consisten principalmente en empleos.)

Aun dentro de empresas y mercados laborales capitalistas bien desarrollados, encontramos el nexo causal de la explotación, el acaparamiento de oportunidades, la emulación y la adaptación categorialmente organizados. Cuando los sueldos varían de manera significativa de empleo en empleo y la pertenencia categorial afecta fuertemente la asignación de trabajadores a ellos, aparecen diferencias salariales sistemáticas por categoría. En todos los países capitalistas, los procesos categoriales afectan intensamente la asociación de trabajadores y empleos, por lo que dan forma a los diferenciales salariales entre categorías de los primeros. Desde la contratación inicial hasta el avance en el escalafón (si lo hay) a través de una empresa o una industria, las distinciones categoriales —cualesquiera que sean los pares categoriales que aquéllas hayan incorporado— tienen profunda importancia.

Comencemos con los procesos que hacen corresponder ante todo a trabajadores y empleos. Aunque se fusionan, desde luego, puede ser conveniente distinguir entre *redes de reclutamiento*, formadas cuando los agentes contratantes buscan trabajadores potenciales, y *redes de oferta*, consistentes en los lazos preexistentes entre trabajadores potenciales y reales. Aun en Estados Unidos, en la actualidad, los empleadores por lo común empiezan su búsqueda de nuevos trabajadores preguntando a los

empleados a su cargo si conocen probables candidatos. Por su parte, los empleados suelen buscar dentro de su empresa información sobre la disponibilidad de puestos para trabajadores potenciales a quienes quieren ayudar.

Juntos, estos hechos bastan para introducir una enorme selectividad en la unión de las redes de reclutamiento y oferta. La identificación inicial que los directivos hacen de las categorías internas con las externas mediante la designación de ciertos puestos de trabajo como destinados a hombres, mujeres, mexicanos o cosas por el estilo no hace más que acentuar un proceso que tiende a desarrollarse aun sin una incitación consciente de los niveles gerenciales.

¿Por qué y cómo se desarrolla? Consideremos los posibles componentes de la desigualdad categorial con respecto a las retribuciones del trabajo. Dentro de las empresas, en general sólo aparecen pequeñas desigualdades en las retribuciones de los ocupantes de puestos que la organización identifica como iguales; la mayoría de ellas se debe a la antigüedad y similares razones discriminatorias de amplia aceptación. Las grandes diferencias corresponden por lo común a puestos independientes, haces de contratos de trabajo diferentes.

Las empresas *limitan* y *vinculan* los empleos, esto es, identifican ciertos conjuntos de ellos como pertenecientes a la misma categoría y relacionan algunos entre sí mediante contratos de trabajo vinculados, escalafones de movilidad establecidos, o ambas cosas. Los mecánicos calificados pueden estar dentro del mismo límite organizacional y disfrutar así de sistemas retributivos similares, en tanto sus aprendices ocupan puestos vinculados a los de los veteranos expertos por compartir tanto contratos laborales como perspectivas de movilidad. En la medida en que los mecánicos reciben retribuciones distintivas, en que la contratación para un puesto de aprendiz compromete redes de oferta o reclutamiento categorialmente segregadas y en que la cobertura de un puesto de mecánico calificado exige el ascenso de un aprendiz, la desigualdad categorial separa a estos operarios de los demás trabajadores de la empresa. Mi distinción anterior entre agrupaciones de personal de alta rotación [*turnover pools*] y agrupaciones de mando y ascenso [*command-and-promotion pools*], con sus paquetes muy diferentes de retribuciones, ilustra el mismo principio. Esas grandes diferencias generan típicamente categorías internas con límites bien marcados que gobiernan no sólo las formas de pago sino también las posibilidades de movilidad, la ropa, el proceder, la sociabilidad y la creencia.

Las firmas también *clasifican* [*rank*] (ordenan jerárquicamente) los empleos y sus categorías con respecto a cada tipo de retribución que

ofrecen; por lo común, las diferentes clases de ésta se correlacionan entre sí pero no definen órdenes de rangos idénticos. Algunos empleos dan más dinero, otros más autonomía, etcétera. Debemos distinguir la clasificación [*ranking*] de la *distribución* [*sorting*], la asociación de individuos con puestos de trabajo. Los procesos de clasificación determinan cuánta desigualdad en las retribuciones hay dentro de una empresa, pero los de distribución establecen en qué medida esas desigualdades coinciden con límites categoriales externos.

Algunas distribuciones corresponden en verdad a los atributos y desempeños individuales: los antecedentes educacionales, el celo demostrado, la familiaridad adquirida con los procedimientos locales y más. Dentro de las grandes agrupaciones de empleados efímeros que trabajan en restaurantes de comidas rápidas, los gerentes emprendedores mantienen los ojos abiertos para descubrir a los trabajadores cuya energía, aplomo, aptitudes lingüísticas y sentido de la responsabilidad los señalan como potenciales candidatos a puestos directivos. También se produce alguna autoselección, dado que las personas que disfrutan con el mando se orientan hacia carreras de imposición de la ley más que hacia el servicio social o la defensa de los derechos humanos (Sidanius, Pratto, Sinclair y Van Laar, 1996). Pero una gran parte (si bien todavía discutible) de toda la distribución asocia empleos no con atributos o desempeños individuales sino con categorías enteras de personas.

¿Por qué asociar categorías internas como las agrupaciones de personal de alta rotación con categorías externas como el género, la edad, la raza, la etnia, la religión o la clase social? Las razones oscilan desde las autoconscientes hasta las accidentales. En el extremo autoconsciente de la escala, las personas que construyen o modifican organizaciones ahorran esfuerzos con la incorporación directa de toda clase de estructuras sociales existentes —contratos laborales normales, convenciones lingüísticas, rutinas retóricas y mucho más— a la estructura organizacional. Esos dispositivos deliberadamente adoptados a menudo incluyen la importación de categorías del exterior: tipificación por género, tipificación étnica, etcétera.

En el extremo accidental de la escala, sin embargo, se encuentra un conjunto igualmente importante de procesos organizacionales que hacen corresponder categorías externas con internas. Aquí, sus miembros resuelven varios problemas y aprovechan varias oportunidades recurriendo a redes categorialmente segregadas. Los trabajadores tienen más confianza mutua y se capacitan y se ayudan unos a otros más plenamente cuando comparten solidaridades externas y culturas comunes; los empleadores encuentran nuevos trabajadores gracias a los contactos de quienes ya

están empleados; la subcontratación sigue la línea de colaboraciones previas de los administradores; y el reclutamiento movido por la oferta de personas de distintas categorías externas para categorías internas adyacentes incorpora a la vida diaria de la organización relaciones exteriormente establecidas entre las categorías. Aquí, el acaparamiento de oportunidades, la emulación y la adaptación se entrecruzan para reforzar la explotación.

Permítanme expresarlo en términos más generales. Vista desde la perspectiva de toda una fuerza laboral, la desigualdad categorial en las retribuciones del trabajo se descompone en los efectos de ocho factores generales:

- Diferencias categoriales en las calificaciones laborales, que pueden ser resultantes, desde luego, de la discriminación en las casas, los barrios, las escuelas y otros ámbitos, o de la distribución desigual en ellos.
- Discriminación patronal por categoría dentro de empleos equivalentes.
- Diferencias categoriales en las preferencias de trabajadores potenciales por diferentes empleos.
- Delimitación [*bounding*] de los empleos dentro de las empresas.
- Clasificación [*ranking*] de los empleos dentro de las empresas.
- Vinculación [*linking*] de los empleos dentro de las empresas, lo que concierne no sólo a las perspectivas de movilidad sino también al acceso a la colaboración, el patrocinio y la capacitación en el puesto de trabajo.
- Designación categorial de empleos.
- Segregación categorial de las redes de reclutamiento y oferta por empleo y/o empresa.

En la forma de capital humano, discriminación y teorías de la formación de colas, los modelos estándar de la desigualdad exhiben los tres primeros factores: diferencias categoriales en las calificaciones laborales, discriminación patronal y diferencias categoriales en las preferencias. Éstos son los factores que se prestan con facilidad a las interpretaciones individualistas. Pese a su prominencia en la literatura descriptiva sobre el trabajo y los mercados laborales, los restantes factores, pronunciadamente relacionales —delimitación, clasificación, vinculación, designación categorial de empleos y segregación categorial de redes—, recibieron poca atención teórica.

Un noveno factor, aun menos visible, también ayuda a producir desigualdad categorial: la distribución diferencial de los miembros de las categorías entre las empresas y sitios de trabajo no empresarios, incluidos los que están al margen de la fuerza laboral tal como se la suele definir.

En la medida en que las categorías difieren en su distribución entre talleres negreros y otros tipos de fábricas, entre la economía formal e informal, entre el trabajo en empresas y en casa, esas diferencias hacen su aporte a la existencia de desigualdades categoriales en las retribuciones laborales. La desigualdad categorial por edad aclara la fortaleza de esos efectos: las personas de menos de quince o más de setenta años hacen mucho trabajo útil, pero poco de él a cambio de un salario en empleos, empresas o mercados laborales; los trabajadores muy viejos y muy jóvenes reciben mucho menos dinero por unidad de esfuerzo que quienes tienen otras edades. El mismo tipo de distribución desigual a través de los sitios de trabajo se produce en el caso del género, la raza y el origen nacional.

Sin negar la presencia de diferencias categoriales en capital humano, la discriminación patronal por categoría y la variación categorial en las preferencias de empleos, sostengo que los procesos organizacionales del tipo que he descrito desempeñan un gran papel en la producción, el mantenimiento y el cambio de la desigualdad categorial. Las diferencias en capital humano se forman en gran medida como efectos indirectos de experiencias categorialmente segregadas en otros ámbitos. La discriminación patronal actúa en grado sumo mediante el establecimiento de límites organizacionales y no por la diferenciación persona a persona. Las preferencias de los trabajadores se adaptan de manera significativa a los límites incorporados. Aun la intervención estatal en los nueve factores generadores de desigualdad se apoya típicamente en supuestos categoriales concernientes a las capacidades e inclinaciones por diferentes tipos de trabajo.

Se deducen dos implicaciones: primero, que las preferencias y las negociaciones salariales proporcionan un fundamento demasiado débil para explicar la desigualdad persistente en el trabajo; y, segundo, que una fracción significativa de esa desigualdad no resulta de la discriminación autoconsciente sino de los esfuerzos por resolver otros problemas organizacionales mediante la incorporación, a menudo inintencional, de categorías externas a la estructura del trabajo y los mercados laborales. Nuestra tarea, entonces, es investigar cómo se incorporan las categorías externas, y con qué propósitos.

La explotación, el acaparamiento de oportunidades, la emulación y la adaptación operan en cada nudo de los procesos que asignan retribuciones diferenciales a los miembros de distintas categorías: la obtención de calificaciones laborales; la distribución de los integrantes de la categoría en las empresas, industrias, sectores y status laborales; la delimitación, la clasificación, la vinculación y la designación categorial de empleos; la segregación categorial de las redes de reclutamiento y oferta; la contratación, los ascensos y las transferencias entre puestos de trabajo. Para expli-

car categorialmente las retribuciones desiguales del trabajo dentro de las empresas, debemos separar dos preguntas que los analistas de la desigualdad por lo común fusionan: ¿por qué y cómo esas organizaciones incorporan las categorías desiguales a sus operaciones diarias? ¿Por qué y cómo esas categorías internas llegan a anexar ciertas categorías externas ampliamente establecidas: género, raza, etnia, antecedentes educacionales?

Para responder estas preguntas, tenemos que pensar en la organización real de las empresas. Imaginemos dos radiografías en red de todos los puestos de una empresa, la primera de corto plazo, la otra de largo plazo. La radiografía de corto plazo nos muestra las relaciones cotidianas de las personas que ocupan diversos puestos, con líneas gruesas para las interacciones frecuentes. Es un mapa de la interacción actual. Esa fotografía exhibe algunas largas cadenas, la mayoría jerárquicas, y muchos racimos que contienen múltiples tríadas. Los racimos triádicos incluyen más personas que ocupan cargos relativamente iguales dentro de la empresa que las cadenas.

La radiografía de largo plazo, tomada en el transcurso de unos cuantos años, registra la persistencia de personas en los mismos cargos y el movimiento de otras de puesto en puesto —ascensos, descensos de rango y traslados—, así como despidos, suspensiones, jubilaciones y renunciaciones a la organización para ocupar cargos en otro lado. Es un mapa de la movilidad. Divide aún más decisivamente que la radiografía de corto plazo en largas cadenas (en su mayoría jerárquicas) y racimos aislados de puestos relativamente iguales.

Las dos radiografías se parecen. La de corto plazo muestra mucho más líneas, dado que registra tanto las relaciones entre subordinados y superiores cuyos puestos aquéllos nunca pueden esperar ocupar, como las interacciones rutinarias, formales e informales, entre trabajadores de secciones distintivamente diferentes de la empresa. Pero sostenidas juntas contra una luz intensa, las dos radiografías revelan patrones similares de conexiones entre los puestos. La comparación brinda una evidencia casi incontestable de que los dos patrones se derivan de un conjunto común de causas.

¿Cuáles y cómo? La historia de la organización ha trazado un mapa de la movilidad a través de combinaciones de innovación, emulación, negociación interna e interacción externa. Con una gran excepción, ese mapa describe las principales líneas de falla y solidaridades dentro de la empresa, las masas reales de relaciones sociales en torno de las cuales prosigue su trabajo. La excepción, sin embargo, es crucial: las fuertes relaciones de colaboración, desiguales o iguales, que se forman a través de las barreras a la movilidad dentro de pequeños grupos de trabajo. Entre los ejemplos

se cuentan secretarías y jefes, cirujanos y anestesiólogos, albañiles y carpinteros. Para identificar esas relaciones de colaboración, debemos comparar los mapas de movilidad e interacción actual y buscar interacciones frecuentes que se desvíen de los senderos de la movilidad a largo plazo.

La mayoría de las organizaciones, por lo tanto, incorporan dos variedades discernibles de desigualdad: dentro de los sistemas de movilidad y a través de ellos. Aunque en los sistemas de movilidad se producen a veces grandes disparidades de tratamiento —como en la larga cadena de mandos entre los tenientes segundos de un ejército y sus comandantes en jefe—, las mayores diferencias de destino separan entre distintos sistemas de movilidad. El soldado enrolado y el oficial, el personal y la plana mayor, el médico y la enfermera, la secretaria y el ejecutivo, el director científico y el técnico laboratorista a menudo colaboran, comparten conocimientos y desarrollan una solidaridad, pero las divisiones entre ellos constituyen bases fundamentales del tratamiento diferencial. Cuando tracemos en el seno de las organizaciones el mapa de las diferencias de métodos de reclutamiento, formas de remuneración, esfuerzo físico, horarios y control de las condiciones laborales, comprobaremos que varían en racimos más que en distribuciones continuas, que se correlacionan fuertemente entre sí y que corresponden a distintos sistemas de movilidad. Aun los estudios forjados en el modo convencional de la variación individual (por ejemplo, Birkelund, Goodman y Rose, 1996) describen regularmente la formación de esos racimos.

¿Dónde entran las categorías? Los miembros de las organizaciones objetivan categorialmente sus líneas de falla y solidaridades, al rotular el límite, las posiciones a cada lado de éste y las relaciones entre ellas. Los rótulos aparecen en los informes anuales, los membretes y los diagramas de la organización, pero también en una cultura informal de ésta como nombres para mafias, facciones, conexiones, camarillas, aliados y enemigos. Las categorías distinguen y relacionan a la vez conjuntos de trabajadores interconectados que tienen intereses compartidos en el desempeño de la organización. Cada categoría tiene un sistema de incentivos parcialmente independiente.

La figura 5 esquematiza el nivel más amplio de variación en este aspecto. Le da mayor refinamiento a la anterior distinción mando/rotación [*command/turnover*] entre las agrupaciones de puestos de trabajo [*job polls*] mediante la diferenciación de tres tipos de contratos laborales (las relaciones prescriptas entre un trabajador dado y las otras partes intervinientes en su trabajo). Lo característico es que las empresas aglutinen esos contratos en empleos, y los derechos y obligaciones impuestos por ellas definen las relaciones de cada trabajador con todos los demás. Aquí

vemos que los trabajos difieren significativamente con respecto a la monetización de corto plazo (una participación final en las ganancias de la empresa tiene un índice bajo, en tanto que el salario por hora pagado diariamente tiene un índice elevado) y la disciplina temporal (el grado en que los supervisores prescriben, controlan y corrigen continuamente el desempeño del trabajador). El escultor solitario que llena de estatuas su taller, con la esperanza de venderlas finalmente, tiene un índice bajo tanto en la disciplina temporal como en la monetización de corto plazo, en tanto que la operadora telefónica que recibe un pago horario por un esfuerzo minuciosamente controlado tiene un índice alto en ambos aspectos.

El diagrama diferencia trabajos de acuerdo con sus sistemas de incentivos dominantes. Los *sistemas de incentivos basados en las tareas* [*task incentive systems*] hacen hincapié en los pagos en bloque por bienes o servicios entregados a la empresa, como cuando una firma contrata a un médico particular para realizar los exámenes médicos de empleados potenciales a tanto por examen, o cuando un agente de ventas telefónicas trabaja en su casa por una comisión fija; la remuneración contingente se convierte en el incentivo dominante. El *sistema de incentivos basados en el apremio** [*drive incentive systems*] pone el tiempo del trabajador a disposición de la empresa para la realización de un esfuerzo celosamente supervisado; aunque la remuneración contingente indudablemente importa, la coerción asume mucho más importancia que en los sistemas fundados en las tareas. Los analistas a menudo denominaron "tayloristas" o "fordistas" los sistemas de apremio, en referencia a las medidas rutinarias de supervisión de Frederick W. Taylor y Henry Ford. Los propietarios norteamericanos de imprentas, por ejemplo, pasaron masivamente de los sistemas de tareas a los de apremio con la difusión del linotipo a principios del siglo xx, y para ello sustituyeron los pagos por trabajo por los pagos por hora, auspiciaron escuelas comerciales que enseñaban el oficio fuera de los talleres, desafiaron el control del ritmo de producción por parte de los gremios y debilitaron, cuando pudieron, los sindicatos gráficos (Baron, 1991b, pp. 64-65).

Los *sistemas basados en la lealtad* [*loyalty systems*] permiten que el empleado cumpla a discreción sus responsabilidades laborales e imponen menos prescripciones y controles que los sistemas basados en el apremio,

* En inglés la palabra *drive* tiene un amplio campo semántico. Significa, entre otros, apremio, presión, empuje, impulso, motivación, conducción, coerción. Con esta aclaración, elegimos traducirlo como apremio, sabiendo que no agota los sentidos de la palabra inglesa (n. del t.).

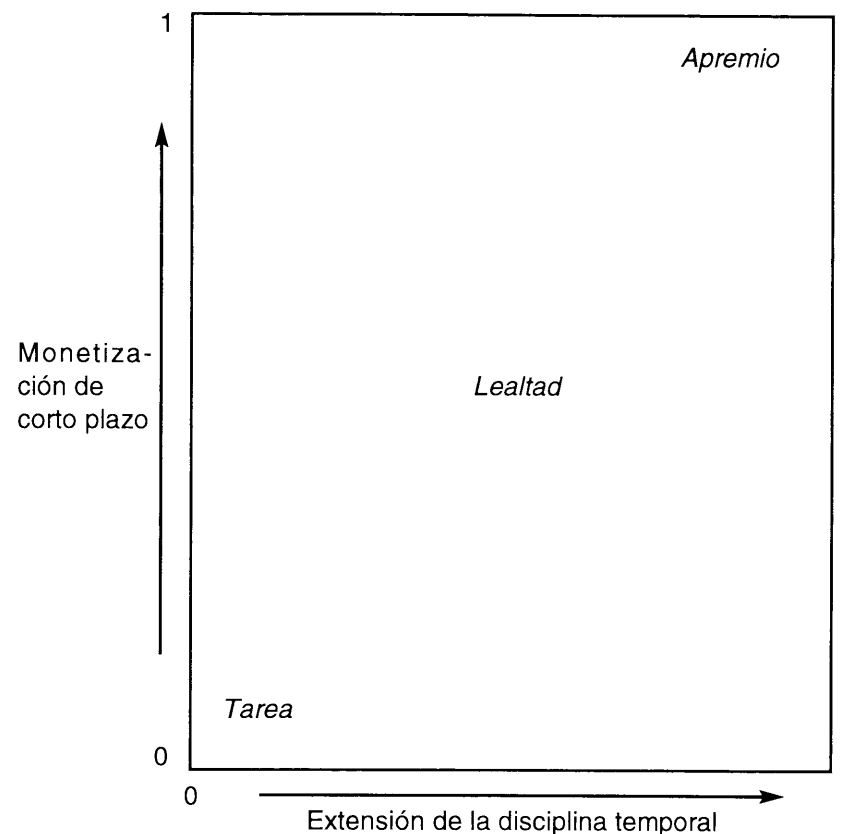


Figura 5. Tipos generales de contratos laborales dentro de las empresas.

pero requieren no obstante un desempeño más constante que los sistemas de tareas. En este caso, el compromiso (garantías difusas y a largo plazo de retribuciones) tiene un lugar más destacado entre los incentivos. Los sistemas basados en la lealtad marcan lo que los analistas de los mercados laborales segmentados llamaron con frecuencia sectores primarios de trabajos. Los sistemas basados en el apremio caracterizan los sectores secundarios y los de tareas actúan hoy primordialmente en los bordes de los mercados laborales y de bienes.

Los sistemas basados en el apremio se basan en libretos extensos con escaso conocimiento local, los de tareas en pocos libretos con un conocimiento local extenso, y los de lealtad en cuotas significativas de unos y otro. Estos últimos se correlacionan con los mercados laborales internos,

donde al ingresar los trabajadores tienen ciertas perspectivas de pasar a cargos con una mejor retribución si se desempeñan bien, un considerable incentivo para acumular un conocimiento específico de la empresa y a menudo entran en cadenas clientelistas internas de circulación informal de la información y ejercicio del poder.

En los sistemas basados en la lealtad, las empresas habitualmente recompensan a los trabajadores dándoles una paga más elevada, un ejercicio más seguro del cargo y mejores beneficios y gratificaciones, más las acumulaciones a largo plazo de derechos y de participación en el capital. Los artesanos del siglo XIX producían en general en sistemas basados en las tareas; aun en las fábricas, los capataces recibían por lo común sumas globales por las cantidades producidas, contrataban a sus propios operarios y disfrutaban de gran autonomía en el manejo del tiempo y la organización de los procesos laborales. Sin embargo, cuando los fabricantes norteamericanos de principios del siglo XX pusieron a los artesanos bajo un control central más estricto, en general se liberaron, con la integración en sistemas basados en la lealtad, de aquellos cuyos puestos no podían descalificar y someter al sistema de apremios.

Los sistemas de lealtad aparecen con frecuencia en conjunción con mercados laborales internos intensivos, donde la posibilidad de un ascenso futuro brinda fuertes incentivos para un desempeño enérgico. De acuerdo con un administrador de salarios de Indsco, la gran multinacional estudiada por Rosabeth Moss Kanter, "el dinero, de todas maneras, no es un motivador. Es sólo una forma que tiene la empresa de cortar sus pérdidas asegurándose de que la gente haga su trabajo. La retribución que realmente controlamos es la capacidad de ascender" (Kanter, 1993, p. 129).

Cualquier firma determinada puede, por supuesto, mantener dos o más sistemas de lealtad separados por movilidad. Una compañía química, por ejemplo, podría reclutar supervisores de nivel inferior principalmente entre graduados universitarios recientes en química o ingeniería química y luego organizar una competencia implícita entre ellos para el ascenso a los rangos ejecutivos. Al mismo tiempo, podría crear un carril de movilidad muy diferente para laboratoristas con un menor nivel de instrucción, que nunca tendrán la posibilidad de llegar a esos altos cargos.

También es posible que una empresa cree múltiples haces de trabajos con incentivos basados en las tareas o el apremio, cada uno con su propia etiqueta categorial; todos los grandes hospitales, por ejemplo, incorporan varios de esos haces distintos en la preparación de comida, la limpieza, la lavandería, la atención de los pacientes y otros ámbitos. Kanter compara dos sistemas bien separados en Indsco:

La gran divisoria en términos de personal de la compañía era la distinción exentos/no exentos. "No exentos" eran los trabajadores que recibían una paga semanal y estaban amparados por leyes de salarios por hora; por ejemplo, se les debía pagar una tarifa adicional por las horas extras. En el ámbito de las oficinas y la administración de la empresa, casi todos los no exentos eran mujeres, aunque había algunos hombres tanto en el nivel bajo como en el alto, tales como mensajeros en el extremo inferior o empleados contables en el escalafón que conducía a los cargos exentos. Los "exentos" recibían un salario anual; se trataba de los gerentes, los profesionales y los trabajadores técnicos y de ventas, casi todos los cuales eran hombres. (Kanter, 1993, p. 37.)

Los incentivos basados en el apremio eran más destacados entre los no exentos, y los fundados en la lealtad entre los exentos. Las mezclas de los tres tipos de sistemas de incentivos (por tareas, apremio o lealtad) varían drásticamente de empresa en empresa e industria en industria; el trabajo a destajo es escaso o inexistente en los establecimientos de comidas rápidas pero predominante en la arquitectura, la industria cinematográfica y el arte publicitario. Los guionistas de televisión, por ejemplo, trabajan típicamente a destajo:

La relación laboral en el caso de los escritores de televisión está más cerca del tipo de contratación de corto plazo típica de la administración artesanal de la producción que del mercado laboral interno con una organización burocrática, característico de las grandes empresas. Se toma a los guionistas por la duración de un proyecto, que puede representar apenas algunas semanas de trabajo para la realización de un solo telefilm, un programa piloto o un episodio de una serie con horario central. Más seguro (y potencialmente más lucrativo) es el empleo como guionista productor en una serie actualmente transmitida en un horario central. Esas series pueden durar desde algunas semanas hasta algunos años, pero aun en el caso de las más duraderas hay una considerable rotación en el personal de producción entre temporada y temporada. (Bielby y Bielby, 1995, p. 212.)

Aunque los componentes de los sistemas basados en el apremio y la lealtad están incluidos en los contratos del guionista televisivo, los incentivos por tarea tienen mayor importancia. Como los actores y los músicos solistas, los escritores de televisión actúan dentro de sistemas de incentivos muy diferentes del ascenso por el escalafón burocrático de Indsco.

Los límites de las solidaridades, los haces de movilidad y los sistemas de incentivos se corresponden, entonces, estrechamente unos con otros. Separan las grandes desigualdades de condición dentro de la organiza-

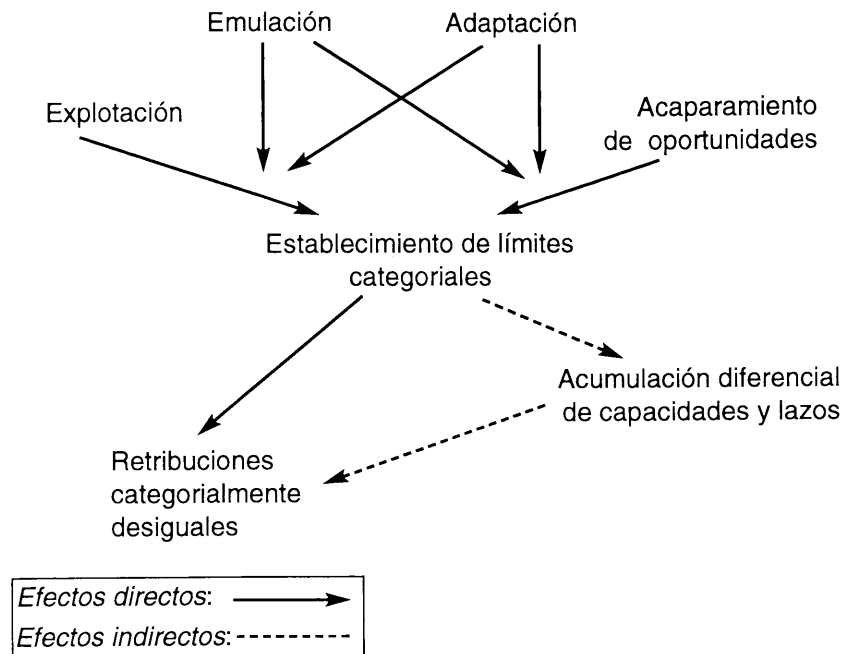


Figura 6. Relaciones causales básicas en la desigualdad categorial.

ción: relativamente igual dentro de ellos, relativamente desigual entre ellos. Las categorías pareadas (en el caso de Indsco, exentos/no exentos) marcan esos límites. Esas mismas categorías resultan en parte de una innovación organizacional deliberada, en parte de la emulación de otras organizaciones, en parte de la interacción entre trabajadores insertos en los diferentes sistemas y en parte de la intersección de la organización con estructuras transversales como las profesiones y los organismos gubernamentales. De esa forma se originan las categorías internas de una organización.

Así, pues, a través de procesos que el resto de este libro analiza en detalle, las categorías internas a menudo se acoplan con las categorías externas de la raza, el género, la clase, la etnia, la edad, el barrio, la ciudadanía, etcétera. Las observaciones de Kanter sobre la segregación de género dentro de Indsco nos muestran justamente uno de esos acoplamientos del interior (exento/no exento) con el exterior (varón/mujer). Cuando esas categorías externas penetran extensamente en la vida social al margen de las organizaciones y aparecen con forma similar en muchas de éstas, se convierten en el fundamento de la desigualdad persistente

dentro de la población en general. Cómo sucede esto es la cuestión central abordada por este libro.

La figura 6 sintetiza las principales relaciones causales sostenidas por este argumento. La explotación y el acaparamiento de oportunidades motivan el establecimiento de límites categoriales en las organizaciones, en tanto que la emulación y la adaptación refuerzan esos efectos. Dentro de las mismas organizaciones, la instalación de límites propicia directamente la distribución categorialmente desigual de retribuciones por las actividades de aquéllas. Acumulado a lo largo del tiempo y múltiples ámbitos organizacionales, el funcionamiento de los límites categoriales implica que los miembros de diferentes categorías lleguen a nuevos ámbitos con capacidades y lazos sociales diferenciales. Esas capacidades y lazos sociales diferenciales producen diferentes desempeños, que generan luego retribuciones desiguales en los nuevos ámbitos. Como los participantes en tales sistemas no sólo emulan y adaptan (esto es, hacen suyos libretos establecidos e invierten en conocimiento local) sino que también fundan creencias categorialmente diferenciadas, los dispositivos se perpetúan en ausencia de grandes cambios de límites. Así prevalece la desigualdad persistente.

A partir de las configuraciones fundamentales de redes (cadena, jerarquía, tríada, organización y par categorial), un punto de vista relacional de la desigualdad destaca la conjunción de la jerarquía y las categorías en el par categorial desigual. Dichos pares difieren en el grado de interioridad o exterioridad a una organización dada. En una población entera, la magnitud de un tipo dado de desigualdad categorial depende fuertemente de la gama y la cantidad de organizaciones ricas en recursos en que el mismo par asociado de categorías desiguales y externas coincide con las categorías internas. Cuanto mayor es la concentración de los recursos de una población bajo el control de cierto tipo de organización estandarizada o de organizaciones particulares como los Estados, las iglesias estatales o las corporaciones dominantes, más generalizadas son sus categorías en la vida social en su conjunto.

Por conveniencia y familiaridad, hasta ahora extraje la mayoría de mis ilustraciones de las organizaciones jerárquicas y formales del capitalismo industrial. Los argumentos, sin embargo, son válidos cada vez que la gente circunscribe redes sociales y atribuye poder sobre las transacciones transfronterizas a los ocupantes de ciertas posiciones dentro de la red. Las organizaciones en cuestión incluyen no sólo corporaciones y gobiernos sino también hogares, clanes, plantaciones, gremios, partidos revolucionarios, sectas religiosas, tripulaciones de barcos piratas y comunas campesinas. Cuando personas poderosas de todos estos tipos de organi-

zaciones controlan recursos valiosos de los que sólo pueden extraer utilidades si aprovechan en su favor el esfuerzo de otros ajenos a ellos, comúnmente crean o toman prestadas las formas de la desigualdad categorial.

Si muchas organizaciones controladoras de recursos establecen la misma relación generalizada $X > Y$, la relación $X \leftrightarrow Y$ se convierte en una base dominante de la desigualdad en la población entera. Los efectos directos de las categorías tienen gran importancia, dado que poderosos conjuntos de actores establecen relaciones de explotación a través de límites prontamente reconocidos. Pero donde prevalecen ciertas diferencias categoriales, sus efectos indirectos también contribuyen en sumo grado a la distribución de las ventajas y desventajas en la población en general, dado que la experiencia categorial acumulada se traslada al promedio de las diferencias sistemáticas de desempeño. Éstas llegan entonces a justificar, reforzar y hasta crear sistemas categoriales explícitos. Así sigue girando la espiral de la desigualdad categorial.

4

Modos de explotación

Dentro del espacio que nuestro mundo llama hoy Sudáfrica, a mediados del siglo xvii colonos holandeses instalaron un asentamiento en el Cabo de Buena Esperanza, durante mucho tiempo una recalada crucial para quienes viajaban entre los océanos Atlántico e Índico. Luego, a lo largo de dos siglos, los europeos y sus descendientes se aferraron principalmente a las costas sudafricanas. Las grandes excepciones fueron los ganaderos mayormente holandeses que se diseminaron por las regiones interiores. Al principio pastores móviles, como los gauchos en la Argentina y los *cowboys* en Norteamérica, se movían de lugar en lugar cuando se presentaba la oportunidad, mientras combatían contra los africanos indígenas por el acceso a las tierras de pastura. Más adelante, cuando su frontera quedó ocupada y aumentó el comercio agrícola con las poblaciones costeras, tomaron a los africanos locales como esclavos y semiesclavos en sus grandes fincas. Iniciaron un proceso que finalmente produjo uno de los sistemas de desigualdad categorial en gran escala más espectaculares y crueles del siglo xx.

El descubrimiento de diamantes a lo largo del río Orange en 1867 y, en especial, el hallazgo de oro en el Witwatersrand en 1886 hicieron que el interior fuera mucho más atractivo. Los europeos, sus armas y sus capitales se precipitaron hacia él desde el mar. Los diamantes y el oro exacerbaron la lucha por el territorio entre los británicos, respaldados por el poderío imperial, y la amalgama teñida de holandés de otros colonos europeos que habían llegado a conocerse como bóers, una de esas maravillosas etiquetas utilizadas al principio como oprobiosas por sus implicaciones de rusticidad y grosería, pero finalmente usada con orgullo por sus receptores.