

# Trabajo, identidad y acción colectiva

Enrique de la Garza Toledo  
Julio César Neffa  
(coordinadores)



Primera edición: mayo de 2010

© Enrique de la Garza Toledo  
Julio César Neffa (coordinadores)  
© Clacso  
© Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa  
© Plaza y Valdés, S.A. de C.V.  
Manuel María Contreras, 73. Colonia San Rafael  
México, D.F. 06470. Teléfono: 5097 20 70  
[editorial@plazayvaldes.com](mailto:editorial@plazayvaldes.com)  
[www.plazayvaldes.com](http://www.plazayvaldes.com)

Plaza y Valdés Editores  
Calle Murcia, 2. Colonia de los Ángeles  
Pozuelo de Alarcón 28223 Madrid (España)  
Teléfono 91 862 52 89  
[madrid@plazayvaldes.com](mailto:madrid@plazayvaldes.com)  
[www.plazayvaldes.es](http://www.plazayvaldes.es)

ISBN: EN TRÁMITE

Impreso en México / *Printed in México*

## Índice

La Querrela de las Identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario? .....	9
<i>Enrique de la Garza Toledo, José Luis Gayosso Ramírez y Saúl Horacio Moreno</i>	
La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario .....	43
<i>Julio César Neffa</i>	
Género e identidad en el trabajo de cuidado .....	81
<i>Luz Gabriela Arango Gaviria</i>	
Trabajadores informales en el espacio público de tres parques de Cali .....	109
<i>Hernando Orozco Lozada</i>	
Los trabajadores de un fraccionamiento y su adjetivación del trabajo .....	125
<i>Beatriz Torres Góngora</i>	
Las culturas densas de los trabajadores ambulantes de la ciudad de México .....	145
<i>Miguel Ángel Olivo Pérez</i>	
El trabajador propietario: identidad y acción colectiva en el sector metalmecánico .....	159
<i>Javier Pineda Duque</i>	

Identidades laborales de hombres fuera de un orden sexual regular .....	185
<i>Guillermo Correa Montoya</i>	
Estrategias empresariales y cultura obrera en la maquila .....	201
<i>Marcela A. Hernández Romo</i>	
Disciplina laboral, precarización y subjetividades en la industria petrolera...	227
<i>Claudia Figari y Hernán M. Palermo</i>	
Trayectorias, proyectos e identidades laborales de los empleados bancarios en los contextos flexibles .....	249
<i>Julio Puig Farrés</i>	
Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia como modelo de desregulación Laboral .....	287
<i>Fernando Urrea Giraldo</i>	

## La Querrela de las Identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario?

*Enrique de la Garza Toledo  
José Luis Gayosso Ramírez  
Saúl Horacio Moreno<sup>1</sup>*

### Introducción

Las teorías sociales hasta los años setenta fueron principalmente Estructuralistas, eran las *Estructuras* —concebidas de diversas formas— las que determinarían los sentidos y acciones, de tal forma que la sociología no era sino la ciencia que interesada por la acción social la estudiaba a partir de sus determinantes estructurales (De la Garza, 2006). En estas perspectivas el concepto de *Identidad* no tuvo un papel central en la teorización y en las excepciones en las que fue introducido resultaba derivado de estructuras o bien se sumergía en el ámbito psicológico de la personalidad (Alexander, 1992). Mead y Parsons pueden ser vistos como de estas excepciones en la sociología clásica que dan importancia a la Identidad en el segundo sentido. Sin remontarnos muy atrás, veremos en este ensayo cómo en la fenomenología sociológica no aparece explícitamente y es un concepto derivado, no central, en el *Interaccionismo Simbólico Clásico*. En cambio en la psicología y el psicoanálisis clínicos es motivo temprano de preocupación, casi siempre bajo el supuesto de que la Identidad del Yo es patológico cuando no está integrado (Archer, 1997). En teorías tempranas como en la de Habermas (1979) es incluido el concepto en forma subsidiaria

<sup>1</sup> Participantes del seminario sobre trabajo no clásico del posgrado en Estudios Laborales de la UAM-Iztapalapa; correo electrónico: egt@xanum.uam.mx

muy vinculado al Yo individual, pero tampoco es pieza clave de su teoría de la acción comunicativa.

Es decir, la importancia del concepto de Identidad tendrá que esperar al inicio de la descomposición de los paradigmas estructuralistas en la década de los años setenta, vinculado inicialmente con la emergencia de los, en esa época, Nuevos Movimientos Sociales, que se resistían a ser analizados en forma clásica como resultado de contradicciones principalmente estructurales (Murga, 2007). Se relacionaba también con el desencanto, especialmente en los países desarrollados, acerca de las potencialidades revolucionarias de la clase obrera clásica (Gortz, 1982) y el intento de búsqueda de sujetos alternativos como en Marcuse (1968) o en Touraine (1973). La emergencia en esa década de nuevas teorías de los movimientos sociales combinó dos tendencias, una iniciada con anterioridad y que culminaría en las teorías sobre *Movilización de Recursos* —adaptación al estudio de los movimiento sociales de la elección racional—, y su rival en los años ochenta del paradigma de la Identidad. Es este último el que reivindica como concepto central de su teorización el de Identidad. Simplificando, la movilización colectiva no estaría guiada por el interés sino por la construcción de una Identidad al calor del propio movimiento. Es decir, la reivindicación de la búsqueda de Identidad primero adquiriría una connotación colectiva y no simplemente individualista del Yo —el rechazo al actor racional se complementaba con el del individualismo metodológico— y, por otra parte, un optimismo en cuanto a que el antiguo sujeto privilegiado por muchas concepciones para realizar las transformaciones sociales podría ser substituido por sujetos emergentes. Es cierto que no todos los teóricos de los nuevos movimientos sociales tuvieron en mente grandes sujetos transformadores, unos se imbricaron con la posmodernidad que floreció en los años ochenta y que en parte reivindicó lo pequeño frente a grandes sujetos, grandes discursos y grandes proyectos (Braudillard, 1988). De cualquier manera, el problema central de la Identidad en esos años era el de la posibilidad de su construcción colectiva en positivo y no la crisis de las identidades como sucederá a partir de los años noventa.

El tema de la crisis de las identidades, sin ser central, no era nuevo en la reflexión de la Teoría Social, se le había relacionado con el advenimiento del capitalismo avanzado —Revolución Industrial, liberalismo— que habría subvertido las bases de las identidades por adscripción de las sociedades precapitalistas o premodernas y abierto a la multiplicidad de adscripciones de rol para un mismo sujeto y con ello a la incertidumbre en los comportamientos (Boltansky y Chapello, 2002). Aunque, a decir verdad, la crisis de las identidades se contraponía en el capitalismo organizado, para otros autores, a la emergencia de la imposición de la racionalidad instrumental (jaula

de hierro, hombre unidimensional) o simplemente de las estructuras burocráticas del Estado y las empresas que restringían la libertad de elección (Eagleton, 2006).

De una manera u otra, la década de 1980 con la emergencia del neoliberalismo volvió obsoleta la tesis del capitalismo tardío o en su forma ortodoxa la del capitalismo monopolista de Estado como última fase del imperialismo, por el contrario el neoliberalismo en 20 años se extendió a casi todo el planeta y a finales de los años ochenta el socialismo realmente existente se derrumbó. El impacto fue terrible en la intelectualidad que se adhería alguna forma de socialismo como alternativa al capitalismo —fuera socialdemocrático, marxista-leninista o autogestionario—, una parte volvió sus ojos a la posmodernidad, otros creyeron más en las leyes del mercado y muchos se refugiaron en la intimidad, rumiando sus decepciones del socialismo y del movimiento obrero, extendidas a toda forma de acción colectiva, aun de los nuevos movimientos sociales (Callinicos, 1998) (Gortz, 1982). Hacia los años noventa pareciera predominar más en la intelectualidad esta posición que la esperanza en los nuevos movimientos sociales, es en este estado de ánimo en donde florecen las teorías de la para-posmodernidad (De la Garza y otros, 2007) y el problema de la Identidad aparece como central, pero en su negatividad, relacionado con la imposibilidad de la construcción de identidades colectivas, reflejo de la pérdida de Identidad ideológica y política, de proyecto y de impulso volitivo de la generación del 68 en el mundo y de sus discípulos.

En este terreno pesimista se desarrolla hoy la Querrela por la Identidad con fuertes connotaciones individualistas, con recuperación de teorías psicológicas y micro-sociológicas que desprecian el concepto de estructura y se guían por el supuesto de la nueva crisis de las identidades en un mundo de la flexibilidad de las ocupaciones, de las trayectorias laborales y de vida (Bauman, 2005a), que aparecen en parte como reacción frente a los excesos estructuralistas del pasado. De esta disputa teórica, empírica, pero también ideológica, tratará este ensayo.

## **La Identidad en algunas teorías clásicas**

### *G. Mead*

A partir de este debate con los psicólogos conductistas tradicionales es que Mead se atrevió a afirmar que el problema de la conducta es un asunto social en donde interviene la conciencia y autoconciencia de los sujetos: “la conducta social sólo puede ser entendida en términos de la conducta de todo el grupo social del cual él es miembro,

puesto que sus actos individuales están involucrados en actos sociales más amplios, que van más allá de él y que abarcan a otros miembros de ese grupo” (Mead, 1993: 54).

Al “tratar de explicar la contingencia como un momento en la acción socialmente estructurada” (Alexander, 1992: 169) y no como una expresión única y aislada producto del voluntarismo individual es que entra en juego el asunto de la conciencia y, por tanto, la relación que Mead prefija (sin definirla) entre identidad y acción colectiva.

El proceso mental complejo para la definición de la conciencia parte de la idea de pensamiento. ¿Cómo podemos saber que estamos pensando? ¿Cuándo nos descubrimos como seres pensantes? Mead señala que cuando dialogamos con nosotros mismos.

La conversación interna es el punto de partida de una teoría de la identidad en Mead. La creación y respuesta acerca de nosotros parte de reconocer la existencia del *mí mismo*. Hablar con nosotros mismos es una conducta, por tanto observable, pero producto de la interacción social, con un mí, socialmente creado, puesto que el diálogo con nosotros se hace a partir de una estructura simbólica que no fue creada por nosotros sino aprendida y establecemos la “conversación interna” sólo cuando hemos adquirido las herramientas lingüísticas socialmente reconocidas para establecer diálogos en el idioma pertinente. De esa manera, el pensamiento no es un producto de una “mente” inmaterial y ajena al mundo, sino producto del mundo mismo. “El pensamiento es simplemente el razonamiento del individuo, una conversación entre lo que he llamado el ‘yo’ y el ‘mí’ ” (Mead, 1993: 343).

Esto conduce a una construcción social del mundo interno del sujeto, por tanto, a una construcción social de las identidades en Mead. Nuevamente aclaramos que dicho concepto no existe con esta denominación en el autor, pero si lleva a dichas conclusiones. Mead, además es un procesualista, el acto de razonar es un acto observable por uno mismo a través del lenguaje socialmente definido, en el mismo sentido, la conciencia debe entenderse como un proceso social (Mead citado en Ritzer, 2001: 262). No se trata de un objeto orgánico-material ubicado únicamente en alguna parte del cerebro, sino sobre todo en la sociedad.

En la conversación íntima uno es sujeto y objeto a la vez. Esto es lo que Mead llama *self*, la cualidad de ser objeto de observación (e interlocución) de uno mismo, a partir de un sistema socialmente acordado de símbolos. El *self*<sup>2</sup> es mente, pero es sociedad en una relación dialéctica. Éste —como todos los conceptos en Mead— no es un objeto fijo, determinante, es un proceso. El *self* es resultado de la reflexión. Pero rebasa a esta conversación íntima pues permite que el individuo se comunique con

<sup>2</sup> Preferimos utilizar el término *self* antes que el de *persona* usado en la traducción española para no caer en el debate amplio de la distinción entre persona, individuo o sujeto.



otros, pues existe la posibilidad de un mí universal, donde los sujetos en conversación —por medio de la estructura simbólica— obtengan un acuerdo acerca de sí y de los otros. Por tanto la Identidad social en Mead llega a ser más que la suma de las identidades individuales, por medio de la emergencia del *self* que se aprecia como la amalgama y permite el enlace de las voluntades colectivas, más allá de una contabilización simplista o un determinismo estructural sin ambages.

### *El Funcionalismo y la Teoría de Sistemas de Parsons a Luhmann*

Parsons tampoco hizo un uso directo del concepto actual de identidades, pero si incluyó a la personalidad como un resultado del encuentro entre las expectativas de los roles y un sistema único de valores que se socializaban mediante los procesos de internalización. Para Parsons la socialización resulta de la interiorización de valores, normas y códigos culturales altamente generalizados y compartidos, todos ellos mediados por el sistema social.

La teoría parsoniana define las partes en que el sistema de la acción social se subdivide: sistema social, cultural y de la personalidad (o bien un cuarto biológico). Si existiese un concepto de Identidad en Parsons se ubicaría en el sistema de la personalidad, ya que por medio de él se compartirían autodefiniciones y definiciones colectivas (sistémicamente restringidas).

Las teorías sistémicas comparten estas preeminencias de las estructuras sobre los sujetos a partir de una organización de las funciones de los sujetos mismos o de las instituciones en el todo social. Lo que sería el sistema vendría a ser la manera en que las estructuras y las funciones se relacionan. Estas relaciones se darían de manera mecánica, orgánica y, más recientemente, cibernética, pero siempre sacrifican la voluntad de los sujetos frente a la determinación estructural. Aunque no es tan importante la estructura en sí, sino la manera en que predomina sobre los sujetos. En Parsons se da una combinación interesante de aspectos mecánicos con aspectos orgánicos de predominio sistémico. Con Luhmann, y sus antecesores, se hablará de un predominio sistémico cibernético y se pensará en términos de una teoría sistémica que iguale a todas las formas de conocimiento.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> De acuerdo con Carlos Reynoso (1998) existen cuatro formulaciones sucesivas en las teorías de sistemas previas a Luhmann: la cibernética de Norbert Wiener; la teoría general de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy; la teoría de las estructuras disipativas de Ilya Prigogine, y la sinérgica de Hermann Haken. Luhmann hace una combinación de todas y agrega a la biología del conocimiento de Humberto Maturana y Francisco Varela.

Siguiendo esta línea, una teoría parsoniana de las identidades guardaría como requisito de las mismas esta característica funcional: las identidades desempeñan un papel en el total del funcionamiento integral de las estructuras sociales. De ahí que una perspectiva estructural-funcionalista requiere de un concepto integrador de las identidades, por tanto un concepto de Identidad que ponga en crisis al sistema en general no sería aceptado o implicaría una refuncionalización sistémica, un reacomodo de las fuerzas que sostienen el predominio sistémico.

Así las identidades en Parsons sólo son posibles en tanto son una función derivada de un sistema de valores comunes. Dos conceptos serían útiles para la comprensión de lo señalado: la imitación y la identificación. Ambos ocurren de manera teórica en la vinculación entre el ego y el alter en la conformación de la personalidad. “La imitación es el proceso por el que toma posición de unos elementos culturales específicos, unas porciones concretas de conocimientos, habilidad o conducta simbólica, procedentes de un objeto social, en el proceso de interacción” (Parsons, 1988: 202). La identificación es más compleja, pues “significa hacerse cargo”, es decir, internalizar los valores del modelo, o más bien, el establecimiento de una relación recíproca de roles entre alter y ego, donde compartan las pautas que los hacen sentirse compatibles uno con el otro, donde se identifican, donde crean Identidad. Estas vinculaciones son de múltiples tipos: afectivas, amorosas, de estimación, de compañerismo, políticas, de intereses. Esto habla de diferentes racionalidades en la acción de identificación: desde meramente instrumentales hasta las valorativas y/o emotivas (Parsons, 1988: 202).

Entran entonces, en la creación de identidades desde el enfoque parsoniano algunos elementos más, por ejemplo, el aprendizaje, basado en una mecánica de recompensas-castigos, pero también de motivaciones en términos más psicológicos. En esto el alter se vuelve un modelo de imitación o de aprendizaje para el ego. Para que esto se vuelva una identificación en que debe haber interrelación entre ambos, esta se da sólo dentro de un proceso de socialización que involucra a ambos. El logro de la Identidad viene cuando se da lo que Parsons llama *vinculación recíproca*, una especie de niveles en los grados de intercambio simbólico entre ambos elementos de la relación. Se debe aclarar que todo este proceso de identificación se dará dentro de la estructura de la acción social, por tanto, dentro del sistema de relaciones, pero en un punto específico: el sistema de la personalidad en la interpenetración con los sistemas cultural (por los valores comunes) y social (por el sistema de expectativas-recompensas en su relación con los roles).

En el programa de Luhmann no existe la posibilidad de la intersubjetividad y la noción de interacción debe ser desprendida del lenguaje sociológico. Para Luhmann el centro del conocimiento no es la acción, la cual se restringe a una expresión sistémica.

Por otra parte, en términos epistemológicos elimina a la dualidad sujeto-objeto pues la considera un resabio iluminista que atrasa nuestra manera de obtener conocimiento. Esta dualidad se sustituye por la de sistema/entorno. No hay sujetos que interactúan, por que no hay ni intercambio simbólico y mucho menos acciones, por tanto cada cual vive su subjetividad sin poder comunicarla de manera directa al otro. Así elimina a la identificación parsoniana es decir esa comunicación alter-ego tan cara a Parsons. Solamente hay sistema, por tanto lo que existe en la sociedad es comunicación pura sin sujetos.

Esto tiene una fórmula simple en sus contenidos, pero difícil en su aprehensión pues parte de una axioma indemostrable, pero consecuente con su perspectiva: “Las reflexiones siguientes parten del hecho de que existen sistemas; no inician, por consiguiente, con una duda teórica del conocimiento” (Luhmann, 1999: 37), para este autor, los sistemas sociales son conceptos a-priorísticos. Existen antes de las experiencias y allí funda el asunto central de su propuesta: la sociedad es un concepto previo a la experiencia, nacemos con él así como nacemos con la noción de tiempo y espacio.

Es un planteamiento todavía sociológico, pero cercano a una metafísica social donde cabe el concepto de identidades si los sujetos carecen de una subjetividad directamente comunicable, ya que solamente lo podrán hacer a través de los sistemas de la comunicación. Es decir que los sujetos son sistemas psíquicos que crean pensamientos en clausura total y que para expresarse con otros sistemas psíquicos requieren de interpelar e interpenetrar al sistema de la comunicación.

Conviene mencionar que Luhmann considera a su método autorreferencial como algo más que meras tautologías pues —a su entender— la autorreferencia permite comprender como algunas partes surgen como resultados de saltos cualitativos en la percepción de las realidades (sistémicas, obviamente). Así, autorreferencialmente, la identidad sólo puede ser la identidad. Lo cual obliga a pensar en su contrario la diferencia y así: Identidad/Identidad pasa a ser la dualidad Identidad/diferencia, la cual nos llevará nuevamente (de manera parecida a una dialéctica) a la Identidad como diferencia, si es diferente es que es idéntico a algo y así al infinito. La relación conceptual Identidad/diferencia será el motor de la relación entre sistema/entorno. El sistema atrae a los idénticos a si mismo, pero diferenciándolos de lo que es diferente a él. Es decir, identificar es diferenciar a la vez. Pero diferenciar implica reconocer lo idéntico. Lo diferente pasará a ser parte del entorno. Entonces los conjuntos sociales enlazados por el sistema social (la comunicación) se enlazan por el mecanismo de la identificación. Se dice que nosotros somos, porque no somos como son los otros (Luhmann, 1999: 240).

En suma, para Luhmann la Identidad es sólo una función que permite la capacidad del sistema psíquico de diferenciarse del sistema social, si esto no fuera posible entonces desaparecería la Identidad porque no tendría una función más que de complacencia interna para el sujeto que en su subjetividad enclaustrada solamente busca satisfacerse al pensar que puede tener concordancia con otros. La Identidad en un sentido interactivo es una ilusión.

### *Fenomenología e Identidad*

Distinguiremos la fenomenología filosófica de su fundador Husserl de la sociológica de Schutz. El proyecto filosófico de Husserl llevó a su extremo el relativismo de la realidad con respecto de la conciencia, destacando la imposibilidad de distinguir lo que la realidad “es” de lo que agregaría la conciencia, de tal forma que habría que pasar de la búsqueda del ser “en sí” al ser “para mí” (Mueller-Vollmer, 1997). Así, la esencia no sería sino el sentido que el ser tiene para el ego y de esta forma sujeto y objeto coincidirían. El Noema de Husserl, categoría central de su fenomenología, no sería sino “la cosa” percibida subjetivamente, la fenomenología se ocuparía de objetos en cuanto actos de conciencia y el objeto no sería el mundo sino la conciencia. Hasta este punto la fenomenología de Husserl podría tener un núcleo racional que no desembocara en el nihilismo necesariamente, es decir, que la relación del sujeto con el mundo implica significaciones en la conciencia e intencionalidades de dicho sujeto, que dichas significaciones son dependientes del lenguaje y podría plantearse el problema, que no es el de Husserl, de cómo los sujetos concretos construyen sus significados y de cómo estos se relacionan con sus prácticas. Pero la línea de Husserl no conduce a problematizar la relación sujeto-objeto sino a reducir al objeto en puros actos de conciencia y, más aún, a negar la importancia de las significaciones concretas en tanto se buscaría el contenido de la conciencia trascendental, su contenido no derivaría de la experiencia sino de la intuición, de una subjetividad trascendental que implicaría las funciones universales de la conciencia (Thompson, 1981). Por esto su método de reducción fenomenológica plantea poner entre paréntesis todo contenido concreto de la conciencia para alcanzar las estructuras de la conciencia pura. De esta manera, su definición de qué es la fenomenología es consecuente con este programa profundamente idealista: es una ciencia apriorística que busca descubrir las reglas universales que sigue la conciencia para que aparezcan los objetos.

El revisionismo Schutzeano, por el contrario, no se dirige hacia la conciencia trascendental, aunque retoma algunas categorías del pensamiento como la analogía, la Identidad y la indexalidad, para entender mejor la acción social más que la

conciencia (Schutz, 1996). De hecho Schutz funda una fenomenología mundana más que trascendental y se interesa en como se construyen los significados en la vida cotidiana como mediación de la acción social. Por esto Schutz define a la ciencia social como el estudio de la acción social, en tanto conductas con significado subjetivo dirigida a la conducta de otros (Schutz, 2003). En la fenomenología de Schutz el problema de la Identidad es marginal, como en la gran mayoría de los teóricos clásicos hasta los años setenta. Sin embargo trataremos de hacer una extensión libre de las categorías de Schutz para ver si este enfoque puede enriquecer las perspectivas actuales sobre Identidad.

En la crítica de Schutz a Weber, en cuanto al significado, distingue entre significado “para mí” y significado “por el otro” con el que estoy en interacción, que pueden no coincidir (Schutz y Luckmann, 1973). Esta es posiblemente la base de la tan manejada concepción de Identidad para mí y la que me atribuyen los otros. Algunos creen que significado para mí y para los otros se corresponden con significado subjetivo —íntimo e irrepetible en el sujeto— y el objetivo que es social. Pero no necesariamente es así, el significado objetivo de Schutz es el contenido objetivado en la cultura, de tal manera que el de los otros sólo en parte se debe al significado objetivo. Esta confusión está presente en autores como Dubar (2001) que iguala la Identidad para los otros con la social, pero la Identidad social debería estar cercana al significado objetivo de Schutz, porque con respecto a la Identidad habría muchos otros concretos posibles. Además, en Schutz aparece un tercer significado que tienen que ver con la Identidad, además del íntimo para mí y del social objetivo u objetivado, el del observador (Schutz, 2003a). En esta medida, a la Identidad para mí y la social habría que añadir otra, la que el investigador atribuye a los sujetos. En este punto se presenta el problema de la doble hermenéutica de la Identidad, que tanto coincide la que atribuyo como observador con la social o con la íntima.

Una complicación adicional, que no está claramente presente en aquellos que esquemáticamente analizan la Identidad como intersección de la mía con la que los otros me atribuyen es la intersubjetividad. Es decir, como en todo acto significativo la construcción de una configuración de significados llamada Identidad no puede separarse en una autista construida por el sujeto y otra que le atribuyen los extraños. Porque los significados se construyen intersubjetivamente, en esta medida se dan en negociación de significados entre “nosotros” y los “otros” y entre nosotros mismos. En esta medida, el significado intimista queda relativizado frente a la preeminencia de lo social como intersubjetividad doble. Por otro lado, la distinción de Schutz entre motivo “para” y motivo “porqué” puede llevarse al campo de la Identidad. La Identidad “para” implica que esa configuración subjetiva se construye con intencionalidad para determinados objetivos: para la acción social, para la productividad en

la empresa, para la lucha política, etc. La Identidad “porqué” sería la explicación de porqué se construyó para ese objetivo una configuración de determinadas características y fronteras temporales y espaciales. Es decir, el concepto de Identidad necesita apellidos más que considerarla como una ontología del ser social. Un tema adicional que introduce Schutz con respecto del significado es el de los niveles de claridad, que llevado a la Identidad sería el de la *Identidad manifiesta* y la latente, con sus respectivas implicaciones metodológicas y en especial el del campo del cuerpo como fuente de Identidad.

La Identidad como cualquier configuración subjetiva se construye a partir de prácticas que implican rutinas y que suponen recetas para solucionar los problemas cotidianos, pero también tipificaciones para delimitar objetos a través del lenguaje. Sin embargo, las rutinas pueden fallar y los tipos ser limitados, de tal forma que la Identidad se deriva de prácticas cotidianas pero abiertas a la creatividad intersubjetiva en “situaciones problemáticas” (Berger y Luckmann, 1979). Así como la subjetividad, la Identidad se da en el mundo de la vida, en el de la intersubjetividad, y en el mundo de la vida dice Schutz “ el Trabajo está en el centro” –concepción completamente diferente de la Habermas que contrapone el mundo de la vida al del Trabajo. De este mundo de la vida las biografías no forman parte para Schutz, en todo caso aparecen como sedimentos subjetivos en la construcción de identidades. Pero realmente el mundo de la vida es sólo una de las esferas posibles de la realidad social y por tanto de lo que influye en la constitución de identidades. Además, del mundo directamente experimentado, estaría el indirectamente vivido, tanto el de los predecesores, como el de los sucesores. Es decir, los niveles de Identidad irían del “nosotros” que puede implicar o no el cara a cara, al de ellos que también puede ser cara a cara, o bien trabajar con personas tipo y estructuras sociales.

La Identidad, así como la subjetividad para Schutz, no es sistémica porque las tipificaciones organizadas en acervos de conocimientos no son un sistema integrado, porque la Identidad implica diversos niveles de relación con ámbitos finitos de sentido o ámbitos del mundo que son significativos para nosotros. Es decir, no hay yo, mi o simismo integrados y, por tanto, no hay Identidad sistémica, lo que debería llevar a replantear el significado de crisis de las identidades como simple fragmentación. Entre sistema y fragmentación cabe la configuración, entendida como red de relaciones, unas duras y otras débiles, sin descontar a la discontinuidad. Decir relación en configuración no es lo mismo que el caos, la fragmentación o la esquizofrenia cognoscitiva, sino que no todo está integrado y a la vez no totalmente desintegrado. Además ésta requiere legitimación que implica explicar y justificar, así como la intervención de “mecanismos intelectuales de sostenimiento de universos simbólicos” relacionados con la Identidad como la mitología, la religión, la ciencia o la técnica.

Finalmente, la acción social no requiere necesariamente de la Identidad sino de la subjetivación que es un concepto más amplio, es decir, de la construcción de significados intersubjetivamente para la situación concreta, que utiliza recetas y tipificaciones objetivadas en la cultura pero está abierta “hasta nuevo aviso” sí chocan con la experiencia. Además, la Identidad como objetivación puede ser un limitante de la práctica innovativa cuando la Identidad se asocia a la estandarización de rutinas.

En la fenomenología sociológica hay —como hemos visto—, nociones que han sido retomadas por otros sin reconocerlas en su origen y otras que pueden permitir problematizar las concepciones actuales más comunes sobre la Identidad: que la Identidad no es un todo homogéneo sino fragmentario; que la Identidad no es construcción autista del individuo sino se da en intersubjetividad; que la Identidad como configuración intersubjetiva relativiza la importancia de la Identidad individual; que no hay que confundir “para los otros” con social objetivado; que, además de la Identidad del Yo y para los otros, cabe añadir la de “nosotros”, no reducible a la suma de las identidades de los Yoes; que hay que distinguir la Identidad “para”, del porqué, evitando la ontología de la Identidad sistémica como un fin en sí mismo, intromisión psicologista en la sociología actual; y, sobre todo, que si algún interés tiene la Identidad es en relación con la práctica y no en sí misma y que esta práctica requiere de construcción de significados en donde no todos apuntan hacia la Identidad. Sin embargo, está ausente en esta fenomenología o, al menos, no desarrollado —junto a la necesidad de la legitimidad de la Identidad— el papel del poder, poder que construye y que limita a la Identidad.

### *Interaccionismo simbólico*

El interaccionismo simbólico es hoy muy recuperado con relación al problema de la Identidad y, efectivamente en su forma clásica dio cierta importancia, aunque no central, a este concepto. Sin embargo, el interaccionismo tiene propuestas específicas sobre la realidad social y de cómo analizarla, tales que vale la pena repensarlas, éstas son: que las interacciones implican símbolos y significados que son interpretados por los actores en una secuencia sucesiva de signos, significados, respuestas gestuales y así sucesivamente, de tal forma que nuestra acción influye sobre la de los otros y la interacción se va construyendo en la práctica de la interacción con significados (Goffman, 1981). Sin embargo, estos significados pueden ubicarse en dos niveles, primero en el Yo interno que nunca se muestra totalmente en la interacción y en el mí social que es el que predomina en la interacción. Aunque el interaccionismo se distancia del funcionalismo en cuanto a que la interacción no está guiada por

normas interiorizadas, y del utilitarismo basado en el cálculo racional, el control se logra en la propia interacción y por expectativas estereotipadas del otro con cierto margen para la creatividad de los sujetos, desde el momento en que el significado de lo signos nunca es concluyente y están sujetos a la experimentación (Goffman, 2001). No obstante que hay una distancia entre el Yo interno y el mí social, los recursos para la interpretación se derivan de lo social como son las fachadas de la acción, los estereotipos, las imágenes idealizadas, éstos son aprendidos socialmente y en la interacción se usan sin presuponer sinceridad de los actores, de la misma manera el significado no está en la conciencia, al menos el que interesa en la interacción, sino en el acto mismo y este es social, que implica un distanciamiento entre el Yo interno y el mí social. Pareciera que intentando escapar del estructuralismo funcionalista y buscar mayor libertad para el sujeto se cayera en otra forma de determinación de las formas de la interacción y sus significados, no obstante que las presunciones pueden fallar (Goffman, 2006).

Llevando la discusión a la Identidad desde el punto de vista del interaccionismo, ésta es social y es la que importa, independientemente de que pudiera haber otra en el nivel del Yo interno, la que importaría sería la que es construida en la propia interacción, pero esta construcción no evita que haya rutinas y por tanto no hay una innovación radical de forma permanente. Es decir, la Identidad sería una forma de atribuir significado a interacciones entre el individuo al que el otro atribuye una Identidad (Goff, 1980). Colley señala que la Identidad se atribuye a grupos de estatus de los que el individuo es reconocido como perteneciente, es decir, lo que más importaría sería la Identidad atribuida por los otros porque se presumiría del individuo con determinada Identidad ciertas pautas de respuesta. Nuevamente no aparece entre el Yo, el mí y los otros, algo que pudiéramos llamar el Nosotros, salvo que se supusiera que es la suma de los míes, clásica posición individualista metodológica. En cambio, cuando se considera que lo más importante es el Nosotros y no el Yo (como bien asume el interaccionismo) y que el nosotros no se iguala al para Ellos, sino que puede haber también una distancia entre para nosotros y para los otros, entonces aparece el problema de lo colectivo como no reducido a lo individual, pero tampoco a lo “social”, o en todo caso es otro social diferente al para ellos. El simismo (*self*) retomado por el interaccionismo de Mead no es sino la conjunción entre el Yo interno y el mí social, pero el *self* es también la capacidad del sujeto de verse como objeto. En esta medida debería de importar a la Identidad para mí o mejor aún “para nosotros” y no sólo aquella que surge en la interacción, pero esto sería contradictorio con principios caros al interaccionismo. Asimismo, se habla en esta perspectiva del *self* existente de hecho, el deseado y el presente que pudiera ser extrapolado a una Identidad de hecho, la deseada y la presente.



Posiblemente Goffman sea el que más profundizó y con mayor apertura sobre los problemas de la Identidad (Goffman, 2006): primero, este autor no absolutiza la dramaturgia como la única opción para el análisis de las interacciones, sino que habla de cinco acercamientos en donde ésta sería una de éstos (los otros serían el cultural, el político, el estructural y el técnico). Pero insiste en que lo interno (el Yo) finalmente no importa, por lo tanto la Identidad del Yo sería irrelevante frente a la imagen para los otros. La tensión entre lo que queremos hacer y lo que los otros quisieran que hiciéramos pareciera resolverse a favor de lo último. Por esto para Goffman la Identidad no significa sinceridad y no importaría una Identidad del Yo, sino aquella que aparece en la interacción, que no implica la interiorización sino el mantener la fachada, “independientemente de los sentimientos ocultos detrás de las apariencias”. Como finalmente no importa el Yo interno que permanece oculto, si hubiera un nosotros no podría ser la suma de los Yoes, en todo caso de los Mies sociales, que a su vez dependería de la interacción con los otros, la Identidad sería una asignación social por medio del lenguaje por los otros (Goffman, 2006: 12). También distingue entre Identidad social virtual (la que se atribuye o estereotipada) de la demostrable, pero pareciera que la que importa es la primera, porque las acciones de los otros se guiarían por esta. Por otra parte, resulta problemática su concepción de la unicidad de la Identidad, que puede ser interpretada como no fragmentaría, como sistémica, como única, en contraposición con la teoría de diversidad de roles y de Yoes.

Es decir, aunque el interaccionismo es hoy muy reivindicado por las teorías de la Identidad tienen problemas de fondo difíciles de subsanar: en el mejor de los casos un concepto de estructura muy limitado a las del lenguaje o de los significados; la ausencia del problema del poder en la imposición de interacciones y de significados; el descarte del ámbito de la conciencia como fuente de significados, que al atribuirlo sólo a la propia interacción deja la puerta abierta a alguna forma de estructuralismo de los significados, guiados socialmente y a reducir sus potencialidades de creatividad en la interacción. Es decir, el problema de cómo se construyen los significados se limita a la corrección de las fallas en la interacción. Sobre la Identidad sucede otro tanto: descuido de la relación Identidad y Poder, Identidad y Subjetividad junto a interacción y que posiblemente lo más importante de la Identidad para nosotros no se reduzca ni al del Yo (despreciado por el interaccionismo) pero tampoco al atribuido por los otros, sino que implique el problema como se llegan a identificar asimismo los grupos sociales. Sin embargo, no cabe menospreciar el aporte interaccionista en cuanto a que los actos conllevan significados y que en estas interacciones entre nosotros y con los otros puede estar implicada la Identidad.

### *Teorías de la Agencia*

Las Teorías de la Agencia han pretendido ser una opción entre el estructuralismo y el subjetivismo hermenéutico. Estas teorías no desprecian el concepto de *Estructura*, aunque le dan diversos contenidos —Reglas que guía la acción en Giddens (1995), de los campos y del *habitus* en Bourdieu (1980), de los mundos del trabajo y de la vida en Habermas (1979)—, pero ponen el énfasis en las prácticas y de alguna manera introducen el problema de la relación entre Estructuras, Subjetividades y Acciones; en Bourdieu la Subjetividad queda subsumida en el *habitus*; en Giddens aparece en cuatro formas, como reflexividad a posteriori de la acción, como cálculo racional, como motivos de la acción y como inconsciente; en Habermas se reivindica la acción con sentido en el mundo de la vida versus la instrumental del mundo del trabajo. Para unos (Bourdieu) los *habitus* son derivaciones de las Estructuras de los campos, pero básicamente la acción es inconsciente; en Giddens la Estructura es vista como reglas que guían la acción y ésta actualiza a la Estructura (Estructuración); en Habermas es donde el problema de la construcción de significados aparece claramente como mediadora entre estructura y acción. En ninguna de estas Teorías de la Agencia el problema de la Identidad desempeña un papel central, aunque es tratada de manera marginal por Habermas en torno a la personalidad y por Giddens como problema particular relacionado con los sistemas de seguridad básicos. Haciendo un esfuerzo de interpretación, para Bourdieu la Identidad como posible forma de clasificación y representación estaría determinada por la estructura de los campos, por la distribución de capitales en cada uno de éstos. Esta Identidad tendría que ver con la lucha de clases como enfrentamiento por la distribución de los capitales en dichos campos. Sin embargo, como lo básico de la acción es inconsciente para este autor, en realidad el concepto de clase substituye lo que en otras teorías sería la Identidad y éste sería más relacional que reflexivo, lo que daría unidad a una clase no sería la Identidad sino el *habitus*.

Para Habermas tampoco es central el concepto de Identidad, no aparece como tal en sus obras teóricas principales, en todo caso en las de carácter político coyuntural sin mayor profundización como Identidad Nacional (Habermas, 2001) o podría uno deducirla de escritos de juventud a partir de las formas de la subjetividad (Habermas, 1981). Deduciendo, la Identidad no tendría que ver con el mundo del trabajo, cuestión tan discutible como que este mundo se reduce —según Habermas— a la acción instrumental, en todo caso correspondería al mundo de la vida, el de la interacción comunicativa, con significado, puesto que la Identidad pudiera interpretarse como un conglomerado para dar sentidos. Para Habermas en estas identificaciones sí aparece el problema del poder, pero este poder no es entre los sujetos sino del sistema que se trata de imponer al “mundo de la vida” y reducirlo al ámbito del interés. Si cupiera

hablar de crisis de la Identidad sería por esta colonización del mundo de la vida por el del trabajo y la identificación a propugnar no sería de clase o de grupo social sino del género humano en la construcción de la comunidad ideal del diálogo.

Es en Giddens donde la Identidad ejerce un papel más importante, sin ser tampoco un concepto central de su Teoría de la Estructuración. En su obra aparece en dos formas, primero en cuanto a las consecuencias de la Modernidad que abriría el riesgo y la incertidumbre identitaria frente a las sociedades tradicionales en las que aparecería por adscripción. Recientemente, la Identidad aparece como Identidad del Yo en sentido psicológico vinculada a su noción de conciencia práctica que guía lo más importante de la acción y que no puede expresarse discursivamente porque es inconsciente, porque es parte del “sistema de seguridad básica” prelingüístico en donde estarían los de seguridad ontológica, el control de la angustia, el sentimiento de confianza. Para Giddens la Identidad del Yo —que no del Nosotros— implica reflexión acerca de su biografía, de su plan de vida, de su estilo de vida, pero encuentra obstáculos en discontinuidades biográficas, en angustias reales, en la confianza en su integridad. No acepta la tesis posmoderna de la fragmentación de las identidades sino que plantea la dualidad entre fragmentación y unificación (Giddens, 1999).

Es decir, en general —a excepción de Giddens— las Teorías de la Agencia no han requerido para explicar la acción social de una teoría de la Identidad, en todo caso esta es subsidiaria de la de la subjetividad. En Giddens, esta subjetividad vinculada a la Identidad es básicamente inconsciente, reducida a los Yoes individuales y analizable a partir de categorías psicológicas como las mencionadas. Esta perspectiva contrasta con otras de las mencionadas más arriba que ven a la Identidad con un componente social predominante (el mí), o bien plantean que la Identidad se construye intersubjetivamente, que lo más importante es la construcción social de la Identidad del Nosotros. De cualquier manera no hay, en Giddens, menciones acerca de la relación entre Identidad del Yo con Estructuras o con acciones sociales, pareciera un concepto eminentemente intimista e inconsciente, que no dependiera de los otros tampoco.

## La Identidad en las teorías de los nuevos movimientos sociales

La teorización europea en los años setenta sobre los movimientos sociales, en su vertiente culturalista o identitaria<sup>4</sup> y representada principalmente por Alain Touraine y

<sup>4</sup> De acuerdo a la ya clásica división hecha por J. L. Cohen en su texto: *Strategy or Identity: New Theoretical Paradigms and Contemporary Social Movements*.

Alberto Melucci, inauguró una nueva perspectiva con respecto de la noción de Identidad. De acuerdo con ella, los movimientos sociales emergentes, a diferencia de los ‘antiguos’ movimientos, se caracterizan por su orientación cultural y por tener como fundamento la búsqueda o defensa de la Identidad de los sujetos participantes, con lo cual se pretendía romper con el análisis marxista estructuralista. Para Touraine: “el movimiento social es la acción, a la vez culturalmente orientada y socialmente conflictiva, de una clase social definida por su posición dominante o dependiente en el modo de apropiación de la historicidad, de los modelos culturales de inversión, de conocimiento y moralidad, hacia los cuales él mismo se orienta” (Touraine, 1987: 99).

Esto es, para Touraine —desde una visión optimista—, los movimientos sociales emergentes constituyeron el nuevo sujeto social que vendría a suplir al sujeto social anterior, el proletariado, en su papel histórico de transformación social.

Ahora bien, los nuevos movimientos sociales, a diferencia del movimiento obrero tradicional, los concebía Touraine como caracterizados por tres rasgos específicos: *la Identidad*, que es la definición del actor por sí mismo, *la oposición*, la caracterización del adversario, y *la totalidad*, la elevación de las reivindicaciones particulares al sistema de acción histórico, que se inscribía en la lucha por la dirección de la sociedad. De acuerdo con Alain Touraine, “el análisis entero empieza con las relaciones sociales, y no con los actores” de tal forma que “la Identidad del actor no puede ser definida independientemente del conflicto real con el adversario ni del reconocimiento de la meta de la lucha” (Touraine, 1977 y 1987). Así pues, la Identidad de un movimiento social es definida a partir de la posición de los sujetos en la estructura de conflicto de una sociedad particular en la que, sin embargo, es importante en su constitución la forma como estos sujetos orientan y otorgan significado a sus acciones.

Asimismo, el carácter prioritario de la búsqueda y construcción de la Identidad sobre el cálculo racional y la acción estratégica, convertiría al movimiento social en un fin para los sujetos y soslayaría el carácter de medio que era supuesto por el paradigma de la movilización de recursos. Para este autor la construcción identitaria en los movimientos sociales es imprescindible para la concreción de acciones colectivas, aunque hace una diferenciación de lo que denomina el *llamado a la Identidad* (Touraine, 1987); de esta manera distingue tres tipos de Identidad defensiva:

- a) En zonas de economía preindustrial: conducta defensiva de carácter regionalista, enarbolada principalmente por sectas que exacerbaban una supuesta Identidad colectiva ante la amenaza de la diferenciación social y la secularización; la Identidad está ligada a la defensa de elites tradicionales.

- b) Identidad alimentada por la existencia de una crisis, que lleva al reemplazo de los conflictos internos por la oposición y amenaza externa; como lo fue el nazismo.
- c) Identidad forjada por el poder estatal: la Identidad como abandono de la autonomía y la especificidad del actor social, y la aceptación de las manipulaciones del centro del poder; relacionada con la cultura de masas (Touraine, 1987: 112).

Por tal motivo, la apelación a la Identidad colectiva dentro de los movimientos sociales puede ser subordinada, pero podría dejar de ser defensiva y convertirse en fuerza constitutiva de una acción colectiva no sólo cuando se opone a un cambio social sino a una dominación considerada como externa. Ya que —de no considerar la totalidad societal como objeto de reivindicaciones de carácter más amplio—, la construcción y defensa de una Identidad colectiva puede motivar el enclaustramiento y fundamentalismo de los grupos o movimientos sociales. Ante esta situación, Touraine nos menciona que finalmente existe la posibilidad de que la Identidad colectiva no recurra a su carácter conservador e integrista sino que sea la que establezca las orientaciones de la acción social en función de que sirva de base para la expresión de manera autónoma y democrática de las distintas fuerzas sociales que en su actuar, como movimiento, concreten una lucha por la transformación del sistema social e histórico.

La discusión sobre cómo es construida la Identidad colectiva de los sujetos dentro de un movimiento social es salvada por el autor aduciendo que se establece a partir de la estructura de relaciones sociales conflictivas dentro del sistema social e histórico. Lo anterior motiva una noción de Identidad colectiva bastante estrecha que permite pensarla, como lo hace Touraine, sólo como obstáculo o como posible garante de relaciones democráticas en los movimientos sociales, pero no vislumbrando la complejidad que encierra el proceso de su construcción de acuerdo con las experiencias, interacciones y subjetividades de los sujetos. Es decir, como proceso de construcción del sentido de pertenencia colectivo, lo que no implica, por supuesto, soslayar la influencia restrictiva de las estructuras sociales.

Por otro lado, continuando la labor de Touraine, para Alberto Melucci la Identidad colectiva es una definición de *pertenencia a un grupo*, así como de los límites y actividades que éste desarrolla, siendo el fruto de un acuerdo entre sus miembros que con frecuencia permanece implícito. Así la Identidad colectiva, se construye en un proceso complejo, interactivo y negociado entre sujetos que comparten una situación social específica y cuya acción colectiva se ha tornado manifiesta. Por ello, lejos de concebirla como ‘cosa’, inherente a los sujetos, es más bien un sistema de relaciones y de representaciones. Así, la Identidad tiene un *carácter de proceso* y es resultado de la autorreflexión y construcción social de los sujetos.

Este proceso de construcción colectiva de la Identidad expresa la complejidad interna del actor, que puede tener una diversidad de orientaciones, y al mismo tiempo muestra la relación del actor colectivo con el ambiente que lo rodea (otros actores, oportunidades y restricciones). Más aún, la posibilidad de que un individuo se involucre en la acción está ligada directamente a su capacidad para definir dicha Identidad, esto es, a la capacidad diferencial de acceder a los recursos que permiten definir dicha Identidad (Melucci, 1994).

Para Melucci, la construcción de la Identidad gira en torno tanto a la manera en que los sujetos se afirman a sí mismos como a la forma en que son definidos por sujetos externos; es decir, para el autor no basta la concepción interna de los sujetos sobre la definición del sentido de pertenencia sino también la asignación hecha por los demás que conlleva un sentido de diferenciación. En suma, la Identidad de un sujeto social se construye y se afirma en la confrontación con otras identidades en el proceso de interacción social, lo cual puede conllevar relaciones diferenciadas y sujetas a confrontación y oposiciones.

De acuerdo con esta noción, para Melucci (2001), la Identidad colectiva implica definiciones cognitivas concernientes a las orientaciones de la acción, es decir, a los fines, los medios y el campo de la acción. Este proceso cognoscitivo, donde hombres y mujeres valoran el ambiente en el que se desenvuelven, y calculan los costos y beneficios de su acción, permite que la relación social establezca códigos culturales (o estructuras cognoscitivas) que no necesariamente coinciden con los establecidos con la cultura dominante. En este sentido, se construyen identidades colectivas desprendidas de la complejidad de las orientaciones individuales y de la relación de los sujetos con su entorno, las cuales habilitan la creación de expectativas que permiten que la acción se establezca como la alternativa significativa del mundo (Melucci, 1994).

Aunque, según el autor, este proceso no se reduce a lo puramente cognitivo sino que, al estar mediado por la interacción social, conlleva una serie de intercambios de tipo cultural que son compartidos y valorados como positivos para la acción colectiva por los sujetos pertenecientes al grupo social en donde se genera la Identidad colectiva. Esto conlleva, a su vez, cierto grado de involucramiento emocional en la definición de la Identidad.<sup>5</sup>

Para Melucci, entonces, es importante la definición tanto interna como externa de los sujetos en la construcción de su Identidad, sin que pueda soslayarse este carácter intersubjetivo y relacional. Es decir, finalmente para el autor, se trata de un proceso

<sup>5</sup> “Las pasiones y los sentimientos, el amor y el odio, la fe y el miedo forman parte de un cuerpo que actúa colectivamente, en particular en aquellas áreas de la vida social menos institucionalizadas, como aquellas donde se mueven los movimientos sociales” (Melucci, 2001: 70-71).

que si bien es subjetivo, de forma individual y colectiva, está referido en todo momento al conjunto de interacciones sociales específicas que los sujetos llevan a cabo, de tal forma que, entendida así, la Identidad colectiva es una construcción social que considera, no obstante, el campo de oportunidades y las restricciones del entorno social.

Encontramos en este autor, a diferencia de Touraine, una visión más equilibrada entre lo que constituye tanto el momento subjetivo de la construcción identitaria como su momento objetivo, es decir, el campo concreto y viable de acción. El problema en todo caso es su limitación en cuanto a lo que considera que interviene en el proceso subjetivo de creación del sentido de pertenencia y de diferenciación de los sujetos, así como a que, tratando de evitar una posición estructuralista, enfatiza una suerte de movilización estratégica de recursos. De acuerdo con Melucci, la Identidad es resultado, sobre todo, de una valoración cognitiva por parte de los sujetos de lo que son ellos mismos así como de los medios y los fines en que tiene lugar su acción colectiva, lo cual deja entrever cierto enfoque de tipo racionalista en el sentido de que, para que una Identidad sea construida por los sujetos, éstos tendrían que hacer una evaluación de sí mismos como del contexto en donde se mueven, es decir realizar un análisis estratégico de quienes son, del medio que les rodea y de cómo van a actuar, situación que si bien no se niega que se lleve a cabo, sobre todo por organizaciones y grupos institucionalizados. Es importante destacar que ni es lo único que prevalece, pues, por un lado, en la construcción identitaria más formalizada, es decir, en donde se hace explícita discursivamente la carta de Identidad de alguna institución u organización establecida, se pueden entremezclar aspectos no cognitivos ni racionales tales como de tipo moral, estéticos, emocionales, sentimentales, tipos de razonamiento de sentido común, etc.; y, por otro lado, a veces esta capacidad racional de los sujetos ni siquiera está presente cuando se genera un sentido de pertenencia, sino que intervienen otros aspectos que establecen una definición más espontánea e inconsciente de la Identidad colectiva. No obstante, al tratar de ajustar esta visión racionalista de la creación de la Identidad, en una de sus últimas obras, Melucci (2001) menciona que no todo es completamente cognitivo sino que hay cabida también para lo emocional, aunque evidentemente no termina de contemplar todos los campos subjetivos que intervienen en el proceso de creación de la Identidad colectiva y que no se reducen tampoco únicamente a las emociones y cogniciones.

Dentro de la misma teoría sobre los nuevos movimientos sociales, Johnston, Laraña y Joseph Gusfield (1994) analizan el problema de la Identidad colectiva considerando su importancia para el surgimiento de movimientos sociales. Para estos autores, los factores de movilización tienden a centrarse en cuestiones simbólicas y culturales que están asociadas a sentimientos de pertenencia a un grupo social diferenciado; por ello los *nuevos movimientos sociales* surgen en defensa de la Identidad.

Los individuos buscan nuevos grupos y producen ‘nuevos espacios sociales’ donde se experimentan y definen estilos de vida e identidades sociales diferentes.

Melucci afirma que es a través de un proceso de interacción, negociación y conflicto sobre las distintas definiciones de la situación, que los miembros de un grupo construyen el sentido del “nosotros” que impulsa a los movimientos sociales; abarcando a su vez tres dimensiones: 1) surge a través de una continua interpretación e interrelación entre la Identidad individual y la colectiva del grupo; 2) es una especie de objetivo en movimiento, con definiciones cambiantes que predominan en los distintos periodos de su evolución; 3) los procesos de creación y mantenimiento de esa Identidad resultan operativos en distintas fases del movimiento (Johnston y otros, 1994: 17).

Sin embargo, compartir una Identidad colectiva no sólo implica participar en su creación, sino también a veces la necesidad de obedecer sus prescripciones normativas. En donde, también, puede intervenir el hecho de que cuanto más se identifica el individuo con el grupo es más probable que condicionen y orienten su comportamiento las normas vigentes del primero.

Al mismo tiempo, un factor más en la generación de Identidad es la presión e influencia que ejercen personas ajenas al grupo social en donde se está gestando, principalmente —según los autores—, aquellas relaciones de carácter primario; por ejemplo, la familia de las personas miembros del grupo. Por tanto, salvo agrupaciones sectarias o fundamentalistas, la dimensión colectiva de la formación de Identidad tiende a ser una actividad de tiempo parcial. Siendo así que la vida social del individuo incluye personas ajenas al movimiento que se encuentran propiciando o restringiendo la adopción del sentido de pertenencia.

El crecimiento del sentido de pertenencia y, por lo tanto, de la Identidad colectiva está fuertemente relacionado al hecho de que el grupo o movimiento social en donde se desarrolla concrete acciones que haga necesaria la práctica homogénea de sus miembros y que requiera que se prescindiera progresivamente de las relaciones que mantienen con personas externas al organismo para favorecer la interacción en su seno. Y, de igual forma, cuanto mayor es la proporción del trabajo ejercido al interior del movimiento por parte de los sujetos, más importantes serán los límites, las distinciones entre Nosotros y ellos y mayor será la fuerza de la Identidad colectiva.

Los autores marcan una diferencia entre lo que son las reivindicaciones y la ideología del movimiento y la Identidad colectiva de los sujetos, los cuales no necesariamente coinciden. No obstante, mencionan, lo que mantiene en concordancia estos aspectos es que lo que los seguidores de un movimiento piensan de sí mismos es en gran parte estructurado por la forma en que se viven los problemas individuales, se interpretan y redefinen en el contexto de interacción dentro del grupo. Es decir, que el sentido de pertenencia y de diferenciación es producto no de la elaboración subjetiva voluntarista



sino de los significados surgidos de su experiencia en la interacción social al interior del agrupamiento.

Sin embargo, al estar influidos por la visión del *rational choice* y su explicación sobre la movilización de recursos como característica fundamental de los movimientos sociales, definen la construcción de la Identidad desde el ángulo de la estrategia y la evaluación del contexto en donde se genera el movimiento social, descartando el carácter más espontáneo —e incluso “inconsciente”— de dicho proceso, suponiendo con ello de que para la emergencia de un movimiento social es necesaria la construcción de una Identidad colectiva en su interior pero bajo estos lineamientos racionalistas. Por otro lado, reducen los ámbitos que influyen en dicha construcción, a las disposiciones preestablecidas de las estructuras culturales (significados preestablecidos), ideológicas (marcos de interpretación) y normativas (normas institucionales), de tal forma que caen en cierto determinismo al no diferenciar, por ejemplo en el caso del proceso subjetivo de significación sobre el sentido de pertenencia, otros aspectos que no se reducen a los significados preestablecidos en la cultura sino a la configuración de códigos de significación que más que recurrir mecánica y pasivamente a lo ya establecido lo reconfigura, lo transforma en función de la situación social concreta. Asimismo soslayan cuestiones referentes a las disposiciones estructurales más amplias, de tipo económico o político, que pueden ser factores fuertemente presionantes para la conformación de agrupamientos y los procesos de identificación de los sujetos.

### Los para-posmodernos<sup>6</sup>

Una particularidad de los para-postmodernos es que enfocan sus baterías en contra del trabajo, cuando el planteamiento posmoderno es más general, contra las concepciones modernas. Estos autores parten de algo ya observado en las teorías del fin del trabajo: la heterogeneidad en las ocupaciones (Offe, 1998); pero agregan lo que no quedaba claro, hasta la década de los años noventa, que el eje de estas transformaciones no es simplemente la heterogeneidad, sino la flexibilidad del trabajo. Acerca de la flexibilidad del trabajo mucho se ha escrito, puede ser la flexibilidad dentro del proceso de trabajo y asociarse a los conceptos de movilidad interna entre puestos y de polivalencia principalmente, esta flexibilidad no necesariamente supone la

<sup>6</sup> Llamaremos autores para-posmodernos a aquéllos que sin asumir todos los postulados de la Posmodernidad se aproximan a ésta en cuanto a poner en el centro el problema de la fragmentación de las trayectorias laborales y de vida.

expulsión de trabajadores y no es la que interesa a los para-posmodernos. Puede ser también la flexibilidad en el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, que implica eliminar restricciones al libre flujo de trabajadores y a la libre decisión del empleador, esta flexibilidad tiene que ver con los para-posmodernos pero tampoco es el foco principal de atención. También la flexibilidad se relaciona con el sistema de relaciones industriales, es decir, de las leyes laborales, la contratación colectiva y los acuerdos marco entre Estado, sindicatos y empleadores (Bouffartigue, 1997). Pero los para-posmodernos entienden por flexibilidad a la fragmentación de carreras ocupacionales y biografías, es decir, la duración corta en una ocupación y la alternancia entre desempleo y otras ocupaciones diversificadas. Esta manera de ver la flexibilidad tiene que ver con las limitaciones actuales al pleno empleo típico, es decir, de tiempo completo, por tiempo indeterminado, protegido por la contratación colectiva y los sindicatos. En cambio, la ocupación flexible sería insegura. Esta flexibilidad en la trayectoria ocupacional provocaría una desestructuración en las relaciones de trabajo, al ser cambiantes no habría claridad en los grupos de pertenencia; también de tipo geográfico, puesto que la flexibilidad así entendida puede implicar el traslado territorial del trabajador en busca de empleo; y en las relaciones personales y familiares (Sennet, 2000). Es decir, el trabajo aparecería como un colage de fragmentos de experiencias, sin arraigo a un grupo social determinado, la desestructuración del sentido del tiempo y el espacio, la superficialidad en las relaciones sociales.<sup>7</sup> Habría que añadir que:

- 1) Las tesis para-posmodernas pueden sintetizarse en las proposiciones anteriores, utilizando metáforas como trabajo, amor, e Identidad líquidos, categorías zombi, *comunidades de guardarropa*, corrosión de carácter (Sennet, 2000) (Bauman, 2004 y 2005). Ninguno de estos conceptos metáforas se desarrolla realmente, en el sentido de precisarse su definición y la relación con otros conceptos, permanecen en su función de impresionar emotiva y a través de imágenes del lenguaje cotidiano. El uso de la metáfora no debe de alarmarnos, es parte de las nociones que muchas veces anteceden a los conceptos teóricos, pero en el caso de los para-posmodernos parecieran más destinados a alimentar,

<sup>7</sup> Sin embargo, en ninguno de los textos para-posmodernos se demuestra, primero, que la mayoría de la población se encuentre en esas condiciones de flexibilidad; segundo, que las tendencias sean en ese sentido; tercero, no hay prueba alguna que predominarán estos trabajadores flexibles sobre los estables. Las “pruebas” se reducen a argumentos simplistas, que no constituyen ninguna teoría económica, de la globalización, del Estado o de la sociedad y datos discutibles, no sistemáticos, de fuentes heterogéneas, así como relatos escogidos para que apoyen lo que se quiere mostrar.

impresionar e impactar un estado de ánimo propio de la derrota y pérdida de esperanza iniciado desde fines de los años setenta y permanecer en este estado. La categoría zombi (Bauman, 2004a) es para deslegitimar a quienes planteen lo contrario al fin de los grandes proyectos y sujetos, tachándoles de “muertos vivientes”; la licuefacción del todo, de la Identidad, la personalidad, el amor, es el debilitamiento de los vínculos sociales por la fragmentación; las *comunidades de guardarropa* se cambian según la ocasión de la trayectoria laboral y de vida fragmentarias (Bauman, 2001).

- 2) El estilo impresionista se complementa con la inserción de frases impactantes para apoyar las proposiciones anteriores entresacadas y fuera de contexto de clásicos de la filosofía, de las ciencias sociales y naturales, de la literatura, de dirigentes políticos, publicaciones de noticias o de la farándula con información no sistemática de fuentes secundarias, observaciones tampoco organizadas, relatos de otras investigaciones o cotidianas (Sennet, 2000). Es decir, lo equivalente a la prueba empírica se reduce a la argumentación sin diseño de investigación, ni cuantitativo ni cualitativo, a partir de un *collage* de fuentes acomodadas para que muestren lo que se quiere afirmar (Bauman, 1998 y 1999). Otro tanto se puede decir del manejo de los datos empíricos, que está lejos de una sistematización rigurosa o de la constatación de la validez de las fuentes, lo mismo pueden ser datos sacados de un periódico, que declaraciones de empresarios, las cifras se asumen con extrema liberalidad sin aparato crítico con tal de que muestren las tesis que se desea difundir. Es decir, ninguno de los textos para-posmodernos puede presumir de ser una sistemática y rigurosa investigación cuantitativa o cualitativa, su estilo se acerca al periodismo de investigación y la función del dato no es demostrar sino impactar, utilizando también un lenguaje seductor y fácilmente asimilable por el amplio público, de tal forma que con facilidad el lector queda seducido en lo que pareciera una denuncia acerca de los males de la flexibilidad, encubriendo los supuestos más profundos (Bauman, 1998).
- 3) Estos supuestos implican una tesis central, que durante el periodo del socialismo real o del Estado benefactor, el hombre estaba dominado por estructuras burocráticas y concepciones estructuralistas que le asignaban una posición en la sociedad o una tarea histórica a desarrollar, ambas coartaban su libertad. Por ende, lo que haría infeliz al hombre sería seguir atenido a los grandes proyectos ligados a grandes utopías, estructuras, burocracias u organizaciones. Cada texto para-posmoderno dedica 90% a desgarrarse las vestiduras acerca de la infelicidad de los nuevos hombres flexibles de la nueva economía, por eso

lecturas poco cuidadosas asimilan a los para-posmodernos a los críticos del neoliberalismo.

- 4) Pero no es así, si bien no se desconocen las penalidades de la transición de la sociedad anterior burocratizada a la flexible, se afirma sin ambigüedades que es mejor la situación actual que la jaula de hierro burocrática anterior. La nueva economía flexible tiene la potencialidad de la libertad a condición de que se opere un cambio cultural en el sentido de aceptar la flexibilidad, desprenderse de la idea de trabajo seguro de antes y adquirir rápidamente habilidades para ocupaciones fluctuantes (Sennet, 2006).
- 5) Sin embargo, reconocen que el mercado no puede hacerlo todo con la flexibilidad laboral. En esta medida se erigen en reformadores del neoliberalismo, es decir, no se trata de cambiar su esencia sino diseñar “instituciones parche”, que mitiguen los choques de flexibilidad entre los menos aptos en calificaciones y psicológicamente para esta gran transformación. Las “instituciones parche” que proponen, unas parecen inofensivas y de escasa efectividad, como que los sindicatos cambien de función a una suerte de agencias de colocación de sus afiliados que queden desempleados, o fomentar el espíritu de que no todo trabajo debe ser mercantil. Otras son contradictorias con sus propios supuestos, así los para-postmodernos suelen proponer categorías zombi propias del Estado benefactor, como asegurar a toda la población un salario básico mínimo o bien la flexiseguridad —fondos estatales para los que temporalmente queden desempleados por la flexibilización— (Bauman, 2001 y 2005). Las doctrinas —sería exagerado llamarles teorías— para-postmodernas retoman de la posmodernidad sobre todo el concepto de fragmentación, lo vuelven proposición sociológica retoman fragmentos de tesis de otras teorías sobre la tercerización, las nuevas calificaciones, los trabajos informales, inseguros, excluyentes, atípicos, sin originalidad. Muestran impresionistamente los males acarreados por esta flexibilidad, pero en su fobia en contra del Estado benefactor capitalista o socialista se vuelven sostenedores de las reformas neoliberales del capitalismo —que llegaron para quedarse, dice Bauman—, las cuales se pueden suavizar a través de “instituciones parche” (Bauman, 1998 y 1999), como mencionamos. En esta lógica el papel del capital transnacional queda oscurecido en aras de un sistema impersonal que se impone. Es decir, la para-posmodernidad es una versión neoliberal de la posmodernidad, que no asume, al menos de manera explícita la negación de la razón científica. En esta medida, sus proposiciones toman la forma de pseudohipótesis científicas que se ilustran a través de argumentos y datos escogidos a modo de afirmar las proposiciones que se quiere.

Habría que hacer las siguientes anotaciones con respecto de las tesis para-posmodernas:

- a) El trabajo líquido se incrementa en los países desarrollados, sin embargo, al decir de Sennet, son todavía una pequeña minoría dentro del total de ocupados y no hay una demostración estricta de que esta situación se generalizará. En cambio en los países antes llamados subdesarrollados el trabajo “atípico” ha abarcado a la mayoría de los ocupados desde que se tienen estadísticas cuando menos, con el añadido de la actual mezcla en el mercado de trabajo de ocupaciones “líquidas” tradicionales, como el vendedor ambulante, una parte de los taxistas, talleres de reparación o micronegocios de venta de productos, junto a nuevas ocupaciones precarias como los *call centers*, el trabajo en los supermercados, en cadenas de cine, de venta de CD, renta de películas, de comida rápida, de diseño de *software*, aunque no acabe duda que son las primeras, las tradicionales, las que representan los porcentajes más altos de ocupados. En esta medida, para las concepciones para-posmodernas, queda el enigma de cómo logran constituir hasta el presente organizaciones y movimientos sociales, en torno de sus peculiares trabajos y en el pasado cómo lograron conformar frentes políticos junto a los trabajadores clásicos como en Bolivia con la Central Obrera Boliviana o el Frente de Defensa Popular en México en los años treinta. Como bien ha dicho R. Hyman (1996), el problema no es que los heterogéneos no puedan identificarse, puesto que la Identidad implica un proceso de abstracción de diferencias, sino como en el pasado siendo tan heterogéneos diversos grupos de trabajadores fueron capaces de realizar acciones colectivas y movimientos sociales.
- b) La heterogeneidad de la clase obrera naciente en los países desarrollados en el siglo XIX está fuera de duda: obreros de gran industria minoritarios, obreros de oficio, artesanos, desempleados participaron en la revolución europea de 1848, tomaron unos meses el poder con la Comuna de París o hicieron junto a los campesinos las revoluciones de 1905 y de 1917 en Rusia. Es decir, la Identidad no se deriva simplemente de la homogeneidad de las ocupaciones ni mucho menos del cara a cara o mejor dicho, la acción colectiva de amplio aliento político tienen que ver con la abstracción de las particularidades del oficio.
- c) La acción colectiva no siempre tiene que ver con el orgullo del oficio, ni con otra Identidad, con el trabajo. El siglo XX reconoció grandes acciones colectivas por parte de la clase obrera clásica, a pesar de la alienación en los procesos de trabajo taylorizados y fordizados que provocaba desafección con el trabajo. Es decir, la no Identidad con el trabajo en ciertas condiciones puede impulsar la movilización.

- d) Las observaciones anteriores nos hablan de la necesidad de ser precavidos frente a teorías apresuradas de la Identidad que cuando mucho describen pero no explican su constitución, que pretendiendo inscribirse en las corrientes anties-  
 tructuralista las lleva a negar cualquier concepto de estructura, de hecho hacer depender la Identidad de la composición de las ocupaciones o su permanencia. Teorías que tampoco profundizan acerca de las relaciones entre Identidad y acción colectiva —a veces la Identidad surge de la acción colectiva y no la precede. Las trayectorias laborales sinuosas no son garantía de no Identidad colectiva porque estas trayectorias pueden seguir de cualquier manera patrones comunes entre grupos sociales, por ejemplo en los migrantes (De la Garza y otros, 2007).

### **Dubar, ¿teórico original de la Identidad o para-posmoderno moderado?<sup>8</sup>**

Frente a la ausencia en la Teoría Social de teorías desarrolladas sobre la Identidad, autores de segundo orden, como Dubar (1991, 2001 y 2002), han tendido a ocupar el papel que debería corresponder a pensadores sociales de visión más amplia o más bien, estos últimos no ha mostrado interés privilegiado por este concepto dentro de sus concepciones sobre la Sociedad, como hemos visto anteriormente (De la Garza, 2006a).

Desde el punto de vista de una teorización sobre la Identidad el esquema de Dubar es simple, se concibe como el doble movimiento de diferenciación y a la vez generalización, y se mueve analíticamente en dos ejes: primero el de la Identidad para simismo (del *self*) que sería individual y la atribuida por los otros (que sería social); el segundo eje va de la biografía a las relaciones actuales y su proyección hacia el futuro (que he sido, que soy, que seré). En términos de originalidad, como hemos visto todos los términos de los dos ejes provienen de autores como Mead, Goffman, Shutz, aunque en estos se presentan con mayor profundidad. A estas consideraciones elementales podríamos hacer las siguientes observaciones:

<sup>8</sup> Varios autores latinoamericanos estudian la Identidad empíricamente basándose en la obra de Dubar; hemos preferido emprender la crítica de la cabeza teórica y metodológica que invertir esfuerzos en seguidores regionales porque como alguna vez dijo E. P. Thompson en su polémica con los estructuralistas ingleses seguidores de Althusser, la vida es muy corta como para emplearla en autores no originales.

- 1) En lugar de hablar de generalización sería mejor referirse a abstracción de la diferencia, la abstracción no es simple generalización porque implica una decisión de que se pone entre paréntesis y esto no es obvio sino resultado de un proceso de abstracción.
- 2) Como bien dice Norbert Elias (1987), y reafirmaría Schutz, no hay Identidad del Yo sino del nosotros o en todo caso el énfasis psicologista de Dubar, acorde con la época intimista y de negación de lo colectivo, ignora las posibles diferencias entre el *self* y un nosotros que estaría más cercano al problema de la acción colectiva, problema que posiblemente no interese tanto al autor en cuestión sino los problemas existenciales de los Yoes individuales.
- 3) Dubar ni siquiera recupera bien la tradición de G. Mead, en cuanto a la distinción entre el Yo individual y el Mí social, de tal forma que el *self* es individual y es social. La falta de esta distinción hace reducir al *self* a un Yo y las relaciones con el entorno a la Identidad atribuida por los otros.
- 4) Aunque Dubar habla de la influencia del contexto en la constitución de la Identidad, el pensar a lo social a como los otros me ven es conducir hacia una microsociología de las relaciones inmediatas entre actores y obscurecer el problema de las estructuras, entre otras las culturales. En la tradición de Mead, el *otro generalizado* no queda bien expresado en los otros, en Schutz el significado objetivo está en la cultura no simplemente en los otros, porque los otros poseerían a su vez un Yo y un Mí y no se sabría de cual de los dos se habla. En cuanto a las Estructuras (culturales, del lenguaje, materiales, de las relaciones sociales, de poder, etc.), la era del estructuralismo dejó una secuela de temor a la vuelta a estas concepciones, pero esta precaución ha llevado a muchos teóricos a abandonar el concepto como si hablar de Estructura como objetivación de relaciones sociales llevara necesariamente a la determinación de los Sujetos por dichas estructuras. Tal vez por esto, Dubar usa el ambiguo concepto de contexto, o bien sólo remite en la biografía a las socializaciones primarias y secundarias, que no profundiza ni proporciona guía alguna de cómo incorporarlos a la investigación de la Identidad.
- 5) En el fondo su concepto de Identidad es psicologista y esencialista ( a pesar de que el autor en cuestión lo niega), no en el sentido de inmutable sino en cuanto a suponer identidades normales integradas, la crisis de las identidades en el fondo es la crisis de los individuos fragmentados frente a una normalidad que debería ser integrada. Este concepto de Identidad “en si” no atiende a la recomendación fenomenológica de que los significados son intencionalmente dirigidos hacia algo. Traducido hacia la Identidad, no habría identidades “en si” sino con respecto de algo (sujetos, relaciones sociales,

objetos, otros significados), no necesariamente en integración, en una especie de esencia identitaria del sujeto individual sino fragmentaria, por niveles de identificación, de los más ambiguos a los comunitarios. La Identidad no es un sistema sino una configuración para dar significados dirigidos hacia algo.

- 6) Posiblemente el error de los exegetas de Dubar sea darle un estatus teórico que no tiene y leer sus dos textos centrales (Dubar, 1991 y 2002) como si fueran teorías originales sobre la Identidad y no como historia interpretativa de los grandes cambios identitarios de la edad premoderna a la moderna. Una Historia del cambio de las identidades comunitarias, antes de la revolución industrial, a las societales —no unificadas, cuando el sujeto tiene una multiplicidad de referentes y surge la angustia de la conducta adecuada. Es decir, la famosa crisis de las identidades se habría iniciado en el siglo XIX y no con el neoliberalismo y la flexibilidad actual. Esta hipótesis es antigua, por ejemplo se encuentra en Goffman, en Weber con la secularización, pero no asimila otras versiones de burocratización o unidimensionalización en el capitalismo del siglo XX. Hay una mistificación conservadora de lo precapitalista que se presenta como integrado y sistémico frente al riesgo de la sociedad capitalista y la inseguridad, también hay una simplificación de lo societal, en tanto caótico, que pudiera valer para el siglo XIX pero no para el XX en los países desarrollados —Estado interventor en la economía, benefactor. Lleva tan atrás la crisis de las identidades que éstas resultan también de una crisis del sentido del trabajo de oficio, pero olvida que ya en decadencia el trabajo de oficio en el siglo XX esta forma de laborar no fue el único factor de Identidad, Identidad tuvieron grandes masas de trabajadores insatisfechas con su trabajo taylorizado en torno de las ideas socialistas. Lo anterior surge de la confusión entre Identidad colectiva dirigida hacia el movimiento social con Identidad con el trabajo, el marxismo clásico nunca planteó que la conciencia de clase derivaría de la Identidad con el trabajo, la alineación capitalista implica la no Identidad con el trabajo y frente a este despojo se abriría la posibilidad de la constitución de los trabajadores como clase para sí. Los trabajos alienados taylorizados de siglo XX jugaron a favor de una Identidad de clase, que no con su trabajo.

Pero Dubar, no es sólo un pensador de segundo nivel y con pocas e imprecisas ideas sino que se adhiere a algunas de las tesis para-posmodernas: hoy habría también una crisis del sentido del trabajo; las trayectorias laborales estarían rotas, provocando una pérdida de autoestima; habría una vulnerabilidad en cuanto a la calificación para el trabajo, provocando obsolescencia frecuente de los conocimientos y la tendencia hacia la empleabilidad, a un aprendizaje “líquido”; no sólo habría crisis



del sentido del trabajo sino de los vínculos sociales, relacionados con la exclusión que provocaría una crisis existencial de la subjetividad. Pero la tesis central se puede resumir en que las configuraciones de las formas identitarias del periodo anterior han perdido legitimidad provocando una crisis de las identidades. Como vemos, ninguna tesis original, todas están en Bauman o en Sennet, pero implica una adhesión para-posmoderna por parte de Dubar.

La teoría de Dubar es insuficiente como Teoría de la Identidad, de su constitución y de cómo analizarla, porque carece de un concepto desarrollado de construcción social de la Identidad que culmine con la identificación de los códigos de una configuración identitaria que se ubica en determinadas estructuras, que se relaciona con la cultura en un sentido más amplio que la Identidad y con las prácticas. Es mejor recurrir a los clásicos de la fenomenología, del interaccionismo, de la hermenéutica o de la Agencia (Sewell, 1992) para repensar la Identidad como concepto.

## Conclusiones

El principal sesgo de los socios teóricos de la para-posmodernidad es la reducción del problema de la Identidad a lo individual y la tendencia a contrastar una idílica Identidad premoderna —o bien preneoliberal— supuestamente integrada con la fragmentación actual. En otro nivel, la idealización de una Identidad con el trabajo de oficio premoderno en contraste con la licuefacción actual de las trayectorias laborales y de vida. Lamento precapitalista del paraíso perdido de la comunidad y del oficio que recuerda al socialismo de Prhoudón.

Habría que cuestionar que las identidades en cualquier época estuvieron totalmente integradas, como dice Dubet (1999): “la Identidad es un conglomerado de fragmentos, que posee tantas dimensiones, topologías como ángulos de análisis y problemas”. Es decir, la Identidad no es una esencia —aunque se le conciba cambiante— que caracteriza a los seres humanos sino una forma de dar significados a relaciones sociales, a hechos, a sujetos o a otros significados. Es decir, no existe la Identidad en sí mismo sino que esta siempre es intencional, en el sentido de dirigida hacia algo. En este aspecto se puede recuperar la categoría extendida de Schutz de Identidad “para”, que no anula el problema de Identidad “porque”. Las diversas identidades “para” no forman un sistema integrado, sino que pueden tener relaciones duras o blandas, exhibir causalidades o discontinuidades formando una configuración.

El énfasis actual de la Identidad del *self* en realidad queda reducida a una Identidad del Yo intimista, en tanto que el mí social se traslada, por Dubar, al externo del sujeto y aparece como la atribuida por los otros. La Identidad es un fenómeno social y

en esa medida interesa la del mí pero no individualizado sino transformado en “nosotros”. Aparece así el subproblema de la relación entre el mí y el nosotros cuando no se tiene una posición individualista metodológica. La Identidad colectiva o del “nosotros” puede tener dos niveles de concreción, uno social —diferente al social de Dubar, entendido como la Identidad atribuida por los otros— derivado de prácticas cotidianas comunes en determinados espacios de relaciones sociales y proceso comunes de construcción de significados a partir de códigos de la cultura tendientes a Identificar a un grupo social o a una comunidad y a la vez a abstraer sus diferencias. Es decir, la construcción de la Identidad del “nosotros” es para determinado problema y no en general e implica una primera intersubjetividad inmediata o mediata. La intersubjetividad inmediata es la cara a cara y sólo puede darse en pequeños grupos, la mediata es la imaginada y que en principio no tiene un límite territorial o temporal predeterminado propia de las comunidades. Es decir, la construcción colectiva de identidades implica interacciones reales o imaginarias, en el presente, con el pasado y con el futuro. Es decir, no sólo tiene que ver con la biografía —nuevo reduccionismo individualista—, sino con la memoria histórica que no es igual a “lo sucedido en uno mismo” sino al sedimento subjetivo que identifica a una colectividad y que implica necesariamente resemantizaciones al mirar hacia atrás a los predecesores y no únicamente al propio individuo (Bloch, 1983).

La Identidad puede implicar niveles de especificación, de los más ambiguos y latentes a los manifiestos y circunscritos grupalmente, siempre para un problema específico, formando configuraciones subjetivas en tanto estar conformada por redes de códigos de diversos campos (cognitivo, moral, estético, emotivo) y vinculados por formas duras (causales o deductivas) junto a blandas (retórica, analogía, metáfora, principio etcétera) para dar sentido de pertenencia grupal o comunal con respecto de algo. Estas configuraciones no son eternas y sus límites espaciales y temporales también pueden cambiar (De la Garza, 2001).

La Identificación no es sólo resultado de categorización a través del lenguaje (judío, obrero, mujer), y el uso de recetas y tipificaciones no agotan los códigos y procesos subjetivos de identificación, sino también de la metáfora, de la metonimia, de la analogía, la hipergeneralización, los recursos retóricos, etcétera (De la Garza, 1997). Sobre la Identificación “para” influyen interacciones con sentido en diversos campos, estos campos poseen estructuras objetivadas y las interacciones rutinarias están guiadas por códigos de la cultura aglutinados en configuraciones subjetivas. Dice Melucci que la vida cotidiana es fuente ambigua de identificaciones “para”. Estas identificaciones pueden reforzarse por mitos fundacionales del grupo social, ritos, epopeyas heroicas que para nada se reducen a la biografía individual puesto que la trasciende en cuanto a idealizaciones colectivas y temporalidades

que incluyan varias generaciones. Cuales campos de Interacción, que códigos de la cultura, cuales mitos y ritos tienen que descubrirse para la forma de Identificación “para” que interesa. Posiblemente sea este un problema de los que más se resisten a ser tratados en forma hipotética deductiva y que plantea una estrategia no de justificación de las hipótesis sino de descubrimiento en cada agrupamiento y para cada problema de Identificación. La reconstrucción de la configuración subjetiva identitaria implica también que los códigos de la cultura pueden sufrir según las circunstancias de polisemia, mimetismo, rejerarquización, asimilación y reenganches. La formación de Identidad “para” en una coyuntura concreta no es una necesidad, a lo sumo puede abrirse un espacio de posibilidades para su constitución, en la cual la actividad subjetiva y práctica de los posibles sujetos es igualmente importante. Además, la formación de identidades es también un problema de poder, las negociaciones intersubjetivas normalmente no se dan entre iguales e implican presiones e imposiciones en el ámbito de la subjetividad.

La Identidad colectiva no es una condición previa indispensable del movimiento social, este puede surgir de identidades difusas aglutinadas por un evento colectivamente impactante en el sentido subjetivo y en el propio movimiento darse decantaciones y asimilaciones difíciles de concebir en la vida cotidiana la identificación de amigos y enemigos, formas de lucha, demandas, organización y proyecto. Sin embargo, entre Identidad colectiva y movimiento social media la construcción de la decisión y de una voluntad colectiva que no son resultado mecánico de dicha Identidad.

## Bibliografía

- Alexander, Jeffrey (1992), *Las Teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*, Barcelona, Gedisa.
- Archer, Margaret (1997), *Cultura y Teoría Social*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Bauman, Zygmunt (1998), *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*, Barcelona, Gedisa.
- \_\_\_\_\_ (1999), *La Cultura como Praxis*, Barcelona, Paidós.
- \_\_\_\_\_ (2001), *La Sociedad Individualizada*, Madrid, Cátedra.
- \_\_\_\_\_ (2004), *Modernidad Líquida*, México, Fondo de Cultura Económica.
- \_\_\_\_\_ (2004a), *La Sociedad Sitiada*, México, Fondo de Cultura Económica.
- \_\_\_\_\_ (2005), *Identidad*, Buenos Aires, Lozada
- \_\_\_\_\_ (2005a), *Modernidad y Ambivalencia*, Barcelona, Anthropos.
- Berguer, P. y T. Luckmann (1979), *La Construcción Social de la Realidad*, Buenos Aires, Amorrortu.

- Bloch, Ernst (1983), *Sujeto-Objeto. El pensamiento de Hegel*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Boltansky, L. y Chapello, E. (2002), *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*, Madrid, Akal.
- Bourdieu, Pierre (1980), *La Distinción*, Madrid, Taurus.
- Bouffartigue, P. (1997), “¿Fin del Trabajo o Crisis del Trabajo Asalariado?”, *Sociología del Trabajo*, núm. 29, México, Plaza y Valdés.
- Braudillard, Jean (1988), *Cultura y Simulacro*, Madrid, Kairós.
- Callinicos, Alex (1998), *En Contra del Postmodernismo*, Bogotá, El Áncora.
- De la Garza, Enrique (1997), “Trabajo y Mundos de Vida” en H. Zemelman (coord.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos.
- \_\_\_\_\_ (2001), “La Epistemología Crítica y el Concepto de Configuración”, *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, año LXIII, enero-marzo, México.
- \_\_\_\_\_ (2006), “¿Cuál Puede Ser el Campo de la Sociología a Inicios del Siglo XXI” en De la Garza, E. (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Barcelona, Anthropos-UAM. pp. 9-180.
- \_\_\_\_\_ (2006a) “¿Hacia donde va la Teoría Social?” en De la Garza, E. (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Barcelona, Anthropos-UAM.
- \_\_\_\_\_ et al. (2007), *Crítica de la Razón Para-Postmoderna*, México, disponible en <http://www.izt.uam.mx/alast>
- Dubar, C. (1991), *La Socialisation. Construction des Identités Sociales et Professionnelles*, Paris, Armand Collin.
- \_\_\_\_\_ (2001), “El Trabajo y las Identidades Profesionales y Personales”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 7, núm. 13, Carabobo, Venezuela.
- \_\_\_\_\_ (2002), *La Crisis de las Identidades*, Barcelona, Bellaterra.
- Dubet, François (1999), *¿En qué Sociedad Vivimos?*, Buenos Aires, Losada.
- Eagleton, Terry (2006), *La Estética como Ideología*, Madrid, Trotta.
- Elias, Norbert (1987), *El Proceso de la Civilización*, México, Fondo de Cultura Económica
- Giddens, Anthony (1995), *La Constitución de la Sociedad*, Buenos Aires, Amorrortu.
- \_\_\_\_\_ (1999), *Modernity and Self-Identity*, Stanford, Stanford University.
- Goff, J. (1980), *Marx and Mead*, London, Routledge.
- Goffman, E. (1981), *La Presentación de la Persona en la Vida Cotidiana*, Buenos Aires, Amorrortu.
- \_\_\_\_\_ (2001), *Internados*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Goffman, E. (2006), *Estigmas*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Gortz, A (1982), *Adiós al Proletariado*, Barcelona, El Viejo Topo.

- Habermas, Jürgen (1979), *Communication and Evolution of Society*, London, Heineman.
- \_\_\_\_\_ (1981), *La Reconstrucción del Materialismo Histórico*, Madrid, Taurus.
- \_\_\_\_\_ (2001), *Más Allá del Estado Nacional*, Barcelona, Trotta.
- Hyman, R. (1996), *Los Sindicatos Frente a Disgregación de la Clase Obrera*, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 4, México.
- Johnston, Hank, Enrique Laraña y Joseph Gusfield (1994), “Identidades, Ideologías y Vida Cotidiana en los Nuevos Movimientos Sociales” en Enrique Laraña y J. Gusfield (eds.), *Los nuevos movimientos sociales. De la ideología a la Identidad*. Madrid, CIS.
- Luhmann, Niklas (1996), *La Ciencia de la Sociedad*, Mexico, UIA, Anthropos, Iteso.
- \_\_\_\_\_ (1999), *Sistemas Sociales. Lineamientos para una teoría general*, Barcelona, UIA-Anthropos-CEJA.
- Marcuse, Herbert (1964), *El Hombre Unidimensional*, México, Joaquín Mortiz
- Maturana, Humberto y Francisco Varela (1996), *El Árbol del Conocimiento. Las bases biológicas del entendimiento humano*, Chile, Editorial Universitaria.
- Mead, G. H. (1993), *Espíritu, Persona y Sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*, México, Paidós.
- Melucci, Alberto (1994), “Asumir un compromiso. Identidad y movilización en los movimientos sociales”, *Zona Abierta: Movimientos sociales, acción e identidad*, núm. 69, Madrid.
- \_\_\_\_\_ (2001), *Challenging Codes. Collective action in the information age*. Cambridge, Cambridge University.
- Mueller-Vollmer, K. (1997), *The Hermeneutic Reader*, New York, Continuum.
- Murga, A. (1997), “La Sociología de los Movimientos Sociales” en *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Barcelona, Anthropos-UAM.
- Offe, C. (1998), *La Sociedad del Trabajo, Problemas Estructurales y Perspectivas de Futuro*, Madrid, Alianza.
- Parsons, Talcott (1988), *El Sistema Social*, Madrid, Alianza.
- Reynoso, Carlos (1998), *Corrientes en Antropología Contemporánea*, Buenos Aires, Biblos.
- Ritzer, George (2001), *Teoría Sociológica Moderna*, México, Trillas.
- Sennet, R. (2000), *La Corrosión del Carácter*, Barcelona, Anagrama.
- \_\_\_\_\_ (2006), *La Cultura del Nuevo Capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Sewell, William, (1992), “A theory of Structure: duality, Agency and Transformation”, *The American Journal of Sociology*, vol. 98, num. 1, julio, 1992, pp. 1-29.
- Schutz, A. (1996), *Fenomenología del Mundo Social*, Buenos Aires, Paidós.
- \_\_\_\_\_ (2003), *El Problema de la Realidad Social*, Buenos Aires, Amorrortu.

TRABAJO, IDENTIDAD Y ACCIÓN COLECTIVA

- \_\_\_\_\_ (2003a), *Estudios Sobre la Teoría Social*, Buenos Aires, Amorrortu.
- \_\_\_\_\_ y T. Luckmann (1973), *Las Estructuras del Mundo de la Vida*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Thompson, J. B. (ed.) (1981), *Hermeneutics and the Human Sciences*, London, Cambridge University.
- Touraine, A. (1973), *La Sociedad Postindustrial*, Barcelona, Ariel.
- \_\_\_\_\_ (1977), *The Self Reproduction of Society*, Chicago, University of Chicago.
- \_\_\_\_\_ (1987), *El Regreso del Actor*, Buenos Aires, Eudeba.

## La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario

*Julio César Neffa*<sup>1</sup>

### El paradigma de los “verdaderos empleos”, o “empleos típicos”

Es importante señalar que durante la segunda posguerra, los legisladores que adoptaron las normas en materia de contrato de trabajo tenían ante sí una situación socioeconómica que creyeron definitiva y que se tomó en cuenta para definir el concepto de empleo, sin que el mismo fuera cuestionado en su esencia durante los años siguientes.

Pero en nuestros días, la persistencia del fenómeno de la informalidad se da juntamente con las transformaciones que sufren los “empleos típicos”, aquellos donde predominaba una relación salarial próxima a la denominada “fordista” en los países más industrializados de Europa Occidental y que desde hace tres décadas ha cambiado de manera sustancial, dando paso al trabajo y al empleo precario. Este último ha adoptado formas diversas según los modos de desarrollo de cada país y el momento histórico por el que atravesaban: contratos de duración por tiempo determinado, el empleo a tiempo parcial, el empleo temporario, empleos eventuales contratados por medio de agencias intermediarias, pasantías, etc. Entre las formas precarias extremas se cuentan: el empleo no asalariado informal, el empleo clandestino y el empleo

<sup>1</sup> El autor agradece las contribuciones del Profr. Jérôme Gautié, por sus comentarios y críticas a una versión preliminar de este trabajo, que es un resultado parcial de una investigación solicitada por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires al CEIL, PIETTE del Conicet, y en la cual colaboraron Andrea Suárez Maestre, Sebastián Álvarez, Agustina Batituzzi y Eduardo Biafore.

asalariado no registrado, por ejemplo. Frente a esta realidad, la OIT ha lanzado el programa por un “trabajo decente”.

A veces se pueden encontrar varias de esas modalidades afectando al mismo tiempo a una misma persona, deteriorando tanto la calidad del empleo como la organización del proceso de trabajo, el sistema y monto de las remuneraciones, la protección social, las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Pero hasta el presente, se ha insistido más en la descripción del fenómeno que en la interpretación y explicación del concepto de trabajo o, dicho de manera precisa de empleo precario y su naturaleza endeble. Para C. Pok (2004):

Dicha sensación endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión de trabajadores del marco de su ocupación. Se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de asalariados socialmente vigente que prevalecía anteriormente, para pasar a contratarse por un tiempo determinado, en el uso flexible de la fuerza de trabajo, dejando al trabajador sin acceso al derecho de preaviso e indemnización por despido. Esta naturaleza endeble de la inserción, es en principio y por definición independiente del carácter legal de la misma. En otros términos, la flexibilización (en el campo de la normativa vinculada a la protección del trabajador), conduce a situación de precariedad laboral en tanto y en cuanto vulnerabilice el lazo que une al trabajador con el puesto de trabajo, volviendo endeble su inserción laboral.

Esto se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral, en la disolución de la relación salarial segura y estable.

Conceptualmente, el trabajo precario se contrapone a lo que había dado en llamarse los “empleos típicos”, o los “verdaderos empleos” caracterizados por una relación salarial “fordista” (Boyer, R. y Neffa, J. C., 2004 y 2007). Sus principales elementos constitutivos eran en resumen los siguientes: se trataba de un trabajo asalariado regulado por la legislación en materia de contrato de trabajo (es decir subordinado directamente respecto del empleador, dependiente, heterónimo, en relación de dependencia), en el contexto de una economía desarrollada que crecía a buen ritmo y de manera regular, centrada en el mercado interno. En la estructura productiva era hegemónico el sector de la industria manufacturera donde predominaba el empleo masculino, trabajando a tiempo completo —de acuerdo a la jornada máxima legal vigente y dando lugar al pago de horas extraordinarias si fuera el caso—, dentro del ámbito físico de un establecimiento urbano ajeno a su hogar y distinto del domicilio de empleador, con un contrato de duración por tiempo indeterminado (CDI) que después de un corto periodo de tiempo gozaba de la garantía de estabilidad y era declarado o registrado ante la Administración del Trabajo y el Sistema de Seguridad Social



haciéndose los aportes correspondientes, lo cual otorgaba una adecuada protección social que beneficiaba también a la familia del trabajador. El salario, tanto directo como indirecto y las demás condiciones laborales, estaban regulados para el conjunto de trabajadores a través de las normas legales (salario mínimo, asignaciones familiares, seguros sociales, subsidios al consumo o a la inversión de las familias, etc.), pudiendo ser incrementados periódicamente según los países, a través de disposiciones legislativas de validez nacional, mediante la negociación del convenio colectivo a nivel de la rama de actividad, o por intermedio de acuerdos de empresa estableciendo una relación directa con: 1) la evolución del costo de vida pasado; 2) la productividad global de la rama o el sector y 3) la antigüedad en la firma y 4) los resultados económicos de la empresa.

En ese contexto, los salarios reales crecían de manera progresiva, gracias a lo cual los asalariados en su conjunto percibían un elevado y creciente porcentaje del valor agregado, en un contexto donde tenía plena vigencia la libertad sindical, los sindicatos y sus dirigentes gozaban de prestigio, eran representativos porque la tasa de sindicalización era elevada y ocupaban posiciones en organismos públicos rectores de la seguridad social, todo lo cual aumentaba su poder en los procesos de negociación colectiva a nivel nacional y del sector o rama de actividad (Barbeito, A., Lo Vuolo, R., Pautassi, L., Rodríguez Enríquez, C., 1998).

La crisis del modo de desarrollo, que había prevalecido en los países capitalistas desarrollados durante 30 años luego de la segunda posguerra, afectó el régimen de acumulación y el modo de regulación de las economías de los países capitalistas industrializados (Boyer y Neffa, 2007). Desde allí repercutió sobre los países en vías de desarrollo, en función del grado de articulación y dependencia que mantenían con aquello en virtud de las relaciones económicas internacionales establecidas, como fue el caso argentino.

En la crisis económica desencadenada en 1974-1975 no hubo propiamente recesión a nivel mundial (como había sucedido en 1929-1930), pero sí estancamiento del crecimiento e inflación, provocando la reducción de los salarios reales, la disminución de la parte de los asalariados en la distribución funcional del ingreso, incrementándose el desempleo, el subempleo, la pobreza, la indigencia y la exclusión social.

Las políticas de reestructuración productiva y de ajuste estructural siguieron, en mayor o menor grado, las consignas del “Consenso de Washington” y junto con el derrumbe de los países del “socialismo real” emergió un nuevo modo de desarrollo” que promovió la adopción de políticas activas para frenar la caída y luego incrementar las tasas de ganancia. Los objetivos buscados con dichas políticas fueron esencialmente: la flexibilidad en cuanto a la producción y la gestión de la fuerza de trabajo para reducir costos y aumentar la productividad; adaptar rápidamente los volúmenes,

contenidos y destinos de la producción en función de los rápidos y drásticos cambios de la demanda; facilitar las tareas de gestión empresarial mediante la exteriorización del riesgo transfiriéndolo hacia las empresas mercerizadas; la reducción del personal de planta permanente y por consiguiente de los costos salariales directos e indirectos; la reducción, erosión o eliminación de los derechos laborales y sindicales dentro de la planta al disminuir la talla, acompañados del establecimiento de métodos tendientes a estimular la competencia entre los trabajadores de la misma firma (por ejemplo la individualización de los salarios y el sistema de cliente interno) fragmentando el colectivo de trabajo.

Las políticas más adoptadas fueron: privatizaciones de las empresas públicas y penetración de la lógica mercantil en el funcionamiento de las instituciones de la seguridad social; amplia apertura al comercio exterior exacerbando la competencia a nivel internacional ya no sólo entre firmas sino ahora entre países unidos a la constitución de bloques económicos regionales; desregulación de todos los mercados y re-regulación del mercado de trabajo; control monetario de la inflación vía contracción del gasto público (especialmente el destinado a asuntos sociales) para reducir el déficit fiscal; atracción del capital extranjero otorgándole ventajas para facilitar las compras y fusiones de empresas y promover inversiones extranjeras directas; y tratar de aprovechar las ventajas de la tercera revolución industrial centrada en las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) que penetran en todos los países y ramas de actividad.

Eso sucedió en el contexto de la emergencia y consolidación del crecimiento de los nuevos países industriales que producen para la exportación nuevos bienes, de calidad y a bajo costo que penetraron en todos los países, impactando negativamente sobre la producción nacional a cargo de pequeñas y medianas empresas.

Todo ello presionó sobre los costos salariales directos e indirectos, obligando a los empresarios a cambiar la estructura de las empresas para hacerlas más ágiles y flexibles, buscando nuevas formas de gestión de la producción y de la mano de obra recurriendo a varios dispositivos, tales como: la deslocalización de establecimientos hacia países con menores costos y mercados protegidos que contaban con mano de obra calificada y más barata que ofrecían atractivos fiscales para la IED (Inversión Extranjera Directa) y la subcontratación y la tercerización con empresas nacionales que no siempre cumplen con todas las normas impositivas, laborales y provisionales. Dentro de las empresas, se introdujeron nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo que implementaron internamente los objetivos de las reformas laborales, dando como resultado una mayor intensificación del trabajo.

Los resultados fueron la consolidación de la heterogeneidad productiva, una fractura y segmentación dentro del mercado de trabajo porque aumentó el desempleo y

el subempleo, el estancamiento o la reducción del salario real y de la participación de los asalariados en el ingreso nacional, abriendo el paso a las diversas modalidades de trabajo informal, empleos precarios y no registrados que se difundieron y se generalizaron en las diversas ramas de actividad.

A los fines de este trabajo, el análisis de las consecuencias de dichos procesos de reestructuración productiva pondrá el acento en los cambios producidos en la relación salarial, deteniéndonos primero en el trabajo-empleo precario y luego en el trabajo-empleo no registrado (Boyer y Neffa, 2004 y 2007).

### **El trabajo-empleo precario**

En la historia moderna de las ciencias sociales del trabajo y de la seguridad social, y en el medio académico, el estudio sobre el tema del trabajo-empleo precario es relativamente nuevo. Pero se trata de un fenómeno que está presente en el mercado de trabajo desde hace mucho tiempo atrás, no sólo en los países capitalistas industrializados sino también en América Latina y en nuestro país. Lo cierto es que en el medio académico y entre los interlocutores sociales su análisis se intensificó sólo desde mediados de la década de los años setenta, cuando para hacer frente a la crisis del modo de desarrollo instaurado desde la segunda posguerra se adoptaron las medidas de reestructuración productiva y de ajuste estructural mencionadas en el párrafo anterior que crearon el contexto propicio para la precarización del empleo. Durante mucho tiempo el análisis fue meramente descriptivo y el enfoque teórico aplicado para comprender su naturaleza así como el de la informalidad fue en América Latina menos exigente que lo ocurrido en el caso de la marginalidad, como se mencionó en la primera parte (Pok, 2004).

Desde una perspectiva meramente jurídica el trabajo precario puede ser definido de manera general como aquel que se aparta de las formas “típicas” del empleo asalariado estable y de tiempo completo que se describieron anteriormente. A partir de la experiencia mexicana, define la precariedad como el empleo inestable, menos protegido socialmente y con el cual no se pueden obtener recursos suficientes.

Los empresarios, que desde la crisis buscaban evitar la caída de sus tasas de ganancia, promovieron las reformas laborales que se propusieron lograr varios objetivos a la vez: reducir el costo de la fuerza de trabajo (moderando los incrementos salariales y reduciendo los salarios indirectos), flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo —reformando las leyes de contrato de trabajo, estableciendo más largos periodos de prueba, modificando los horarios de trabajo en función de las necesidades empresariales, y rediseñando las fechas de los periodos de vacaciones a lo largo del año

según los requerimientos de la firma, estableciendo *contratos de duración por tiempo determinado* (CDD), promover la creación o el desarrollo de empresas de servicios eventuales para contratar mano de obra temporaria, entre otras importantes tareas; etc.—, aumentar la productividad —estableciendo salarios según el rendimiento, intensificando el trabajo al reducir tiempos muertos, incorporando nuevas tecnologías—; ahorrar capital fijo o acelerar su proceso de amortización —promoviendo el trabajo nocturno, el trabajo por turnos, el trabajo a domicilio y descentralizando la producción mediante la subcontratación y la tercerización de actividades para transferir el riesgo empresario—, buscar el involucramiento del trabajador en la marcha de la empresa (recurriendo a las políticas de recursos humanos que motivan a los trabajadores, poniendo en marcha nuevas formas de gestión más participativas, estableciendo incentivos monetarios según el rendimiento y los resultados, haciendo una gestión personalizada de las carreras profesionales, tratando de fidelizar mediante beneficios a los trabajadores más performantes, etc.), y establecer un estrecho control y supervisión con premios y castigos para disciplinar la fuerza de trabajo. En materia de relaciones de trabajo, buscaron descentralizar el sistema de relaciones laborales y de negociaciones colectivas al nivel de la firma, o incluso del establecimiento.

El resultado ha sido un cambio profundo y rápido de la anterior relación salarial que había dado lugar a los “empleos típicos” denominados a veces “verdaderos empleos”, para en su lugar instaurar trabajos-empleos de carácter precario, denominados técnicamente como empleos “atípicos”, formas “particulares” o “específicas” de empleo. Este concepto abarcaría varias modalidades: el trabajo contratado por tiempo determinado, el personal de planta transitoria tan frecuente en la administración pública, los empleos de carácter temporario contratados por medio de empresas de servicios eventuales, los largos periodos de prueba que no siempre concluyen en un empleo estable, las pasantías para jóvenes que se renuevan muchas veces de manera sucesiva siempre por un tiempo determinado. Entre los empleos atípicos se pueden incluir esencialmente el trabajo no registrado (“en negro”) y el trabajo clandestino o ilegal. Pero la situación es cada vez más compleja porque existen empleos de naturaleza realmente precaria cuya existencia ha sido legalizada en virtud de las reformas laborales mencionadas y que por esa causa están registrados. En cambio, todos los empleos no registrados o ilegales tienen por definición un carácter precario.

Debido a los cambios operados en la relación salarial desde mediados de los años setenta, la noción tradicional de informalidad se mostró insuficiente para poder interpretarlos; por eso partiendo del análisis del sector formal se avanzó en la conceptualización de la precariedad laboral, impulsados por el trabajo seminal de Sylos Labini (1974) sobre este problema en Sicilia. El autor hacía referencia a los verdaderos

empleos “o relación salarial fordista”, por contraposición a la cual se identificaron las “formas particulares” o “específicas” de empleo, pero sin ofrecer mayor precisión.

Es cierto que la versión antigua de la categoría “sector informal urbano” no permite captar en toda su profundidad la naturaleza actual del trabajo-empleo precario, una de cuyas modalidades es el trabajo no registrado. En la actualidad, el trabajo precario está presente en las actividades económicas informales pero también en las formales. Hay autores que luego de constatar esto, afirman que “estaría desapareciendo una de las líneas divisorias tradicionales entre el sector informal y el sector formal, ya que “la informalidad” afecta también a medianas y grandes empresas que contratan trabajadores sin registrarlos legalmente” (Giosa, 2005).

Una de las más influyentes conceptualizaciones sobre empleo precario en Europa Occidental es la de Guy Caire cuya definición incluyó el trabajo ilegal y clandestino, el trabajo a tiempo parcial, el empleo temporario, contratos de trabajo con una duración por tiempo determinado, el empleo no registrado o fraudulento, etcétera.

Desde una perspectiva sociológica, la precarización va a tener múltiples consecuencias en varios niveles. En primer lugar, sobre los trabajadores en tanto produciría una fragmentación o segmentación del colectivo obrero. En segundo término sobre el colectivo de trabajo debido a que dentro de éste, cada categoría de trabajador precario se rige por diferentes normativas —a pesar de que exista una similitud de tareas, de condiciones de trabajo, de calificaciones. En esas condiciones recuperar la identidad de los actores del sistema de relaciones laborales se torna dificultosa. En definitiva, la conceptualización generalizada del trabajo-empleo precario ha sido residual y se define por lo que falta: es precario aquel que no reúne las condiciones del empleo estable, de duración por tiempo indeterminado y protegido.

Para Pok (1992) la flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo genera situaciones de precariedad laboral y hace endeble su inserción laboral. Esto se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia, así como el desempleo en ocupaciones en vías de desaparición o de carácter redundantes en términos de la necesidad del aparato productivo.

Como hemos visto en el apartado anterior, la nueva definición de trabajadores informales (recomendada por la OIT desde 2003) incorpora a varios sectores de trabajadores que no estaban sujetos a la legislación del trabajo, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía. Entre ellos se cuentan los trabajadores precarios y los empleos que no están registrados, fenómeno que existía desde hace mucho tiempo en el sistema productivo, pero no habían incluidos dentro de la categoría de informalidad. A partir de esa fecha, informalidad y precariedad comienzan a ser estudiados cada vez más de manera conjunta (Roca y Moreno, 2000; Monza, 2000).

La precarización del trabajo-empleo no es una alternativa al desempleo o subempleo, pues ambos fenómenos coexisten en el mismo periodo histórico cuando se produjeron grandes cambios en la estructura de la PEA, por ejemplo: creciente feminización, freno o disminución del proceso de salarización, concentración económica pero aumento del empleo en las micro y pequeñas empresas donde la productividad y los salarios están por debajo del promedio, crecimiento del trabajo independiente o por cuenta propia, aumento de los trabajadores asalariados ocupados en micro empresas, disminución del desempleo mientras que el subempleo sigue superándolo debido a la difusión del trabajo a tiempo parcial y a la inclusión de los beneficiarios de los planes sociales y de empleo dentro de la PEA.

Por otro lado, la conceptualización del empleo precario se ha relacionado estrechamente con las categorías elaboradas por la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, pues se han introducido divisiones en el colectivo de trabajo entre trabajadores estables y precarios (mercados primarios y secundarios, mercados internos y externos), para tener más flexibilidad en cuanto al uso de la fuerza de trabajo. Es a partir de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) celebrada en 2002, y de los estudios previos que el concepto de precariedad —en su modalidad de trabajo no registrado, sin garantía de estabilidad—, se asocia o más precisamente se incluye en el de informalidad. Pero cabe preguntarse si inversamente, de manera conceptual, ¿la informalidad no forma parte del concepto de precariedad?

### **Tercerización y precariedad**

El origen de la tercerización y la subcontratación se debe ubicar en el tiempo y en el contexto de los cambios del régimen de acumulación del capital. Comenzaron a generalizarse a partir de la crisis del fordismo, en la primera parte de los años setenta, cuando se observó una reducción en las tasas de crecimiento de la productividad en los países capitalistas desarrollados, que puso de manifiesto una caída tendencial de las tasas de ganancia. Esto tensionó el régimen de acumulación para generar una contratendencia en un contexto internacional diseñado siguiendo las directivas del Consenso de Washington.

En nuestra opinión, la tercerización es un resultado de los cambios del régimen de acumulación y de la introducción de innovaciones tecnológicas (TIC) y organizacionales, en cuanto a los procesos productivos, las nuevas formas de organización del trabajo y modalidades más flexibles de gestión de la mano de obra.

La tercerización, o subcontratación, consiste en el encargo o la entrega de una determinada actividad periférica, eventual o secundaria, de una empresa principal para

ser realizada de manera autónoma, por una empresa subcontratada bajo su propia responsabilidad, especializada, cuya producción de bienes o de servicios no constituye el corazón de la empresa principal en cuanto a la generación del valor agregado y que no puede ser reconocida de hecho como proveedora de mano de obra. Pero la actividad de ésta, aunque es jurídicamente independiente, está económicamente subordinada pues se desarrolla dentro o fuera de la firma principal, tomando en cuenta las exigencias en materia de cantidad y calidad del producto, precios acordados, plazos de entrega, los problemas relacionados con la exclusividad total o parcial en cuanto a la generación del producto y la marca de fábrica.

De esa manera la empresa principal, por lo general más grande y con mayores recursos que la empresa subcontratista o tercerizada, adquiere mayor flexibilidad, reduce sus costos fijos y variables, transfiere fuera de ella el riesgo de tener que contraerse en caso de estancamiento o recesión económica y tener que despedir con los consiguientes costos de los preavisos e indemnizaciones cuando se despide personal.

Se buscaba con esos cambios concretar el fin de la integración vertical de la producción —propia del paradigma fordista— porque ésta implicaba gigantismo, una elevada composición orgánica del capital, fuerza de trabajo numerosa, dificultades para asegurar el control de la calidad, riesgos de conflictos laborales debido a la constitución de un colectivo de trabajo relativamente homogéneo y la existencia de relaciones colectivas de trabajo que dificultaban la segmentación y la fragmentación.

El proceso de precarización originado en la tercerización de empresas se ha experimentado tanto en el sector público como en la esfera privada de la economía. En el sector público, se originaron en paralelo con los procesos de ajuste estructural y de reducción del gasto público social, que impactaron de manera directa sobre el volumen de empleo a través de medidas tales como los retiros voluntarios, las jubilaciones anticipadas, los despidos a causa de reestructuraciones, los procesos de descentralización desde el nivel nacional hacia los niveles provinciales y municipales. La suspensión de los concursos públicos para la incorporación de nuevos empleados contribuyó a disminuir la cantidad del personal con estabilidad plena y abrió el paso para la discriminación en cuanto al nuevo personal contratado de manera transitoria o por tiempo determinado. Para hacer frente a las necesidades crecientes en materia de personal, se intensificó el proceso de introducción de las nuevas tecnologías informáticas y de comunicaciones que permiten un fuerte incremento de la productividad y un ahorro considerable de tiempo para el procesamiento de la información, y se complementó con la renovada contratación anual de personal (especialmente de profesionales universitarios), la constitución de una planta transitoria con aquellos que habían acumulado varios años como contratados para hacer tareas necesarias y de carácter permanente, y la designación de pasantes

universitarios que sin tener el estatuto de asalariados son contratados por un periodo plurianual hasta la conclusión de sus estudios.

La consigna recibida de los organismos financieros internacionales para controlar la inflación por medio de la reducción del personal permanente, que es uno de los principales componentes del gasto público social, podría resumirse así: privatizar las tareas ejecutivas que antes estaban a cargo de la administración pública cuando en el sector privado existan las empresas que puedan llevarlas a cabo con menor o igual costo y de manera eficiente. Las ramas de actividad donde primero se manifestó esta experiencia de privatización del gasto público fueron las tareas administrativas simples y repetitivas susceptibles de ser racionalizadas y luego progresivamente fueron los servicios públicos de electricidad, gas, agua corriente y saneamiento, el transporte público de pasajeros y de cargas, correos y telecomunicaciones, la educación, la cultura y la atención de la salud, así como los servicios para la alimentación del personal.

En el sector privado la tercerización y la flexibilización fueron las políticas adoptadas para aplicar al personal considerado necesario, que logró escapar a los despidos resultantes de las crisis y los procesos de reestructuración. Pero paradójicamente, en los balances la subcontratación o tercerización no aparece en el ítem de gastos en recursos humanos, sino en el rubro compras. Varias son las modalidades que adoptó históricamente la tercerización; las empresas adoptan una o varias de ellas de manera complementaria. Ha reaparecido con fuerza el trabajo a domicilio, en el rubro de confección de prendas de vestir por ejemplo, proceso de trabajo que en el siglo XVIII se denominaba *putting out system*.

La tercerización de la producción de subconjuntos a ser ensamblados sobre el producto final y de la producción de piezas con diseño y calidad estandarizada y suministradas justo a tiempo, constituye una modalidad muy desarrollada en las industrias metalmeccánica, automotriz y de componentes electrónicos, que con frecuencia son insumos importados fabricados por empresas transnacionales implantadas en los nuevos países industriales. En algunos casos, los menos frecuentes, existe una relación de completa exclusividad entre estas empresas; por lo general la tercerizada acepta proveer de piezas similares a varias empresas principales previendo las variaciones de la demanda, y en otros casos la empresa principal distribuye las órdenes de compra entre varias empresas tercerizadas para no tener que asumir completamente el riesgo en caso de disminución de su producción.

Se tercerizan actividades de apoyo logístico y periféricas, como los servicios de transporte (de mercancías y de personal), de seguridad, de limpieza de las instalaciones, de alimentación y cafetería para el personal, muchas de las cuales han quedado a cargo de empresas que emplean migrantes internos y trabajadores extranjeros, por lo general miembros de seudocooperativas de trabajo, sin estar registrados.



Otras empresas subcontratan o tercerizan tareas de tipo administrativo-contable, incluso la liquidación de sueldos y jornales. Algunas firmas han llegado a tercerizar áreas centrales de la producción industrial en materia de mantenimiento periódico. La tarea queda a cargo de empresas formadas a veces por personal que anteriormente revistaba como trabajadores permanentes de la empresa principal y que constituyeron una empresa cooperativa o una SRL, por ejemplo.

Se ha observado recientemente que cuando la empresa principal recurre a varias empresas tercerizadas para la provisión de una cantidad considerable de piezas, termina contratando a otra empresa para hacer el seguimiento y el control de calidad, dando lugar a los procesos de “cuarterización”.

En resumen, con la tercerización se busca aumentar los márgenes de libertad en cuanto a la gestión de la producción y de la mano de obra, desarrollar la competitividad, poder aumentar la productividad y reducir los costos, disminuir la densidad de capital fijo invertido y externalizar los riesgos empresariales para incrementar las tasas de ganancia. La introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y de las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de la fuerza de trabajo, incluyendo los procesos de trabajos inspirados en la experiencia de Ohno en Toyota (para producir justo a tiempo, intensificar el trabajo, lograr el perfeccionamiento continuo de la producción, y controlar de manera sistemática la calidad recurriendo a los conocimientos y al saber productivo de los trabajadores, responsabilizándolos en cuanto al resultado), fueron los medios más frecuentemente implementados.

En las empresas —por medio de la tercerización—, se generaliza la reducción porcentual del personal estable y, cuando es necesario para aumentar la producción o hacer frente a eventualidades, se los substituye por trabajadores precarios contratados por tiempo determinado, a tiempo parcial o temporal, por medio de empresas de servicios eventuales del tipo *Manpower*.

El empleo en las empresas subcontratadas crece más rápido que el empleo global, y en ellas se reclutan más a los varones. Las remuneraciones de los trabajadores precarios son menores que en el promedio de las empresas formales de la misma rama y en primer lugar respecto de las empresas principales y que dan las órdenes.

Emerge así una división social y técnica entre empresas: por una parte están las principales y que dan ordenes, y por otra parte están las empresas tercerizadas, las cooperativas de trabajo, los trabajadores por su propia cuenta organizados en microempresas que están ocupados en sus domicilios.

## La flexibilización como creadora de precariedad

Desde hace varias décadas se observa, en esta materia, un cambio de discurso. Lo que es viejo, estable, homogéneo y rígido se considera improductivo, costoso, propio de otra época, un “paraíso perdido” que nunca volverá. Frente a eso la flexibilidad se presenta como un elemento positivo, única alternativa contra el desempleo, para proporcionar un trabajo creativo, autónomo, responsable, capaz de involucrar a los trabajadores, al mismo tiempo que se exaltan las ventajas del emprendedorismo y de las seudocooperativas de trabajo, porque allí no tendría lugar la relación salarial y se obtendrían mejores salarios, pagados según el rendimiento y los resultados.

La flexibilización y la tercerización están configurando un mercado de trabajo y una relación salarial, diseñadas según las necesidades del nuevo régimen de acumulación del capital, por iniciativa empresarial, pero con el apoyo del Estado, y estimuladas por la competencia internacional.

La flexibilización junto con la tercerización han desestructurado los colectivos de trabajo considerando que éste no podía responder a las necesidades cambiantes y diferenciadas del nuevo régimen de acumulación.

La flexibilidad y la tercerización están en el origen de la precarización han dado como consecuencia nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, caracterizadas por la precariedad, la inseguridad, reduciendo el porcentaje de trabajadores con un empleo estable con la consiguiente fragilización de la mano de obra y de la organización sindical.

Existen varias modalidades de flexibilidad, que se han desarrollado desde hace ya varias décadas con el propósito de reducir los costos —los laborales en primer lugar—, aumentar la productividad, poder introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales para adaptarse más fácil y rápido a los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda, y ser más competitivos a nivel internacional.

1. La flexibilidad “interna” respecto de la organización del trabajo se observa dentro de las empresas, implementando nuevas formas de organización del trabajo, diferentes de la racionalización de trabajo impulsada por el taylorismo, por ejemplo la movilidad entre puestos de trabajo (rotación), la polivalencia y la multifuncionalidad (ampliación de tareas, enriquecimiento de tareas) y el trabajo en equipos. Esta modalidad de flexibilización permite reducir los costos laborales y crea la sensación de un trabajo más integrado y autónomo que estimula el involucramiento.
2. La flexibilidad “externa” en cuanto a la gestión de la fuerza de trabajo, se implementa para lograr facilidad, rapidez y bajos costos en los procesos

de selección, inducción, suspensiones, preaviso e indemnización del personal, y la posible utilización de periodos de prueba como mecanismo de selección de nuevos empleados y de hacer frente a reemplazos en casos de licencia del personal permanente.

3. La flexibilización del tiempo de trabajo según las necesidades empresarias, en cuanto a la regularidad de la duración de la jornada según los días o las épocas del año, las condiciones para hacer horas extras, la determinación de los periodos totales o parciales de vacaciones, las pausas dentro de la jornada, la reducción de la vida activa para que las empresas puedan desprenderse de los trabajadores de mayor edad con problemas de salud, etcétera.
4. Flexibilidad del salario indirecto, en cuanto a la obligación de hacer los aportes al sistema de seguridad social, u otorgando una reducción o exoneración de los aportes patronales en relación con políticas sociales (empleos de jóvenes, jefas de hogar con hijos a cargo, desempleados de larga duración, trabajadores con bajos niveles de formación, etc.), permitiendo la reducción del salario indirecto y por esa vía de los costos de producción.
5. Flexibilidad en materia de salarios en cuanto a los niveles y sistemas de remuneración, para poder evadir las restricciones de pagar los salarios mínimos o los básicos de convenio (concertando con los sindicatos o sin su oposición) para emplear a trabajadores con bajas calificaciones, dejar de lado los salarios fijos según el tiempo de trabajo, para pasar a la remuneración flexible, según el rendimiento, la productividad, o los beneficios en relación con los resultados de la empresa.

Como ya se mencionó, el trabajo no registrado es una forma extrema de flexibilización de los salarios directos e indirectos.

### **Las seudocooperativas de trabajo creadoras de empleos precarios (o cooperativas de trabajo fraudulentas)**

Un tema que ha sido analizado en relación con el problema de la tercerización, la precarización y el trabajo no registrado, es el de las falsas cooperativas de trabajo que se ha generalizado no sólo en el país, sino también en países vecinos a Argentina, en especial Brasil.

Históricamente, este tipo de cooperativas fue creado en el siglo XIX por los trabajadores de oficio para organizar una empresa de tipo no capitalista, donde predominara una relación solidaria entre sus miembros, que trabajan sin relación de dependencia y

sin estar sometidos a la subordinación. Se trata de unidades económicas donde jurídicamente sus miembros son socios cooperarios en lugar de asalariados, y por lo tanto no corresponde que sus relaciones dentro de la firma sean reguladas por el derecho del trabajo y de la seguridad social.

Debido a sus características y el compromiso requerido de los socios, el porcentaje de las auténticas cooperativas de trabajo dentro del conjunto no es muy elevado. Pero debido a la crisis y por iniciativa empresarial como consecuencia de despidos, de retiros voluntarios “forzados”, de jubilaciones anticipadas provocadas por las políticas públicas de privatizaciones y por otra parte como consecuencia del quiebre (y vaciamiento) de firmas debido a crisis económicas, del fracaso de la gestión empresarial o del abandono por parte de sus dueños ante la imposibilidad de pagar las deudas, se han constituido empresas que se han registrado como cooperativas de trabajo, luego de procesos judiciales complicados.

Cuando la creación de falsas cooperativas de trabajo responde a una voluntad empresarial para salir de la esfera del derecho del trabajo, no pagar las deudas laborales y no hacer frente a los costos de preavisos e indemnizaciones, en lugar de un emprendimiento basado en el trabajo solidario, de productores libres, como alternativa a la lógica de producción capitalista, se está frente a asalariados disfrazados de socios cooperarios que a menudo proveen mano de obra a empresas que funcionan según la lógica capitalistas mediante contratos de tercerización y subcontratación, que utilizan a las falsas cooperativas para reducir costos laborales.

En consecuencia, por definición, el empleo en esas unidades económicas está precarizado, sus trabajadores no están registrados ante el Ministerio de Trabajo y el Sistema de Seguridad Social a los cuales, por definición, la unidad económica —debido a su estatuto de cooperativa— no les hacen los aportes jubilatorios, ni para las obras sociales sindicales, el seguro de vida colectivo y la prevención de riesgos profesionales (ART). Finalmente, por definición al no existir asalariados, no existe la posibilidad de constituir un sindicato con libertad sindical como para negociar de manera colectiva.

Cabe aclarar que desde el año 1992, se encuentra vigente una resolución del ex Instituto Nacional de Acción Cooperativa, actual Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), en la que se establece que las cooperativas de trabajo deben prestar a sus asociados los beneficios de la seguridad social, otorgar las prestaciones dinerarias correspondientes a enfermedades o accidentes de trabajo en iguales condiciones que las que prevén las normas laborales vigentes, brindarles un sistema de obra social o prestaciones de salud para el asociado y su grupo familiar, entre otros. A su vez, las cooperativas de trabajo deben ser inscriptas en los registros oficiales, declarando la cantidad de asociados que la integran.

Sin embargo, muchas de las nuevas cooperativas desconocen esta obligación, y debido a la insuficiencia o falta de controles por parte de los organismos gubernamentales correspondientes, muchos asociados hoy no gozan de estos derechos, estando en una situación totalmente precaria por lo cual se encuentran desprotegidos, recibiendo retiros en concepto de salarios que se encuentran por debajo de las remuneraciones que resultarían de aplicarse los convenios colectivos, y trabajando más allá de las ocho horas de la jornada máxima laboral que prevé la LCT, asociándose esta situación con la “autoexplotación”.

### **Trabajo-empleo que es contratado a través de las agencias de servicios eventuales o de trabajo temporal**

Desde comienzos de los años ochenta se ha reglamentado en nuestro país el funcionamiento de las empresas llamadas “de servicios eventuales”. Las mismas obtuvieron la autorización para ofrecer normalmente personal a las empresas para cubrir de manera temporaria el reemplazo de algún trabajador ausente, hacer frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades extraordinarias y transitorias que significan tareas ajenas a su giro normal y habitual. Pero con el correr del tiempo sus funciones no se limitaron a proveer personal para hacer frente a necesidades transitorias de las empresas sino que, en su mayor parte, los trabajadores provistos por ellas se destinan a cubrir de manera temporaria puestos de trabajo que por su naturaleza son de carácter permanente del establecimiento y que si reúnen ciertas condiciones pueden pasar posteriormente a formar parte del plantel regular.

¿Cuáles son algunas de las consecuencias de estos procedimientos? Esta particular forma de contratación se ha utilizado con frecuencia para encubrir periodos de prueba no autorizados por la ley, transformando a las aludidas empresas de servicios eventuales en meras agencias de colocaciones. A menudo, su funcionamiento es en los hechos derogatorio de las indemnizaciones por despido, ya que normalmente se exige previamente al trabajador la presentación de su renuncia firmada sin fijar una fecha cierta, como condición para el cobro de haberes, aguinaldo y vacaciones devengados y como prerequisite para la obtención de un nuevo destino laboral (Etala, 1989).

Al institucionalizarse por esa vía una relación “triangular”, se disminuye el poder de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador, generándose para aquel una tensión derivada de la disociación de la figura del empleador en dos: uno que dirige y controla el proceso efectivo de trabajo y que se apropia de sus resultados y otro que ejerce jurídicamente la función de empleador y alquila trabajadores a otras empresas.

Se provoca así la segmentación del colectivo de trabajo, dando lugar a una escisión entre, por una parte los trabajadores del plantel permanente de la empresa usuaria y, por otra parte, aquellos suministrados por la agencia. Coexisten entonces un mercado primario de trabajo con uno secundario, un mercado interno con un mercado externo, como diría M. Piore.

Las medidas que a lo largo del tiempo se propusieron para evitar estos efectos negativos de las ETT fueron las siguientes: 1) prohibición absoluta de su funcionamiento, asimilándolas a agencias de colocaciones que anteriormente estaban prohibidas por la ley; 2) sin decretar su prohibición absoluta, establecer en todo caso la solidaridad entre la empresa suministradora de mano de obra y la usuaria respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social con relación al trabajador y los organismos respectivos.

### **Las condiciones y medio ambiente de trabajo en las empresas tercerizadas**

Los trabajadores que ocupan puestos en las empresas tercerizadas están por lo general sometidos a condiciones y medio ambiente más deficientes que las que prevalecen en la empresa principal.

Sus tasas de rotación son más elevadas y están discriminados de manera negativa pues sus salarios y beneficios sociales son más bajos que los vigentes en la empresa principal, los nuevos trabajadores tienen una escasa información y formación en materia de Cymat y, por tanto, están más expuestos a los riesgos laborales que permanecen a menudo invisibles cuando se hacen las declaraciones de los siniestros.

La precarización resultante de los procesos de tercerización produce una segmentación del colectivo de trabajo, incluso en cuanto al acceso a comedores, medios de transporte, baños y vestuarios, cuando sus actividades tienen lugar en el mismo sitio que la empresa principal.

Los exámenes médicos ocupacionales y periódicos no tienen la misma regularidad y dentro de las empresas tercerizadas se constata una falta de control respecto del cumplimiento de las normas de seguridad. Estadísticamente, los accidentes de trabajo más graves ocurren en las empresas subcontratadas, tercerizadas y las enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo que se han contraído en esas empresas, se manifiestan luego de finalizados los contratos, debido al carácter precario de los mismos y a la elevada rotación.

Todas estas situaciones adoptan un carácter específico en cuanto a las relaciones de trabajo debido a que por el menor tamaño de las empresas tercerizadas, las

organizaciones sindicales no existen o son muy débiles y con frecuencia ellas están registradas en ramas de actividad diferentes a las de la empresa principal, dificultando las acciones de solidaridad en caso de conflictos o de búsqueda de homogeneizar los salarios y condiciones de trabajo.

### **Precariedad e integración social de los asalariados**

La vulnerabilidad, es la posibilidad que existe de ser lesionado en cuanto a los derechos sociales e indica el punto intermedio entre la inclusión y la exclusión. La exclusión social, según Castel, sería un proceso resultante del gradual quebrantamiento de los vínculos sociales y simbólicos que normalmente unen al individuo con la sociedad, provocado por el desempleo, el subempleo, la precariedad, la pobreza, la desigualdad y que culmina con una ruptura y la pérdida de solidaridad. La exclusión así caracterizada es un rasgo distintivo de la modernización capitalista globalizada que se verifica también en América Latina que es excluyente y generadora de excedentes de fuerza de trabajo. Esos trabajadores no sólo están excluidos del mercado de trabajo sino que son superfluos, supernumerarios, y considerados inútiles para la sociedad.

Hay sectores donde siempre han predominado los pobres que buscan ser incluidos y por otra parte hay sectores medios que, como consecuencia de la crisis, perdieron los canales de inclusión y luchan para no quedar excluidos.

Serge Paugam (2000) señala que las situaciones de precariedad económica y social son diversas y acumulativas y que se constata en los países capitalistas desarrollados una inestabilidad creciente de las situaciones profesionales y la persistencia de la desocupación. Las amenazas contra la estabilidad y la seguridad en el empleo se han generalizado cualquiera sea el estatuto de la relación salarial. Y cuanto más grande es la precariedad de la situación respecto del empleo, mayores son los riesgos de rupturas sociales y familiares, de reducción de la sociabilidad, de empobrecimiento de los ingresos y deterioro de las condiciones de vida.

La relación salarial del trabajador con su empleo define derechos sociales y constituye el fundamento de la identidad social. Pero la precariedad no debería ser vista así, sólo desde el ángulo de la inseguridad económica y social, sino también: *a)* en función del tipo de trabajo; *b)* de la retribución material y simbólica que se recibe a cambio de los esfuerzos desplegados y *c)* de las relaciones sociales que se establecen en la empresa.

Cuando se habla de precariedad, entre los especialistas no hay unanimidad sobre el contenido, pues eso depende del contexto histórico, económico y social de cada país y de la sensibilidad de los investigadores que la estudian en función del marco teórico

predominante. ¿La prioridad se debe dar a la estabilidad en el empleo, al salario, o a las condiciones de trabajo? ¿Precariedad significa la inseguridad en cuanto a la estabilidad y duración de la relación salarial o un trabajo desvalorizado y poco remunerado?

Según Paugam (2000): la precariedad puede plantearse de dos maneras en relación con el trabajo, pues a través de la participación en la actividad productiva de bienes o servicios el trabajador adquiere su identidad y el sentimiento de utilidad social, según las funciones que cumple en la división social del trabajo establecida; o con relación al empleo, pues en la lógica de la protección social tener un empleo registrado asegura derechos sociales (previsión social, cuidado de la salud, protección contra los riesgos del trabajo, cobertura social). La estabilidad en el empleo es la garantía de obtener ingresos a lo largo del tiempo, de asegurar el bienestar y la seguridad social del trabajador y su familia, y contribuye a prever el futuro con serenidad.

Los trabajadores que por el tipo de empleo ocupado tienen el derecho a la estabilidad están protegidos contra ciertos riesgos del mercado de trabajo o acceden a beneficios o subsidios en caso de suspensiones o despidos. Su integración dentro de la vida de la empresa se articula con el proceso y la organización del trabajo, y con las relaciones sociales de producción.

La inestabilidad en el empleo de un trabajador dentro de una empresa, amenaza la existencia del colectivo de trabajo, puesto que en su ausencia el mismo se ve obligado a adaptarse (incorporar un reemplazante o redistribuir las tareas entre los que quedan) para compensar la pérdida. Por otra parte, los que por ser despedidos o correr ese riesgo dejan de tener un futuro en la empresa, no se sienten implicados por un proyecto común, se consideran estar fuera del colectivo de trabajo, pierden interés en lograr la productividad y la calidad prescritas por su tarea y dejan de involucrarse. Su identidad profesional es vulnerada porque al correr ese riesgo se sienten desvalorizados por la empresa a la cual destinaron muchos esfuerzos a lo largo de su tiempo de permanencia y surge un sentimiento de inutilidad y de abandono, porque los derechos laborales y sociales están vinculados con la estabilidad en el empleo.

El asalariado también se considera en una situación de precariedad y tiene el sentimiento de ser poco útil cuando considera que está mal pagado, que realiza un trabajo carente de interés, cuyos requerimientos están por debajo de sus calificaciones y competencias y es poco reconocido por la empresa.

Los cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo por la introducción de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de las nuevas formas de organización del trabajo (rotación de puestos, ampliación y enriquecimiento de tareas, trabajo en grupos), la elevación de las exigencias en cuanto al nivel de calificaciones, el estímulo a la iniciativa personal, la autonomía, la responsabilidad y el autocontrol de los asalariados, que en muchos casos pueden constituir un desafío



estimulante y brindar satisfacciones, no significan necesariamente que va a desaparecer la alienación en el trabajo y que logrará un progreso general de su situación asegurando su estabilidad dentro en la empresa.

En efecto, al mismo tiempo que se introducen esos cambios para mejorar la competitividad de las empresa y organizaciones, surgen mayores restricciones debido a la fijación de objetivos situados por encima o en el límite de las posibilidades normales de los operadores y que como resultado incrementan la fatiga y el sufrimiento, debido al fortalecimiento de la disciplina y el control, a la intensificación de los ritmos de trabajo en la búsqueda de reducir el tiempo muerto, a la instauración de métodos inspirados en la experiencia japonesa que tensionan el trabajo (el trabajo justo a tiempo, el perfeccionamiento continuo de la producción, el control total de la calidad, la responsabilización del trabajador en cuanto a los resultados de la producción, etc.). Todo esto genera angustia y ansiedad, sensación de *stress*, *burnout*, puesto que hay premios y castigos pecuniarios, según los resultados con repercusiones síquicas y mentales.

También surge una insatisfacción en cuanto al no reconocimiento social del trabajo por parte de los responsables de la empresa u organización y mandos medios. Esto se manifiesta no sólo por el bajo nivel de la retribución económica en relación con el desarrollo y resultado de las tareas, sino también por los riesgos del medio ambiente trabajo que se deben asumir, por los conocimientos y la experiencia adquiridas que son aplicados en la producción de bienes y de servicios, por las reducidas posibilidades de promoción que otorga la empresa y por el trato autoritario y despectivo que desacredita al trabajador frente a sus compañeros.

Los grandes cambios ocurridos en el mercado de trabajo y en la relación salarial desde mediados de los años setenta pueden sintetizarse así: aumento del desempleo y el subempleo, crecimiento de la informalidad, del trabajo no registrado y del empleo precario. Cuando como resultado del proceso de crecimiento económico o de las políticas de empleo se frena o se revierten esas tendencias de estancamiento o recesión, en un primer momento la mayoría de los nuevos empleos son precarios: se trata de contratos de duración por tiempo determinado, trabajos temporarios contraídos por medio de agencias de servicios eventuales, pasantías que se renuevan sucesivamente, prolongados periodos de prueba, etcétera.

Las trayectorias profesionales son muy diferentes según los países, las profesiones, y las ramas de actividad, sus itinerarios van: *a)* desde la inactividad hacia el empleo o el desempleo; *b)* desde el desempleo al empleo o a la inactividad y *c)* desde el empleo hacia el desempleo o la inactividad. Eso depende de la evolución macroeconómica, de la situación del mercado de trabajo, y del modo de gestión del trabajo por parte de las empresas u organizaciones que son quienes establecen la demanda y, por otra parte, desde el lado de la oferta de fuerza de trabajo, de las

calificaciones y competencias adquiridas por los trabajadores que tienen o buscan un empleo, según su género y edad, tomando en cuenta sus requerimientos en materia de horarios de trabajo, de salarios directos e indirectos, de condiciones y medio ambiente de trabajo y de sus exigencias o expectativas en cuanto al contenido y organización del mismo.

La experiencia enseña que cuando las empresas de cierta dimensión buscan ser competitivas en cuanto a la productividad, los costos unitarios, calidad, la variedad y la novedad de los productos que comercializan en el mercado, se privilegia el empleo estable y con altas calificaciones y competencias, se busca fidelizar los empleados y ofrecerles posibilidades de hacer carrera dentro del establecimiento, de la empresa o del grupo para no perder ese “capital humano”. En esas condiciones normalmente aumenta la satisfacción en el trabajo, que es función de variables directas e indirectas (Paugam, 1997). Las directas se relacionan básicamente con el contenido del trabajo en sí mismo, con las posibilidades de promoción, el salario, los beneficios y la protección social, la calidad de las relaciones con los colegas y con los superiores jerárquicos, la duración y configuración de los horarios de trabajo, la libertad y responsabilidad para tomar iniciativas en cuanto al desarrollo de la actividad, el reconocimiento de las calificaciones formales y tácitas. Las variables indirectas se refieren a las características de la unidad productiva, en cuanto a la organización del trabajo, el clima o ambiente laboral, las condiciones y medio ambiente de trabajo (existencia y control de riesgos físicos, químicos, biológicos y de seguridad, con la carga física, síquica y mental del trabajo resultante), las posibilidades de aprender y de mejorar la formación profesional y el saber productivo con la que se ingresó.

Serge Paugam (2000) establece una tipología de modalidades de integración cruzando las variables de seguridad-estabilidad con las de satisfacción y calidad de las relaciones de trabajo e interpersonales.

El tipo “ideal”, con respecto al cual se sitúa las otras, sería el caso de la *integración asegurada*, tipología que dista mucho de ser la más generalizada. Ésta consiste en la seguridad y estabilidad en el empleo con la consiguiente protección social, en la obtención de satisfacción por el contenido del trabajo, unido al reconocimiento material y simbólico por parte de sus colegas y superiores. En esas condiciones, los trabajadores construyen sus proyectos de carrera dentro de la empresa (en la cual desean permanecer) y se involucran en el trabajo para alcanzar los objetivos de productividad, calidad y tiempos de ejecución que le son asignados. Pero eso no impide por una parte la posibilidad del despido, ni por otra parte limita ni coarta totalmente la posibilidad de salir de la empresa para buscar o aceptar propuestas laborales donde existan mejores condiciones y progresar. Tres tipos de “desviaciones” respecto de ese tipo ideal surgen de su análisis.

1. La *integración incierta*: el asalariado logra satisfacción en el trabajo, existen buenas relaciones con sus colegas y superiores, pero al mismo tiempo hay inseguridad e inestabilidad en el empleo. Esta situación puede en unos casos desalentar los trabajadores para involucrarse en un trabajo inestable o temporario que corren el riesgo de perder, pero en otros casos, esta incertidumbre los motiva, pues constituye un estímulo para formarse, elevar su performance productiva en términos de volumen y calidad, dar pruebas a los empleadores de que reúnen las condiciones para acceder a un puesto estable. Con frecuencia los empleadores utilizan por su parte el empleo de tipo precario ya sea como una amenaza permanente o como un mecanismo de selección de la fuerza de trabajo.
2. La *integración trabajosa* existe cuando hay insatisfacción en el trabajo, pero estabilidad en el empleo. La insatisfacción sería el resultado de sufrimientos físicos, psíquicos y mentales provocados por las malas Cymat, un trabajo intenso generador de mucha fatiga pero poco remunerado, malas relaciones personales con los colegas y superiores. La integración profesional depende en estos casos del empleo estable (y consecuentemente del salario) pero no del trabajo en sí mismo. Sería una situación próxima del fordismo (pleno empleo, salarios altos e indexables), situación en la cual el máximo interés del trabajador era el salario directo e indirecto. Pero en la actualidad, para quienes tienen un empleo estable, basándose en las políticas macroeconómicas se ha impuesto una moderación salarial que frena su incremento en términos reales a lo largo de muchos años y se producen transformaciones en la organización del trabajo. Esta situación es frecuente en el sector público (donde existe por ley la estabilidad) y en las grandes empresas, donde ciertos trabajadores “indeseables” no son despedidos sino confinados a tareas subalternas, de poca utilidad, cuya ejecución los estigmatiza ante el resto del colectivo de trabajo, a la espera de la edad jubilatoria. Obviamente, existe en esos casos la posibilidad de que se genere una protesta sindical, cuando se trate de problemas de naturaleza colectiva. Pero a menudo, los nuevos modos de gestión de la fuerza de trabajo buscan la personalización y la individualización de la relación salarial, generando una competencia interpersonal que fragmentan y segmentan el colectivo de trabajo y sus reivindicaciones.
3. La *integración descalificante* se verifica cuando se dan al mismo tiempo insatisfacción en el trabajo e inestabilidad en el empleo. Dentro de la empresa u organización además del empleo precarios existen malas condiciones y medio ambiente de trabajo, un clima social tenso, conflictos y malas relaciones con los colegas y superiores jerárquicos. La identidad profesional de estos

trabajadores está amenazada, pues su estatuto profesional es más bajo que el de los otros y cuando esta situación es generalizada el colectivo de trabajo corre el riesgo de desaparecer por la incertidumbre de que se produzcan cierres, fusiones o reestructuración. Se genera un sufrimiento en el trabajo, pero no hay posibilidades de que eso mejore ni de ser compensado monetariamente. Al mismo tiempo existen restricciones para que se movilizara abiertamente la protesta sindical porque el empleo estable no está asegurado y los trabajadores precarios son reacios a participar en movimientos de fuerza por miedo a perder el empleo. La reacción más frecuente de esos trabajadores es el desinterés por su tarea, la apatía en el trabajo (baja productividad, poca atención a la calidad, incumplimiento de los plazos de entrega, inadecuada atención de clientes y usuarios, etc.), ausentismo, incumplimiento de horarios, conflictos entre los trabajadores y con la jerarquía inmediata. Su atención durante buena parte del tiempo de trabajo en la empresa no está centrada en ella, sino que está dirigida a la posibilidad de encontrar en otras empresas un puesto de trabajo estable, mejor remunerado, de igual o de mejor calidad, pero esto no lo controlan las personas, pues depende de la situación del mercado de trabajo.

## **Inseguridad, inestabilidad y precariedad**

### *Las precariedad, sus causas y sectores donde más impacta*

Las encuestas y los medios de comunicación masiva coinciden en afirmar que en la actualidad existe un fuerte y creciente sentimiento de inseguridad e inestabilidad entre los asalariados: el desempleo y la consiguiente pérdida de los derechos laborales y de protección social están entre sus principales causas. El trabajo informal, el empleo no registrado y el empleo precario existieron siempre en nuestro país, pero aumentaron fuertemente desde mediados de los años setenta, cuando a nivel mundial se produjo la crisis del régimen de acumulación y esto tuvo repercusiones en el país.

Debido a los cambios del régimen de acumulación ya mencionados, para sobrevivir las empresas tienen una creciente necesidad de flexibilidad productiva para adaptarse a las rápidas e imprevisibles variaciones cuantitativas y de contenido (variedad y novedad) de la demanda y al cambio científico y tecnológico, en un contexto de fuerte competitividad internacional. En esto consisten las principales causas originarias de la precariedad. Una de las políticas adoptadas en caso de necesidad, es el recurso a los contratos de duración por tiempo determinado (CDD), al trabajo contratado por medio de agencias de servicios eventuales u otras modalidades de empleo

precario que reducen los riesgos y los costos empresariales, pero que al mismo tiempo generan inestabilidad e inseguridad entre los trabajadores más frágiles y riesgos de desempleo al concluir su duración con sus secuelas de pobreza, indigencia y exclusión social dada la insuficiencia de la cobertura y del monto del seguro contra el desempleo, cuando existe y se puede acceder a él.

Es en ese contexto que se debería volver a plantear el problema de la protección del empleo, de su estabilidad y del trabajo registrado de los asalariados. Por el impacto de la globalización y las crisis, la demanda de bienes y servicios sufre variaciones parcialmente imprevisibles derivadas de fluctuaciones cíclicas y de la estacionalidad. Las empresas tienen necesidad de adaptar su dotación de fuerza de trabajo a dichos cambios y lo hacen modulando (aumentando o disminuyendo) el volumen del empleo y al mismo tiempo tratando de adaptar las calificaciones profesionales de la mano de obra tanto a las exigencias de calidad, variedad y novedad que surgen del mercado, como a las evoluciones de las técnicas de producción y de gestión empresarial.

Este proceso adaptativo es más importante en los sectores de servicios que en la producción de bienes, porque aquellos no se pueden almacenar, deben ser producidos en periodos de tiempo específicos (comercio, restaurantes, centros de llamadas, transportes, turismo, etcétera). Como los volúmenes de producción y de la demanda global se desplazan de manera progresiva en el tiempo desde los bienes hacia los servicios, en estos últimos la actividad es cada vez más irregular y el horario de trabajo de unos trabajadores coincide con el horario de no-trabajo de otros, aumentando progresivamente las actividades laborales en los horarios normalmente destinados al reposo y en los fines de semana o en periodos vacacionales (es la situación prevalente en restaurantes, supermercados, actividades culturales, deportes, turismo, recreación, etcétera).

Según la experiencia internacional, la demanda de trabajo en el sector servicios tiende a hacer crecer las “formas particulares de empleo” (empleos contratados por medio de empresas de servicios eventuales, contratos de duración por tiempo determinado o a plazo fijo, trabajos a tiempo parcial, etc.), que como implican a veces horarios de trabajo desfasados, tienen impacto sobre los horarios de la vida familiar. Para hacer frente a esos trastornos esta situación podría dar lugar a una concertación social para acondicionar socialmente los horarios de los transportes públicos, las escuelas, las oficinas públicas, y también de las empresas, a fin de facilitar la conciliación de los horarios de la vida familiar con los de la actividad profesional.

La necesidad de amortizar más rápido los bienes de capital fijo, obliga a las empresas a trabajar en varios turnos y ajustar sus efectivos de manera rápida siguiendo la evolución de la demanda y esto se acelera por el incremento de la importancia del sector servicios; pero en caso de tener que proceder a la reducción de personal,

el impacto sobre éste depende de la existencia y características del servicio público de empleo, del seguro contra el desempleo y del sistema de formación y reconversión profesional.

El mayor volumen del empleo requerido a las empresas para hacer frente a un pico de la demanda se puede obtener mediante la “flexibilidad externa”, contratando nuevo personal (permanente con CDI, o más frecuentemente recurriendo a los CDD, a las ETT, al trabajo a tiempo parcial, a la subcontratación, a las pasantías, etc.) o mediante la “flexibilidad interna”, movilizandolos trabajadores disponibles hacia los puestos donde se han producido ausencias, modulando la duración del tiempo de trabajo de los que están empleados (horas extras, horarios flexibles), con acciones de formación y reclasificación para reconvertir la mano de obra disponible. Pero por su naturaleza, en muchas actividades del sector servicios es difícil poder garantizar en ciertos puestos de trabajo un empleo a pleno tiempo o un empleo a lo largo de todo el año y con una perspectiva de estabilidad de largo plazo.

Como a medida que un país se desarrolla, se observa dentro de la estructura de empleos la tendencia a reducir la proporción de los asalariados con pocas calificaciones profesionales (y bajos salarios) por efectos del sesgo tecnológico, cuando se producen esos ajustes comienza a predominar la inestabilidad de esos trabajadores cuyo empleo deviene cada vez más precario.

Para hacer frente a los riesgos e incertidumbre de la inestabilidad y la inseguridad, los asalariados recurren al pluriempleo, aceptan trabajos de carácter precario, buscan o aceptan los “contratos de actividad” (sin un puesto fijo, trabajando sucesivamente para varios empleadores para no quedar desocupados), aceptan las ofertas de las empresas de servicios eventuales o de trabajo temporario (ETT), máxime cuando el seguro contra el desempleo cubre durante un tiempo limitado a un reducido porcentaje de trabajadores y otorga un monto insuficiente de subsidio.

## **Estabilidad en el empleo**

La situación actual se caracteriza tanto por la insuficiencia para generar empleos en el número y calidad suficiente como para absorber el desempleo y el subempleo existente y generar nuevos puestos de trabajo para hacer frente al crecimiento de la PEA y responder a las necesidades y demandas de las nuevas generaciones de trabajadores.

*La estabilidad del empleo, o de la relación de empleo, significa la continuidad de la relación entre el asalariado y una empresa u organización.* La misma no está necesariamente ligada a un tipo de contrato de trabajo, pues puede ser el resultado de un contrato de duración determinada (CDD) que al finalizar se convierte en un CDI.

Puede ser influenciada por las fluctuaciones de la coyuntura y también por el ritmo y las modalidades del crecimiento económico

*La inestabilidad es la posibilidad de perder involuntariamente el empleo o de renunciar voluntariamente al mismo*, riesgo que en la mayoría de los países crece rápidamente desde hace un tiempo. Si al perder el empleo el cesante está cubierto por el seguro contra el desempleo y consigue otro empleo, la situación es diferente que si se cae en un desempleo de larga duración y no se cuenta con protección social. Estadísticamente, la inestabilidad crece a medida que aumenta el peso de las actividades de servicios en el PIB y que a su vez disminuye la importancia relativa de la industria.

La amplitud, a lo largo de un periodo, del flujo de incorporaciones en relación con las separaciones (movilidad para ir a otro empleo o por caer en el desempleo) es un signo de la inestabilidad del empleo en las empresas. Este proceso es diferente según las características de los trabajadores: ¿se trata de calificados o no calificados?, ¿de jóvenes en sus primeros empleos o de personas con más experiencia?

La inestabilidad está condicionada por la situación macroeconómica y resulta de las características y del comportamiento de las empresas en los mercados donde intervienen: la fragilidad de su estructura, su capacidad para desarrollarse, los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la capacidad para adaptarse y a su vez adaptar la mano de obra a los cambios tecnológicos y organizacionales. Eso tiene consecuencias sobre el grado de protección social de los asalariados despedidos (continuidad del acceso al beneficio del seguro de enfermedad, la contribución de aportes para la jubilación durante los periodos de desempleo). Pero el seguro contra el desempleo favorece más a los que tienen más antigüedad y que a lo largo de los años de trabajo han hecho aportes y acumulado derechos. Para disminuir el riesgo de inestabilidad, es importante mejorar el nivel de las calificaciones profesionales, completando la formación inicial, finalizando los estudios secundarios, luchando contra la deserción escolar.

Se han construido varios *indicadores para medir la inestabilidad*, pero actualmente no se dispone de toda esa información en las Encuestas Permanentes de Hogares. Los indicadores más pertinentes serían:

- La duración de tiempo de presencia de los trabajadores en una misma empresa.
- La antigüedad promedio de los trabajadores en la empresa, pues la proporción de empleos inestables disminuye en conjunto con el aumento de la talla.
- El flujo periódico de contrataciones y de salidas del empleo, pues durante los procesos de crisis se destruyen más empleos de los que se crean y lo inverso ocurre en momentos de crecimiento.

- La cantidad de días u horas trabajadas por los asalariados que han permanecido menos de un año en la empresa, como un indicador de su bajo grado de integración.

Estadísticamente, la estabilidad es mayor en la industria y menor en los servicios y el comercio. En las actividades mercantiles del sector terciario predomina una fuerte inestabilidad (debido a la estacionalidad, los inadecuados modos de gestión de la fuerza de trabajo, las condiciones de trabajo insatisfactorias que conducen a renunciadas y un fuerte *turn-over*). Pero esa movilidad no deja ver con claridad la externalización de la mano de obra industrial por la vía de las subcontrataciones, de la tercerización y la reducción del empleo poco calificado.

Los trabajadores no calificados y con menor antigüedad, son los más inestables y los que más sufren una movilidad profesional forzada, que es heterogénea según la rama de actividad o el sector. La antigüedad en una empresa es un signo de que el trabajador “ha pasado la prueba”, y de que ha acumulado experiencias y conocimientos tácitos que el empleador desea conservar. Por otra parte, el costo del preaviso y la indemnización por despido es mayor cuando hay más antigüedad, lo cual desalienta al empleador para despedir a los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa.

En cuanto a la edad, los jóvenes son más inestables, rotan con mayor frecuencia, porque ellos tienen dudas en cuanto a si reúnen las condiciones para ocupar un puesto o ejercer una determinada profesión y porque en el momento de ingresar constatan que hay mucha distancia entre los conocimientos y competencias que poseen y los requerimientos específicos del puesto de trabajo. A esto se agrega un cambio cultural, porque en menor medida que antes ha cultivado un sentimiento sostenido de lealtad y de fidelidad hacia la empresa, si no tienen un reconocimiento social por su trabajo.

Se ha observado un aumento de la edad promedio para ingresar al primer empleo estable, debido a la alta rotación, al desempleo y a la existencia de problemas de inserción. La inserción plena en el empleo difiere según la edad: la de los jóvenes se logra generalmente cuando tienen entre 25 y 30 años, pero los trabajadores de más de 50 años son más inestables (pues tienen dificultad para apropiarse de las innovaciones organizacionales que cambian sus rutinas, y para seguir la evolución de las tecnologías, aparecen problemas de salud laboral que incrementan el ausentismo, disminuye su productividad, etc.) si bien cuesta más despedirlos (porque sus sueldos son más elevados debido a la antigüedad y cuentan con el apoyo sindical).



## La seguridad en el empleo

*La seguridad en el empleo* no significa ocupar siempre el mismo puesto de trabajo; es la posibilidad de permanecer empleado en la misma o en otra empresa, sin sufrir una interrupción durable durante el periodo de transición. La seguridad en el empleo no había cambiado mucho en los últimos años del siglo pasado (el indicador era el porcentaje de personas que tenían un empleo en un mes comparado con los que estaban empleados ese mes el año anterior). Ella depende de los factores que influyen las posibilidades de permanecer en el empleo: por parte de las empresas la seguridad crece cuando favorecen la adquisición de formación y calificaciones transferibles y el desarrollo las competencias de los trabajadores; por parte de los demandantes de empleo ella varía según la intensidad de la búsqueda y su grado de exigencia en cuanto a las propuestas de empleo que recibe. También depende de la organización del mercado de trabajo, de la eficacia del apoyo que el Servicio Público de Empleo proporciona al desocupado para estimularlo a regresar al empleo y, sin dudas, del contexto macroeconómico y su impacto para la generación de nuevos empleos.

*La inseguridad en el empleo* consiste en el riesgo de perder involuntariamente un empleo y de encontrarse desocupado durante un largo periodo. Este riesgo se acrecentó sin dudas desde hace más de tres décadas y tiene consecuencias desfavorables para el asalariado: pérdida total o parcial de sus ingresos, dificultades para acceder a otro empleo en un contexto de estancamiento o recesión (por la pérdida de calificaciones y el impacto de la “estigmatización”) donde tal vez serán más bajos los salarios porque se perderá el pago de la antigüedad acumulada en el anterior empleo.

A su vez, se han construido indicadores de *inseguridad* en el empleo, que en caso de obtener la información se miden con una periodicidad anual, como por ejemplo:

- La tasa de transición entre el desempleo y el empleo.
- La tasa de transición entre la inactividad y el empleo.
- La tasa de transición entre la inactividad y el desempleo.
- La tasa de transición de los trabajadores entre el empleo y el desempleo.
- La tasa de transición anual entre el empleo y el no empleo (agrupando desempleo e inactividad).
- La duración del episodio del desempleo (¿es de larga o de corta duración?).

La inseguridad global medida a través de todos estos indicadores disminuye en momentos de crecimiento rápido —aunque en momentos de expansión, hay muchos

trabajadores que renuncian a un empleo para buscar o para ocupar otros— y la inseguridad aumenta en coyunturas depresivas a pesar del riesgo o la amenaza de despidos.

La inestabilidad no se transforma sistemáticamente en inseguridad, salvo cuando la pérdida de un empleo es seguida de un periodo de desempleo de larga duración. Para que la inestabilidad en el empleo no se traduzca en inseguridad se deben crear empleos con una tasa elevada.

Si la correlación de fuerzas favorece a los asalariados y los sindicatos tienen poder en la negociación colectiva, la aceptación de la movilidad y flexibilidad interna —por ejemplo la polivalencia, la rotación de puestos, la ampliación de tareas, el enriquecimiento de tareas—, pueden contribuir a la estabilidad en el empleo, porque facilita la reconversión de la mano de obra cuando está amenazada por el desempleo.

### **Los sectores más vulnerables a la precarización**

Debido a los cambios operados en los sistemas productivos desde la crisis de los años setenta, muchas transformaciones se produjeron en el trabajo y el empleo en Argentina y la inseguridad y la inestabilidad se fortalecieron durante el régimen de la convertibilidad. Discriminando por sectores y ramas de actividad, bajó el empleo asalariado en la industria, y creció en los servicios. Según el género aumentó fuertemente el empleo de las mujeres. Esos tres procesos se produjeron en paralelo. Cambió la composición del empleo pues en proporción aumenta la ocupación de los no asalariados y dentro de los asalariados aumenta el empleo en el sector privado y disminuye en el sector público. Se observa una fuerte evolución del estatuto del empleo: se estanca el crecimiento del empleo asalariado estándar (los empleos típicos o “verdaderos empleos”), el que debe ejecutarse en un establecimiento bajo la autoridad de un empleador que tiene el poder de dar ordenes y directivas, de controlar la ejecución y de sancionar las faltas del subordinado. Hay cada vez más empleos cuyo estatuto se sitúa entre trabajo asalariado e independiente: por ejemplo el trabajo para-subordinado cuando trabajadores jurídicamente independientes se encuentran en una situación de dependencia económica similar al trabajo asalariado. El trabajo reposa sólo sobre el prestatario, efectuado en beneficio de un sólo empresario que puede vender el producto a un número limitado de clientes, lo cual genera una relación de dependencia económica y otorga un poder de coordinación al que organiza el trabajo. Como respuesta a las tensiones generadas en Europa, allí se están extendiendo los derechos laborales para que a término sean aplicables a todas las modalidades de relación salarial, sean éstas autónomas o subordinadas.

Como las políticas activas de empleo ofrecen seguros de capacitación y empleo pero durante un tiempo determinado, una fragmentación social cada vez más fuerte se consolida dentro de la población económicamente activa: entre ocupados y desocupados; trabajadores asalariados e informales; trabajadores con garantía de estabilidad y contratados por tiempo determinado (CDD) o contratados de manera temporal a través de las empresas de servicios eventuales (ETT). Como resultado de los cambios en la organización del trabajo, para hacer frente a la competencia nacional e internacional y evitar la caída de las tasas de ganancia, los empleadores demandan actualmente a los asalariados más iniciativa, autonomía, disciplina, involucramiento y responsabilidad que en el pasado, pero a su vez estos sufren una presión cada vez más fuerte por parte de los clientes y usuarios. Los salarios reales crecen si se incrementa la productividad de la rama o el sector, y si los trabajadores tienen éxito cuando reivindican aumentos, pero esto no sucede al mismo ritmo sino de manera más lenta que la productividad siendo muy heterogénea según ramas de actividad. Aumentó la frecuencia, la intensidad y la gravedad de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como los dolores músculo-esqueléticos, las enfermedades psíquicas y mentales provocadas por las deficientes condiciones de trabajo. La inestabilidad e inseguridad en el empleo se intensifican en la misma época que entran en crisis los sistemas de seguridad social, y cuando se introduce en ellos la lógica del mercado (jubilaciones, atención de la salud por parte de las obras sociales, protección contra los riesgos del trabajo, etcétera).

Los cambios en la organización del trabajo para responder a las modificaciones de la demanda tienen repercusiones sobre la seguridad y la estabilidad en el empleo pues modifican las calificaciones requeridas, cambia la naturaleza de las tareas y el modo de gestión de la mano de obra, en un contexto de mayor competencia y de innovaciones de procesos y de productos. Aquellos cambios pueden dar lugar a diverso tipo de empresas caracterizadas según los enfoques teóricos que las inspiran: las “organizaciones que aprenden” (según las teorías evolucionistas), las organizaciones “con producción magra o flaca” (siguiendo el esquema de Toyota y otras empresas japonesas), organizaciones basadas en la “intensificación de la división social y técnica del trabajo” (taylorianas), y las empresas “tradicionales” (generalmente pequeñas y medianas) que siguen teniendo estructuras simples, y una gestión paternalista donde el trabajo se ejecuta sin mucha autonomía debido a la presencia física del empleador en el establecimiento.

Luego de que el desempleo se estabilizara y comenzara a descender a fines del siglo XX, en los países desarrollados se propusieron reformas a la legislación laboral flexibilizadora para ofrecer más seguridad a las categorías de trabajadores más débiles: volver a dar prioridad a los CDI, establecer penalidades financieras a los empleadores que

despiden de manera injustificada, decidir que los CDD tengan una duración más prolongada y se pacten según la duración de proyectos productivos, reducir el período de prueba, etc. Otra propuesta que se va concretando consiste en desconectar la duración del contrato firmado por el trabajador con la ETT, respecto del contrato de la empresa con la ETT que pone trabajadores a disposición de la empresa utilizadora, y establecer la relación salarial directa entre el trabajador y la empresa que utiliza sus servicios.

### **Trabajo-empleo no registrados por tipo de establecimiento y sector de actividad**

Convencionalmente se consideran entonces Trabajadores (o Empleados) No Registrados (TNR o ENR) a los asalariados que no cuentan con aportes hechos por los empleadores al sistema jubilatorio. Desde ese punto de vista a los “trabajadores en negro” se los puede considerar como esencialmente precarios y quedan incluidos en este concepto.

A manera de síntesis es útil relacionar esta modalidad de precariedad laboral con el tamaño del establecimiento y con la rama de actividad económica. En los sectores formales, se observa que los pequeños establecimientos, más vulnerables en un contexto competitivo, son los que más emplean trabajadores en condiciones de precariedad. La precariedad laboral decrece a medida que aumenta el tamaño del establecimiento y esto se verifica tanto en los micro establecimientos (relacionados con el sector informal) como en los pequeños establecimientos del sector formal.

Es interesante conocer la evolución reciente del fenómeno de la precariedad. Desde los años ochenta los trabajadores precarios se concentran fuertemente en los establecimientos de hasta cinco puestos de trabajo (los cuales están en íntima relación con el sector informal): según la EPH en 1980 dentro del total de los asalariados en los micro-establecimientos se registraba 46.0% de trabajadores precarios, mientras que en 1998 los mismos pasan a conformar 66.5% de esos asalariados. La misma tendencia se observa en los pequeños establecimientos (entre seis y 25 puestos de trabajo), pues la proporción de trabajadores precarios aumentó 22 puntos de porcentaje durante ese lapso. Por el contrario, en los establecimientos grandes (más de 100 puestos) la tasa de precarización ronda siempre alrededor de la mitad de la que predominaba en los establecimientos medianos (entre 26 y 100 puestos).

En cuanto a los sectores y ramas, si se excluye al servicio doméstico y los trabajadores rurales, la rama que muestra un mayor grado de precarización es la Construcción; le siguen en el medio urbano comercio, transporte, industria manufacturera y servicios (hoteles, cafés y restaurantes) (Pok, 1992).

En el sector agropecuario la precarización se ha incrementado como resultado de la modernización de la agricultura (mecanización, uso intensivo de agroquímicos, nuevas formas de producción) y de la especialización y estacionalidad de los cultivos.

## **El sentimiento de inseguridad**

Independientemente de la evolución de los indicadores objetivos de inseguridad e inestabilidad del empleo, la percepción de los asalariados es que ellas han aumentado. Eso trae como consecuencia tensiones y sufrimientos que a término generan problemas de salud, psíquica y mental primero, que luego se somatizan. La percepción de inseguridad tiene repercusiones macroeconómicas, pues presiona para ser más cautos en cuanto al uso del dinero, moderar o reducir el nivel de consumo e incrementar el ahorro.

Esa percepción influye para limitar las movilizaciones voluntarias entre empresas y, por miedo, los asalariados prefieren quedarse en el empleo que ocupan antes que correr el riesgo de buscar otro. La sensación de inseguridad contribuye a moderar las reivindicaciones salariales y al mismo tiempo a presionar por medio de los sindicatos para que se introduzcan modificaciones en el derecho del trabajo y de la seguridad social (aumentar el subsidio por desempleo o el monto del preaviso y de la indemnización por despido, mantener durante más tiempo el derecho a la atención sanitaria por parte de los desocupados y sus familias, etcétera).

Se observa que a medida que pasa el tiempo, también los asalariados de las grandes empresas disminuyen su grado de satisfacción en cuanto a la seguridad y estabilidad de sus empleos, al difundirse dentro de la empresa los CDD y los ETT para los nuevos asalariados. La inseguridad es más fuerte para los trabajadores con poca antigüedad, o durante el periodo de prueba. Según la edad y las responsabilidades familiares, los que están más inquietos frente al riesgo de inseguridad son paradójicamente los que tienen de 30 a 50 años, pero en verdad estos son los que menos riesgos tienen. Este sentimiento tiene una base racional, porque los riesgos que corren en caso de pérdida de empleo son considerables: se pierden calificaciones y competencias por su no uso, durante un tiempo bajarán sus ingresos en caso de desempleo aunque tengan un subsidio por desempleo, y los riesgos son mayores cuando el desempleo es de larga duración, y es posible una disminución del salario para un mismo puesto de trabajo cuando se encuentra empleo en otra empresa por el simple hecho de tener menor antigüedad. Esa sensación de inseguridad podría disminuir si para compensar aumentara el periodo de vigencia de la protección social y funcionara más eficientemente un buen servicio de empleo.

## Estabilidad y seguridad en el empleo

Los principales componentes de estas características son las siguientes:

1. Contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), insertos en un convenio colectivo o en un estatuto; empleos registrados, con garantías legales de estabilidad contra los despidos sin causa y protegidos por el sistema de seguridad social. Los trabajadores registrados deben poder contar con la certificación emitida por la empresa y los organismos de seguridad social para hacer gestiones, facilitar su acceso al crédito, contraer hipotecas, ofrecer garantías, celebrar contratos de alquiler o hacer compras a crédito.
2. Remuneraciones directas adecuadas, con salarios reales que evolucionen periódicamente para compensar la inflación pasada y crezcan según la productividad o los resultados de las empresas, como resultado de la negociación colectiva periódica.
3. Salario indirecto, o salario social, para: *a*) contribuir al cuidado de la salud (a cargo de las obras sociales sindicales, los servicios de medicina pre-pagada, o en caso de necesidad el servicio público de atención primaria de la salud); *b*) asegurar la previsión social y las transferencias intergeneracionales, según los varios sistemas jubilatorios existentes en el país (el de reparto, el de capitalización y los sistemas de contribución voluntaria y las cajas complementarias); *c*) percibir las asignaciones familiares por esposa/o, hijos y personas a cargo según su dimensión; *d*) proteger al trabajador contra los riesgos del trabajo cubiertos por la ART; *e*) acceder a los beneficios sociales adicionales otorgados por las empresas a todo el personal y *f*) en primer lugar, estar incluido entre los beneficiarios del seguro contra el desempleo durante el tiempo que dure el episodio, operando en coordinación con el servicio público de empleo y el sistema de formación profesional.

Sin embargo, se debe tomar conciencia de que la protección social tradicional, ya no responde totalmente a las necesidades actuales y debe ser reformada para adecuarse a la nueva realidad (Esping-Andersen, 2001). Esto sucede debido a varios factores: la inestabilidad creciente del empleo, la disminución de los recursos recaudados por la Seguridad Social debido a la persistencia de altas tasas de desempleo, el creciente déficit debido al aumento del costo de las prestaciones, el incremento del empleo femenino que hace disminuir el número de las familias con sólo un proveedor de ingresos mientras que antes la protección cubría sólo al varón que trabajaba y por su intermedio a sus derecho habientes, la inserción caótica de los jóvenes poco calificados en el mercado de trabajo al salir del sistema educativo.

## Medidas simples para combatir ciertas formas de precariedad

Entre las principales políticas que se han formulado para hacer frente a los problemas generados por los procesos de tercerización y de subcontratación, merecen destacarse los siguientes:

- a) Establecer de manera obligatoria la responsabilidad solidaria de la tomadora de mano de obra sobre las obligaciones laborales, de seguridad social, de condiciones de trabajo y prevención de riesgos profesionales referidas a los trabajadores de empresas tercerizadas o subcontratadas.
- b) Asimilar los salarios, derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores de la empresa principal y de las tercerizadas, si los de aquella fueran superiores.
- c) Establecer la posibilidad de que los trabajadores de las empresas tercerizadas o subcontratadas puedan sindicalizarse en el sindicato de la rama y categoría de la empresa principal.
- d) Hacer más directa y frecuente la transición entre el empleo inestable y el empleo estable. Eso depende de varios factores, a condición de que haya una creación neta de empleos: la capacidad de los asalariados para lograr mejorar sus calificaciones y competencias dentro de la empresa, las posibilidades de acceso al sistema educativo y de formación profesional y, para las personas adultas, la certificación de las competencias acumuladas en la vida profesional para obtener un diploma sin pasar por todas las etapas de la educación formal.
- e) Ayudar a los desempleados que buscan un empleo a tiempo parcial involuntario y a los subempleados que desean trabajar más horas. ¿Como evolucionan estas categorías en el largo plazo? Las mujeres son la mayoría de quienes tienen —y a veces desean— un empleo a tiempo parcial, pero existe una fuerte restricción para que amplíen su jornada: es la división sexual del trabajo doméstico. Además del trabajo profesional fuera del hogar está el trabajo doméstico: se estima que las mujeres destinan seis horas diarias a las tareas domésticas, mientras que los varones le destinan sólo dos.

Para los empleadores, el trabajo a tiempo parcial les permite ajustar más rápidamente la dotación de personal a las necesidades de la demanda —en actividades tales como la distribución, el servicio doméstico, el trabajo en restaurantes y casas de comida, la limpieza de locales de actividades terciarias, etc. Generalmente los empleos a tiempo parcial son precarios, están situados en la parte inferior de la jerarquía de empleos y son poco remunerados. En esos casos hay pocas posibilidades de pasar de tiempo parcial a tiempo pleno, pues quienes están en esa situación no siempre tienen la prioridad para acceder al mismo.

- f) Promover la transición desde la inactividad a “empleos de proximidad”. Estos empleos consistentes en trabajos de servicios personales crecen en todos los países desarrollados y también en Argentina —debido al envejecimiento de la población la cual requiere ayuda personalizada, a los enfermos de larga duración que no necesitan estar en permanencia internados, al cuidado de chicos fuera del tiempo escolar, a la ayuda escolar para alumnos con dificultades de aprendizaje, a la necesidad de trabajo doméstico a domicilio, etc. El problema planteado es ¿cómo asegurar el empleo y la protección social de los que trabajan en ese tipo de empleos a tiempo parcial y son remunerados de muy diversa manera (por mes, por día, por hora, por tareas)? Una medida muy eficaz es la norma según la cual el servicio doméstico que es declarado y registrado por el empleador haciendo los aportes al sistema de seguridad social le permite la deducción de dichos montos del impuesto a las ganancias; esta medida ha hecho reducir sensiblemente el empleo en negro de esa categoría de trabajadores, los cuales tradicionalmente son personas de mayor edad, con contratos precarios, y que rotan muy frecuentemente.
- g) Promover los “contratos de actividad”, es decir el empleo de un trabajador que está a cargo de varios o de un grupo de empleadores. La existencia de ese tipo de contrato que posibilita al trabajador estar registrado y laborar sucesivamente al servicio de varios empleadores a lo largo del año —sin pasar por el mercado de trabajo—, permite que empleos temporarios o estacionales se conviertan en empleos permanentes y a pleno tiempo.
- Las conclusiones de los estudios disponibles indican que: la rapidez de la tasa de salida del desempleo hacia el empleo aumenta directamente con la calificación, el riesgo de inseguridad es mayor para los trabajadores no calificados y que esas diferencias se incrementan a medida que pasa el tiempo. Pero a su vez, la mayor antigüedad de un trabajador en una empresa puede jugar negativamente para su acceso a otra, porque la formación específica adquirida dificultaría la re-adaptación; en el otro extremo lo mismo puede suceder cuando se tiene una escasa antigüedad porque no se habría acumulado mucha experiencia. Los jóvenes son más frecuentemente víctimas de la inestabilidad y por lo tanto son más fácilmente víctimas de la inseguridad.

### **El papel de la educación y de la formación profesional para combatir la precariedad**

Debido a las consecuencias de los rápidos y profundos cambios en la estructura económica, la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales en las



empresas y la intensificación de la competencia, debido a la nueva inserción de la economía argentina en la división internacional del trabajo, se hace necesario luchar contra la deserción escolar y las desigualdades de acceso a la educación obligatoria y la formación profesional y en cuanto a la calidad del servicio educativo en los barrios populares, en especial por parte de los trabajadores en situación de pobreza e indigencia, poco calificados y más generalmente de los asalariados de las micro, pequeñas y medianas empresas. De esa manera se podría facilitar el acceso a un empleo registrado, el reingreso al empleo por parte de quienes han sido víctimas de rupturas anticipadas e involuntarias del contrato de trabajo y la registración de quienes están en situación irregular.

La evolución de las técnicas de producción y de organización necesitan y exigen una permanente adecuación de las calificaciones de todo el personal, que se logra con la formación, pero de esto siempre benefician más los que ya están calificados, sobre todo los trabajadores más estables y los que tienen menos de 50 años. En las grandes empresas, más que en las pequeñas y medianas, para mejorar la performance en materia de productividad y calidad y el manejo de las nuevas tecnologías, se llevan a cabo políticas de formación para los asalariados de ejecución, y en mayor medida para los mandos medios y el personal de dirección; pero esto ocurre de manera muy heterogénea según sean las ramas de actividad, la localización y la dimensión de las firmas. A veces la formación se hace en la misma empresa y en el tiempo de trabajo, o a veces en el exterior de la misma, en establecimientos públicos o privados contratados, otorgando facilidades en cuanto a los aranceles, horarios y facilidades de transporte. Otra posibilidad es la validación o certificación de la experiencia profesional o de las competencias adquiridas con un diploma, que puede ser de utilidad a la empresa para certificar la calidad y al trabajador para acceder a un empleo estable, obtener su promoción, cambiar de categoría o para permitirle intentar la movilidad profesional. Los trabajadores que cuentan con garantías de estabilidad, están más favorecidos en comparación con los que tienen un estatuto precario (CDD, ETT) y los no registrados, y esto conduce al dualismo y a la fragmentación social. Los trabajadores menos calificados, los más jóvenes con estatuto precario y los de mayor antigüedad, son los que menos acceso tienen a estos beneficios.

Puede ser útil considerar sobre este tema las conclusiones del Consejo Europeo en la Cumbre de Lisboa. Para instaurar una economía del conocimiento, más competitiva y dinámica, el CE propuso una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y un esfuerzo de educación y formación “a lo largo de toda la vida”. Se busca un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad del empleo (flexi-seguridad) y el reconocimiento social de las calificaciones y competencias, condiciones necesarias para la movilidad profesional y facilitar la adaptación de las empresas a los cambios

económicos con el propósito de mejorar la competitividad (en términos de calidad, productividad, variedad, innovación).

Se puede concluir haciendo una referencia a nuestro país y específicamente a la provincia de Buenos Aires: se necesita adaptar las actuales normas legales y convencionales para promover y facilitar la educación y la formación profesional de personas adultas que se encuentran trabajando, cualquiera sea su relación salarial (educación permanente), o que buscan reconvertirse para cambiar de empleo. La formación puede referirse a la educación básica (terminalidad educativa), a la formación profesional en la empresa o fuera de ella, para validar o certificar sus competencias y otorgarles un reconocimiento social. Por una norma modulada en los convenios colectivos y estatutos profesionales se debería establecer el efectivo derecho y reconocimiento social de todos los trabajadores para acceder a dicha formación, especificando el financiamiento, la duración, las facilidades horarias, las modalidades, el sistema de evaluación y los certificados a otorgar.

## Bibliografía

- Barbeito, A, Lo Vuolo, R, Pautassi, L y C. Rodríguez Enríquez (1998), “Pobreza y políticas de sostenimiento del ingreso (1997-1999). Asistencialismo focalizado vs. ingresos básicos universales”, *Documento de Trabajo*, núm. 19, Buenos Aires, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP).
- Beccaria, Luis A. (2006), “Informalidad y pobreza en Argentina” en OIT, *Informalidad, pobreza y salario mínimo. Programa Nacional de Trabajo Decente. Argentina 2004-2007*, Buenos Aires.
- Béjar, Héctor (1987), “Reflexiones sobre el sector informal”, *Nueva Sociedad*, núm. 90, julio-agosto.
- Boyer, Robert. y Julio C. Neffa (coords.) (2004), *La economía argentina y su crisis (1976-2001. Visiones institucionalistas y regulacionistas*, Buenos Aires, CEIL-PIETTE-CONICET, Trabajo y Sociedad, Miño y Dávila, CDG.
- \_\_\_\_\_ (coords.) (2007), *Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo. La experiencia argentina*, Buenos Aires, CEIL-PIETTE-CONICET, Miño y Dávila, Trabajo y Sociedad, CDC.
- Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Centre d’Etudes sur les Revenus et les Coûts (CERC) (2005), “La sécurité de l’emploi, face aux défis des transformations économiques”, *Rapport*, núm. 5, Conseil de L’emploi, des Revenus et de la Cohésion Sociale, redactado bajo la dirección de Jacques Delors, Paris.

- Cortés, Fernando (2002), “La metamorfosis de los marginales: La polémica sobre el sector informal en América Latina” en De la Garza, Enrique, (ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Esping-Andersen, Gøsta y M. Regini (2001), *Why deregulate labour markets?*, London, Oxford University, .
- Etala, Carlos Alberto (1989), “Medidas para afrontar dos manifestaciones de la precarización del empleo: el trabajo en negro, y el funcionamiento desviado de las agencias de trabajo temporario”, *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires.
- Freyssinet, Jacques (1976), “*Methodes d’analyse des structures d’emploi en économies sousdeveloppés*”, Grenoble, IREP, Université des Sciences Sociales de Grenoble II, mimeo.
- Galín, P. y Novick, M. (comp.) (1990), “La precarización del empleo en la Argentina”, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, OIT, CIAT, Clacso.
- Gallart, María Antonia (2007), “Enfoques actuales sobre el sector informal” en Ministerio de Trabajo, *Estructura productiva y empleo. Un enfoque*, Madrid, Empleo y Seguridad Social.
- Giosa Zuazúa, N. (2005), “El empleo precario en Argentina”, *Documento CIEPP*, mayo.
- Labini, P. (1964), “El empleo precario en Sicilia”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 3, vol. LXIX.
- Lautier, Bruno (2004), “L’économie informelle dans le tiers monde”, collection Répères, nouvelle édition, Paris, La découverte.
- Léopore, Eduardo, Roca, Emilia, Schachtel, Lila y Diego Schleser (2006), “Evolución del empleo registrado y no registrado durante el periodo 1990-2005”, Buenos Aires, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEYEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS).
- Lindemboim, Javier (2001), “El deterioro del mercado de trabajo y las ‘nuevas’ relaciones laborales”, *Enoikos*, núm. 18, junio.
- Monza, Alfredo (2000), “La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años noventa. Resultados e interrogantes” en Carpio, Jorge, Klein, Emilio, y Novacovsky, Irene (comp.), *Informalidad y exclusión social*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT.
- Neffa, Julio C., Panigo, Demian, Pérez, Pablo y Giner, Valeria (2005), *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE-CONICET, Miño y Dávila, .
- \_\_\_\_\_, Biaffore, Eugenio, Cardelli, Mariano y Gioia Sebastián (2005), “Las principales reformas de la relación laboral operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos e indirectos sobre el empleo”, *Materiales de Investigación*, núm. 4, Buenos Aires, CEIL-PIETTE-CONICET.

- Neffa, Julio C., Battistini, Osvaldo, Panigo, Demián y Pablo Pérez (1999), “Exclusión social en el mercado del trabajo. El caso de Argentina”, *Documento de Trabajo*, núm. 109, Chile, OIT, Fundación Ford.
- Oliveira, Francisco (1979), “La economía brasileña: crítica a la razón dualista”, *Trimestre Económico*, núm. 158, vol. XL, abril-junio.
- Paugam, Serge (2000), *Le salarié de la precarité*, Paris, PUF.
- Pok, C, Lorenzetti, A. (2002), “Los perfiles sociales de la informalidad en Argentina”, Taller Informalidad y Género en la Argentina, Wiego (Women in Informal Employment, Globalizing and Organizing) y CIEPP (Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas), Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (1992), “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, *Documento de Trabajo*, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM-CIE, OEA-INEI noviembre, Buenos Aires.
- Roca, Emilia y J. Manuel Moreno (2000), “El trabajo no registrado y la exclusión de la seguridad social” en Carpio, J., Klein, E., I. Novakovsky, (comps.), *Informalidad y exclusión social*, Buenos Aires, OIT, Siempre, Fondo de Cultura Económica.
- Rodríguez, Enríquez, C. (2002), “Indicadores de precariedad laboral como estimación de la zona de vulnerabilidad social” en Andrenacci, L., *Cuestión social y política social en el Gran Buenos Aires*, Buenos Aires, Al Margen, Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Salas, Carlos (2006), “El sector informal: ¿Auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina?” en De la Garza, Enrique, (comp.), *Teorías sociales y estudios del trabajo. Nuevos enfoques*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Salvia, Agustín (2004), “Consideración sobre la transición a la modernidad. La exclusión social y la marginalidad económica” en Salvia, Agustín y Chávez Molina, Eduardo, *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximación a la metamorfosis de los sectores populares en Argentina*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Schleser, Diego (2007), *El trabajo no registrado en el largo plazo* en Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Trabajo, ocupación y empleo: Los retos laborales en el proceso de merecimiento sostenido*, Buenos Aires, MTEYSS.
- Tokman, Víctor, (2004.), *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Santiago, Fondo de Cultura Económica.
- Waisgrais, Sebastián (2007), *Características del empleo asalariado registrado: un análisis multivariante* en Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Trabajo, ocupación y empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido*, Buenos Aires, MTEYSS.

## Género e identidad en el trabajo de cuidado

*Luz Gabriela Arango Gaviria\**

### **El trabajo de cuidado: antecedentes y conceptos**

La categoría *trabajo*, como todas las categorías de las ciencias sociales, tiene un carácter histórico, su significado ha sido construido y transformado a lo largo del tiempo, ligado a las relaciones de lucha y poder entre distintos grupos sociales. Su definición “clásica” (yo diría dominante) en la sociología del trabajo está asociada a la díada capital/trabajo asalariado (De la Garza, 2007), concepto típico-ideal que correspondió a una forma particular de trabajo erigida en norma universal por economistas, sociólogos e historiadores de la clase obrera. El concepto de trabajo ligado a la producción material y a las relaciones asalariadas ha recibido críticas desde diversos horizontes, al revelar su incapacidad para dar cuenta de las experiencias de numerosas personas, mujeres y hombres, en distintas latitudes. En América Latina, por ejemplo, la alta presencia de trabajo no asalariado dio lugar a elaboraciones críticas que incorporaron categorías como la de trabajo informal, poniendo en evidencia el carácter eurocéntrico de la definición dominante de trabajo.

Una de las fuentes más importantes en la crítica al concepto clásico de trabajo proviene del feminismo, que señaló el carácter androcéntrico de las categorías trabajo y trabajador, revelando cómo una experiencia masculina específica fue convertida en norma universal, desconociendo e invisibilizando otras formas de trabajo, tanto de las mujeres como de otros grupos sociales. Esto tuvo como consecuencia que el trabajo de las mujeres y las mujeres como trabajadoras fueran clasificadas como no calificadas, imperfectas o problemáticas (Scott, 1993).

\* Investigadora de la Universidad Nacional de Colombia.

La historiadora y teórica feminista norteamericana Joan Wallach Scott mostró cómo surgió y se consolidó durante el siglo XIX europeo, la idea de la separación entre familia y trabajo, entre producción y reproducción, estrechamente ligada a una concepción de la mujer y la feminidad en el marco de la nueva ideología de la domesticidad. Con ello se inauguró en el viejo continente la conversión del trabajo doméstico en disposición innata, propia del sexo femenino por prescripción de la naturaleza, excluyéndolo de la economía y de las estadísticas nacionales. Scott nos recuerda el carácter histórico y cambiante de la división sexual del trabajo y el modo complejo en que un conjunto de discursos, prácticas e intereses lograron objetivar en los cuerpos, las ideas y las instituciones concepciones del trabajo, los sexos, lo masculino y lo femenino que llegamos a considerar naturales y evidentes. Las investigaciones feministas contribuyeron a complejizar nuestra comprensión del trabajo como fenómeno social que involucra dimensiones materiales, culturales, simbólicas y subjetivas.

Varias décadas después de las primeras críticas feministas a esta categoría, la sociología del trabajo reconoce de manera creciente la necesidad de reconceptualizar el trabajo para incluir dimensiones culturales y subjetivas, aspectos como el trabajo inmaterial, el trabajo emocional, redefiniendo los actores del proceso (De la Garza, 2007). Las modificaciones en el mundo del trabajo, particularmente la tercerización de las economías, la expansión de los servicios, el retroceso del trabajo industrial y el incremento sostenido del trabajo de las mujeres en el mercado han obligado a la sociología a replantear muchas de sus formulaciones, pero esto se hace frecuentemente desconociendo el aporte de la crítica feminista.

El trabajo de cuidado es una de las categorías que la crítica feminista ha producido en su esfuerzo por construir herramientas conceptuales adecuadas para entender las particularidades de una buena proporción del trabajo que realizan las mujeres. Esta categoría, cuya definición y alcances teóricos están en discusión, se ubica en la actualidad en la confluencia de varias corrientes. Por una parte, tenemos la tradición de pensamiento, producido desde las ciencias sociales y la economía, enraizado en el concepto de *división sexual del trabajo*, en la se pueden identificarse tres grandes vertientes:

En primer lugar, las teorías sociológicas y antropológicas sobre la división sexual del trabajo, con debates sobre sus variaciones en sociedades no capitalistas, su carácter cultural y variable (Comas d'Argemir, 1995), las propuestas sociológicas materialistas en torno al modo de producción doméstico (Delphy, 2001) y la apropiación material de la individualidad corporal de las mujeres (Guillaumin, 1992), la ideología de la domesticidad y la naturalización del trabajo doméstico en la economía política (Scott, 1988). Numerosas investigaciones estudiaron la explotación del trabajo doméstico y reproductivo de las mujeres y las consecuencias de la división sexual del trabajo en su vinculación subordinada y desventajosa al mercado laboral,

identificaron segmentaciones verticales y horizontales basadas en el género y denunciaron la ausencia de reconocimiento de las calificaciones y competencias de las mujeres, consideradas naturales.

En segundo lugar, tenemos la crítica feminista a la teoría económica que derivó en el concepto de *economía del cuidado*, enraizado en la discusión sobre las relaciones entre producción y reproducción. La economía del cuidado busca hacer visible y diferenciar de la economía de mercado a un conjunto de trabajos y servicios entre los cuales el trabajo doméstico de las mujeres ocupa un lugar importante. Diane Elson habla de dos economías:

Una economía en la que las personas reciben un salario por producir cosas que se venden en los mercados o que se financian a través de los impuestos. Esta es la economía de los bienes, la que todo el mundo considera “la economía” propiamente dicha, y por otro lado tenemos la economía oculta, invisible, la economía del cuidado (Elson, 1995b, citada en Campillo, 1998).

Estas dos economías no están separadas sino que existen estrechos lazos entre ellas generando inequidad en las oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los mercados laborales y permanecer en ellos.

En tercer lugar, cabe destacar los desarrollos más recientes de las teorías sobre las intersecciones de género, clase, raza, etnia y sexualidad, impulsados por nuevas corrientes feministas como el *black feminism* o el feminismo tercermundista, que critican y complejizan la idea de división sexual del trabajo, poniendo en evidencia las relaciones de explotación del trabajo entre mujeres, la naturalización de la servidumbre de mujeres racializadas tanto en el contexto específico latinoamericano (trabajo doméstico de mujeres indígenas y afrodescendientes) como en la división internacional del trabajo de cuidado y las migraciones que la acompañan. Una segunda tradición de pensamiento feminista ha desarrollado la idea de trabajo de cuidado desde desde la psicología y la filosofía moral. Podemos distinguir al menos dos vertientes:

La teoría de la ética del cuidado (*care*) surge de los trabajos de Carol Gilligan, en particular de su obra *In a Different Voice* (1982),<sup>1</sup> categoría que ha sido retomada por las feministas norteamericanas para debatir sobre las características morales y emocionales del trabajo de las mujeres, especialmente del trabajo (remunerado y no remunerado) de cuidado de las personas en diversos ámbitos (crianza, educación básica, salud, asistencia social), cuestionando el punto de vista racionalista, individualista y competitivo del trabajo en el capitalismo y el mercado.

<sup>1</sup> Publicado en español como *La moral y la teoría: psicología del desarrollo femenino*, México, Fondo de Cultura Económica, 1993.

El enfoque de la sicodinámica del trabajo (Molinier, 2003), que busca articular varias de las vertientes anteriores, debatiendo con las corrientes feministas norteamericanas en torno a la ética del cuidado para poner el acento en el trabajo, en las relaciones sociales y de poder en que se desenvuelve, en las condiciones materiales y culturales en las que surge y opera una ética del cuidado. Molinier define el trabajo de cuidado como conjunto de actividades que responden a las exigencias propias de las relaciones de dependencia. Para esta autora, cuidar de otro no es sólo pensar en el otro, preocuparse intelectual o afectivamente por él, sino ante todo hacer algo, producir un trabajo que contribuye directamente a mantener o preservar la vida del otro (Molinier, 2005). La sicodinámica del trabajo estudia los mecanismos subjetivos que activan las mujeres para defenderse del sufrimiento que este tipo de trabajos puede generar.

Es bueno aclarar que los debates sobre justicia, ética y valores sociales también están presentes en las vertientes más sociológicas y económicas, con discusiones sobre el modelo de desarrollo y sobre la construcción de alternativas de ordenamiento social más justas (Benería, 2005; Fraser, 1997).

El trabajo de cuidado abarca por lo tanto un conjunto muy amplio y diverso de actividades. En esta reflexión retomo el llamado de autoras como Pascale Molinier a desarrollar perspectivas transdisciplinarias para abordar el trabajo de cuidado. Se propone los siguientes lineamientos para abordar y diferenciar distintas modalidades y características de los trabajos de cuidado, experiencias y posiciones.

En primer lugar, podemos diferenciar el trabajo de cuidado por las actividades y tareas, se distinguen tareas más “nobles” que otras, es decir, tareas de mayor prestigio o respetabilidad social como aquellas actividades que contribuyen a la reproducción de la vida y el bienestar de las personas, ligadas al cuidado directo de seres humanos (salud, educación, asistencia social) y unas tareas menos nobles e incluso “sucias”, relacionadas con el mantenimiento de las condiciones materiales de vida, los objetos y espacios de reproducción social (aseo, limpieza, alimentación). Esta división simbólica, sutil y variable según los contextos, ha sido observada en la división de tareas domésticas en el hogar y ha permitido explicar la participación selectiva de los varones en el trabajo doméstico, particularmente su propensión a asumir tareas “nobles” de atención a los hijos más que tareas “sucias” de mantenimiento cotidiano de la casa (Puyana, 2003; Puyana y Mosquera, 2002). Esta misma división moral se observa en las experiencias del trabajo doméstico remunerado, en la especialización entre niñeras y empleadas domésticas, en el rechazo de las niñeras a realizar tareas de aseo o cocina; también en la división del trabajo entre empleadoras y empleadas domésticas (Hondagneu-Sotelo, 2007).



Sin embargo, la oposición entre tareas nobles y sucias no se ancla únicamente en la diferenciación anterior sino que se entrecruza con otras oposiciones, entre cuerpo y espíritu, pureza y contaminación, etc. Así, los trabajos de educación de las personas tienen más valor simbólico que los trabajos de cuidado del cuerpo y estos últimos pueden diferenciarse según las partes del cuerpo con las que se entra en contacto y el objetivo de este contacto (estético, curativo, sexual, higiénico), siendo el trabajo sexual estigmatizado en la escala moral de nuestras sociedades (aunque monetariamente pueda ser más rentable que el cuidado de niños y ancianos).

Podemos diferenciar también el trabajo de cuidado por las relaciones sociales en las cuales se enmarca: si se realiza en el ámbito privado de los hogares o en el ámbito público de las empresas privadas o las instituciones del Estado; si se hace en el hogar como parte de las tareas “naturales” de las mujeres o se adelanta en un contexto de relación servil o semi-servil, de dependencia personal en el ámbito de relaciones de dominación de clase, raza, etnia, edad o parentesco; si media un contrato directo entre cliente y cuidador/a o si interviene un tercero (empresa, institución) que controla las condiciones de realización y remuneración del trabajo y establece el compromiso con el cliente. Es interesante llamar la atención aquí sobre los recorridos inversos para teorizar sobre el carácter tripartita de este tipo de trabajo desde de la sociología del trabajo y desde el concepto de cuidado. Mientras sociólogos del trabajo, como Enrique de la Garza (2007), parten de la definición “clásica” del trabajo y buscan modificarla para dar cuenta del trabajo de servicios, introduciendo a un tercer agente, el cliente, en la relación obrero-patronal, estudiosas feministas parten de otra diada: la cuidadora y la persona que recibe el cuidado, que es modificada al ser mercantilizado el servicio e intervenir un tercero: la empresa o patrón público o privado (Stone, 2000).

El trabajo de cuidado se diferencia asimismo por el carácter remunerado o no de las actividades. Aquí pueden operar de manera contradictoria una lógica económica y una lógica del don (del *care* propiamente) que puede hacer que la ausencia de reconocimiento monetario incremente el prestigio y valor simbólico de ciertas tareas, que se relizarían por altruismo o vocación. El *interés del desinterés* (Bourdieu, 1997) puede operar para valorar el carácter devoto y la entrega amorosa del trabajo del ama de casa y esposa, al tiempo que se someten a sospecha el trabajo remunerado de enfermeras o niñeras, volviendo “inmorales” o “bajamente materialistas” sus demandas de mejoras salariales, por ejemplo. El trabajo doméstico no remunerado está diferenciado de acuerdo con la clase social: la carga de trabajo doméstico es mucho más alta entre las mujeres pobres y se ha intensificado y extendido en las últimas décadas. Mientras tanto, el servicio doméstico remunerado es un trabajo mal pagado, poco valorado socialmente y desprotegido en los hechos a pesar de los avances le-

gales. Mediante este trabajo se produce una transferencia de las mujeres pobres en beneficio de los hombres y las mujeres de sectores medios y altos.

El trabajo del cuidado también se diferencia por las calificaciones reconocidas y por lo tanto, por el grado de profesionalismo e institucionalización alcanzados. En las profesiones de cuidado, las mujeres han librado fuertes batallas por el reconocimiento de los saberes y calificaciones propias de sus oficios, los procesos prolongados de aprendizaje y experiencia que requieren. Enfermeras, trabajadoras sociales, terapeutas y puericultoras no cesan de luchar por el reconocimiento pleno de sus calificaciones, por la obtención de una remuneración adecuada y un reconocimiento simbólico. Estas profesiones altamente feminizadas, ocupa las posiciones más bajas en la escala de prestigio de sus áreas de conocimiento. Las profesiones de la salud y la educación se ubican en desventaja frente a otras profesiones y están jerarquizadas internamente por género, clase y atribución étnico-racial. La reducción del tamaño del Estado y la precarización del empleo afectó de manera aguda a estas profesiones y oficios. Las tareas “nobles” como el cuidado de niños son objeto de una retórica que reconoce su importancia social pero las condiciones reales en que se realiza y los recursos asignados revelan dramáticamente el escaso valor que la sociedad otorga a estas actividades.

Finalmente, el trabajo de cuidado se diferencia por la posición que ocupan en el orden social (en términos de género, clase, raza, etnia, edad, sexualidad) tanto el cuidador/a como el cliente o paciente. La división social, económica y moral del trabajo de cuidado es inseparable de las jerarquías y relaciones de dominación materiales y simbólicas. Así, algunos estudios han mostrado como los hombres en profesiones de cuidado feminizadas obtienen dividendos por su condición masculina (Williams, 1991; Hernández, 2000) puesto que el reconocimiento del carácter profesional de su trabajo está menos contaminado por la naturalización, salvo en casos de orientación sexual no normativa... el trabajo de cuidado también se ha insertado en la economía global, añadiendo a las desigualdades de género y a la división sexual e internacional del trabajo, nuevas asimetrías basadas en el origen nacional y en clasificaciones raciales y étnicas. Mujeres del llamado “tercer mundo”, marcadas étnica o racialmente, realizan en los países del norte el trabajo de cuidado, tareas “sucias” y “nobles” en condiciones muy heterogéneas en las que predomina la desventaja social y económica.

## **Las relaciones entre identidad, trabajo y género**

En los debates recientes de la sociología del trabajo, la pregunta por la identidad de las y los actores laborales está asociada con el problema de la centralidad del trabajo

como referente capaz de proporcionar sentidos subjetivos (individuales o colectivos) de manera estable y duradera. Existe un relativo consenso en rechazar las concepciones esencialistas de la identidad como dato estable de los sujetos y en pensarla como sentido de sí mismo construido reflexiva y narrativamente, que orienta y hace significativas las acciones de cada individuo (Dubar, 1996). La construcción de identidad relaciona a cada agente con distintos ámbitos de interacción y consigo mismo. Es un proceso histórico y situado, cambiante y contradictorio, de autorreconocimiento y legitimación institucional, de apropiación y resignificación de representaciones, valores y normas sociales, en ámbitos y contextos de interacción específicos. La identidad laboral o profesional supone una producción discursiva, una reflexión individual o colectiva sobre el sentido de la actividad laboral.

La centralidad del trabajo en la construcción de una identidad y de una cierta seguridad ontológica no ha desaparecido. Se hace evidente negativamente, a través de los efectos subjetivos del desempleo y el trabajo precario (Becaria y López, 1996; Fierro, 2008). En América Latina, las investigaciones de Díaz, Stecher y Godoy (2005) muestran el surgimiento de nuevos imaginarios laborales que conservan algunas continuidades con las representaciones tradicionales, destacando la permanencia de la centralidad del trabajo como referente de la identidad personal pero también el debilitamiento del trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales y de proyectos colectivos, en un contexto de radicalización del proceso de individualización. Este último puede interpretarse desde una perspectiva descriptiva pero también normativa, como exigencia a los agentes de gestionar y construir reflexivamente su identidad en medio de una distribución inequitativa de los recursos materiales y simbólicos que requiere dicha individualización. Las articulaciones entre trabajo e identidad expresan procesos heterogéneos y crecientemente desiguales.

Mi aproximación se sitúa entre el enfoque de la reflexividad del sujeto contemporáneo, individuo forzado a elegir constantemente sus opciones, acciones e identificaciones (Giddens, 1995) y la perspectiva constructivista genética de Bourdieu (1979) que pone en evidencia los condicionamientos asociados a distintas posiciones sociales, la desigual distribución de los recursos para ejercer la reflexividad y el carácter jerarquizado y normativo de las “ofertas estilísticas” a las que tienen acceso distintos grupos de agentes. Las identificaciones posibles están circunscritas social y culturalmente y son inseparables de normas y jerarquías que distribuyen de manera desigual beneficios simbólicos pero también se producen luchas simbólicas orientadas a invertir o redistribuir el honor de las distintas categorizaciones.

Este carácter múltiple, simultáneo y contradictorio de la construcción de identidades que hoy se reconoce a todos los agentes sociales, ha tenido una expresión particular en el caso de las mujeres y dio lugar a numerosas investigaciones y conceptualizaciones.

Me refiero a la “doble presencia” en la familia y en el mercado, al doble trabajo (doméstico y remunerado) con sus significados contradictorios, a las negociaciones y tensiones subjetivas que esta experiencia significó, y aún significa, para numerosas trabajadoras. La identidad de las mujeres en relación con el trabajo, está marcada por las ambivalencias entre las exigencias del mundo doméstico y el laboral:

[...] las identidades femeninas hacen referencia a las motivaciones y orientaciones de las mujeres hacia el trabajo; a las ambivalencias entre lo privado y lo público vistos en el horizonte de lo inmediato cotidiano familiar/laboral, pero también a los estereotipos sociales que permanecen a través de los sistemas de diferenciación y clasificación de lo femenino/masculino y de su interiorización, ejecución y reinterpretación (Guadarrama, 2007: 46).

Guadarrama nos recuerda que el feminismo puso en evidencia la dimensión reguladora, normativa y política de las identidades pero también las resistencias que expresan frente al modelo masculino de trabajador. Sin embargo, la doble presencia y la doble identidad no eximen a las mujeres de vivir como “catástrofes” subjetivas, la ausencia de un trabajo estable que proporcione referentes identitarios y dignidad social. Para las nuevas generaciones (Guzmán y Mauro, 2004), la identidad de género y en particular, la maternidad, no compensan subjetivamente la incertidumbre ligada al trabajo precario.

En el trabajo de cuidado, el problema de la identidad parte de la confusión entre identidad de género e identidad profesional. Las construcciones de sentido en estos trabajos se ven atravesadas por los esfuerzos contradictorios por disociar, conciliar o superar estas dos identidades. En esta ponencia propongo tres ejes para abordar las relaciones entre identidad y trabajo de cuidado: la invisibilidad, la servidumbre y la profesionalización. Las dos primeras como condiciones sociales que obstaculizan la construcción de una identidad profesional en el trabajo de cuidado y la tercera como estrategia central para afirmarla. Para ello, me apoyo en una revisión amplia pero no exhaustiva de investigaciones latinoamericanas, francesas y norteamericanas, con el propósito de contribuir al debate transdisciplinario y a plantear preguntas para nuevas investigaciones.

## **La invisibilidad o la identidad negada**

La invisibilidad del trabajo de cuidado está estrechamente ligada a la naturalización de estas actividades como propias de las mujeres, pero más que a un discurso sobre la espontaneidad de las tareas domésticas, estamos hablando de un trabajo que hasta

hace muy poco no era siquiera objeto de discurso. Era puro “sentido común”, algo con lo que se contaba, que no era pensado ni problematizado por quien lo hacía ni por quien se beneficiaba de él. La invisibilidad alude al silencio, al no reconocimiento de numerosos trabajos realizados por las mujeres, en primer lugar, el trabajo doméstico no remunerado en los hogares y especialmente el que realizan las mujeres en posiciones más vulnerables (campesinas, trabajadoras informales, obreras). El silencio conceptual de la teoría económica, la sociología del trabajo y las estadísticas oficiales en torno al trabajo doméstico de las grandes mayorías de mujeres significa el ocultamiento y la negación de todo valor social (económico y moral) a las horas de trabajo, al desgaste físico y mental, a las oportunidades perdidas para la educación y la promoción profesional de numerosas mujeres. Si en el ámbito público este trabajo no encuentra discursos que lo reconozca en las interacciones cotidianas, en el ámbito doméstico tiende a confundirse con los deberes, considerados evidentes, de las esposas y madres o, en el mejor de los casos, con la expresión del amor maternal o conyugal. Existen, sin duda, grandes variaciones en los distintos grupos sociales, sobre las cuales no profundizaré.

Otra dimensión de la invisibilidad del trabajo de cuidado es la que se puede revelar en las empresas, cuando las mujeres son tratadas como trabajadoras en igualdad de condiciones con los hombres, ignorando su carga doméstica. Esta última se convierte en una desventaja que puede ser vivida con vergüenza o culpa por las mujeres. La “doble presencia” de las mujeres en el ámbito laboral y familiar puede combinarse paradójicamente con una “doble negación”: en ese caso, cuando están en el espacio laboral, las mujeres se esfuerzan por actuar como si fueran trabajadoras sin obligaciones domésticas y familiares para no sufrir estigmatizaciones y cuando están en la casa, realizan las tareas del cuidado como si no tuvieran una extensa jornada laboral que cumplir por fuera. Es el síndrome de las “supermujeres”, nuevo ideal femenino imposible de alcanzar y que se traduce en grandes costos personales (físicos, emocionales, mentales) para quienes lo intentan (Arango, 2001 y 2004).

La invisibilidad también se refiere al desconocimiento o a la escasa valoración de las competencias, saberes y habilidades incorporados por las mujeres en numerosos trabajos en el mercado. Las tareas, oficios y profesiones relacionados con el cuidado son especialmente afectados pues en ellos se ponen en acción saberes y competencias interpersonales y emocionales que no son reconocidas como tales. Veremos más adelante como ésta es una de las preocupaciones mayores en los debates en torno al *care* y su empobrecimiento al pasar del ámbito privado al público. Como lo analiza Molinier (2005), la experiencia concreta del cuidado genera malestar por la invisibilidad que caracteriza su éxito ya que este debe borrarse como trabajo, anticipar la demanda, disimular los esfuerzos realizados para obtener el resultado. En esto reside

el *saber-hacer discreto* que caracteriza al trabajo de cuidado, trabajo que sólo se ve cuando falla.

### **La frontera abyecta de la servidumbre y la neoservidumbre**

Si bien el género es fundamental para entender la invisibilidad del trabajo de cuidado, al naturalizar estos saberes y prácticas en la feminidad debe entenderse en estrecha articulación con relaciones de dominación de clase, raza, etnia y sexualidad que naturalizan la posición de ciertos grupos sociales como destinados a servir mientras otros se presentan como dignos de ser servidos. El pasado colonial y esclavista está presente en la configuración de nuevas formas de división internacional del trabajo de cuidado, en particular el trabajo doméstico y sexual.

Lautier (1996) nos recuerda cómo, durante siglos en occidente, la idea de trabajo era inseparable del status social de quien lo realizaba, siendo los trabajos doméstico y esclavo los modelos iniciales y sólo a partir del siglo xvii surge el concepto de trabajo como categoría abstracta. De hecho, la palabra servicio proviene del latín, *servitium*, que significa esclavitud. El modelo del trabajo esclavo y servil es precisamente el que le sirve de referencia a feministas “materialistas” como Delphy (2001) y Guillaumin (1992) para conceptualizar el trabajo doméstico realizado por las mujeres en el espacio privado. Mientras Delphy acuña el concepto de *modo de producción doméstico*, Guillaumin prefiere referirse a la *apropiación material de la individualidad corporal de las mujeres* para dar cuenta de una explotación del trabajo más abarcadora que la relación asalariada, en la medida en que supone una dependencia personal directa, una disposición de la fuerza de trabajo sin límite de tiempo. La autora incluye aspectos como la apropiación del tiempo, de los productos del cuerpo, la obligación sexual, la carga física de los miembros inválidos del grupo y la carga física de los miembros válidos de sexo masculino.

Si la servidumbre doméstica de las mujeres en sus hogares y la libre disposición del marido o padre del trabajo de sus esposas e hijas ha sido objeto de denuncias y de legislaciones protectoras en los códigos civiles, el trabajo doméstico remunerado que se realiza en los hogares no se ha desprendido de sus características serviles. Esto se aplica particularmente a las empleadas internas y a aquellas que migran, bien sea del campo a las ciudades, bien de países del tercer mundo al primero, algunas literalmente presas en manos de empleadores que retienen sus documentos de identidad (Zarembka, 2004).

En los últimos años, en Europa surge el tema de los llamados *servicios de proximidad* como nuevos empleos que buscan responder a la creciente demanda de las

familias de clase media de externalizar las tareas domésticas y el cuidado de niños, ancianos y enfermos ante la vinculación creciente de las mujeres al mercado laboral, en un contexto de retroceso de las funciones sociales del Estado (Parella, 2003). Fraisse (1998) subraya la mutación en la organización del trabajo que representarían los nuevos servicios de proximidad al hacer que los empleos domésticos dejen de ser considerados un residuo (en vía de extinción) de las sociedades feudales para convertirse en “yacimientos” de empleos destinados a garantizar una función social, de utilidad común, al tiempo que remuneran el trabajo tradicionalmente gratuito de las mujeres.

Exámenes cuidadosos de estos servicios de proximidad revelan que se componen mayoritariamente de puestos de trabajo intensivos en mano de obra, caracterizados por su baja calificación, precariedad y desvalorización social y económica (Parella, 2003). Son realizados fundamentalmente por mujeres y en las ocupaciones más precarias, predominan las trabajadoras inmigrantes de países del llamado Tercer Mundo. Saskia Sassen (2004) presenta un análisis planetario de esta nueva división internacional del trabajo resaltando la imbricación entre el surgimiento de “ciudades globales” en las que se concentran tecnologías de punta, servicios modernos y profesionales altamente calificados y los “circuitos de supervivencia” alimentados por migrantes del Tercer Mundo que buscan defenderse del empobrecimiento y encuentran en las ciudades globales empleos de baja calidad en servicios personales a esta nueva clase de profesionales. En estos crecientes desequilibrios sociales globales se inscriben las experiencias de semiesclavitud sufridas por mujeres migrante que trabajan como empleadas domésticas en los hogares de clase media y alta en Europa y Estados Unidos (Zarembka, 2004). Geneviève Fraisse (1998) señala las dificultades para pasar de la idea de servidumbre a la de servicio, del trabajo doméstico gratuito a los empleos domésticos, sobre todo cuando éstos se realizan en los espacios privados (sobre-privatizados en el caso de migrantes ilegales) de las familias.

Quien contrata no se limita a “comprar” fuerza de trabajo sino que “adquiere” una persona (personhood) a la que dominar. Ello permite explicar por qué se prefiere a las mujeres inmigrantes y por qué, en algunas ocasiones, durante el ejercicio de dicho poder, se les exige la realización de tareas que, por ser consideradas “sucias” y degradantes, no realizaría la persona empleadora aunque dispusiera de tiempo (Fraisse, 1998).

En América Latina se ha producido una vasta bibliografía sobre el trabajo doméstico, remunerado en las décadas de los años setenta y ochenta, a la cual no me referiré en este escrito. Recientemente, se han renovado las problemáticas en torno a este empleo, no sólo porque la promesa de que desaparecería con la modernización no se cumplió sino que, al contrario, se ha incrementado como fuente de empleo en

condiciones que conservan rasgos serviles a pesar de los avances en la legislación del trabajo. Sólo quiero resaltar la permanencia de una asociación estrecha entre empleo doméstico y dominación étnica y racial, puesto que el trabajo doméstico se presenta como una de las escasas alternativas de empleo para mujeres indígenas y afrodescendientes. Maruja Barrig (2001) realiza un lúcido análisis sobre las ambiguas relaciones que sostienen las empleadoras feministas con sus empleadas domésticas indígenas en Perú. Asimismo, en una investigación sobre las experiencias de discriminación racial de personas afrocolombianas en Bogotá, los relatos de las entrevistadas muestran como los “otros” y “otras” les devuelven una mirada que constantemente asocia mujer negra y empleada doméstica y cómo para las mujeres que buscan una mejor posición social, el servicio doméstico representa la frontera de lo abyecto, aquello de lo cual quieren distanciarse (Arango, 2006).

Es importante destacar como la neoservidumbre no sólo atañe al trabajo de cuidado, sino que numerosos empleos, en especial femeninos pero no exclusivamente, adquieren rasgos serviles al incrementarse la vulnerabilidad y la dependencia personal en el contexto de des-regulación y precariedad creciente. Es el caso de secretarías y jóvenes profesionales forzadas a realizar tareas adicionales relacionadas con la atención a la vida personal y familiar de sus jefes, incluyendo en ocasiones servicios sexuales (Fierro, 2008).

### **Luchas por la profesionalización y otras resistencias**

Una de las estrategias más importantes de las trabajadoras en oficios de cuidado ha sido la búsqueda de una profesionalización. Esta ha sido apoyada por feministas académicas y activistas. La profesionalización permitiría disociar las competencias y saberes incorporados en los trabajos de cuidado de las cualidades naturales de las mujeres e identificarlos como calificaciones. Como lo señala Molinier, la formalización de ese trabajo, su descripción y teorización son un requisito indispensable para lograr el reconocimiento de las personas que realizan estos trabajos. El reconocimiento de los saberes de trabajo de las mujeres supone la identificación de calificaciones, el uso de las herramientas de la sociología del trabajo para analizarlo.

La idea de calificación, central en la sociología del trabajo, es también una construcción social indisociable de relaciones de poder. Así lo ha sido en las reivindicaciones obreras por una remuneración justa y así sigue siendo en las luchas de las mujeres por el reconocimiento económico y moral de su trabajo. Como lo señala Margaret Maruani, “analizar la construcción de las diferencias de sexo en



el trabajo equivale a examinar los procesos de producción (invención) de la cualificación” (Maruani, 1991:131, citada en Parella, 2003: 53).

Daune-Richard (1998) recuerda cómo, desde los orígenes de la sociología del trabajo francesa, la idea de calificación fue objeto de dos aproximaciones opuestas: una sustantivista basada en el tiempo de formación y una relativista y conflictiva, según la cual la calificación es un juicio social sobre la calidad de los trabajos y un proceso negociado de categorización. Éste se traduce en clasificaciones en los sistemas de salarios: “sistemas de signos que, al utilizar el lenguaje universal del dinero, expresan la visibilidad y la invisibilidad de las competencias, su legitimidad, y al fin y al cabo, la verdad de los actores y de las relaciones de fuerza en la negociación” (Daune-Richard, 1998: 55).

Como juicio social y relación de poder, las calificaciones pasan necesariamente por el filtro de las representaciones sociales, “las que diferencian el trabajo del no-trabajo, las tareas de los oficios y también aquellas que diferencian a los trabajadores entre sí” (Daune-Richard, 1998: 50). Por lo tanto, intervienen las representaciones de lo masculino y lo femenino y del orden de los sexos. Una de las representaciones que históricamente opone los trabajos masculinos y los femeninos es la dicotomía jerárquica entre lo “técnico” y lo “relacional”, ubicándose los servicios del lado de lo relacional.

Si lo técnico, en tanto simboliza un poder y un control sobre la naturaleza, está asociado con lo masculino y con el trabajo calificado, es decir socialmente valorado, los servicios, consagrados a lo relacional, están excluidos de una representación en términos técnicos y son percibidos como pertenecientes a un universo de trabajo que demanda cualidades inherentes a la naturaleza femenina. De este modo, en los servicios, exceptuando los empleos ligados a la autoridad y al poder, estas dos representaciones tienden a esconder las competencias activadas (Daune-Richard, 1998:52).

### **Los empleos domésticos: profesionalizar sin deshumanizar**

La nueva denominación de los empleos domésticos como servicios de proximidad o servicios a las familias, su administración a través de instituciones del Estado y empresas privadas, abren la posibilidad de identificar y otorgar reconocimiento económico y moral a muchas de las habilidades y saberes adquiridos en la esfera privada de la familia y en el ejercicio de roles domésticos femeninos de atención a otros, que son percibidos como cualidades ligadas a la identidad femenina. Sin embargo, la profesionalización de los trabajos domésticos enfrenta varias dificultades. Como se señaló anteriormente, la frontera con la servidumbre es aún porosa, especialmente en

el caso de las trabajadoras domésticas internas pero existen otras amenazas: la proletarización y la deshumanización.

En su cuidadoso estudio sobre los servicios de proximidad en España, Sonia Parella da cuenta de la jerarquización de esta oferta, mostrando cómo se ha ido creando un nuevo proletariado de los servicios con una estructura ocupacional polarizada, altamente fragmentada y segmentada. Los servicios con la tasa de feminización más alta son los servicios domiciliarios de atención a las personas que constituyen un verdadero guetto femenino. En ella, las mujeres inmigrantes extracomunitarias ocupan los empleos más precarios, ante todo en el servicio doméstico mientras las mujeres autóctonas se distribuyen en un abanico más amplio, con alta presencia en sectores que requieren mayor nivel educativo como sanidad y enseñanza. Existe una brecha generacional y educativa dentro del colectivo de mujeres en estos oficios que propicia una polarización. Las formas de contratación son desiguales y son numerosos los empleos temporales. Una de las características de los empleos en este sector es la escasa regulación de las condiciones laborales y de la profesionalización de las personas, la ausencia de una corresponsabilidad pública en su financiación y la escasa intervención del Estado en la creación de empleo de calidad en este sector, a pesar del reconocimiento de la función social que cumplen.

A diferencia de lo que ocurre con los mercados de productos manufacturados, en los que las especificaciones son cada vez más precisas (manuales de instrucciones, características técnicas), la falta de especificación de los servicios, tanto desde la perspectiva de la demanda como de la oferta, es muy habitual en actividades como el cuidado de niños o de ancianos, o bien en los servicios de limpieza en el hogar, al tratarse de servicios personales valorables subjetivamente a discreción de quien los requiere y de quien los proporciona (Parella, 2003: 253).

La regularización y la profesionalización de estos empleos ha jugado un papel importante en las reivindicaciones de las organizaciones de trabajadoras y en algunas políticas públicas. Esta es vista como necesaria para mejorar las condiciones laborales y para cambiar los imaginarios sobre el trabajo de cuidado. Ante la dificultad para hacer reconocer la calificación social de la relación de servicios como actividad profesional, Dominique Fougeyrollas (1996) señala que el recurso a una tercera persona puede ser una protección frente a relaciones interpersonales en las que la posición de autoridad del empleador podría convertirse en relación de dominación. Se trata de pasar de un vínculo directo en el que el usuario ejerce de empleador, a una laboralidad “común” entre una empresa de servicios y la persona que realiza el servicio, convirtiéndose el usuario en un cliente de la empresa (Parella, 2003).

Sin embargo, el proceso de asalariamiento no basta para crear empleos de calidad y puede, al contrario, generar una proletarización de las empleadas domésticas sometidas a una “taylorización” de sus condiciones de trabajo. Por esto, Parella considera necesario actuar en dos sentidos: una creciente profesionalización de los empleos domésticos y una reivindicación de estos servicios como portadores de bienestar social. Esto supone analizar pormenorizadamente la propia cualificación del trabajo reproductivo, el tiempo de aprendizaje, las exigencias físicas, la complejidad de las tareas y de las relaciones con las personas, el manejo de la información, las exigencias en términos de razonamiento general. Implica reconocer el contenido material, simbólico, emocional y relacional que presenta el trabajo reproductivo.

En ese sentido, las investigaciones de Pierrette Hondagneu-Sotelo (2007) resultan interesantes. Esta autora estudia las expectativas y sentidos subjetivos de las empleadas domésticas latinoamericanas y de sus empleadoras en California, frente al trabajo doméstico remunerado. Allí pone en evidencia las ambivalencias de las empleadoras, que esperan de sus empleadas un trabajo profesional y productivo de bajo costo que las exima además de invertir tiempo y esfuerzo en mantener relaciones personales con ellas, pero simultáneamente aspiran a tener en la empleada doméstica una sustituta que piense por ellas lo que hay que hacer y que interprete sus estados de ánimo. De otro lado, las resistencias de las trabajadoras muestran diversas formas de luchar contra la recaída en la servidumbre pero sin convertirse en proletarias, explotadas de manera racional e impersonal.

De acuerdo con la investigadora, las empleadoras norteamericanas ya no encajan en un modelo “maternalista” ni tampoco en uno despótico. Si bien algunas empleadoras, amas de casa, pretenden aún ejercer un control “taylorista” sobre sus empleadas, estableciendo listas detalladas con las tareas que deben cumplir, prevalece una tensión central en la resistencia de las empleadoras a dar instrucciones específicas a las trabajadoras que desembocan en frecuentes desencuentros entre las expectativas (no dichas) de las patronas y los resultados.

Hondagneu-Sotelo observa diferencias entre las niñeras y las empleadas domésticas dedicadas a tareas de limpieza. Las niñeras se involucran afectiva y moralmente con las familias y especialmente con los niños y niñas. El trabajo de cuidado se hace evidente en las habilidades emocionales de las niñeras para no generar celos o malestar en los padres por su cercanía con sus hijos y algunas soportan condiciones de trabajo insatisfactorias por el cariño hacia los niños. El cuidado de niños pequeños exige tomas de decisiones constantes en múltiples aspectos que van de la alimentación a las formas de reprender o corregir a los niños. En ocasiones, se producen aprendizajes recíprocos entre empleadas y empleadoras en materia de crianza.

El trabajo de las empleadas domésticas dedicadas al aseo de las casas parece menos complejo y con menos emociones involucradas. Algunas gozan de mayor autonomía para realizar el trabajo ya que las y los empleadores están con frecuencia ausentes mientras ellas efectúan la limpieza. Las mayores tensiones se dan en torno al control del trabajo en términos de jornada y tarea pues algunos/as empleadoras consideran que pagan por horas y exigen ocho horas de presencia. Este control anula la flexibilidad que valoran las empleadas domésticas y que les permite terminar más temprano el trabajo. Quienes realizan aseo en casas a través de empresas de limpieza resienten fundamentalmente la pérdida de autonomía ante la organización burocrática y racional, la pérdida de control sobre su trabajo y los bajos salarios. Romero (1992, citada por Hondagneu-Sotelo, 2007:168) señala como una primera “racionalización” del trabajo doméstico fue protagonizada por las amas de casa norteamericanas a finales del siglo XIX, cuando aplicaron la administración científica del trabajo y despersonalizaron, des-calificaron y estandarizaron estas tareas, asumiendo un papel de supervisoras.

Por su parte, las empleadas domésticas expresan su necesidad de tener instrucciones claras por parte de las empleadoras, cuyas expectativas consideran ambiguas, y además se quejan de que éstas aumentan las exigencias sin incrementar el salario. Muchas se sienten deprimidas y maltratadas ante relaciones de trabajo carentes de afecto y que las ignoran como personas. Las niñeras, más educadas, se sienten subestimadas y preferirían relaciones más personales, única forma para obtener respeto y conservar su identidad. En Los Ángeles, las empleadas domésticas latinoamericanas han organizado un sindicato (el Chirla), cuyas reivindicaciones principales apuntan a la dignidad, el respeto y el reconocimiento como profesionales por parte de la sociedad. Quieren empleadoras/es que se preocupen por ellas; buscan un cuidado y un reconocimiento bidireccionales. Esta es la alternativa que encuentran para superar el estigma de su oficio y en ella está presente la ambivalencia de este trabajo en donde la vida personal y la vida laboral se confunden, confundiéndose también la identidad personal y la identidad profesional.

Hondagneu-Sotelo tipifica las nuevas formas de gestión del trabajo doméstico remunerado como “personalismo”. Éste sustituye al maternalismo de antaño que suponía un control del trabajo basado en relaciones personales y jerárquicas en las que la patrona ocupaba una posición unilateral como benefactora que recibía gratitud y reconocimiento por parte de la empleada doméstica, borrándose la distinción entre trabajo y favor. El “personalismo” es entendido como relación bilateral que involucra a dos seres humanos que se reconocen más allá de sus roles laborales. Ésta, al menos, parece ser el tipo de relación a la que aspiran muchas empleadas domésticas latinoamericanas en California mientras las empleadoras parecen estar más cerca de

un personalismo instrumental y un tanto unilateral, que no les exija demasiado tiempo ni compromiso personal.

### **Profesiones de cuidado: ¿trasladar la ética del cuidado al mercado?**

La ética del cuidado es el punto de partida de numerosas investigaciones sobre profesiones femeninas. Deborah Stone (2000) se interesa por las consecuencias que tiene sobre el trabajo de cuidado, el trasladarlo del ámbito privado de las familias al ámbito público del mercado y las instituciones. Parte del supuesto de que el trabajo de cuidado proviene de la esfera privada, la intimidad, las relaciones personales y las emociones y analiza qué ocurre cuando se traslada a la esfera pública, del trabajo, la racionalidad, lo impersonal, del mercado y el Estado. En la esfera privada el cuidado se realizaría de manera espontánea, no regulada ni remunerada, por personas que tienen vínculos familiares mientras en la esfera pública, el trabajo de cuidado es más formal y es realizado por personas que se piensan como profesionales o paraprofesionales y cuya principal ocupación y fuente de ingreso es cuidar a otros. Allí, el trabajo es controlado por organizaciones, asociaciones profesionales, empresas privadas, instituciones estatales y es regulado por normas en cuya definición poco intervienen las y los cuidadores.

Su consulta a profesionales del cuidado como enfermeras, terapeutas y trabajadoras sociales le permiten destacar la vigencia de ideales del trabajo de cuidado que se inscriben dentro de una ética cuyo modelo se encuentra en la familia, vista como el reino de relaciones basadas en el afecto, la preocupación por el otro, la reciprocidad. Por ello es frecuente que las y los entrevistados manifiesten que su ideal profesional consiste en cuidar a sus clientes o pacientes como si se tratase de sus padres, hermanos o hijos...

Las y los cuidadores distinguen entre “hacer la tarea” y “cuidar”, entre trabajo físico y relación emocional, entre calidad técnica y valor moral del trabajo. A pesar de que las condiciones de trabajo generan obstáculos crecientes a estos ideales, al aumentar controles que enfatizan los aspectos técnicos y la productividad, ignorando las relaciones personales con los pacientes, las cuidadoras se resisten. Por ello, una parte importante del estrés en el trabajo de cuidado profesional proviene de la tensión entre los ideales y las prácticas. Para ellas, la identidad profesional está asociada al mantenimiento de su propio sentido de la decencia humana y de la rectitud y ello solo se logra a través de un trabajo emocional y un trabajo moral constantes.

Stone identifica varios puntos de tensión que surgen cuando el cuidado se vuelve público: entre la conversación y la tareas; entre el amor y el desapego; entre el particularismo y la justicia; entre la paciencia y los horarios; entre las relaciones familiares y las relaciones de trabajo; entre las relaciones y las reglas. Sugiere que las normas, ideas y reglas del trabajo de cuidado en la esfera pública son en alguna medida incompatibles con las normas, ideas y reglas del trabajo de cuidado en la esfera privada. Así, por ejemplo, las cuidadoras estiman que la conversación, y sobre todo la escucha de los pacientes, son parte importante del cuidado pero la descripción racional del trabajo de cuidado que realizan las instituciones busca medir actividades que se vean y allí no caben la conversación ni la escucha.

En su investigación sobre las enfermeras del Instituto Nacional de Nutrición de México, Hedald Tolentino (2007) encuentra ideales profesionales que combinan competencias técnico-profesionales, habilidades relacionales, destrezas afectivas y orientaciones éticas hacia la profesión pero la cualidad más importante en los relatos de las enfermeras es el ser “humanitarias”. Para ellas, la preocupación por el bienestar humano es el valor más alto. El decálogo de las enfermeras comprende valores como el respeto, el cuidado, la integridad, el compromiso con la profesión y su entorno y con la vida de las personas. Su principal función es el cuidado y atención del paciente siendo el objeto de estudio de la enfermería la persona en su totalidad.

El prototipo de la buena enfermera engloba aspiraciones y expectativas en relación a su propia imagen. De allí resulta un sentido de identidad atravesado por una tensión entre el saber teórico y los saberes prácticos emocionales, considerados femeninos y aprendidos en la educación familiar pero asimismo reapropiados institucionalmente y regulados a través de un código de ética. Tolentino ve en el deber humanitario de las enfermeras y en su lenguaje neutro que habla de salud y enfermedad, un lenguaje de género y prácticas de género, en las que subyace una imagen maternal. La enfermería estaría en una fase de transición hacia la profesionalización, pasando de ser considerada una ocupación dedicada a la atención y el cuidado a una profesión que requiere de conocimientos y prácticas científicas especializadas.

La profesionalización del cuidado se realiza con frecuencia generando nuevas segmentaciones y jerarquías entre cuidadoras. De este modo, se establecen divisiones entre enfermeras de elite y enfermeras de base, entre enfermeras profesionales y auxiliares de enfermería, cuyo trabajo es devaluado y sus habilidades de cuidado ignoradas. Tolentino observa en su investigación como estas últimas no alcanzan a definir una identidad profesional siendo la enfermería para ellas ante todo un medio de ganarse la vida y de apoyar el desarrollo de sus familias.

En un sentido similar, el trabajo de Virginie Sadock (2003) sobre las puericultoras desde el enfoque de la psicodinámica del trabajo pone en evidencia las defensas

subjetivas y el trabajo emocional que realizan estas trabajadoras para soportar condiciones laborales intensivas en guarderías masivas en donde están sometidas a una vigilancia constante y deben responder a la exigencia contradictoria de seguir el ritmo de trabajo impuesto, y adaptarse a las necesidades cambiantes y singulares de los niños y niñas. El ideal materno que subyace a su oficio es trasmutado en “compasión” en el ámbito público y convertido en deber. Las puericultoras obedecen a una regla no formulada de enternecerse con los niños, controlando la irritación y el cansancio para mostrarse siempre acogedoras y sonrientes. La creencia implícita de que una mujer debe, naturalmente, soportar a las y los niños se traduce en la prohibición tácita de enunciar lo negativo, en la obligación de embellecer la experiencia de trabajo, convirtiendo la discreción en comportamiento adecuado a la norma de género.

### **Servicios turísticos, estéticos, sexuales: resistiendo a la ingeniería del trabajo emocional**

La expansión de los servicios personales que engloban una oferta amplia y variada de servicios de ocio (estéticos, turísticos, sexuales), algunos de los cuales se han transformado en verdaderas industrias, ha puesto en la discusión el tema del trabajo emocional como competencia y habilidad incorporada al trabajo de atención al cliente y requisito para el desarrollo exitoso del mismo. En este caso, al contrario de lo que ocurre en las profesiones de cuidado, en las que las cuidadoras reivindican el trabajo emocional como componente ético e identitario mediante el cual buscan contrarrestar la racionalización, burocratización y despersonalización de su trabajo, encontramos en las industrias del placer una “ingeniería” del trabajo emocional, el cual es prescrito, exigido y controlado por las empresas. Esto no excluye que las y los trabajadores de estos sectores también incorporen en sus identidades profesionales el trabajo emocional.

La investigación de Arlie Russel Hochschild (1983), abrió el camino a investigaciones sobre el trabajo emocional desde una perspectiva que ha sido re-elaborada posteriormente. A partir de la observación del trabajo de las azafatas, Hochschild estudia los modos en que las y los empleados se convierten en actores emocionales en las organizaciones y sus sentimientos son instrumentalizados y mercantilizados en pro del beneficio mercantil. Al salir del ámbito privado, las emociones se convierten en trabajo emocional, son procesadas, estandarizadas y sometidas a control jerárquico. Hochschild enfatiza en la alienación de las trabajadoras, las cuales experimentan una “disonancia” emocional, es decir, un choque entre las emociones sentidas y las expresadas, con efectos negativos sobre su bienestar psicológico como agotamiento

emocional, despersonalización o cambio negativo en las respuestas a otros y sentido decreciente de realización personal.

Desde una perspectiva foucaultiana, Sarah Tracy (2000) cuestiona los supuestos de Hochschild de que existe un verdadero *self* y que las emociones serían algo individual y real. Tracy argumenta sobre la complejidad de las reglas emocionales en las organizaciones. Su estudio de caso sobre el trabajo del *staff* de un crucero de lujo ilustra el carácter contingente y arbitrario de las reglas emocionales, la naturaleza dispersa del control emocional, el carácter personal y privado que adquiere el agotamiento emocional y los mecanismos de auto-subordinación de las y los empleados.

Tracy retoma de Hochschild el concepto de *trabajo emocional* y de Goffman el de *institución total* para tipificar el crucero como institución que controla el tiempo y el espacio de las y los trabajadores. En un crucero, las emociones de los empleados no son únicamente una respuesta a las situaciones de trabajo sino que son el trabajo mismo, como lo expresan los mismos trabajadores: “nuestra personalidad es nuestro trabajo”. Tracy aborda el trabajo emocional desde una construcción discursiva. Las emociones no son un objeto separado, son una actuación vinculada con normas organizacionales y sociales, con categorías lingüísticas culturalmente específicas, y con una continua interacción entre actores, directivas y público: “solo podemos sentir emociones que encajen en un lenguaje y repertorio específicos de prácticas sociales” (Tracy, 2000: 94).

El concepto foucaultiano de poder transforma la comprensión de las normas emocionales laborales al pensarlo como un proceso disperso, presente en la lengua y en los gestos cotidianos. Así, la eficacia del control de la gerencia depende de su carácter difuso y del papel que los mismos empleados juegan en su propio control. La investigación muestra como el trabajo del *staff* del crucero requiere habilidades de expresión en público, relaciones interpersonales, capacidad de ser paciente y cálido con grandes grupos de personas por largos periodos. Los y las empleadas parecen considerar natural que se espere de ellos que luzcan siempre alegres y sonrientes. La compañía establece un control a través de reglas escritas: el “credo” de la compañía que incluye máximas como “nunca decimos que no” o “somos embajadores de nuestro crucero en el trabajo y en el juego” pero son los pares, los clientes y los propios empleados los que hacen más eficiente el control. La mirada permanente de los pasajeros y de los pares crea un estado de constante visibilidad y un sistema virtualmente incuestionable de control.

La autosubordinación producida en este contexto organizacional conduce a lo que Tracy denomina la *privatización del agotamiento emocional (burnout)*. Este es entendido como un asunto privado, como un problema de personalidad que cada quien debe atender individualmente, escondiendo las causas organizacionales como las



largas jornadas, la vigilancia continua de pares, supervisores y pasajeros, la ausencia de tiempo y espacio privado.

Los servicios estéticos y los servicios sexuales comparten la atención al cliente e incorporan un trabajo emocional reivindicado por las cuidadoras para afirmar la dignidad de su oficio y su identidad profesional. Paula Black (2004) y Debra Gimlin (2002) coinciden en algunos hallazgos en el trabajo en peluquerías y salones de belleza, mostrando como, aunque se trata en general de un oficio mal remunerado y poco reconocido socialmente, las y los trabajadores de este sector defienden su valor y utilidad social apelando a cualidades que se inscriben en el trabajo de cuidado. Las condiciones laborales van del auto-empleo a la microempresa familiar y al trabajo asalariado en grandes empresas. Algunas peluqueras y esteticistas se auto-denominan terapeutas de belleza, buscando aumentar su estatus profesional aproximándose al área de la salud aunque en la práctica deban defenderse con frecuencia de ser percibidas como más próximas del trabajo sexual. Los códigos de vestido y la apariencia limpia y razonablemente atractiva expresan esa sexualización controlada.

El trabajo emocional en el campo de la terapia de belleza consiste en hacer sentir bien a la gente, lo que exige habilidades relacionales que se aprenden en el oficio y que diferencian a unos terapeutas de otros, de acuerdo con la capacidad que tengan de conquistar la fidelidad de sus clientes. Las relaciones con estos o estas son ambivalentes, requieren auto-control y sensibilidad para adaptar la conversación a las particularidades de cada cliente, administrando con precaución el grado de intimidad.

Dentro del trabajo de cuidado, el trabajo sexual se sitúa en la frontera de lo abyecto, siendo objeto de una estigmatización social que, en virtud de las relaciones de género, recae en las propias trabajadoras mucho más que en los clientes o empresarios. Investigaciones como las de Laura María Agustín (2000) o Kempadoo (1998) se esfuerzan por romper con la estigmatización que ha excluido del análisis social (y de la sociología del trabajo) este tipo de empleos, haciendo eco a los reclamos de las trabajadoras sexuales organizadas. Agustín identifica algunas de las numerosas habilidades y destrezas que requiere el trabajo sexual y que dan cuenta de su complejidad: capacidad de relacionarse con personas muy diversas, de generar confianza y proporcionar placer; conocimiento de su sexualidad y su salud física y emocional; capacidad para cultivar una clientela leal. Las trabajadoras sexuales deben saber poner límites y protegerse de demandas excesivas; seducir, actuar y presentarse de acuerdo con los deseos de sus clientes; hacer gala de flexibilidad y ambigüedad en términos de gustos y deseos.

Si el trabajo sexual independiente exige todas estas competencias a las trabajadoras sexuales, la industria también interviene para organizar, controlar y poner al servicio de la rentabilidad comercial estas habilidades. Así lo revela la investigación

de Saloua Chaker (2003) sobre las empresas de sexo virtual en Francia. En ellas la división sexual del trabajo distingue a las mujeres contratadas como “animadoras” que deben estar en contacto directo con el cliente, de los hombres que se encargan de desarrollar el *software*. El crecimiento económico de este sector se basa en la invisibilidad de las condiciones de comercialización de los servicios sexuales ocultos detrás de la imagen de empresas prestadoras de servicios de entretenimiento. Los criterios de reclutamiento revelan el supuesto implícito de que las mujeres están “naturalmente” dispuestas a satisfacer las demandas sexuales de los hombres. El trabajo de las animadoras es comparado con una actuación que no requiere calificación ni competencias particulares. La racionalización y control del trabajo por parte de la gerencia se traduce en exigencias contradictorias de estandarización y productividad (las animadoras deben mantener conectados el mayor tiempo posible a los usuarios) y de brindar un servicio sexual individual y personalizado.

## Conclusiones

En esta ponencia se mostró la gran heterogeneidad de condiciones de trabajo, relaciones sociales y formas de reconocimiento que caracterizan los trabajos de cuidado en el contexto actual de capitalismo global, flexible y precario. La diversidad de experiencias de trabajo relacionadas con el cuidado tienen en común al género, en la medida en que, de muy diversas maneras, todas están marcadas por la asociación entre cuidado y feminidad, independientemente del sexo de quien realiza dichos trabajos.

Las investigaciones revisadas revelan que si bien el género es una categoría insoslayable para dar cuenta de las particularidades de los trabajos de cuidado, resulta insuficiente para ahondar en la diversidad de estas experiencias y en las relaciones desiguales y jerárquicas entre distintos grupos de mujeres, profesiones y ocupaciones en el vasto abanico de los trabajos de cuidado. La clase social, la racialización, la orientación sexual condicionan experiencias de trabajo y estrategias de identidad muy distintas. Las categorías de la sociología del trabajo permiten diferenciar las condiciones de trabajo, las modalidades de empleo, calificación, remuneración y control en las que se inscriben los trabajos de cuidado, ayudando a entender las especificidades de las identidades que se construyen en contextos laborales distintos.

Para finalizar quiero identificar algunas tendencias contradictorias que pueden observarse en este complejo panorama, en dos grandes aspectos: la transformación de las condiciones sociales de realización de los trabajos de cuidado y las relaciones entre identidad profesional e identidad de género. En cuanto al primer aspecto, vemos cómo coinciden en la actualidad dos dinámicas con consecuencias muy graves para las

mujeres: la individualización del salario y el ingreso, en condiciones de remuneración cada vez más baja, de inestabilidad y desprotección y la intensificación del trabajo de reproducción doméstica, ante el retroceso de los servicios de atención y apoyo del Estado a estas funciones. A pesar de su creciente importancia como trabajadoras remuneradas, las mujeres siguen asumiendo la mayoría de las tareas del hogar.

Por un lado, asistimos a una división internacional del trabajo de cuidado, que ha propiciado la creación de nuevos oficios y profesiones destinadas a suplir o complementar el trabajo de reproducción doméstica. Estas nuevas ocupaciones y profesiones ofrecen un campo heterógeno, desigual y segmentado de empleos, en su mayoría mal remunerados y con escasas calificaciones reconocidas. En esta división internacional del trabajo, las mujeres del llamado tercer mundo asumen la carga más alta del trabajo doméstico y los servicios sexuales, reconfigurando las relaciones de dominación de clase, género y raza a escala internacional.

Por otro lado, las profesiones de cuidado como la enfermería, el trabajo social, la educación básica, la puericultura, etc., sufren un proceso agudo de proletarización y flexibilización afectando la calidad del trabajo de cuidado, especialmente en sus dimensiones emocionales y éticas, reforzando la devaluación material y simbólica de estas profesiones.

Finalmente, una dimensión hasta hace poco invisible de las actividades de cuidado realizadas por las mujeres dentro y fuera de la familia, el trabajo emocional, es objeto de una apropiación (¿expropiación?) por parte de la gerencia en las nuevas industrias de servicios de ocio (turísticos, estéticos, sexuales), transformando estos saberes y destrezas en normas estandarizadas y exigencias productivistas.

En este contexto, las trabajadoras del cuidado (y algunos cuidadores) desarrollan estrategias y construyen sentidos e identidades que combinan paradójicamente la defensa de la especificidad del trabajo de cuidado como trabajo emocional y moral, que debe ser reconocido y valorado, con la reivindicación de una profesionalización que traduzca al lenguaje “neutro” de las calificaciones, la formación institucionalizada, la remuneración y el mercado habilidades anteriormente confundidas con las propiedades de la femineidad. En estas luchas por el reconocimiento, se crean fronteras y jerarquías entre ocupaciones de acuerdo con una división moral del trabajo, reforzando las diferencias, segmentaciones y relaciones de poder entre distintas categorías de trabajadoras.

Las prácticas, discursos y reivindicaciones de las trabajadoras del cuidado, así como las investigaciones sobre el tema, combinan de manera diversa y contradictoria identidad de género e identidad profesional. Mientras algunas buscan una definición “des-generizada” del trabajo de cuidado que dé cuenta de los múltiples saberes, destrezas y responsabilidades incorporados, con miras a aumentar su

valor social y económico, otras reivindican una identidad más allá de lo profesional, una ética del cuidado que pueda convertirse en una nueva norma del trabajo y la organización social.

## Bibliografía

- Agustín, Laura María (2000), “Trabajar en la industria del sexo”, *OFRIM/Suplementos*, publicación especializada de inmigración, junio, Madrid, disponible en <http://www.redtralsex.org.ar/boletines.html>
- Arango Gaviria, Luz Gabriela (2006), “Género, discriminación étnico-racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá” ponencia presentada en el IX Congreso Nacional de Sociología, Bogotá, diciembre.
- \_\_\_\_\_ (2004), “Género, trabajo e identidad en los estudios latinoamericanos”, en Carmen Millán y Angela María Estrada (comps.), *Pensar (en) Género*, Instituto Pensar, Universidad Javeriana, pp. 236-263.
- \_\_\_\_\_ (2001), “Democratización de las relaciones de género y nuevas formas de dominación de clase en América Latina: reflexiones a partir del caso colombiano”, *Revista Colombiana de Sociología*, vol. VI, núm. 2, Universidad Nacional de Colombia, pp. 7-38.
- Anderson, Jeanine (2004), “Categorías de diferencia, trayectorias de desigualdad: superar la pobreza femenina diversa en América Latina” en *Desigualdades Entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina*, Santiago de Chile, OIT, pp. 87- 137.
- Barrig Maruja (2001), *El mundo al revés: imágenes de la Mujer Indígena*, Buenos Aires, Clacso, pp. 19-70.
- Beccaria, A. y López, J. (comps.) (1996), *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Buenos Aires, Unicef, Losada.
- Benería, Lourdes (2005), *Género, desarrollo y globalización. Por una ciencia económica para todas las personas*, Barcelona, Hacer, 2005.
- Black, Paula (2004), *The beauty industry. Gender, culture, pleasure*, New York, Routledge.
- Bourdieu, Pierre (1979), *La Distinction*, Paris, Editions de Minuit.
- Bourdieu, Pierre (1997), *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama.
- Campillo, Fabiola (1998), “El trabajo doméstico no remunerado en la economía” en *Macroeconomía, género y Estado*, Bogotá, TM, pp. 99-125.

- Chaker, Saloua (2003), “Entreprise ‘nor-mâle’ recherche femme pour production de contenu à valeur ajoutée. Ethnographie d’une société de messageries roses”, *Travailler*, año 1, num. 9, pp. 133-161.
- Comas D’argemir, Dolors (1995), Trabajo, género, cultura, Barcelona, Icaria, Institut Català d’Antropologia.
- Daune-Richard, Anne-Marie (1998), “Qualifications et représentations sociales” en Maruani (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de l’inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, pp. 47-58.
- De la Garza, Enrique (2006), “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado” en Enrique de la Garza (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, UAM, Anthropos, pp. 7-22.
- \_\_\_\_\_ (2007) “Trabajo atípico, ¿Identidad o fragmentación?: alternativas de análisis”, sin publicar.
- Delphy, Christine Delphy (2001), *L’Ennemi Principal*, Paris, Syllepse.
- Díaz, Ximena, Godoy Lorena, Stecher, Antonio (2005), “Significados del trabajo en un contexto de flexibilización laboral: la experiencia de hombres y mujeres en Santiago de Chile” en *Trabajo, identidad y vínculo social*, Santiago de Chile, CEM.
- Dubar, Claude (2000), *La crise des identités: l’interprétation d’une mutation*, Paris, Universitaires de France.
- \_\_\_\_\_ (1996), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Fierro Morales, Alexandra (2008), *Experiencias de desempleo en sectores medios y populares en la ciudad de Bogotá*, Tesis para obtener la maestría de Estudios Culturales, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Fougeyrollas-Schwebel, Dominique (1996), “Le travail domestique: économie des servitudes et du partage” en Hirata et Senotier (sous la direction de), *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros, pp. 88-101.
- Fouquet, Annie (2001), “Le travail domestique: du travail invisible au ‘gisement’ d’emplois” en Laufer, Marry, Maruani (sous la direction de), *Masculin-Féminin: questions pour les sciences de l’homme*, Paris, Puf, pp. 99-127.
- Fraisse, Geneviève (1998), “Domesticité, emplois de service et démocratie” en Margaret Maruani (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de l’inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, pp.153-156.
- Fraser, Nancy (1997), *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición ‘postsocialista’*, Bogotá, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.
- Giddens, Anthony (1995), *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Madrid, Península.

- Gilligan, Carol (1982), *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge, Massachusetts, London, Harvard University,.
- \_\_\_\_\_ (1993), *La moral y la teoría: psicología del desarrollo femenino*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Gimlin, Debra L. (2002), *Body Work. Beauty and self-image in american culture*, London, University of California.
- Guadarrama, Rocío (2007), "Las culturas y los sujetos en el mundo laboral: resumen de un debate" en Guadarrama y Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, Barcelona, Anthropos, UAM, pp. 9-22.
- Guillaumin, Colette (1992), *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*, Paris, Côté-femmes.
- Guzmán, Virginia y Mauro, Amalia (2004), "Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía" en *El Trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Santiago, CEM, pp. 207-245.
- Hill Collins, Patricia (2000), *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Routledge, N.Y., cap. 3: "Work, family, and black women's opresión".
- Hernández, Alfonso (2000), "El mercado de trabajo en el área de enfermería: hablan los hombres", ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2007), *Doméstica. Immigrant Workers, Cleaning / Caring in the Shadows of Affluence*, Los Angeles, University of California.
- Hochschild, Arlie Russel (1983), *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California.
- Kempadoo, Kamala (1998), "Globalizing Sex Workers' Rights", in K. Kemala and J. Doezema (editors), *Global Sex Workers. Rights, Resistance, and Redefinition*, New York, Routledge, pp. 1-28.
- Lautier, Bruno (1996), "Le tiers monde face à la question du partage" en Hirata et Senotier (sous la direction de), *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros, pp. 247- 260.
- Molinier, Pascale (2005), "Le care à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets" dans Patricia Paperman et Sandra Laugier (sous la direction de), *Le souci des autres. Ethique et politique du care*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Études en Sciences Sociales.
- \_\_\_\_\_ (2003), *L'Énigme de la femme active. Égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot.

- Parella Rubio, Sonia (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- Puyana Villamizar, Yolanda (2003), *Madres y padres en cinco ciudades colombianas: cambios y permanencias*, Bogotá, Almudena.
- \_\_\_\_\_ y Mosquera, Claudia (2002), “Los trabajos domésticos y la proveeduría entre permanencias, conflictos y cambio: un análisis de las narrativas de padres y madres bogotanos”, *Otras Palabras*, vol.10, Bogotá, p.73 - 91.
- Sadock, Virginie (2003), “L’enjolivement de la réalité, une défense féminine? Etude auprès des auxiliaires puéricultrices”, *Travailler*, año 2, num. 10, Paris, pp. 93-106.
- Sassen, Saskia (2004), “Global Cities and Survival Circuits” in B. Ehrenreich and A. R. Hoschschild (editors), *Global Woman. Nannies, maids, and sex workers in the new economy*, New York, Owl Books, pp. 254-274.
- Scott, Joan Wallach (1998), *Gender and the Politics of History*, New York, Columbia University.
- \_\_\_\_\_ (1993), “La mujer trabajadora en el siglo XIX” en Georges Duby y Michelle Perrot, *Historia de las Mujeres, El Siglo XIX: cuerpo, trabajo y modernidad*, Madrid, Taurus, pp. 99-130.
- Stecher, Antonio, Godoy, Lorena y Díaz, Ximena (2005), “Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación” en *Trabajo y subjetividad*, Paidós.
- Stone, Deborah (2000), “Caring by the Book” in Madonna Harrington Meyer (ed.), *Care Work. Gender, labor and the welfare state*, New York, Rotledge.
- Tolentino Arellano, Hedaldid (2007), “Orientaciones y significados del trabajo en un grupo de enfermeras de elite en la ciudad de México” en Guadarrama y Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, Barcelona, Anthropos, UAM, pp. 103-122.
- Tracy, Sarah J. (2000), “Becoming a Character for Commerce: Emotion, Labor, Self-subordination, and Discursive Construction of Identity in a Total Institution”, *Management Communication Quarterly* 2000, num. 1, August, pp. 90-128.
- Williams, Christine L. (1991), *Gender Differences at Work. Women and Men in Non-traditional Occupations*, University of California.
- Zarembka, Joy M. (2004), “America’s Dirty Work: Migrant Maids and Modern-Day Slavery” in B. Ehrenreich y A. R. Hoschschild (editors), *Global Woman. Nannies, maids, and sex workers in the new economy*, New York, Owl Books.





# Trabajadores informales en el espacio público de tres parques de Cali<sup>1</sup>

*Hernando Orozco Lozada<sup>2</sup>*

## Presentación

**R**ealizamos la presente investigación en los parques de Cali como objetos urbanos, los usos que de ellos hacen como prácticas los trabajadores informales, y sus apropiaciones como significaciones sociales y relaciones de poder e identidad en espacios públicos, entre el año 2007 y 2008. El parque puede ser lugar privilegiado para estudiar el trabajador informal como actor social en el espacio público, debido a que si éste presenta concurrencia de usuarios persistentes, generalmente concentra y estabiliza la permanencia de estos trabajadores, éstos pueden establecer relaciones y significaciones del lugar que permitan acceder a la constitución de la identidad del trabajador informal en dichos espacios. Por lo anterior no podemos mirar de manera aislada al trabajador, la ciudad está tejida de procesos de conflicto y de construcción de redes sociales; por tanto nos preguntamos cómo el trabajador informal de los espacios públicos de tres parques, elabora su identidad, sus conflictos y constituye redes. En este estudio el trabajador informal del espacio

<sup>1</sup> Este artículo es un resultado de la investigación: *Usos y apropiaciones ciudadanas de los objetos urbanos del espacio público*, realizada con la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura, Cali y que contó con la colaboración del psicólogo Marco Alexis Salcedo y de los estudiantes de psicología Vanessa Vázquez y Jorge Pérea.

<sup>2</sup> Magister en Sociología de la Universidad del Valle, docente del Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle, Cali Colombia.

público de tres parques de Cali, podremos caracterizarlo como trabajador atípico, de un trabajo precario.

Los parques que investigamos son de masiva concurrencia urbana en la actualidad: el parque del barrio el Ingenio en el sur, la loma de San Antonio en el occidente y el espacio recreacional improvisado para el entretenimiento ubicado en la zona verde, entre la troncal 29 y la autopista Simón Bolívar en el oriente. En ellos exploramos dos sectores de personas que asisten a estos espacios: los usuarios visitantes y consumidores y los usuarios trabajadores informales. Nuestra investigación es de carácter etnográfico, mediante observación participante y 12 entrevistas en profundidad, pero es complementada con el análisis estadístico de una encuesta realizada a 69 de estos trabajadores, con datos de diversa índole y entrevistas de otras fuentes que permiten evidenciar la significación de los procesos sociales que investigamos. En la presente ponencia presentamos un resultado parcial de la investigación, debido a la exigencia de brevedad y hemos omitido muchos fragmentos de entrevistas al respecto privilegiando la interpretación.

### **La informalidad laboral y conflictos por el espacio público**

Según la definición del DANE (2005), los trabajadores informales son empleados y obreros de establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez personas, trabajadores familiares sin remuneración, empleados domésticos, trabajadores por cuenta propia que no depende de una formación en educación superior (por eso no incluye los profesionales y técnicos independientes) y a los patrones o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos. Existen otras definiciones más adecuadas para nuestra investigación como la de Carmen Elisa Flores (2002), que considera informal todo trabajador que no cumple alguno de los siguientes criterios, tiene un contrato de trabajo escrito y está afiliado al régimen contributivo de aseguramiento en salud, en pensiones y en riesgos profesionales.

La informalidad se ha convertido en una característica estructural del empleo en Colombia (Ortiz y Uribe, 2001). Con respecto a Cali, su tasa promedio en los últimos cinco años (2001-2006) es de 61.9%, por encima de Bogotá que cuenta con 53.9% y también por encima del promedio nacional con 59.7 por ciento. En el área metropolitana de Cali, la tasa de informalidad para el 2007 fue de 60 por ciento.

La informalidad conlleva desprotección laboral, desempleo, inestabilidad y flexibilización, efectos que han sido estudiados por varios investigadores en las transformaciones laborales del empleo a fines del siglo XX, caracterizadas por la flexibilización y el riesgo laboral, que conlleva consecuencias de dos tipos, objetivas y

subjetivas (Sennett, 2000; Castel, 2004; Beck, 1998 y Reygadas, 2002). Consecuencias objetivas, ya que la pérdida del empleo genera inestabilidad familiar, obliga en muchas familias a que las personas jóvenes tengan que retirarse de sus estudios y afecten los procesos de calificación educativa, laboral y profesional. Las consecuencias subjetivas de la informalidad legal o ilegal y del desempleo se han discutido ampliamente por estos investigadores, se plantea producen la corrosión del carácter, la precarización de la personalidad y de la identidad moral, impidiendo la formación de la integridad, la tolerancia, el reconocimiento y el compromiso en relación con los otros y la colectividad, lo cual se supone conlleva la fragmentación personal y colectiva, la desestructuración laboral, familiar y social, y la reducción de los sujetos al individualismo.

En Cali a fines de los años noventa y en los primeros años del siglo XXI, se han presentado choques en el centro (calles del centro y parques céntricos) y en zonas del corredor norte-sur de la ciudad (avenida Sexta especialmente, pero también otras vías y parques del norte y sur), por el desalojo de vendedores ambulantes e informales; asimismo se sabe de conflictos en torno al espacio público en algunos de los parques urbanos y rurales emblemáticas de la ciudad que ya mencionábamos: las lomas de San Antonio y La Cruz en el centro-occidente y el río Pánce en el sur. En estos sitios se han presentado choques con la fuerza pública, por el intento de desalojo de vendedores ambulantes. Este tipo de conflictos evidencian en algunos casos, la aparición de nuevos sujetos colectivos y de sus acciones que queremos estudiar. Igualmente, en diversos sectores de América Latina, han aparecido este tipo de conflictos en y por el espacio público con sujetos colectivos provenientes de sectores informales (De la Garza, 2005 y 2007). Estos sujetos colectivos eran conformados por vendedores ambulantes que defendían su lugar de trabajo y otros tipos de trabajadores informales, incluso de carácter ilegal (cocalleros, taxistas pirata y moto-taxistas en varios lugares de Colombia y vendedoras del chance Chontico en Cali, aunque por un conflicto laboral), o incluso desempleados.

### **Quiénes son los trabajadores informales: una mirada de lo local a lo nacional**

En el estudio realizamos 12 entrevistas (ocho mujeres y cuatro hombres) y 69 encuestas (39 hombres y 30 mujeres) a trabajadores informales de espacios públicos en los tres parques mencionados. Aunque no pretendemos representatividad sobre la globalidad de los trabajadores informales en espacios públicos de Cali, sí podemos

considerar que la muestra estadística recolectada con la encuesta es representativa de los tres parques mencionados, debido a que en cada uno se encuestó en casi todos los puestos de trabajo presentes y estables, y a por lo menos un trabajador por cada sitio de trabajo. Además, la muestra etnográfica nos permitió reconstruir tramas de sentido respecto al trabajo informal en espacio público. A lo anterior se sumó la observación participante y comparamos los resultados entre los parques y con tendencias estadísticas nacionales para mirar sus correspondencias o sus diferencias y tratar de entenderlas. El análisis obtenido lo desarrollaremos en los siguientes apartes.

De los doce trabajadores informales entrevistados, cinco tienen edades de 40 y más años y siete son menores de esta edad. De la encuesta, 10% son menores de 18 años; 26% están entre los 18 y 29 años; 20% están en la tercera década de la vida, 40% están entre 40 y 60 años y 4% es mayor de los 60 años; es decir, 56% son menores de 40 años y el restante 44% son mayores de 40 años. Ahora si miramos por parques, encontramos que en el parque de la Troncal con Simón Bolívar los mayores de 40 años son 67%, mientras que 47% son en San Antonio y 25% en el Ingenio. Es decir, en la Simón Bolívar un parque infantil están los trabajadores de mayor edad, mientras que los más jóvenes están en el Ingenio un parque de estilos de vida saludables, que son practicados por visitantes de edades más juveniles y adultos.

En cuanto al nivel educativo de los encuestados encontramos que 7% son no alfabetas, 30% sólo lograron algún nivel de primaria básica, 30% alcanzaron algún nivel de secundaria básica, 13% se graduaron en secundaria y 20% tienen algún nivel de estudio superior, o incluso, varios encuestados tienen títulos tecnológicos como panadería y pastelería, diseño de modas, etc. Es decir, 67% no lograron una formación educativa superior o secundaria completa, mientras que 33% restante si avanzó a un nivel significativo de estudios, aunque su oficio en la actualidad no se corresponde con el nivel de esta formación, lo cual habla de no aprovechamiento de un capital escolar importante en estos trabajadores. Es significativo el no alfabetismo que corresponde a adultos mayores en todos los casos y que se aproxima a los calculados a nivel nacional. Los mejores niveles educativos están en el Ingenio con 54% de formación superior o secundaria completa, hay que tomar en cuenta que la mayoría de estos trabajadores más educados viven en el barrio el Ingenio o en barrios aledaños, mientras que en el parque de San Antonio y de la Troncal con Simón Bolívar, este nivel es de sólo 20 y 26% correspondientemente, en ambos casos la mayoría de sus trabajadores viven en barrios aledaños de escasos recursos y con niveles educativos bajos, bien sea de las laderas o del distrito de Aguablanca. Éste provee 35% de los trabajadores informales de los tres parques —60% en la Simón Bolívar, 17% en San Antonio y 37% para el Ingenio—, más que cualquier otro sector de la ciudad. Los clientes de estos trabajadores en el Ingenio, generalmente son de mayor nivel educativo

debido a que este es un parque intersectorial de estratos socioeconómicos medios y medio – altos profesionales (3, 4, 5 y 6), mientras que en la Troncal con Simón Bolívar sus clientes son de sectores de estratos medio-bajos o bajos (1, 2 y 3) y San Antonio es un parque de ciudad, donde confluyen múltiples sectores.

Para Colombia, las personas mayores de 40 años que no tienen educación superior son el grupo de edad que más aporta al trabajo informal. En este grupo de edad la informalidad es alta y persiste en el tiempo —64% del “empleo” para los trabajadores de este grupo que no es asalariado—, según el informe de Hugo López (2008), “el empleo no asalariado es el destino de los adultos con poca educación” en Colombia. Sin embargo, como veíamos en la muestra encuestada de trabajadores informales de espacio público en tres parques, la mayoría son menores de 40 años, lo cual nos habla de una cualidad diferenciada para este tipo de trabajadores informales que no se corresponde con la tendencia general. Además también encontramos que la informalidad laboral en este caso, afecta adultos con educación superior técnica o tecnológica, no así profesionales universitarios, es decir que la educación técnica o tecnológica no está tan integrada laboralmente como la universitaria según la muestra y además, que este tipo de informalidad implica también clases medias con educación tecnológica.

En lo que respecta al estrato de vivienda de los trabajadores, este es uno en 28%, dos en 38%, tres en 25%, cuatro en 2% y cinco en 7 por ciento. Es decir, 66% es de estratos bajos, uno y dos, mientras que 34% es de estratos medios o medio-altos. De nuevo hay que resaltar que este sector de estratos medio-altos, cuatro y cinco, corresponde al parque del Ingenio y es de vendedores que viven en el sector y como mencionábamos tienen mayores niveles educativos de manera correspondiente. Mientras que en el parque de la Troncal con Simón Bolívar y en San Antonio, se da igual porcentaje de trabajadores de estratos 1 y 2, con 73 por ciento.

Respecto al género de los trabajadores encuestados, encontramos que 57% son hombres y 43% son mujeres. Aunque esta diferencia no es muy apreciable, este resultado no se corresponde con la tendencia nacional de mayor informalidad laboral en mujeres que ya mencionábamos en el aparte anterior. Es de destacar que el sector de trabajadores que tiene los mayores niveles educativos que ya comentábamos son predominantemente hombres con 61%, de ellos la mayoría hacen parte de ese sector que viven en estratos medios y medio-altos, en el barrio el Ingenio o en barrios aledaños y que son 70% de casos, jóvenes o adultos menores de 40 años. Además este tipo de empleo es casi, en la mitad de los casos, familiar (47 por ciento).

## **Apropiación subjetiva y objetiva de la condiciones laborales de la informalidad: desprotección, inseguridad, incertidumbre e inestabilidad de un trabajo precario**

De los trabajadores encuestados, 80% expresó no estar cubierto por ningún sistema de salud contributivo y 61% manifestó usar el SISBEN en caso de necesidad en salud. Eso nos plantea que 20% no tiene ningún tipo de aseguramiento en salud. Además, 94% manifestó no estar pensionado o pagar sistema pensional.

Encontramos que este trabajador asume esa incertidumbre laboral y de aseguramiento, como una especie de “aventura” diaria impuesta por el destino de la necesidad y el desempleo. A pesar de este carácter de aventura, generalmente el trabajador no se ve a sí mismo como un actor productivo de la aventura —aunque podemos encontrar excepciones como Johana y Elías que mencionaremos más adelante—, que lo es, sino como un sujeto pasivo ante circunstancias y condiciones que se le imponen de manera indeseada y le someten a un ejercicio reproductivo de la vida. El trabajo no se ve como acto creador, sino como reproducción, rebusque y sobrevivencia pasivas.

Encontramos que en este ambiente de inseguridad y desprotección que rodea la labor del informal, esta es también es por inestabilidad, temor y miedo, ante la posibilidad de ser desalojado de su lugar de trabajo callejero. El 61% del total de los trabajadores informales del estudio refieren no estar seguros ante la posibilidad que sean desalojados por la policía. En el parque del Ingenio la inseguridad en este aspecto es total de 100%, debido a los desalojos periódicos y a que no hay convenios, ni organización que los proteja al respecto. En San Antonio donde se ha formado una asociación que agrupa y protege al informal en convenio con las autoridades Asociación de Vendedores Organizados de San Antonio (AVOSAN), la inseguridad ante el desalojo es de 53%, aún a pesar del convenio y probablemente teniendo en el recuerdo anteriores desalojos y presiones ciudadanas de vecinos que intentan proteger el espacio público. En cambio en el parque de la Troncal con Simón Bolívar, la seguridad de no ser desalojados de manera inesperada es de 87 por ciento. Aquí las redes informales de los trabajadores han establecido un convenio tácito con algunas autoridades de la zona, que parece ser seguro, porque nunca han sufrido un intento de desalojo en 10 años de funcionamiento del parque los días domingos. Además lo semanal de la práctica parece ser que no molesta vecinos, que no se quejan y por ello no hay presión para el desalojo. Sin embargo es de aclarar que algunos de los informales de este parque tienen inseguridad e incertidumbre de su futuro, en uno o dos años cuando comiencen las obras del MIO en la autopista Simón Bolívar serán

desalojados, porque el sitio está planeado para ser una estación y entonces el parque desaparecerá y los trabajadores deberán desplazarse.

Como vemos las condiciones básicas que aseguraban la sociedad salarial industrial (Castel, 2004 y Beck, 1998) están ausentes o muy precarizadas para estos trabajadores, por eso podemos llamar este tipo de trabajo informal característicos de las ventas y servicios en espacios públicos, trabajos precarizados y subempleos, no reúnen condiciones y calidades mínimas de trabajo.

### **Significados, valores y relaciones de poder: responsabilidad familiar y negación de la disciplina y de la subordinación industrial**

El trabajo informal es desempeñado en diversas labores por los entrevistados y encuestados en los tres parques: manipulan alimentos como cholados o raspados, frutas o jugos, gaseosas o agua, champús y empanadas (comidas típicas del Valle del Cauca), etc.; son artesanos o artesanas que vende sus productos y otros relacionados; son vigilantes de carros parqueados en las vías públicas; manejan juegos mecánicos, de destrezas e inflables o hacen su montaje y los administran, es decir venden servicios de entretenimiento, etc. Como vemos estos trabajos venden bienes y servicios materiales y simbólicos.

Cabe destacar que se adoptan estas ocupaciones especialmente en los adultos mayores de 30 años, luego de perder un empleo formal en 40% de casos y por no poder conseguir otro o en el caso de algunas mujeres, que lo pierde la persona de la que se dependía, su esposo. También se trabaja informalmente ante la percepción real de la escasa o casi nula posibilidad de conseguir trabajo formal, por la edad en el 48%, bien sea por que son adultos mayores o porque son menores de edad y por la escasa capacitación o educación 51 por ciento. Cabe destacar que 8% de los trabajadores, es decir 6 de los 69, manifiestan haber sufrido discriminación laboral por su fenotipo racial o por su sexo. En el caso de los de fenotipo racial lo manifiestan trabajadores afrocolombianos y en el de sexo dos mujeres y un hombre.

Estos trabajadores experimentan la informalidad como forma de ingreso a la vida laboral, bien sea como trabajo familiar no remunerado en menores de edad (10%), o bien como el único trabajo logrado en su vida laboral (60% de casos). La gran mayoría de estos trabajadores no aspiran a empleos formales remunerados o trabajos estables con garantías y seguridad social, porque no creen muy posible llegar a obtener dicho empleo (60%), porque consideran que el trabajo informal actual es lo

mejor que pueden lograr (29%), o porque no desean cambiar de oficio (caso de Johana, una artesana del parque San Antonio) o se quiere progresar en la misma informalidad (Caso de Elías en el parque de a Troncal). Entonces la aceptación del trabajo informal va de formas pasivas y resignadas (55%), a formas activas y realizadas de su situación laboral (45%), pero en total 70% de estos trabajadores manifiestan estar acostumbrados a su condición de informalidad.

Se suele construir por una buena parte de estos trabajadores una idea negativa del trabajo formal, considerando que el empleo formal está sujeto a cumplir horarios, rutinas y ordenes, a abusos del patrón o jefe y a unos supuestos menores ingresos en las posibilidades reales, debido a su escasa formación laboral y educativa, etc. Respecto a no desear ser mandados o subordinados a otro y consideran que la informalidad laboral les provee independencia. Un 60% de los trabajadores informales encuestados en los tres parques, manifiestan que no les gusta tener que obedecer órdenes de jefes o superiores. Pero además, 86% de trabajadores consideran que su horario flexible les posibilita el trabajo y 55% consideran que ganan mejores ingresos así, que si tuvieran un trabajo formal con un sueldo acorde a su escasa educación y formación laboral, muy posiblemente el mínimo en Colombia.

La disciplina en su significación formal laboral, que se expresa en normas como la puntualidad, el cumplir tareas rutinarias y el acatamiento a las órdenes de los superiores, no es un valor muy apreciado entre los trabajadores informales, pero igualmente se reniegan y denuncian por abuso, las relaciones de poder como la subordinación al jefe o el patrón y de la rutina laboral típica de la industrialización —en el caso mencionado de Elías, de manejar un bus durante todo el día, todos los días y por largas jornadas laborales. Existe entre estos trabajadores informales una idea muy popular de emprendimiento como solución al desempleo, en ese sentido 87% de estos trabajadores manifestaron preferir tener su propio negocio.

Para estos trabajadores la disciplina del tiempo y de la subordinación fabril de la sociedad industrial y salarial no se reivindica, e incluso se reniega de ella. No creemos que el asunto sólo consista en un caso típico de la fábula de “las uvas están verdes y es mejor no cogerlas, por no poder cogerlas”, es decir que ante la imposibilidad real de no conseguir empleo asalariado, mejor me consuelo renegando de él y de sus cualidades. No, más bien el asunto es que estos trabajadores han tenido escasa aproximación al trabajo formal, en sus familias de origen, asimismo no existe una formación previa al respecto y la escasa formación educativa que han alcanzado implica una limitada socialización en la disciplina y en la subordinación laboral, elementos estos también característicos de la disciplina fabril industrial (Thompson, 1989).

De otro lado, encontramos que se reivindican valores como la responsabilidad con los deberes y las necesidades familiares y de cumplir órdenes de los padres.



Correspondiendo esta responsabilidad como valor, significación y apropiación de las relaciones de poder que tiene que ver más con espacios familiares, que permiten un acatamiento de las tareas del trabajo de manera más licenciosa —es decir, que permite licencias o escapes sin consecuencias de perder el empleo como en la disciplina industrial— y a la subordinación familiar más característico de una formación primaria de división sexual y familiar del trabajo, y no a la disciplina y subordinación característica de la división social del trabajo moderna industrial.

### **La apropiación subjetiva del trabajo informal: entre la autorrealización y la necesidad; entre la exclusión y el escape**

Cuando preguntamos a los trabajadores informales la definición de su trabajo, encontramos que 44% lo definen como un oficio que aprendieron y que les permite hacer lo que saben, 29% lo consideran una labor obligada, ya que no pueden conseguir otro empleo y 26%, lo ven como una forma de sustento necesaria mientras consiguen algo mejor. Sólo un trabajador lo consideró una forma de autonomía. El 55% manifiestan no estar conformes con su labor y lo asumen porque les “toca” como opción ante el desempleo o ante la espera de un empleo formal.

Johana es artesana, tiene una formación académica escasa que llega sólo a la primaria básica, sin embargo considera su trabajo informal una profesión, una actividad que la realiza personalmente. Ha tenido una formación en este oficio desde niña con sus padres —el oficio es familiar—, ella compra los materiales, diseña, elabora y vende sus artesanías, no desea un cambio de oficio. Éste llena sus expectativas y no aspira a un trabajo formal asalariado, sus relaciones básicas y afectivas las ha establecido en torno a la artesanía en diferentes lugares públicos de la ciudad e incluso ha viajado a trabajar en ello en otros municipios del Valle y aspira a viajar a otros países de Sudamérica. Es decir, su oficio es un estilo de vida; del mismo modo pasa con Elías.

Por otro lado, tenemos el caso de Héctor y de Elizabeth que han tenido formación técnico profesional más allá del bachillerato —incompleta para Elizabeth—, sin embargo no se dedican a la profesión técnica que aprendieron (panadería y diseño de modas respectivamente). En estos casos su trabajo informal, aunque llevan más de 10 años como procesadores y vendedores de alimentos, es considerado como se diría popularmente un *escampadero*, es decir un trabajo que sin ser provisional, lo asumen “para subsistir” y ser útiles para suplir sus necesidades y se han acostumbrado a él, sin ser lo que los realiza como trabajadores, que se evidencia con Héctor y su

expresión “soy panadero, pastelero” y esperan la posibilidad al futuro de ejercer su oficio incluso de manera asalariada o con un negocio más grande y que corresponda a su oficio.

Finalmente tenemos los casos de Martha, Juana, Diana, Alberto, Deisy, Luis y Ana; ellas y ellos sirven y asumen su oficio como una forma de inserción necesaria al trabajo, donde éste sirve para sustentar sus gastos, una manera de ganar dinero para vivir y plantean aspiraciones laborales que ven muy lejanas, como el conseguir empleo formal o ampliar su negocio, o no se las plantean incluso. Tampoco evidencian su realización laboral —como manifiesta Arturo— han aprendido a querer su oficio aunque también les toca por necesidad, porque no tienen más, bien sea por escasa o nula educación o por mucha edad, se consideran con escasas posibilidades de escoger otra opción formal o profesional.

Concluimos hasta aquí de los anteriores apartados —y en ello nos acercamos a las conclusiones de Perry (2007)—, que el trabajo informal es apropiado subjetivamente desde dos perspectivas por los trabajadores informales de los parques: como exclusión y como escape. Exclusión del trabajo formal, porque una parte no encontraron o no pudieron conservar su trabajo formal y lo asumen como única posibilidad y posición para solventar necesidades en la estructura social. Y como escape autorrealizador en cuanto a que valoran los beneficios y las posibilidades del trabajo informal superiores al trabajo formal posible, para sus capitales escolares y laborales, no valoran los beneficios del aseguramiento del trabajo formal y perciben mecanismos más económicos como el SISBEN para obtener estos beneficios.

### **Conflictos en el parque: la apropiación comercial particular de lo público y la conformación de redes y organizaciones por los trabajadores informales**

En estos parques los conflictos se suelen considerar por los informales en tres instancias: en primer lugar entre trabajadores informales, en segundo lugar entre informales y autoridades estatales, y en tercer lugar entre informales y clientes. En los tres casos estos conflictos podemos considerarlos laborales y son debidos a disputas por la apropiación comercial particular del espacio público en el primero y en el segundo, mientras que el tercero es una disputa netamente laboral comercial, aunque se da en el espacio de lo público y sus vías de resolución laboral suelen ser mediaciones o regulaciones de autoridades públicas por presiones particulares.

Respecto a los conflictos entre trabajadores informales, estos pueden caracterizarse en varios tipos, pero uno de los más frecuentes es el de los informales nuevos frente a los trabajadores y vendedores informales establecidos. Este tipo de conflictos es por la apropiación particular y comercializada del espacio público. En este caso los vendedores establecidos conforman una red social y suelen recurrir a autoridades estatales, policías, como mecanismo de presión y de resolución del conflicto cuando éste no se da entre los vendedores directamente, para procurar expulsar al vendedor nuevo o que se ubique en un lugar marginal al centro o núcleo más comercial de la actividad diaria, sin embargo las resoluciones de los conflictos suelen ser variadas.

Los conflictos con las autoridades estatales se deben a conflictos con otros vendedores o más frecuentemente a los desalojos y confiscación de bienes a que estos someten a los vendedores informales —quitándoles sus puestos de ventas, sus enseres y sus mercancías—, para liberar el espacio público de sus apropiaciones particulares e impedirlo en un futuro mediato (al día siguiente).

Sin embargo, cabe señalar que esas relaciones con la policía especialmente son ambivalentes, cuando esta funciona regulando el orden público, controla los conflictos entre vendedores y como veremos de estos con clientes, posibilitando que el vendedor se mantenga en su sitio de trabajo, pero es diferente si la policía está ocupada en desalojar el espacio público, entonces actúa excluyentemente del trabajador informal y le impide estabilizarse. La respuesta efectiva frente a las autoridades en este segundo caso, es la conformación de redes de dos tipos: por un lado, redes en apoyo y alerta mutua clandestinas, con participación de diferentes sectores sociales para escapar a la confiscaciones de sus bienes y, por otro lado, redes como organizaciones progresivamente formales que buscan defender de manera legal y concertada los derechos de los vendedores frente al Estado y las demandas por el espacio público de otros particulares.

En el caso del Ingenio los trabajadores informales reciben apoyo y solidaridad por parte de taxistas amigos, por vecinos o por otros colegas o conocidos que los llaman por celular y les avisan cuando la policía está cerca realizando desalojos en el área o cuando comienza el operativo en un extremo diferente del parque. En el caso del parque San Antonio, la red informal surge ante los sucesivos conflictos y desalojos, estos acusan la necesidad de trabajar en el sector y una red de instituciones aborda a la red de los informales y les plantea la institucionalización como organización, estos crearon a AVOSAN, para concertar soluciones a este segundo tipo de conflictos, lograr más seguridad, solventar necesidades del uso del parque y regular conflictos entre vendedores y usos limpios del espacio como ya mencionábamos.

Frente a estos dos tipos de conflictos sociales se evidencian formas de solidaridad basadas en arreglos a fines comunes. Es decir, el brindar apoyos a otros se convierte

en estrategia colectiva para lograr beneficios comunes. Este tipo de redes y de solidaridades van surgiendo espontáneamente en el día a día de los vendedores, sin que por ello dejen de presentarse conflictos, aún entre establecidos, por diferencias y desavenencias en la competencia por las ventas.

Estas redes y asociaciones se constituyen en formas de regulación, protección y de integración frente a otros actores con los que se conflictúa por el espacio público en determinadas circunstancias, logrando de esta manera prevenir o resolver los conflictos en muchas ocasiones sin recurrir a choques de fuerzas, como se presentaban al principio y como se han presentado en otros sectores céntricos de la ciudad. Además, no sólo surgen para protegerse frente a otros actores y conflictos, sino también para mejorar sus condiciones locativas e incluso colaborar en el mantenimiento del parque. La organización les permite fortalecer su sitio de trabajo y de ingresos, frente a nuevos vendedores, sin embargo de esta manera se establece el dominio de un territorio público para el usufructo particular, avalado por el Estado como una forma de regular la consecución de empleo informal a través de las ventas ambulantes en los parques de la ciudad.

El tercer tipo de conflictos, es el de los informales frente a los clientes en la suplencia o en el cobro de sus bienes y servicios. Las relaciones de conflicto y poder frente a clientes se plantean de maneras igualitarias y por ello, no encontramos la subordinación y mediación que entre vendedores y clientes que pueden imponerse en espacios empresariales, por parte de jefes jerárquicos inmediatos o de protocolos que estandarizan estos conflictos regulados por reglas burocráticas y debidos procesos. En el trabajo informal las relaciones están en persistente negociación y dependen del tipo de intereses o de necesidades que se ponen en conflicto. Sin embargo valga decir que frecuentemente surgen mediaciones por autoridades estatales, bien sea solicitadas por presión de clientes o bien de los propios vendedores para que regulen los conflictos, otros clientes en ocasiones pueden participar también del proceso.

Las redes informales se extienden hasta las autoridades estatales, bien sea permitiendo el uso de lo público para usufructo particular, bien sea protegiendo y respaldando a los vendedores frente a clientes, y los vendedores que a su vez retribuyen el apoyo de las autoridades. Es decir regulan algunas de las relaciones laborales con los clientes. En ambos casos citados se establecen redes informales que protegen los intereses particulares y comerciales de los vendedores, como formas de solidaridad desde sectores integrados y de autoridades, ante las precariedades de sus empleos y de su exclusión social.

## Conclusiones

El trabajo informal de espacios públicos de tres parques de la ciudad de Cali, ha sido en este estudio caracterizado como un trabajo precario en sus condiciones y calidades de ejercicio, en comparación con el trabajo de la sociedad salarial. Existe en estos trabajadores informales una subcultura del trabajo que no es la formal, característica del periodo de la industrialización moderna de las estructuras productivas y laborales. En esta subcultura no se reverencia la disciplina del tiempo, de la rutina y de la subordinación fabril arquetípica de la modernidad no sólo colombiana, sino Occidental. El parque es un sitio de trabajo que abandona la usual dicotomía de espacio de la modernidad industrial, que deslindaba en lo posible el hogar y el trabajo, lo productivo y lo familiar. Aquí por el contrario estos ámbitos se entremezclan y conjugan en un híbrido de trabajo familiar en la mayoría de estos lugares de trabajo.

La regulación de las relaciones y conflictos laborales por autoridades y por redes de informales que no tienen una relación laboral directa con el trabajador, nos introduce nuevas formas de pensar las relaciones en el trabajo informal, que no son las del trabajo industrial formal, típico de estructuras burocráticas empresariales o estatales, donde las funciones y cargos están especificados. Aquí tenemos no funciones y funcionarios laborales sino actores laborales de un proceso en persistente negociación. Los conflictos por y en el espacio público de los trabajadores informales son conflictos laborales y privados simultáneamente, por tanto la dicotomía entre lo público y lo privado característica de la modernidad también se diluye en estos espacios y en sus conflictos.

Queremos controvertir la tesis de la dilución de la identidad y de las solidaridades del trabajador en las condiciones actuales de flexibilización del capitalismo y en la transformación de las sociedades industriales a pos industriales. El trabajador informal de espacios públicos como los de estos tres parques, constituye su identidad con múltiples referentes que no son los típicos del trabajo formal, pero además establece redes sociales como vínculos de solidaridades que refuerzan su identidad y sus posibilidades frente a otros actores sociales. Por todo lo anterior podemos considerar que el trabajo informal de espacios públicos de tres parques de Cali, bajo estas condiciones y circunstancias de construcción de identidad y de ejercicio de su labor, se puede considerar un trabajo atípico (De la Garza, 2007). El trabajo atípico lo es en diferenciación al típico trabajo de la modernidad industrial como hemos diferenciado en este estudio.

## Bibliografía

- Augé, Marc (1993), *Los "No-lugares. Espacios del Anonimato"*, Barcelona, Gedisa.
- Beck, Ulrich (1998), *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós.
- Castel, Robert (2004), *La inseguridad social*, Buenos Aires, Manantial.
- Dane (2005) y (2006), *Manual de conceptos básicos y de recolección*, Encuesta Continua de Hogares-ECH.
- De la Garza, Enrique (2007), "Trabajo atípico, ¿Identidad o Fragmentación?: alternativas de análisis", Documento de trabajo inédito, México.
- \_\_\_\_\_ (coord.) (2005), *Sindicatos y Nuevo Movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires, Clacso.
- Flores, Carmen Elisa (2002), *The function of the urban informal sector employment. evidence from Colombia 1984-2002*, Bogotá, Universidad de los Andes.
- Fundación Social (1997), *Documentos públicos: desarrollo integral localizado regional*, Cali.
- García, Diego (1999), "Valoración económica de espacios públicos abiertos y estimación de funciones de demanda por espacio público construido en Santa Fe de Bogotá", Documentos CEDE, núm. 12, Bogotá, Facultad de Economía Universidad de los Andes.
- López, Hugo (2008), *Mercado laboral y equidad*, Corporación Andina de Fomento, Banco de la República.
- Orozco, Hernando (2001), *Jóvenes actores cotidianos en un sector pobre de Cali: el caso Petecuy*, Tesis de maestría en Sociología, Cali, Universidad del Valle, CIDSE (inédita).
- Ortiz, Carlos y Uribe, José (2001), "Informalidad laboral en el área metropolitana de Cali, 1992-1998", *Anuario de investigaciones*, Cali, CIDSE, Universidad del Valle.
- Perry, Guillermo (2007), *Trabajo informal: exclusión y escape*, Washington, Banco Mundial.
- Reygadas, Luis (2002), "¿Identidades flexibles? Transformaciones de las fronteras de clase, etnia y género entre trabajadoras de maquiladoras" en Aquiles Chihu Amparán (dir.), *Sociología de la identidad*, México, UAM.
- Rocha, Ricardo y Sánchez, Fabio (2006), "Ventas callejeras y espacio público: efectos sobre el comercio de Bogotá", Documentos CEDE, núm. 12, Bogotá, Facultad de Economía-Universidad de los Andes.
- Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.
- Thompson, Edward P. (1989), *Tradición, revuelta y consciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*, Barcelona, Crítica.

- Vanegas, Gildardo (1998), *Cali tras el rostro oculto de las violencias*, Cali, CIDSE, Universidad del Valle.
- Urrea, Fernando (1997), “Dinámica sociodemográfica, mercado laboral y pobreza urbana en Cali durante las década de los años 80 y 90”, *Revista Coyuntura Social*, núm. 17, Cali, CIDSE, Universidad del Valle, noviembre.
- \_\_\_\_\_ y Quintín, Pedro (2001), “Segregación urbana y Violencia en Cali: Los Jóvenes del Distrito de Aguablanca”, *Anuario de investigaciones*, Cali, CIDSE, Universidad del Valle, pp. 319-338.





## Los trabajadores de un fraccionamiento y su adjetivación del trabajo

*Beatriz Torres Góngora\**

Domingo, diez de la mañana. La avenida principal de la colonia Vergel II es presa de un frenético movimiento. El sol a rajatabla y los casi 38 grados de temperatura no son impedimento para que los numerosos voceadores, vendedores de tarjetas telefónicas, de accesorios para autos y otros, hagan su labor; apostados en las esquinas y corriendo tras los posibles clientes. Al aire libre, numerosos expendedores de cochinita<sup>1</sup> y otros antojitos también buscan su sustento. Un poco más adelante, se observa un triciclo sobrecargado, manejado por un hombre de la tercera edad, cuyo rostro se encuentra semioculto entre sillas y sillones de hilo plástico, su “mercancía” es de cambaceo, y al unísono con los desesperados intentos para no perder el equilibrio, grita a voz de cuello “muuuebles baratos en abonoos”, entremezclando su voz con el “mugir” del carrito de conocida compañía de lácteos, guiado por su uniformado y sudoroso expendedor a domicilio.

La estampa anterior, obtenida de una colonia meridana, da cuenta de la extrema heterogeneidad y complejidad en la que se desenvuelve un amplio segmento del mundo del trabajo que tiene las calles como lugar de operación; aquí conviven trabajadores asalariados formales no industriales con otros trabajos y trabajadores que tienden a aglutinarse en el llamado sector informal.

La proliferación de modalidades ocupacionales alejadas del asalaramiento tradicional, considerada por la sociología del trabajo y otras disciplinas afines, como la forma trabajo por excelencia (De la Garza, 2006b), ha dado pie, por un lado, a

\* Investigadora de la Universidad Autónoma de Yucatán.

<sup>1</sup> Platillo típico yucateco.

numerosas adjetivaciones como mecanismo para explicar lo inexplicable bajo ese esquema. Por otra parte, la realidad de “los otros trabajos” (Ruiz, 2008) cuestiona el marco explicativo, desarrollado en los últimos años, donde conceptos como mercado de trabajo, trabajo, relaciones laborales resultan imprecisos por las condiciones en las que se llevan a cabo numerosas ocupaciones y se desempeñan los trabajadores de un segmento importante del mundo del trabajo.

La intención de este trabajo es explorar, en un espacio concreto, las formas ocupacionales de los trabajadores alejados de lo que se conoce como empleo tradicional o formal y poner en la mesa de la discusión la pertinencia de los adjetivos usualmente utilizados para nombrarlos: informal, flexible, precario, incierto, atípico, vulnerable, etcétera.

Se trata de un primer acercamiento a los trabajadores que, a primera vista, por sus características y las actividades que desempeñan son usualmente catalogados como informales; se busca reconstruir su quehacer cotidiano; medios, espacios, relaciones y condiciones de trabajo, así como formas de ingresos, pagos, jornadas, etc., a fin de captar sus formas de constitución.

Para ello, se analizan los primeros resultados de la prueba piloto del cuestionario para la encuesta *Panorama Laboral en Yucatán* aplicados en 325 hogares de un fraccionamiento de la ciudad de Mérida, Yucatán, México ubicando las tendencias principales encontradas a fin de identificar su distensión; y posteriormente se detallan, mediante entrevistas a profundidad, el caso de cuatro trabajadores con ocupaciones diferentes a lo que se conoce como trabajo tradicional.

En el primer apartado se discute el concepto de informalidad y su capacidad para congregarse a todas las ocupaciones, cuyas características no coinciden con el asalariado formal, así como algunos de sus supuestos; enseguida se presenta el estudio de terreno, encarnado en el fraccionamiento Vergel II, y las principales tendencias encontradas entre las ocupaciones de sus habitantes; en un tercer apartado se ejemplifican cuatro casos de ocupaciones que no corresponden del todo con lo que la sociología del trabajo ha considerado su objeto de estudio privilegiado (De la Garza, 2006b), finalmente se reflexiona sobre la pertinencia de la adjetivación como recurso explicativo de estas ocupaciones.

## La “generosa hospitalidad” de la informalidad

El término *informalidad* se ha utilizado para situar a todos aquellos trabajos y trabajadores que no tienen cabida en el grupo de los asalariados formales donde existe una relación clara entre el trabajador y su empleador, que generalmente cuenta con

protección social y prestaciones básicas. Incluso a los trabajadores asalariados bajo formas de contratación atípicas y flexibles frecuentemente se les considera fuera de la formalidad, asimismo a los que evaden el pago de los impuestos (individuales o unidades empresariales) y desde luego a todos los que operan en la clandestinidad e ilegalidad.<sup>2</sup>

Mucho se ha discutido sobre las limitaciones de este concepto, proponiéndose otros como el de *no estructurado*, subterráneos, precarios, flexibles, atípicos, etc., debido a las características de incertidumbre e inseguridad que se le atribuyen a estas ocupaciones. Y si no está claro de qué se habla, la forma de captarlo, menos. Son muchos los intentos que se han hecho a nivel internacional para definir metodologías adecuadas que además permitan la comparación internacional.<sup>3</sup> Sin embargo, tal vez, lo más importante son los supuestos que existen tras este concepto que enmascara la realidad de muchas ocupaciones y modalidades de trabajo:

1. Se habla de la informalidad como un bloque homogéneo y no es así; allí se aglutinan todos los trabajadores cuyas actividades no cumple con las características de empleo estable e indefinido a jornada completa, regulado legalmente y frecuentemente mediante la acción sindical, pero que son completamente heterogéneas entre sí.
2. También se presupone que los informales son los desposeídos y más pobres de los trabajadores, sin derecho a nada y que sus actividades son marginales al mercado. Pero si bien, una parte de esos trabajadores revisten estas características, existen otros que se salen de ellas e incluso se contraponen.
3. Existe un segmento de trabajadores, frecuentemente incluidos en la informalidad, cuyas características responden, por una parte, más a estrategias empresariales de reducción de costos laborales que fracturan la forma asalariada tradicional y, por otra parte, a la proliferación de variadas modalidades ocupacionales que no encajan, en sentido estricto, ni en la informalidad ni en el trabajo tradicional asalariado. Se trata, por ejemplo, de diversas ocupaciones de servicios que rebasan la clásica relación capital-trabajo e involucran necesariamente a terceros actores para su realización, los asalariados desterritorializados o encubiertos, algunas modalidades de cuentapropismos.

<sup>2</sup> Para mayor detalle sobre la evolución del concepto de *informalidad*, véase a Carlos Salas (2006); así como el marco de referencia para abordar el estudio de la ocupación en el sector no estructurado en INEGI, 2004.

<sup>3</sup> Sobre los problemas de medición de la informalidad, véase la Introducción de INEGI (2004) “La ocupación en el sector no estructurado en México 1995-2003”.

En las últimas dos décadas, ante las constantes y aceleradas transformaciones de los mercados de trabajo por efectos de la economía global, plasmadas en empleo precario, incremento de desplazados, nuevas modalidades de ocupación, etc., la informalidad se presenta entonces como un refugio u ¿opción? para los sin empleo. El peso abrumador del empleo informal en países de América Latina, como México, constituye una constante que tendría que considerar el cuestionamiento del valor cultural de los trabajadores hacia el trabajo autónomo por encima del asalariado formal.

Sin embargo, conceptual y metodológicamente, la informalidad es difícil de aprehender. Para el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), los trabajadores en el sector informal o no estructurado son los que laboran en micro negocios no agropecuarios asociados a los hogares, que no disponen de un registro ante las autoridades u organizaciones gremiales y los trabajadores vinculados a micro-negocios que operan sin un local o en pequeños locales o talleres y que carecen de un contrato de trabajo y cobertura de seguridad social.

En el caso de los países en desarrollo, la distinción entre los sectores formal e informal de la economía resulta especialmente importante, debido a la alta proporción de autoempleo y de pequeñas unidades económicas, muchas de las cuales funcionan en pequeña escala, tienen escasa organización de la producción y relaciones laborales poco desarrolladas (INEGI, 2004: 8).

Para el caso de México, las cifras oficiales reportan para los últimos tres años y, lo que va de éste, más de la cuarta parte (26%) de la Población Económicamente Activa (PEA) en esta situación (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, 2005-2008) mientras que para el caso de Yucatán el porcentaje se incrementa hasta 33% en 2007, con pequeñas variaciones en los otros años del periodo.

La misma encuesta de ocupación y empleo cuenta con algunos indicadores que expresan, por una parte, características diferenciales en un grupo importante de trabajadores respecto de la forma de desempeño del trabajo asalariado formal, principalmente en el ámbito de las relaciones laborales; por otra parte, la calidad del empleo que se infiere de esta información resulta muy cuestionable pero representativa de lo que hoy se vive en el mundo del trabajo. Calidad entendida en términos de estabilidad laboral, ingresos suficientes y seguridad social.

Así, para el caso de Yucatán, los ausentes temporales con vínculos laborales son más que a nivel nacional. Estos son los que a pesar de contar con una relación de trabajo, su desempeño es temporal; los trabajadores que laboran menos de 15 horas a la semana duplican a lo registrado para todo el país; los que no tienen acceso a los servicios de salud son más de la mitad, a nivel nacional, durante el periodo 2005-2008 pero sin variaciones, mientras que para el caso de la entidad yucateca, además que el porcentaje es mayor, se denotan mayores fluctuaciones

hacia arriba. En el comparativo con el país, el rubro donde los trabajadores yucatecos presentan ventaja respecto al nacional es el de las prestaciones, y el de inexistencia de contrato escrito. Destaca los bajos salarios en la entidad al ubicarse en el rubro de hasta un salario mínimo, porcentajes cercanos a la cuarta parte de la población trabajadora, casi el doble de lo encontrado a nivel del país. Al respecto, véase en el anexo de este capítulo, los cuadros 1 y 2, correspondientes al contexto nacional y a la entidad estudiada respectivamente.

## Los trabajadores del fraccionamiento Vergel II

El fraccionamiento Vergel II se encuentra ubicado en la zona oriente de la ciudad de Mérida, cercana al periférico. Se trata de un fraccionamiento intermedio entre la zona norte de dicha ciudad, lugar de asiento de las clases acomodadas y el mísero sur, donde se sitúan las colonias más pobres de la ciudad. El Vergel II se compone de 56 manzanas, 2 103 casas habitación<sup>4</sup> y 258 establecimientos, tipo tendejón o expendios, la mayoría, asentados en los patios o cocheras donde funcionan tanto negocios registrados ante Hacienda y Salubridad como los clandestinos, principalmente venta de artículos de piratería (discos y películas),<sup>5</sup> ropa usada y sustancias ilegales.

Asimismo, la colonia franqueada por dos avenidas principales da albergue a una universidad y a varias oficinas de gobierno. Muchos de sus habitantes son trabajadores asalariados que obtuvieron su vivienda mediante el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit) como una prestación derivada de su empleo.

Según la información obtenida mediante la encuesta<sup>6</sup> la mayoría de los trabajadores que habitan este fraccionamiento cuentan con, al menos, una característica que no se ajusta, con lo que se ha dado en considerar trabajo tradicional formal y/o se entremezclan y oscurecen sus formas de desempeño. Algunos de los ejemplos más

<sup>4</sup> De acuerdo al Sistema para la Consulta de Información Censal (Scince) del INEGI.

<sup>5</sup> “La piratería en Mérida ha tenido un auge y en meses recientes rebasó el primer cuadro, donde usualmente se concentraba el comercio; ahora los expendios son visibles a lo largo del Circuito Colonias, varias colonias populares y fraccionamientos. En la calle 8-B con 25 de Vergel II, por ejemplo grandes escaparates de discos pirata atraen las miradas de automovilistas y transeúntes”, *Diario de Yucatán*, Sucesos de policía, 10 de mayo de 2008, disponible en <http://www.yucatán.com.mx>

<sup>6</sup> Cabe señalar que el procesamiento de la información obtenida de la encuesta aún no ha concluido por lo que no es posible proporcionar porcentajes, sin embargo, lo mencionado en este párrafo son las tendencias observadas en la captura de la información junto con el análisis de las primeras entrevistas.

reiterativos son: el trabajo temporal en relación a las necesidades del capital, la contratación triangulada que modifican la clásica relación capital-trabajo e incorpora otro actor intermediario; jornadas indefinidas de trabajo (a disposición 24h), jornadas flexibles a tiempo parcial, el falso autónomo o autónomo dependiente que oculta la relación del trabajador con la empresa, el trabajo a domicilio que puede ser asalariado o no, entre los más importantes.

A su vez, se encontró un gran número de personas con trayectorias de trabajo discontinuas, permanentemente en busca de un empleo de calidad gravitando constantemente en el denominado desempleo *friccional*,<sup>7</sup> así como trabajadores con dos ocupaciones; una asalariada y otra por cuenta propia. También resalta un gran número de jóvenes en ocupaciones temporales o con horarios flexibles.

Sin lugar a dudas, lo hallado en este fraccionamiento es reflejo de la constitución del mundo del trabajo actual que presenta cambios importantes que requieren atención y explicación; en el caso de las ocupaciones se observa, por una parte la proliferación de numerosas actividades de servicios y de comercio en diversas modalidades. En la zona estudiada, se trata principalmente de trabajadores ubicados en servicios personales, tanto asalariados como autoempleados —meseros de restaurantes y fondas, cultoras de belleza, personal de limpieza y de recreación, rubro donde se localizan los strippers, las “coreógrafas de quinceañeras”, animadores de fiestas—; vendedores en infinidad de formas. Por la otra parte, el retorno, con nuevos bríos, de viejas modalidades no industriales (costureras independientes, artesanas) entremezcladas con la proliferación de otras nuevas. Estas últimas posibilitadas por el desarrollo de las nuevas tecnologías (teletrabajo y *call centers*) en donde se ubican jóvenes principalmente, con apenas estudios de secundaria o estudiantes activos.

Todas ellas se encuentran inmersas en un contexto de escasez de empleos de calidad, pérdida y ausencia de estabilidad laboral y seguridad social lo que se expresa en visiones poco optimistas, de los actores laborales, sobre la dimensión del trabajo en sus vidas y que los hace nómadas laborales permanentes, en búsqueda de mejores condiciones de empleo y trabajo; pero también se encontró que esta forma de ocuparse resulta funcional para muchos. Algunos autores como Sennett (2000) atribuyen a esta situación consecuencias negativas en la conformación de sus identidades que se fragmentan o desaparecen en relación al desempeño discontinuo de su vida laboral. Pero, ¿qué es lo que manifestaron los trabajadores que nos puedan apoyar para reconstruir la constitución de sus ocupaciones? ¿Cómo las viven?

<sup>7</sup> Término utilizado para señalar el desempleo que viven los individuos entre el cambio de una ocupación a otra.

### *Caso 1: Los voceadores*<sup>8</sup>

Están al final de la cadena de distribución y venta de un bien que inicia en el taller de redacción. Ellos son los vendedores directos al consumidor, después de realizar un recorrido, por muchas manos, se trata de un bien efímero: el periódico. No se puede almacenar, su vida útil es muy corta, de apenas unas horas. De aquí la importancia de su rápida comercialización y el papel estratégico de los voceadores. Estos son hombres y mujeres que reciben el periódico para su comercialización de manos de los vendedores asalariados de la casa editorial, igual que los vendedores divisionales. Estos reciben un salario mínimo más comisiones por periódicos vendidos, tienen las prestaciones básicas de ley y el divisional recibe un vehículo de la empresa para realizar su labor. Los voceadores, en cambio, “trabajan por su cuenta”, invirtiendo en la compra del periódico y obteniendo un margen de ganancia por sus ventas. Sin embargo, para desempeñarse como voceadores requieren ser aceptados por los vendedores y tener asignado un espacio en la calle.

José es un padre de familia con tres hijos. Hace veinte años trabaja en una lonchería (lava platos, limpia y sirve) donde percibe salario fijo más propinas —alrededor de 500 pesos semanales—, seguro social y prestaciones. Sin embargo, él señala que su trabajo, como voceador le reporta más ingresos que el de la lonchería, incluso señaló que esa labor no le gusta y que únicamente la realiza por el seguro social que recibe, mientras que la de voceador la hace por los ingresos mayores que obtiene de tres a 11 de la mañana, alcanzando hasta 200 pesos por día. Al interrogarle sobre su actividad principal no supo decidir entre las dos y señaló a ambas, pues una le proporciona mayor ingreso y la otra, seguridad social. El testimonio de José clarifica que no siempre las actividades realizadas en la informalidad son las de menores ingresos y que muchas de esas actividades constituyen un eslabón esencial en la cadena de valor de un bien (véase anexo, diagrama 1).

José habla con satisfacción de su trabajo como voceador exclusivo, exclusivo a una firma por lo que recibe un bono de 20 a 40 pesos semanales; se enorgullece de sus ventas diarias que le reportan un ingreso mayor al de su ocupación asalariada; para él este trabajo constituye un reto diario que se inicia muy temprano cuando recibe los periódicos de mano de su vendedor e inicia su jornada en la calle, en “su avenida asignada” entre coches, aprovechando el rojo de los semáforos y corriendo tras sus clientes habituales cuando cae el verde. Él señaló que le gusta realizar esta actividad, que lo mantiene muy activo y a la expectativa, pues sabe que un periódico no

<sup>8</sup> *El Diario de Yucatán* es un periódico que data de 1925.

vendido constituye una disminución en sus ingresos, inclusive habló de ayuda entre voceadores cuando alguno termina y otros no.

### *Caso 2: Venta de discos “pirata”*

Los expendios y vendedores de discos pirata se han proliferado por toda la ciudad de Mérida aunque en algunas zonas, como el fraccionamiento Vergel II, su presencia es destacada pese a los constantes señalamientos de la prensa local.

El caso que se presenta es el de un ama de casa, casada y con seis hijos, cuenta con estudios de primaria únicamente y con una larga y discontinua vida laboral tanto como asalariada como no asalariada. Ernestina a sus 51 años se ha desempeñado como dependienta de tienda, recepcionista de consultorio médico, personal de limpieza en una paraestatal, servicio doméstico en casa particular, cocinera, lavandera de ropa ajena en su casa, cuidado de niños a domicilio, vendedora tipo multinivel (Avon, Fuller, Tuperware) y abonera. En la actualidad comercializa discos pirata en su casa y en la calle, sin salir de su fraccionamiento.

Como puede observarse, la trayectoria laboral de Ernestina ejemplifica muy bien las diversas modalidades y situaciones ocupacionales del mundo del trabajo, principalmente pero no exclusivo, para las personas como Ernestina cuya formación escolar es escasa.

Asimismo, el testimonio de la entrevistada deja ver sus vivencias en un empleo formal, por cinco años, donde se desempeñaba como trabajadora de limpieza durante ocho horas diarias, salario fijo catorcenal, con todas las prestaciones de ley; empleo que perdió por un recorte de personal que la llevó a desempeñarse por cuenta propia en otras actividades de servicio personal, sin ninguna seguridad social ni prestaciones, tal como puede verse en el cuadro de abajo. Sin embargo, ella tiene acceso al seguro social, como asegurada del esposo que se desempeña como repartidor de gas.

En la actualidad, Ernestina declaró como su actividad principal la venta de películas pirata las cuales le son proporcionadas por otra persona; no cuenta con salario base, únicamente una mínima cantidad, por película vendida. En ocasiones, Ernestina da a su esposo e hijos películas para su venta. Ella reconoce como riesgosa su actividad porque sabe que es ilícita pero le gusta sentir que tiene el control sobre ella: “me siento bien porque no es presionado, si hay chance de ir a vender, se vende y pues tengo un dinerito para mí. En un día vendo de 90 a 120 pesos; es variable, como doy fiado, a veces saco 100, 60, 45 pesos, depende”.



**Cuadro 1. La extensa vida laboral de Ernestina**

<i>Ocupación</i>	<i>Lugar de trabajo</i>	<i>Jornada</i>	<i>Forma de pago</i>	<i>Prestaciones</i>	<i>Duración</i>
Dependiente	Comercio de juguetes	ocho horas por siete días a la semana.	Fijo semanal	No	Temporal (navidad)
Cobrataria	Ambulante	tres horas diarias por la tarde.	Fijo semanal	No	un año
Empleada de limpieza	Oficina CFE*	ocho horas lunes a viernes	Fijo catorcenal	Sí	cinco años
Lavado y planchado ajeno	En su casa	Variable entremezclado con las tareas domésticas	Destajo (docena)	No	10 años
Arreglo de casas	A domicilio	Variable por días	Por día	No	10 años
Cuidado de niños	Iba por ellos a la escuela		Fijo semanal	No	cinco años
Enganchadora de ventas por abonos (ropa)	En su casa	Variable	Enganche de cada prenda	No	tres años
Vendedora por catálogo multinivel	En su casa y en la calle	Variable	Porcentaje por ventas	No	cuatro años
Venta de películas "pirata"	En su casa y en la calle	Tres o cuatro horas diarias, seis días a la semana	Por cada pieza vendida (dañado)	No	un año

\* Comisión Federal de Electricidad, empresa paraestatal conocida en México por sus prestaciones y seguridad social.

Fuente: elaboración propia.

La historia de trabajo de Ernestina da cuenta de una amplia rotación laboral por variadas ocupaciones "de emergencia" entendidas éstas como aquellas que pueden activarse en el momento que se requiera pues no precisan de conocimientos ni habilidades especiales y el sujeto puede acomodarla a las necesidades familiares. En el caso de las mujeres, la compaginación del trabajo doméstico con el productivo representa una necesidad vital.

Asimismo, el caso de la informante explica las tendencias encontradas para América Latina en cuanto al desempleo de corta duración pues cuando requieren ocupación activan sus recursos y habilidades —muchas veces familiares—, para obtener ingresos de sus actividades.

Después de su extensa y agitada vida laboral, Ernestina se ubica en el último eslabón de una industria clandestina e ilegal: la producción de discos pirata; ella es la que da la cara para su distribución y venta como muchos otros vendedores que, al igual que Ernestina, se encuentran en relaciones de trabajo encubiertas, no cuentan con ninguna seguridad social ni prestaciones derivadas de su actividad, sus ingresos dependen del monto de sus ventas —aunque declaran estar por encima de los dos salarios mínimos diarios— por lo que recurren a sus redes de amigos, familiares y vecinos con los que, por sus relaciones de confianza, establecen acuerdos de crédito.

### *Caso 3: Lecheros a domicilio*

Se trata de los vendedores a domicilio de importante y poderosa compañía refresquera, con división de lácteos, que rememoran a los antiguos lecheros, que en bicicletas o guiando a sus rebaños, ofrecían todos los días leche bronca a sus clientes hasta las puertas de sus casas.

Los lecheros de esta firma desempeñan su actividad en curiosos triciclos mugientes, su ámbito de trabajo son las calles, organizadas en rutas, conformadas con cuatro a cinco colonias, mismas que cada vendedor recorre desde las ocho de la mañana, cuando se les entrega el carrito con los botes de leche y queso en dos presentaciones respectivamente,<sup>9</sup> hasta la una de la tarde, cuando concluye la primera parte de su jornada; la segunda parte inicia a las cuatro de la tarde y concluye a las nueve de la noche. Cabe señalar que este es el horario obligatorio establecido, pero debido a que los trabajadores no cuentan con salarios base; únicamente reciben comisiones por ventas (1.30 pesos por bote vendido) y bono de 75 pesos a la semana por 800 piezas vendidas; las jornadas se alargan frecuentemente por varias horas más. Los sábados inician a las siete de la mañana para terminar a las siete de la noche.

En la actualidad, la empresa está reestructurando las rutas: “compactándolas para vender más en menos territorio” a decir de uno de los supervisores de la compañía, situación que intensifica las labores de los vendedores de dicha empresa cuyo índice de rotación es alto; siempre están solicitando trabajadores mediante la bolsa de trabajo de la Secretaría de Promoción Industrial de la entidad y de manera directa, en sus instalaciones mediante mantas promocionales.

<sup>9</sup> Según la información proporcionada por uno de los supervisores, la leche únicamente esta pasteurizada y homogeneizada.

Manuel es un trabajador de esta firma que trabaja alrededor de 60 horas a la semana como vendedor de leche y queso a domicilio; la empresa lo provee de una moto, uniformes y los productos (leche y queso). Su jornada se inicia desde muy temprano cuando sale de su casa y se traslada a su centro distribuidor donde le entregan sus implementos de trabajo y su producto. Él sabe que no puede perder el tiempo e inmediatamente se dirige a su ruta para iniciar sus ventas pues sus ingresos semanales dependen del volumen de sus ventas y de la obtención del bono; estos a su vez, dependen del clima, de la falta de ingresos, de la competencia, etc. A pesar de lo largo de la jornada y lo fluctuante e inseguro de sus ingresos, Manuel sigue ahí pues la empresa proporciona seguridad social y las prestaciones básicas de ley.

#### *Caso 4: coreógrafo e imitador*

La proliferación de trabajadores de diversos servicios personales, en forma de auto-empleo, constituye uno de los hallazgos más sobresalientes de la prueba piloto señalada; numerosas personas, ante la ausencia de un empleo formal y la preferencia por la autonomía se dan a la tarea de ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración por evento.

Este es el caso de Alex, coreógrafo empírico de 32 años con estudios de bachillerato inconcluso. Alex inicia su vida laboral a los 18 años como operario de costura de una maquiladora de ropa íntima de mujeres. Señala que al recibir su primer salario a la semana de estar allí se sorprendió gratamente porque nunca se imaginó obtener 1 000 pesos por siete días de trabajo en jornadas de ocho horas. Sin embargo, su asignación al turno nocturno fue la razón que lo hizo abandonar este empleo a los cuatro meses.

A partir de entonces, y debido a su afición por el baile, se empleó durante siete años como bailarín de *shows* infantiles en tres diferentes compañías dedicadas a esta actividad. Sin ninguna prestación, Alex sólo recibía 70 pesos por *show*, actividad que combinaba con la puesta de coreografías para quinceañeras por la que cobraba 150 pesos por tres horas. Cabe señalar que a la semana (concentrado en los fines de semana), Alex obtenía más de dos mil pesos, pues con una diferencia de 15 a 20 minutos tenía días de ocho *shows*, mismos que sumaban alrededor de 30 a 35 *shows* a la semana. Sin embargo, también tenía “temporadas bajas” como los meses de junio-agosto cuando la demanda bajaba sustancialmente por vacaciones.

En la última compañía donde se ocupó laboraban 42 personas quienes se disfranzaban de los personajes de Walt Disney y de los héroes de las caricaturas de moda. Para su caracterización requería estar dos horas antes, la empresa le proporcionaba

los disfraces o botargas y les asignaba sus papeles. Para emplearse allí, el único requisito que le pidieron era saber bailar, habilidad con la que Alex contaba “de manera sobrada” (según sus propias palabras) pues tiene excelente elasticidad física, gracias a las clases de gimnasia olímpica a las que asistió por tres años. Según su testimonio: “nació para bailar” pero las envidias que se dan entre los compañeros de esas compañías le hicieron desistir y abandonó ese empleo para buscar nuevas oportunidades en Playa del Carmen, Quintana Roo donde se hizo cargo de una empresa de este tipo por dos años. Actividad por la que recibía 1 500 pesos semanales de manera fija, sin ninguna prestación, aunque reconoce que cuando necesitó servicio médico le fue proporcionado por su patrón.

En la actualidad Alex tiene dos ocupaciones: una asalariada por la que obtiene de manera fija alrededor de 500 pesos a la semana y otra por cuenta propia donde está “aprovechando toda su experiencia en el mundo de la farándula”: pone coreografías a bailarinas y quinceañeras a razón de tres mil pesos por sesiones de dos horas, dos veces a la semana, durante tres meses. A veces las prepara en su casa, mientras que en otras ocasiones, acude a la de sus clientes. Reconoce la eventualidad de su actividad, razón por la que recientemente también se contrató, de manera asalariada, buscando tener “una entrada fija”.

A sus 32 años, Alex también promociona la imitación de dos “personajes” femeninos, mediante tarjetas, ofreciendo su propio *show*. Sus caracterizaciones las realiza con ayuda de pelucas, tacones, fajas, simuladores de piernas y busto, pestañas y un laborioso e impecable maquillaje para desvanecer sus rasgos masculinos. Entre las apreciaciones más importantes de Alex sobre esta ocupación destaca su optimismo de ser ésta una actividad para toda la vida sin importar la edad; se visualiza siempre joven en veinte años. Señaló como uno de sus sueños establecer un negocio propio donde pueda contratar gente para *shows*, el obstáculo es de tipo económico pues “se requiere como 10 mil pesos de capital inicial para la compra de equipos, micrófonos, publicidad y trajes; cada uno de estos sale en aproximadamente entre 2 500 y tres mil pesos. El otro problema que ve es que han proliferado los *shows*, la competencia es muy fuerte.

### **A manera de reflexión: José, Ernestina, Manuel y Alex; ¿precarios, flexibles o atípicos?**

La noción de *precariedad* vinculada a la ocupación alude a la pobreza de ésta, Algunos autores como Maza (2006: s/p) y García (2006: 28) lo definen por sus altos niveles de inestabilidad e incertidumbre, y por la ausencia de prestaciones sociales.

Identifican como sus rasgos principales el alto riesgo de pérdida de empleo, la ausencia de protección y los escasos ingresos.

Por su parte, el concepto de *flexibilidad* —en el trabajo, según De la Garza (2005)— se refiere a la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo (flexibilidad numérica), el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo (flexibilidad funcional) y el salario (flexibilidad salarial) a las condiciones cambiantes de la producción como una estrategia empresarial de competitividad. No así, el concepto de *atípico* referido sobre todo a caracterizar la ocupación lejana al trabajo industrial que se plasma en la producción de mercancías palpables mediante el trabajo asalariado. En este sentido, cualquier característica diferencial en las diferentes dimensiones de la ocupación (lugar de trabajo, producto resultante, forma de pago, forma de contratación, etc.), puede dar pie a ser considerada como atípica.

El punto en común entre estos tres conceptos podría ser el de la inestabilidad e incertidumbre: ¿todos los trabajos precarios son inestables e inciertos? Si nos atenemos a la definición comúnmente aceptada, así es. Ahora bien, ¿todos los trabajos flexibles son inestables e inciertos? Debido a que la flexibilidad se basa principalmente en la indefinición para una continua adecuación empresarial de la ocupación en sus diversos niveles, la flexibilidad conlleva, por sí misma, inestabilidad e incertidumbre para quien la vive. Por su parte, la ocupación atípica ¿puede ser considerada inestable e incierta? Generalmente la especificidad que distingue alguno de los niveles de la ocupación atípica (la subcontratación como modalidad de contratación o el pago a destajo como forma de retribución) apunta a la incertidumbre e inestabilidad, sin embargo, dichos conceptos no pueden ser considerados como sinónimos o intercambiables entre sí. Por otra parte, habría que considerar el sentir de los actores ¿cómo la viven?; ¿cómo lo enfrentan?

Los casos presentados nos remiten a la complejidad en la constitución de un número importante de las ocupaciones contemporáneas donde lo típico —en los términos definidos anteriormente— es lo que está en extinción y lo que se está extendiendo, son formas ocupacionales con diversos grados de inestabilidad e incertidumbre. Una de las formas de enfrentar esta nueva realidad, de parte de los actores, según la información obtenida de las entrevistas, es la procuración de dos o más ocupaciones donde una les proporcione cierta estabilidad laboral —mediante ingresos fijos y acceso a servicio médico— aunque generalmente los ingresos sean muy pobres; y la otra ocupación les proporcione la oportunidad de mayores ingresos aunque de forma variable y temporal. Es el caso de José, Ernestina y Alex quienes valoran y hasta disfrutan su actividad económica, según lo expresado.

Manuel, por el contrario, es un asalariado cuyos ingresos denotan variabilidad por la forma de “pago”, implementado por la empresa, donde las incertidumbres del

mercado son “cargados” a los trabajadores. Aquí se evidencia como en aras de mejorar o fortalecer la competitividad de la empresa, ésta modifica una o más dimensión de la relación salarial clásica.

Tal como se desprende de los casos analizados, construirse una ocupación con recursos y habilidades propias es una alternativa para la obtención de recursos cuando las otras puertas están cerradas o sus ofrecimientos son insuficientes.

En este contexto, caracterizado por una alta heterogeneidad ocupacional, adjetivar las ocupaciones como precarias, flexibles o atípicas no las explica por sí mismas; en su deconstrucción se observan la superposición de dimensiones que por sus características pueden aceptar más de un calificativo. Falta entonces avanzar en la reconstrucción de las formas de constitución de esas ocupaciones y de ahí en su teorización.

## Bibliografía

- Castillo, Gerardo y Orsatti, Álvaro (comps) (2005), *Trabajo informal y sindicalismo*, Sindicatos y formación núm. 5, Montevideo, Uruguay, OIT, CINTERFOR.
- De la Garza, Enrique (2006a), “Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico en Nuevas realidades y dilemas teóricos en la Sociología del trabajo” en Teresa Páramo (coord.), *Los estudios del trabajo en México*, México, Plaza y Valdés, UAM-I.
- \_\_\_\_\_ (2006b), “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado” en De la Garza, E. (coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos enfoques*, “Introducción”, México, Anthropos, UAM-Iztapalapa.
- García, Brígida (2006), “La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes”, *Revista Trabajo*, año 2, núm. 3, julio-diciembre, México, OIT, Plaza y Valdés, UAM-Iztapalapa.
- Gil Paredes, Laura Cecilia (s/f), *Actuales formas laborales y acción de los trabajadores: un estudio en Villa Hidalgo, Jalisco*, Tesis doctoral en Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma de Aguascalientes, tesis en proceso.
- Gabinetti, Mariana Andrea (2007), “Conformación de universos simbólicos sobre el futuro y el progreso en sujetos que perciben planes de empleo”, Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo *Hacia una nueva civilización del trabajo*, Montevideo, Uruguay.
- Lima, Jacob Carlos (2007), “Do assalariamento e suas variações: do trabalho típico ao atípico” em Ferreira Borsoi, Izabel C. y Aparecida Scopinho, Rosemeire (organizadoras), *Velhos trabalhos, novos dias. Modos atuais de inserção de antigas atividades laborais*, Brazil, UFC edufscar.

- Lope, Andreu, Gibert, Francesc y Ortiz de Vallacian, Daniel (2002), *Atajar la precariedad laboral. La concertación local, ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?*, Barcelona, Icaria, Antrazyt.
- Maza, Octavio (2006), *La precarización del trabajo*, México, Instituto de Estudios del Trabajo.
- OIT (2000), *Empleo y protección social en el sector informal*, Ginebra.
- Ruiz de los Santos, Sandra Rosalía (2008), “La ocupación del vagonero del metro, un caso para los otros trabajos”, Ponencia presentada en el Coloquio de Ciencias Sociales: *El sureste mexicano: visiones históricas y contemporáneas*, 12 al 14 de marzo, UCS-CIR-UADY, Mérida, Yucatán
- Salas, Carlos (2006), “El sector informal” en Enrique de la Garza, *Teorías sociales y estudios del trabajo*, Barcelona, Antrohopos-UAM-I.
- Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, col. Argumentos, Barcelona, Anagrama.
- Tockman, Víctor E. (2007), “Informalidad, inseguridad y cohesión social en A.L.”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm.1-2, vol. 126, Ginebra, OIT.
- Rosas, Georgina (2008), “La precarización laboral”, *Revista latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 13, núm. 19, Segunda Época, Carabobo, Venezuela, ALAST.





## **Anexo**



**Cuadro 1. Principales indicadores laborales de México  
(2005-2008)**

	2005			2006			2007			2008		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población total	103 830 835	49 835 866	53 994 969	104 748 320	50 260 319	54 488 001	105 677 425	50 624 434	55 052 991	106 572 889	51 265 250	55 307 639
Población de 14 años y más	736 025 00	34 457 338	39 145 162	74 574 652	34 847 372	39 727 280	75 751 194	35 460 057	40 291 137	76 984 476	36 185 477	40 798 999
Población Económicamente Activa	422 743 06	26 770 893	15 503 413	43 575 476	27 409 426	16 166 050	44 411 852	27 726 245	16 685 607	45 460 003	28 329 080	17 130 923
Ocupada	96.49	96.57	96.36	96.84	97.04	96.50	96.61	96.81	96.29	96.50	96.73	96.11
Desocupada	3.51	3.43	3.64	3.16	2.96	3.50	3.39	3.19	3.71	3.50	3.27	3.89
Asalariados	56.54	55.87	57.70	58.24	57.45	59.58	58.41	57.62	59.72	58.93	58.46	59.71
Trabajadores por cuenta propia	22.74	23.34	21.71	22.04	22.50	21.27	21.85	22.10	21.44	21.71	21.65	21.80
Hasta un salario mínimo	14.34	11.22	19.74	12.96	10.20	17.65	11.97	9.08	16.76	11.63	8.71	16.47
Ausentes temporales con vínculo laboral	2.40	2.36	2.48	3.12	2.81	3.65	3.24	2.99	3.65	2.16	2.08	2.29
Menos de 15 horas semanales	6.04	3.58	10.30	5.92	3.44	10.11	6.29	3.80	10.43	6.40	3.83	10.64
De 15 a 34 horas semanales	16.42	12.60	23.02	18.72	15.07	24.91	18.51	14.73	24.77	16.77	12.88	23.19
De 35 a 48 horas semanales	42.74	43.79	40.95	41.25	42.46	39.21	41.28	42.50	39.26	42.95	44.13	41.00
Más de 48 horas semanales	28.41	33.71	19.27	27.29	32.67	18.19	26.78	32.19	17.78	27.63	33.07	18.63
Con acceso a servicios de salud	34.11	33.61	34.99	34.35	33.69	35.46	34.89	34.53	35.49	34.76	34.54	35.11
Sin acceso a servicios de salud	61.79	62.32	60.87	61.89	62.70	60.51	61.15	61.68	60.27	61.17	61.54	60.55
Sector de los hogares	34.62	31.73	39.61	33.71	30.86	38.54	33.90	31.05	38.65	33.71	30.69	38.72
Sector informal	27.12	26.53	28.15	26.36	25.94	27.07	26.21	25.90	26.74	26.53	25.97	27.46
Trabajo doméstico remunerado	4.01	0.58	9.93	4.03	0.52	9.98	4.18	0.52	10.27	4.07	0.53	9.93
Agricultura de autosubsistencia	3.49	4.62	1.53	3.32	4.40	1.49	3.51	4.63	1.64	3.11	4.18	1.33
Con prestaciones	36.53	35.12	38.96	37.22	35.63	39.91	38.97	37.57	41.30	38.82	37.67	40.73
Con contrato escrito	31.31	30.14	33.34	31.99	30.86	33.91	32.91	31.88	34.62	32.65	31.85	33.96
Con contrato temporal	5.29	4.93	5.91	5.38	5.15	5.77	5.67	5.48	5.98	5.40	5.27	5.62
Con contrato de base, planta o por tiempo indefinido	25.87	25.05	27.29	26.50	25.60	28.02	27.15	26.30	28.56	27.11	26.46	28.19
Sin contrato escrito	30.21	31.26	28.40	30.82	32.11	28.65	29.86	31.19	27.64	30.45	31.79	28.23
Micronegocios sin establecimiento	6.34	9.00	1.75	6.44	9.32	1.54	6.61	9.67	1.53	6.56	9.55	1.61
Micronegocios con establecimiento	8.79	8.42	9.43	8.88	8.23	9.98	9.11	8.62	9.94	9.28	8.77	10.14
Pequeños establecimientos	13.74	12.43	16.00	13.99	12.79	16.01	13.74	12.74	15.41	13.76	12.65	15.59
Medianos establecimientos	9.52	9.62	9.33	9.83	9.96	9.61	9.67	9.69	9.63	9.48	9.59	9.29
Grandes establecimientos	8.50	8.36	8.75	8.56	8.49	8.68	8.76	8.78	8.74	8.67	8.69	8.65

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, II trimestre 2005-2008, INEGI.

**Cuadro 2. Principales indicadores laborales de Yucatán  
(2005-2008)**

	2005			2006			2007			2008		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población total	1 824 375	886 608	937 767	1 847 521	892 897	954 624	1 871 262	910 357	960 905	1 895 133	921 183	973 950
Población de 14 años y más	1 306 423	623 988	682 435	1 331 900	631 957	699 943	1 355 557	646 984	708 573	1 381 515	658 408	723 107
Población económicamente Activa	802 651	496 487	306 164	830 534	516 365	314 169	855 252	518 634	336 618	875 710	535 562	340 148
Ocupada	97.64	97.77	97.43	97.76	98.17	97.08	97.72	97.79	97.61	97.73	97.80	97.61
Desocupada	2.36	2.23	2.57	2.24	1.83	2.92	2.28	2.21	2.39	2.27	2.20	2.39
Asalariados	54.83	55.83	53.20	57.30	59.09	54.36	55.59	57.23	53.06	57.05	57.92	55.70
Trabajadores por cuenta propia	24.89	24.67	25.26	25.38	23.22	28.93	26.01	24.26	28.71	25.74	23.97	28.53
Hasta un salario mínimo	24.64	16.73	37.48	22.06	14.89	33.83	22.02	14.54	33.54	19.67	12.16	31.50
Ausentes temporales con vínculo laboral	3.08	3.13	2.99	3.55	3.31	3.95	3.60	3.38	3.93	3.35	3.83	2.59
Menos de 15 horas	11.74	5.62	21.65	11.70	5.45	21.96	12.91	6.18	23.29	12.02	6.26	21.10
De 15 a 34 horas	19.21	15.46	25.28	19.73	16.91	24.35	20.37	16.98	25.59	19.88	15.43	26.89
De 35 a 48 horas	33.53	35.85	29.77	34.26	36.80	30.09	33.29	36.48	28.36	33.66	35.75	30.36
Más de 48 horas	30.09	37.71	17.73	28.52	35.70	16.73	27.49	34.67	16.45	28.78	36.46	16.67
Con acceso a servicios de salud	33.07	35.49	29.14	32.83	35.02	29.23	31.84	33.30	29.58	32.91	35.29	29.17
Sin acceso a servicios de salud	64.55	62.25	68.29	64.88	63.10	67.82	65.75	64.31	67.96	64.69	62.38	68.33
Sector de los hogares	39.10	34.27	46.95	40.68	36.47	47.60	40.94	36.07	48.44	40.05	36.15	46.20
Sector informal	29.85	26.66	35.02	32.11	29.99	35.59	32.98	29.73	37.98	30.61	28.53	33.89
Trabajo doméstico remunerado	5.03	0.88	11.75	4.84	0.81	11.47	4.65	0.96	10.34	5.35	1.12	11.99
Agricultura de autosubsistencia	4.23	6.73	0.18	3.72	5.66	0.54	3.31	5.38	0.12	4.10	6.50	0.31
Con prestaciones	39.88	40.82	38.34	40.84	41.15	40.33	40.74	40.60	40.97	42.32	42.62	41.84
Con contrato escrito	28.53	29.83	26.44	28.51	29.48	26.91	28.56	28.59	28.51	29.12	30.76	26.53
Con contrato temporal	2.77	2.47	3.27	2.50	2.33	2.78	2.72	2.48	3.08	2.73	2.46	3.14
Con contrato de base, planta o por tiempo indefinido	25.74	27.35	23.13	25.99	27.12	24.13	25.81	26.09	25.37	26.33	28.20	23.39
Sin contrato escrito	32.98	32.32	34.04	33.07	35.18	29.59	31.25	34.29	26.57	32.73	33.02	32.28
Micronegocios sin establecimiento	6.01	7.58	3.47	7.16	10.41	1.81	6.77	10.06	1.69	5.99	8.74	1.66
Micronegocios con establecimiento	10.92	10.77	11.16	10.27	9.98	10.75	9.79	9.53	10.19	10.58	9.82	11.76
Pequeños establecimientos	14.41	14.42	14.40	14.34	13.90	15.07	13.96	14.04	13.83	14.13	14.06	14.24
Medianos establecimientos	9.39	10.14	8.18	9.89	11.35	7.51	8.85	9.16	8.37	8.97	9.32	8.42
Grandes establecimientos	6.13	6.07	6.22	6.32	6.67	5.73	6.31	6.54	5.94	5.05	5.66	4.09

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, II trimestre 2005-2008, INEGI.

## **Las culturas densas de los trabajadores ambulantes de la ciudad de México**

*Miguel Ángel Olivo Pérez*

### **Introducción**

**D**esde el surgimiento de las llamadas teorías del desarrollo a mediados del siglo anterior, todo lo que no encajaba en el modelo de industrialización de los países desarrollados, era calificado de “atrasado”, como por ejemplo, el comercio informal, del cual se pensaba iba a desaparecer arrastrado por el supuesto desarrollo global. Muy por el contrario, con los años, y más en la actualidad, se haría evidente en los países del sur que el comercio informal es parte consustancial de su realidad económica y sociocultural.

Con el tiempo, los juicios sobre las personas identificadas como trabajadores atípicos se han matizado, a manera de que la unilinealidad o a la unirreferencialidad que antes les subyacía cuando se les hacía la calificación de “atrasados”, hoy es una actitud que ha sido sustituida por una supuesta tolerancia que tiene como justificación y manto protector una ideología de la diversidad cultural.

En especial, los vendedores ambulantes han sido, desde que comenzaron a proliferar hace aproximadamente 20 años, considerados como indeseables pero tolerados. Esta circunstancia general, ha propiciado que por encima de la “condena tolerante”, se multipliquen los puntos de vista acerca de las inconveniencias o conveniencias de su existencia, así como de las formas y grados en que se acepta su actividad. De esta manera, resulta prácticamente inevitable que toda concepción (aún las académicas) sobre la venta ambulante lleve el sello de un juicio de clase, y más en particular, de una perspectiva política y ética acerca de los mismos. En este sentido, en el presente artículo se argumentará a favor de la necesidad de una revaloración de aspectos

de la vida de estas personas que con frecuencia pasan inadvertidos, pero cuyo reconocimiento representa un potencial para la promoción de acciones políticas bastante más legítimas que las tomadas en el caso de los expulsados del centro histórico de la ciudad de México en octubre de 2007, que independientemente de su cuestionable éxito por el tipo de imagen turística con que se desea promover a esta zona, fueron bastante autoritarias y cortas de miras por la forma como se llevó a cabo la implacable represión hacia los ambulantes en los días posteriores a la mencionada fecha.

### **La importancia de lo no verbal en las culturas densas**

En el caso de los vendedores ambulantes del centro histórico de la ciudad de México, coexistieron una multiplicidad de actores, como grupos étnicos de varias procedencias, bandas barriales de jóvenes, asociaciones de familias vecinas, grupos aglutinados alrededor de los líderes ambulantes (sobre todo al interior de las organizaciones corporativas de los mismos), madres solteras agrupadas en redes de solidaridad, entre muchos otros grupos, muchos de los cuales al cabo de poco más de 20 años, lograron consolidar en el ambiente de la venta ambulante, la presencia y utilización de un conjunto de símbolos que cotidianamente proporcionaban una especial vitalidad al ambiente de la venta en las calles. En consecuencia, tal vitalidad implicó también, que la atracción de varias decenas de miles de consumidores no residiera exclusivamente en los productos ofertados, sino básicamente, en el ambiente mismo de la venta ambulante en la mencionada zona. Así, en México, no es raro encontrar alguna persona que explícitamente asuma el gusto por “chacharear” (buscar baratijas útiles) en las calles como modo de vida en sus tiempos de ocio. Y es que el ambiente de la venta ambulante en México, al igual que la potencia y efervescencia social propias de las tradiciones de kermés en este país, siempre ha estado impregnado de un tono de festividad y colorido emocional que va más mucho allá de las visiones reduccionistas que lo identifican como una conveniencia social derivada de un simple afán de lucro.

Es de cualquier manera innegable que dondequiera que se presentan con fuerza símbolos, existe una cultura muy vital sostenida por relaciones sociales densas, cuyo estudio exige esfuerzos comparables a los que los antropólogos han requerido para analizar culturas más tradicionales o separadas de las tendencias generales de la civilización.

En especial, los vendedores ambulantes en el centro histórico de la ciudad de México, pertenecen a la clase de trabajadores atípicos a los que rodean una gran cantidad de relaciones sociales, fenómeno a partir del cual se ha presentado la necesidad de ampliar los conceptos centrales de la sociología del trabajo.

En efecto, cuando en una investigación social se hace referencia a la densidad de lo que se describe, se trata no sólo de presentar de modo convincente el mundo social

que se investiga, sino de ser contundente en que el conjunto de símbolos y significados que se plantean en circulación, así como su conexión y el juego que la gente hace con ellos, efectivamente pertenecen a los parámetros y posibilidades del mundo social en cuestión.

En este sentido, en el caso de los vendedores ambulantes en México, como el de muchos otros trabajadores atípicos, cuando se dice que las interacciones sociales son muchas y densas, es porque los individuos pertenecientes a sociedades con estas características, han logrado cultivar a través de un relativamente largo tiempo lo que Edward Hall (1978) denomina *culturas de alta densidad*; es decir, culturas en las que suelen circular mensajes simples con significación profunda (Hall, 1978: 43). Esta forma de comunicación que los individuos pertenecientes a las culturas densas suelen emplear, es producto de un proceso relativamente largo y lento de acumulación de saberes incorporados en el entramado total de comunicaciones; es decir, saberes presentes en el empleo no sólo de las palabras, sino también —y quizás de modo más importante—, como dice Hall: “de las acciones, las posturas, los gestos, los tonos de voz, las expresiones faciales [...]” (1978: 46). Hasta este punto, las afirmaciones de este autor no parecieran tan originales ni mucho menos tan nuevas, (considerando que en los estudios del giro cultural, se concentran sobre todo en analizar los *modos* en que la gente habla, tanto o mucho más que en los *contenidos* mismos de lo que la gente dice), si no fuera porque a la anterior frase interrumpida en puntos suspensivos, el autor agrega “[...] la manera de manejar el tiempo, el espacio y los materiales, y la forma en que trabaja, juega, hace el amor y se defiende” (Hall, 1978: 46).

Esta inclusión que hace Hall de actividades que trascienden las meras expresiones corporales, para abarcar también ámbitos como el trabajo y la existencia misma, alude de manera progresiva a lo sociocultural entendido como una totalidad, donde la nota distintiva del autor, es aludir al uso del tiempo y el espacio, como una de las principales estrategias para entender la cultura de los individuos pertenecientes a otras sociedades. Las reflexiones de Hall tienen interés aquí, en cuanto el análisis de los usos sociales que los vendedores referidos ambulantes hacen de determinadas relaciones de espacio y tiempo. Pero antes de ello, es necesario completar con algunos apuntes adicionales, la idea de analizar las culturas densas desde el punto de vista de los saberes acumulados en el entramado de comunicación.

Sin duda alguna, saber comunicar mensajes simples con significación profunda, es una capacidad de mantener con vida el simbolismo social.<sup>1</sup> La importancia de lo

<sup>1</sup> Vale mencionar que este enunciado parafrasea en sentido contrario lo que alguna vez afirmó Giacomo Marramao a propósito de una crítica al autor posmoderno Gianni Vattimo: el vagabundear es un síntoma de la incapacidad para mantener con vida el simbolismo social.

simbólico se revela cuando, conceptuado dentro del marco de la teoría de Carl Jung, lo reprimido se concibe como aquella parte oscura de la personalidad, que irrumpe en la forma como la gente alude o emplea los símbolos que circulan en el mundo social.<sup>2</sup> O sea, lo reprimido, las frustraciones, las partes negativas que los individuos de una cultura rechazan o niegan de sí mismos, se incorporan también en los símbolos que circulan socialmente, lo cual examinando detenidamente las cosas, representa una gran ventaja de unas sociedades con respecto a otras.<sup>3</sup> Dicho en otros términos, en las culturas de alta densidad, existe un mayor margen de maniobra y capacidad para manejar lo reprimido, debido a que la presencia y juego con los símbolos vitales, así lo facilita. En breve, los símbolos constituyen un patrimonio cuyo valor se pone en evidencia sobre todo, a través de la capacidad de la gente para persistir y luchar en medio de diversas circunstancias (Bruner, 2000).

Sin embargo, las realidades a que aluden los universos simbólicos no son directamente accesibles. De hecho, las teorías antropológicas coinciden en que las trascendencias a que los símbolos se refieren, sólo se puede obtener una comprensión parcial e indirecta, pero de todos modos, no imposible de obtener en cuanto a su plausibilidad. El trabajo de indagación, identificación y análisis de los símbolos requiere por tanto, de una diversidad de estrategias que no forzosamente deben de considerar lo verbal como lo central. Es decir, los significados o los símbolos pueden reconstruirse también a partir de la recuperación de lo no verbal. Aunque sin lugar a dudas, lo verbal como dato puede enriquecer mucho los análisis, pues en última instancia, todo depende de la pertinencia concreta de las estrategias teórico-metodológicas de análisis, independientemente del grado en que se recurra a lo verbal o por el contrario, a lo no verbal.

La razón por la cual se ha querido hacer énfasis en el dato no verbal, es que en la realidad de los vendedores del centro histórico de la ciudad de México, circula mucho el lenguaje simbólico no verbal. Por tanto, analizar dicho lenguaje (en el objetivo de entender los símbolos que les subyace o a que apuntan), requiere de una serie de sutilezas muy diferentes a las socorridas cuando se analizan dimensiones más verbales

<sup>2</sup> Las irrupciones o salidas a la luz de dichas represiones, pueden acontecer también a través de instancias no simbólicas, como por ejemplo, acciones de simple desahogo que no se pueden enmarcar fácilmente en un entendimiento suficientemente congruente (por las razones que sean) de la cultura analizada.

<sup>3</sup> Sobre todo frente a la consideración de que la prevalencia de la técnica (Heidegger, 1994), la uniformidad en lo social (Whyte, 1961) o la expansión de las culturas de baja densidad (Hall, 1978: 43), repercute en un empobrecimiento de la vida simbólica, y por ende, de la capacidad de advertir la riqueza de mundo o la significatividad del mismo.



de su vida a través de preguntas abiertas o semiabiertas, que son explícitamente elaboradas para concentrarse en los contenidos de lo que la gente dice.

De las anteriores reflexiones podemos desprender entonces, que las culturas densas pueden conocerse bien a través de la consideración de sus dimensiones no verbales, pero también es igualmente importante entender que el universo simbólico mismo que se quiere elucidar de dichas culturas, no se encuentra en estado de elaborado a nivel verbal, ni puede estarlo por la razón de que la forma cómo éste está configurado, constituye la “programación” (Hall, 93), misma que subyace a la totalidad de las acciones de la cultura en cuestión, y que por lo tanto, tal programación se encuentra en forma de memoria implícita (Lave, 1988 y 1991), estructuras profundas (Geertz, 1996), rutinas sedimentadas, o trasfondo de reflexividad.

Esto significa que hay en los investigados un conocimiento implícito (Lave, 1988 y 1991) al cual se puede llegar sólo indirectamente con rodeos, y para los fines que aquí se persiguen, es de resaltar que buena parte de dichos rodeos incluye una cuidadosa —una exageradamente cuidadosa diría— consideración del espacio y el tiempo que se encuentran entrelazados en las interacciones de los vendedores ambulantes, como veremos a lo largo del presente artículo.

### **Las relaciones de espacio y tiempo como claves para el análisis de las culturas densas**

En cualquier mundo social, para que una persona pueda ser considerada como perteneciente a éste, es necesario que realice una internalización, es decir, requiere de atravesar por un proceso de incorporación en sus acciones de las estructuras que caracterizan a la sociedad en la que se encuentra (Berger y Luckmann, 1979). En especial, dicha internalización será larga si el mundo social al que esta persona se trata de introducir es de alta densidad (Hall, 1978).

Las culturas de alta densidad se distinguen por poseer una vida simbólica muy activa en su mundo social; sus miembros se encuentran altamente implicados y tienen una alta participación en la reformulación, actualización o eliminación de una determinada gama de estructuras de su propia sociedad. De aquí que en las culturas de alta densidad, los vínculos entre los individuos sean muy fuertes, o mejor dicho, los individuos no pueden entenderse sin referencia a su historial de posicionamientos y su posicionamiento actual, en el conjunto de relaciones sociales en que han sólido insertarse.

Aparte de que los juegos con los símbolos están muy presentes, de que el compromiso es intenso y los vínculos fuertes con los demás son imprescindibles para su vida, se encuentra la circunstancia de que las estructuras sociales subyacentes son

muchas y de variados tipos, por lo que se requieren una gran variedad de puntos de vista para visualizar lo más plausiblemente posible las acciones concretas que los individuos de tales culturas despliegan.

De esta manera, presentada de manera breve, la proposición teórica central de la presente ponencia para estudiar las acciones de los vendedores ambulantes, es que tanto las estructuras sociales, como las acciones implicadas en dichas estructuras, pueden entenderse mejor con la ayuda de una comprensión profunda de las interacciones sociales entrelazadas de determinada manera con relaciones de espacio y tiempo.

Desde hace ya tiempo varios estudios,<sup>4</sup> han analizado la efervescencia que se crea en los ambientes festivos y caóticos a primera vista. En este sentido, una de las discusiones centrales en la sociología del trabajo respecto a los vendedores ambulantes, es si detrás del aparente desorden, existen o no sólidas estructuras profundas que orientan y controlan mucho más de lo que comúnmente podría pensarse las acciones sociales. Es decir, existen por un lado posiciones que defienden la existencia de un ambiente social muy estructurado y políticamente controlado de los vendedores ambulantes, pero por otro lado hay quienes piensan que en realidad los ambulantes son más libres de lo que los de la primera postura suponen. En las siguientes líneas se demostrará que ambas visiones concentran su atención en diferentes aspectos del ambiente de la venta ambulante, y que éstos pueden ser congruentemente relacionados en una misma visión, que a saber, en sus rasgos generales es la siguiente:

A los vendedores ambulantes les es necesario contar, a nivel social, con dos niveles de percepción y acción internalizadas en forma de conocimiento implícito. Uno se caracteriza por ser reduccionista de las estructuras sociales prevalecientes, mientras que el otro se distingue por complejizar dichas estructuras y construir otras a nivel más elaborado. En una se adaptan al ambiente o lo usan para camuflajearse, y en la otra se reafirman como sujetos en la creatividad de la acción. Asimismo, las percepciones de espacio y tiempo son diferentes en cada una: cuando es reduccionista y la tendencia es hacia la simplificación, predomina el tiempo estable, que transcurre lento, el tiempo que casi no pasa, no quiere o no se deja pasar. Asimismo, en este nivel la comprensión de las estructuras por parte de los mismos actores abarca grandes espacios.

Por el contrario, cuando lo que se enfatiza es la complejidad, el tiempo es más dinámico, los acontecimientos pueden darse de manera muy veloz y las reacciones

<sup>4</sup> Entre los que podemos incluir, por ejemplo, a Kracauer (1985), que analiza las reacciones del pueblo alemán ante el caos representado en el ambiente del circo, o el de Ayus (2005), así como el de García Canclini (1990) y el de Maffesoli (1990 y 1993), que llegan a estudiar en específico el ambiente social que se crea en la actividad de los mercados.

ante acontecimientos clave pueden llegar a ser cruciales para su propia persistencia como trabajadores o para su integridad física. En este nivel las estructuras son más manipulables y los actores las visualizan desde sus estructuras de relevancia que subyacen a sus intenciones.

En ambos casos, es una cuestión de matices que aluden a dos situaciones ideales. Por lo que las acciones concretas ubicables en dicha gamas de matices, para que puedan ganar en realidad, deben de leerse necesariamente en su contexto.

En el primer nivel, impera un deliberado reduccionismo de las estructuras sociales de los ambulantes, que en general consiste en el siguiente esquema básico: para ser tolerados, dan un soborno económico a las autoridades, y cuando otros actores perjudicados por su presencia llegan a inconformarse, se toman diversas estrategias que no apuntan a su expulsión, sino que propician el aparente juego eterno del “gato y el ratón”, es decir, se actúa como si se les persiguiera (y de paso, se obtienen dividendos económicos extras), pero globalmente se les sigue tolerando (Olivo, 2007).

Esta estrategia de reducción o simplificación sirve para varias cosas, entre las cuales destacan: *a)* el reclutar nuevos elementos, *b)* para parecer ante los diversos actores con los que interaccionan como personas de fiar en los momentos en los que se considere conveniente, *c)* y sobre todo, tal operación reduccionista sirve para fincar las bases sobre las cuales construir sobre ellas estructuras sociales del segundo nivel de percepción y acción, mismo que expondremos a continuación.

En el segundo nivel de estructuras de percepción y acción, los ambulantes recurren a la operación de complejizar deliberadamente el anterior esquema básico (y en algunos casos sobre el mismo, llegar a construir estructuras de segundo nivel, como se verá más adelante), para: *a)* presumir de audaces y creativos en sus acciones, al tiempo de ser reconocidos como inteligentes y valiosos, *b)* para bajar el precio del soborno demostrando que si se lo proponen, pueden burlar, esconderse o perjudicar a la misma autoridad, *c)* para defenderse directamente de los actores a los que provocan problemas (vecinos, peatones, comerciantes establecidos, oficinistas, automovilistas etcétera). Aunque la estrategia principal de ésta última es la agresividad directa y llana, también despliegan acciones no violentas de aumento de la complejidad, como hacer amistades con los empleados para tener su apoyo en contra del dueño, cerrar definitivamente el paso automovilístico a determinadas calles, poniendo con ello bases materiales hacia la consolidación de nuevas estructuras más complejas, aprovechar el ambiente de aparente caos, festividad y buen humor para ganarse la legitimidad de su presencia, entre otras.

Cabe aclarar que en el planteamiento de estas dos formas de acción, no se trata de una típica división ideal exclusivamente elaborable desde la sociología, sino de que también puede operar y de hecho en muchas ocasiones operan en la vida cotidiana

de los ambulantes, como dos formas distinguibles de acción que apelan a diferentes estados de ánimo, así como a dos diferentes formas de defenderse y negociar, y en general, a dos modos de vida prevalecientes perfectamente distinguibles.

Aterricemos pues, en los empleos concretos que los ambulantes hacen de estas dos formas de acción (que podemos llamar respectivamente adaptación actoral e identidad accional), a través de la descripción de las relaciones que de espacio y tiempo que los ambulantes llegan a establecer según la naturaleza tanto de sus interacciones sociales, como de la agresividad que llegan a desplegar. Lo expondré por puntos en donde primero se indicarán distintas experiencias en escenarios sociomateriales concretos, y después se reflexiona sobre las mismas de acuerdo a los criterios mencionados.

### **El entrelazamiento del espacio, el tiempo, las interacciones sociales, los símbolos y los significados en escenarios materiales concretos**

En una de mis visitas de campo, acompañado por un familiar, mientras me dedicaba a observar a los vendedores en sus puestos, de repente uno de ellos a cuatro metros voltea en alerta hacia mí y me ve, sin duda alguna, como a un extraño y con extrañeza, como queriendo indagar qué hacía yo allí. En esos momentos yo sentía mis propios pensamientos sobre los ambulantes muy intrigantes; seguramente mi mirada recién delatada comunicaba que me interesaba mucho saber más de ellos. Este pequeño encuentro de miradas, profundo pero simple, representa un pequeño ejemplo del tipo de interacciones con significados densos que en la vida cotidiana los ambulantes suelen poner en ese punto medio entre lo cierto y lo incierto, a manera de “trabajar” sobreviviendo en el medio.<sup>5</sup> Sin duda alguna, el estado de alerta marca decisivamente todas las acciones de los ambulantes. De aquí que la densidad se presente para ellos, en forma de múltiples interacciones que sorpresivamente pueden amenazar su estancia allí y hasta su propia integridad física si no permanecen atentos a todo lo que ocurre a su alrededor, estando internalizado dicho alrededor en sus cabezas, tanto de manera abstracta como de manera empírica. En lo abstracto, el alrededor forma el contexto de relaciones sociales en que se inserta y que se divide en lo que puede expulsarlos o consolidarlos en el medio; prácticamente todo lo que ven y les sucede es constante-

<sup>5</sup> Pues en quienes trabajan como vendedores ambulantes, todas las acciones apuntan a *trabajar para poder persistir*; es decir, el acto de trabajar no se encuentra enmarcado en una zona espacio-temporal claramente delimitada de una vez y para siempre, sino que de manera difusa, se encuentra en la totalidad del tiempo en que dichas personas viven, aún en sus hogares, barrio, tiempo de transporte, etcétera.

mente evaluado y clasificado en un punto entre estos dos polos; tal actividad, es simplemente un importante aspecto práctico ineludible para todos ellos.

La lectura que el ambulante hizo de mi mirada delatada (alguien que quería indagar sobre ellos), misma que ingresó en lo que Parsons alguna vez llamó *doble contingencia*, pudo tener varias direcciones, pero la que de hecho finalmente se realizó a través de la acción de mi inmediata huida esquivante, fue que tal ambulante nunca la pudo tener cierta (la lectura adecuada) y muy probablemente hizo muchas suposiciones antes de tranquilizarse. Pues bien, son precisamente todas estas suposiciones y los esfuerzos que hay implícitos en ello lo que vale la pena destacar porque de hacerlas bien y actuar en consecuencia, depende el demostrar que se es un vendedor ambulante competente. En muchos trabajos, en la gran mayoría de los trabajos formales, me atrevería a decir que no sucede esto porque en primer lugar, la circunstancia de encierro sobrecargaría la tensión, y en segundo lugar, no es necesaria una alerta tan intensa porque los estímulos que se reciben en por ejemplo, una oficina, no son muchos o tantos como los que existen en el ambiente de la venta ambulante. Dicho en breve, el estado de alerta es muchísimo más elevado y radicalmente diferente del que se lleva a cabo en espacios cerrados en trabajos tradicionales. El intenso estado de alerta, ayuda al ambulante a guardar siempre la energía necesaria para impulsarse rápidamente hacia la acción considerada *instintivamente* adecuada en el momento adecuado. Obviamente, la más necesaria y común en su ambiente es la acción de la venta, que constituye en realidad una cadena de acción en el sentido en que lo plantea Edward Hall (1978); es decir, una secuencia de acciones que puede estar más o menos ritualizada o que puede ser más o menos contingente. Las cadenas de acción en que cada ambulante tiene que saber participar son muchas, pero no infinitas, y se pueden clasificar en los tipos de acción internas y externas (Olivo, 2007), a la vez que pueden tomar varios cursos más o menos típicos y por ende, predecibles. Pero el caso aquí, es destacar la dimensión espacio temporal que les caracteriza, así como lo altamente elaboradas que pueden llegar a ser, y por lo tanto, de aquí llamar la atención también en el alto grado de sofisticación que las habilidades de interacción insertas en la participación en dichas cadenas pueden llegar a adquirir.

En este tenor, el ambulante que entró rápidamente en estado de evaluación al descubrir mi mirada indagatoria a cuatro metros, estaba sin duda haciendo uso de la jerarquía de prioridades insita en su estructura de relevancias, misma que como dije anteriormente, se caracteriza por dividir instintivamente en dos el tipo de acontecimientos y cadenas de acción que hay que seguir: la defensa y el ataque. Aclaro que no quiero decir con esto que la clasificación se expresa en forma pura en sus acciones, sino que es instintiva e inmediata, sobre todo en los vendedores que llevan más tiempo. Cualquier buen conductor en la ciudad de México podría entender esto haciendo

una analogía entre lo que le sucede al vendedor y lo que le sucede a un conductor en esta ciudad, cuando sigue y cambia el foco de sus atenciones, haciendo un cuidadoso seguimiento de los cursos de acción alternativos más posibles, ubicados en el umbral de dicha atención: (se dibuja una cabeza mirando hacia la dirección de frente, con umbrales de atención izquierdo y derecho representados por dos respectivas líneas).

Así, cuando uno va manejando y la acción de otro automovilista es interpretada como agresión (lo que es bastante común y real en la ciudad de México), una de las decisiones típicas de la mayor importancia que debe uno de tomar es si eleva la entropía de la agresión respondiendo también con agresión, o por el contrario se tranquiliza aunque vaya más lento. De manera semejante, el vendedor ambulante debe de decidir rápidamente si algún acontecimiento o acción le amenaza, y en consecuencia, decidir después qué curso de acciones y qué habilidades empleará. Como en la actividad de manejo, en los ambulantes las reacciones rápidas son muy valiosas porque pueden significar la diferencia entre el deteriorarse en la actividad (a manera de sumirse en una mayor precariedad), o persistir en ella con un mínimo de valía. Por lo tanto, no sería para nada exagerado afirmar que las reacciones de fracciones de segundo ante los diferentes estímulos que los ambulantes a cada momento reciben, son indispensables para su sobrevivencia. Tan importante es esta dimensión en sus vidas que incluso, es viable establecer todo un programa de recolección de datos basadas en mediciones de tiempos de acción y reacción, intercaladas con determinadas distancias y circunstancias materiales en sus interacciones, para obtener mayores indicios no sólo de los símbolos que subyacen en sus mundos de trabajo, sino de su configuración y relación misma entre ellos. Uno podría preguntarse por ejemplo, muchas cosas acerca de la evaluación que realizó el vendedor respecto a lo que indicaba mi mirada indagatoria; ¿qué imágenes, impresiones o recuerdos le vinieron en su percepción y cuáles eran los temores, creencias e inclinaciones asociados a ellos? De manera semejante, nos podríamos extender frugalmente en preguntas de la sociología del trabajo que se está diseñando en estos momentos para ello (De la Garza, 2006).

Otro de los muchos actos significativos que pudieron advertirse en el mencionado ambiente de la ciudad de México, y que sirven mucho para reconstruir sus universos simbólicos, se refiere al momento en que mientras conversaba conmigo, un vendedor ponía paralelamente atención a lo que hacía una señora clienta (no sé si privilegiando la conversación conmigo o la atención a lo que hacía la señora, lo más seguro es que se encontrará realizando de manera automática esto último), al revisar y escoger la mercancía que mi entrevistado vendía —a la sazón, pulseras, diademas y collares de lana de varios colores y diseños para mujeres. Me sorprendió advertir que en medio de las respuestas que dicho vendedor me daba, interrumpió rápida pero no descortésmente la conversación conmigo, para decirle a su clienta el lugar donde podía

encontrar pulseras semejantes a su gusto. Es decir, en su pre consciente, el mencionado vendedor ambulante, ya tiene claros los tipos de gustos de sus clientas, mismos que clasifica según las pulseras que ve, lo que le sirve para lanzar sugerencias que resulten tentadoras con el fin de lograr la venta. Cualquier persona ajena a este negocio se vería imposibilitada para detectar tales finezas en la tipología de gustos, mientras que los ambulantes ya tienen incorporadas en sus esquemas de percepción y en forma de conocimiento implícito, dicha tipología, la cual emplean cotidianamente de manera casi inconsciente. Asimismo, la guarda de distancia física y verbal con el cliente, también se define por una tipología que el vendedor inconscientemente elabora y emplea para persuadir a sus clientes a fin de lograr la venta. Así, dichos vendedores saben en un grado sofisticado, qué cosas decirles, en qué momentos, con qué habilidades y los riesgos que implica cada detalle en ahuyentarlos.

Pero quizá en ninguna otra área de relaciones sociales queden tan claras las distancias y formas en que se entrelazan el espacio y tiempo en las cadenas de acción, como en las relaciones con otros ambulantes. Debido al amontonamiento de los puestos en que trabajan los ambulantes, ellos no compiten tanto con los clientes por el espacio de las calles como entre sí; así, por ejemplo, en las interacciones entre dos vendedores ambulantes, no es un asunto nimio estudiar los tiempos de las alternancias de quien toma la voz o comunica algo mediante una acción o gesto, los temas, el estado anímico implicado, las distancias que llegan a existir entre ambos en cada momento y contexto concretos, entre muchas otras configuraciones posibles de espacios y tiempos, ya que ello es muy importante para obtener indicios de los universos simbólicos que socialmente circulan entre ellos. En este sentido, uno puede preguntarse: ¿qué características tienen las cadenas de acción más ritualizadas que estuvieron presentes en los mencionados vendedores ambulantes?, pregunta que tiene significación toda vez que dichas cadenas pueden llegar a ser el trasfondo historial mismo de las formación de estructuras con base a las cuales se propician entre los ambulantes fuertes vínculos de amistad o solidaridad frente a determinadas circunstancias.

Sin embargo, las cadenas de acción no tienen el monopolio del entendimiento de los universos simbólicos de los ambulantes, ya que estos pueden investigarse también a través de los objetos mismos, su presencia o ausencia, su tamaño, su distancia de los actores implicados en el ambiente, etc. Por ejemplo, la presencia y colocación de un simple bote de plástico de basura puede llegar a adquirir tonalidades simbólicas, según el lugar en que un vendedor lo coloque; si lo pone delante de su puesto amarrado en uno de los tubos de la esquina, tiene que ver con una interpretación diferente que si lo pone en el piso y es grande o pequeño. En este caso, pudo o no haber intervenido el inspector gubernamental para dar ordenes sobre el bote. O acaso el vendedor de al lado reclamó porque desde donde se encuentra vendiendo, le llega

el olor que despiden los botes. O bien, el bote puede ser pequeño porque allí transita mucha gente, o ser grande porque es martes y ese día no llega mucha gente a comprar, o bien, sencillamente no estar por alguna razón que quizás valga la pena seguir indagando (eso lo van diciendo los datos concretos). Y hasta el color y las figuras de dicho bote es posible que tengan sus propios motivos de ser o estar. Así igual sucede con muchos otros materiales, mercancías y la disposición de los puestos.

Por lo anterior, las disposiciones de los materiales (mercancías) y de los puestos mismos, son instancias de condensación de historias y en ocasiones, hasta auténticas querrelas que dan pie a una particular configuración de símbolos en cada calle y/o zona en particular. En este sentido, falta aún mucho por indagar en la ecología de las interacciones sociales que se desarrollan en espacios materiales concretos, interacciones que se caracterizan por estar regidas por específicas configuraciones de símbolos propios de las culturas densas.

## Conclusiones

La indagación de los significados, y más profundamente, de los símbolos que subyacen a las culturas densas, necesariamente requiere de una reconstrucción que puede tener varios puntos de entrada. Entre dos de los más importantes se encuentra, en primer lugar, el estudio de la dimensión no verbal que acompaña al *bagage* del entramado total de comunicaciones de la cultura que interesa estudiar, lo cual incluye no sólo los movimientos corporales en sí mismos, sino también, por un lado, la forma visible como ellos interactúan (en ocasiones de manera extraordinariamente coordinada y compleja en sus ritmos) con otros cuerpos y materiales, y por el otro lado, los objetos y dichos materiales en sí mismos. En otros términos, las interacciones físicas con otros cuerpos y con el mundo material, forman parte constitutiva del mundo social y por lo tanto, son analizables ambos tanto separadamente como de manera conjunta. En dicho tipo de análisis, las consideraciones de espacio y tiempo son esenciales porque las distancias (entre los cuerpos y entre los objetos) también comunican, y muchas veces lo hacen a través de, entre otras expresiones, los ritmos de acción incorporados en las cadenas de acciones y en las historias condensadas en la disposición y características de los objetos.

Asimismo, en el proceso de develar de la anterior manera diversos aspectos de las culturas densas, lo claramente distinguible e inusual de ello reside en:

- a) La atención prestada a múltiples detalles que a primera vista podrían parecer nimios o fácilmente prescindibles, pero que vistos en el marco de la lectura



sugerida a partir de la manera en que se reconstruyen las cosas, muchos de tales detalles son capaces de llegar a adquirir una importancia crucial en la interpretación de los símbolos y de la configuración de relaciones que guardan entre ellos.

- b) Muchas de las dimensiones no verbales de las culturas densas (más allá de que estén plasmadas en los detalles de los cuerpos y los materiales o no), apuntan a estructuras profundas de las cuales los individuos investigados no pueden decir nada, en razón de que ellas se encuentran internalizadas en zonas profundas de su conciencia y su ser.

La manera antes esbozada, apenas en sus líneas generales, de estudiar el trabajo de los vendedores ambulantes, tiene muchas posibilidades de desarrollo, toda vez que en ella se funden tradiciones como la microsociología á la Goffman, la geografía y psicología del espacio y tiempo, la antropología simbólica y la sociología del trabajo.

## Bibliografía

- Ayus, Ramfis, (2005), *El habla en situación: conversaciones y pasiones. La vida social en un mercado*, México, UAM-Ecosur.
- Berger, P. y Luckmann, (1979), *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Bruner, Jerome (2000), *Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva*, Madrid, Alianza.
- De la Garza, Enrique, (2006), *Identidad, acción colectiva y conceptos ordenadores en el trabajo atípico*, México, mimeo inédito.
- García Canclini, Néstor, (1990), *Culturas híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad*, México, Grijalbo.
- Geertz, C., (1996), *La interpretación de las culturas*, Barcelona, Gedisa.
- Hall, Edward, (1978), *Más allá de la cultura*, México, Gustavo Gili.
- Heidegger, (1994), *Conferencias y artículos*, Barcelona, Ediciones del Serbal.
- Jung, Carl, (2005), *Obra completa*, vol. 12, Madrid, Trotta.
- Kracauer, Siegfried, (1985), *De Caligari a Hitler. Historia psicológica del cine alemán*, Buenos Aires, Paidós.
- Lave, J., (1988), *Cognition in practice*, Nueva York, Cambridge University.
- \_\_\_\_\_ y Wenger, E., (1991), *Situated Learning*, Cambridge, Cambridge University.

- Maffesoli, Michel, (1990), *El tiempo de las tribus. El declive del individualismo en las sociedades de masas*, Barcelona, Icaria.
- Maffesoli, Michel, (1993), *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Olivo, Miguel A., (2007), *El aprendizaje en la construcción social de la ocupación de vendedor ambulante*, Tesis posdoctoral, México, UAM-Iztapalapa.
- Whyte, William, (1961), *El hombre organización*, México, Fondo de Cultura Económica.

# El trabajador propietario: identidad y acción colectiva en el sector metalmecánico

*Javier Pineda Duque*<sup>1</sup>

## Introducción

Este trabajo explora las identidades laborales y de género en un grupo de trabajadores propietarios de microempresas de la metalmecánica en Bogotá, cuyo proceso de organización y acción colectiva apoyado por la Fundación Social a finales de siglo, se configuró como proceso de construcción de una nueva identidad colectiva masculina. Esta nueva identidad emerge como una fusión desde sus diversas condiciones, materiales y subjetivas, de trabajadores como de propietarios de las microempresas. Trayectorias laborales, significados culturales, experiencias compartidas a través de procesos de organización de los “microempresarios”,<sup>2</sup> condujo a este grupo de hombres a la construcción de expresiones particulares de masculinidad hegemónica, las cuales configuraron nuevas relaciones sociales y de género en los hogares, las empresas y la organización. Estas relaciones fueron caracterizadas por un proceso de cooperación y conflicto, en nuevas relaciones de poder dada la incorporación de las mujeres, esposas y compañeras en los negocios familiares y por un complejo marco de relaciones sociales con otras organizaciones y grupos de hombres.

<sup>1</sup> D. Phil Universidad de Durham, UK, profesor del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo CIDER, Universidad de los Andes, correo electrónico: [jpineda@uniandes.edu.co](mailto:jpineda@uniandes.edu.co)

<sup>2</sup> No es preciso hablar de “microempresarios” puesto que el atributo del tamaño se refiere a la unidad productiva y no al empresario. Por ello, es más preciso hablar de empresarios de la microempresa. No obstante, se utilizarán indistintamente en el texto debido a la expresión más directa y al uso en el lenguaje común del primer término.

La Fundación Social (FS) como ONG para el desarrollo,<sup>3</sup> inició en los noventa un programa específico de organización de empresarios de microempresas como nuevo componente de una intervención con la “economía popular” o “empresarios populares” que ya traían desde principios de los años ochenta. La misión general de la FS se establece dentro de un típico legado estructuralista como “Contribuir a cambiar las causas estructurales de la pobreza” (FS, 1998: 8), y uno de sus campos de acción lo constituye la organización y participación de diferentes sujetos sociales. Así, reconoce al trabajador empresario de la microempresa (ME) como sujeto histórico llamado a desempeñar un papel protagónico en el desarrollo de la economía popular. No obstante, como se verá, este sujeto histórico al cual se apoya para que gane protagonismo en las decisiones de su propio desarrollo, va a estar desprovisto de elementos configurantes de su propia subjetividad, de la identidad colectiva que le dará significación a sus acciones como grupo. El legado estructuralista del ente promotor, limitará una comprensión del propio proceso que animan y, en esa medida, la acción transformadora que pretende.

En la búsqueda por implementar su misión, la FS decidió trabajar con los ‘empresarios populares’, como una población estratégica, es decir, como una población con grandes oportunidades de incidir en la reducción de la pobreza y la organización de sectores populares. El programa de microempresas se movió más allá de la corriente predominante en el momento, para incorporar a la capacitación, la asesoría socioempresarial y el crédito, amplios aspectos socio-políticos (Pineda 1998). A mediados de los años noventa inició su intervención para la creación de asociaciones de microempresarios por sectores económicos, en la búsqueda de su representación económica y política como actores sociales con legitimidad y capacidad de defender sus intereses frente a la sociedad civil y el Estado (FS, 1997). Las asociaciones serían un vehículo para la acción colectiva como nuevos actores sociales, a través de proyectos de desarrollo en un amplio rango de iniciativas para la comercialización, la incorporación

<sup>3</sup> La FS de origen jesuita comprendía, en 1998, 12 empresas privadas de propiedad total, tres de propiedad compartida y un grupo de programas y proyectos sociales (reciclaje y medio ambiente, educación, paz, comunicación, cultura). Estos programas sociales eran financiados con los beneficios provenientes del sector lucrativo de la fundación. El grupo contaba con 10 mil empleados y cerca de cuatro millones de clientes y un patrimonio consolidado de 2.7 billones de dólares. Para entonces llevaba a cabo 99 proyectos sociales con 119 organizaciones de base en 35 municipios del país (Pineda, 2003). A partir de la crisis del 1999 el programa de apoyo a asociaciones de empresarios populares fue eliminado y, en general, los programas sociales se redujeron a su mínima expresión. En los últimos años se han fortalecido los programas de paz, convivencia y desarrollo local. La fundación ha sido también conocida como el Grupo Social y su modelo organizativo ha estado cerca al paradigma que muchas ONG alrededor del mundo buscaban para el nuevo milenio (Fowler, 1999).

de tecnología, la comunicación, etc., que reducían el énfasis en el crédito y politizaba los procesos económicos. El programa apoyó la creación de tres organizaciones de empresarios de la microempresa en Bogotá, y otras en cuatro ciudades adicionales. Los sectores económicos seleccionados en Bogotá fueron metalmecánico, confecciones y cueros, y en cada sector una organización fue creada. Para el final del milenio todo apoyo había sido finalizado pero las asociaciones continuaban.

Este ensayo se basa en un trabajo de campo realizado en 1999 donde se buscó analizar las intervenciones de desarrollo realizadas por la FS en su programa de microempresas y en una breve exploración en el 2007 de la Asociación de Microempresarios Metalmecánicos (Asommetal), una de las organizaciones creadas a partir de dicha intervención. Con base en entrevistas semi-estructuradas a una docena de trabajadores propietarios de la ME, a algunas de sus compañeras o esposas, y a un par de trabajadores dependientes, se argumenta la emergencia de una nueva identidad colectiva y su importancia en la acción colectiva, confirmando la relevancia de la eclosión de las subjetividades en la superación del determinismo estructuralista que estuvo presente en el programa de desarrollo de la Fundación Social.

## Identidad y masculinidades

La importancia del papel del individuo en la sociedad, la conformación de su subjetividad e identidad, tendría que esperar en las ciencias sociales hasta el desencanto en los años ochenta con los paradigmas estructuralistas que centraban en las estructuras de diverso tipo, la determinación de los sentidos y las acciones de los sujetos en el tiempo y el espacio. La aparición de nuevos sujetos históricos movilizados no por intereses económicos —rechazo al actor racional— sino por elementos culturales y de identidad, suponía una connotación colectiva de la conformación de la subjetividad e identidad y no simplemente individualista, que va a tomar peso con la aparición de teorías posestructuralistas en la explicación de los fenómenos sociales (De la Garza, 2001). La eclosión de las subjetividades en las ciencias sociales para rescatar al individuo frente a las estructuras, los movimientos sociales frente a los sujetos exclusivos y esencializados de la historia, dio pie entre otros fenómenos a la consolidación teórica de las masculinidades o al estudio de las identidades masculinas. En realidad es el pensamiento feminista de los años ochenta que buscando consolidar teóricamente los esfuerzos explicativos realizados en la década de 1970 para entender la subordinación de la mujer —y la relación entre las formas de trabajo no remunerado y remunerado, entre otros tópicos centrales—, el que va a poner en la discusión académica la significación social de los cuerpos sexuados y va a provocar una repuesta

desde la reflexión de los hombres por su papel en las relaciones de género (Kaufman, 1987; Kimmel, 1987; Hearn, 1987).

La investigación sobre los hombres se ha desarrollado desde el feminismo, la investigación gay y desde diversas respuestas de los hombres al feminismo. Desde estas últimas, aunque con anterioridad ya existían los estudios sobre los hombres, la literatura sobre las masculinidades en los años ochenta es la que va a entrar en diálogo con el feminismo a fin de entender la construcción cultural de las identidades de género, y a afianzar la crítica feminista al androcentrismo en el proyecto cultural de la modernidad. La identificación de la humanidad con el hombre, de la razón con el conocimiento, y de las relaciones sociales de poder, jerarquía y violencia con la naturaleza, constituyeron elementos de la crítica de los estudios sobre las masculinidades en la teoría social. Asimismo, estos estudios permitirán mirar a los hombres ya no en su condición de proletarios, padres, empresarios, etc., sino en su intersección subjetiva como seres con identidades de género, en su construcción cultural como hombres; permitirán superar los estereotipos del machismo y descubrir esa mitad olvidada en los estudios de género, que a pesar de surgir como un concepto relacional centraron su atención en las mujeres. Pero sobre todo, el estudio de las masculinidades permitirá superar la designación estructuralista de los hombres como patriarcas —elemento estructural de lo común en el feminismo— para enfatizar sus diferencias a partir de la configuración cultural de las relaciones de poder con las mujeres y entre distintos grupos de hombres.

Los cambios ocurridos en las relaciones de género en las últimas décadas, han cuestionado las prácticas y los contenidos de la denominada *masculinidad hegemónica*, entendida como el patrón de prácticas, representaciones culturales y contenidos subjetivos que sostienen y actualizan la dominación de los hombres sobre las mujeres y de unos grupos de hombres sobre otros (Connell, 1995).<sup>4</sup> Hoy en día —al menos en ciertos ámbitos institucionales y sectores de la sociedad—, la masculinidad asociada al sistema patriarcal (expresado en algunos contextos con el término *machismo*),<sup>5</sup> compite con otras formas de ser hombre y con otras prácticas más democráticas en la

<sup>4</sup> Para una revisión reciente del concepto, desde sus orígenes, aplicaciones, críticas y nuevas rutas, véase Connell y Messerschmidt (2005). La masculinidad hegemónica constituye un concepto típico posestructuralista, en la medida en que enfatiza patrones culturales de dominación —debido a que varía de acuerdo a cada configuración cultural— y en tal sentido mantiene una raíz estructural abierta y cambiante, pero permite enfatizar la diferencia, la agencia del individuo y las configuraciones alternativas que, por ejemplo, el concepto de patriarcado impide.

<sup>5</sup> Introducimos este término aquí puesto que es utilizado en los relatos de los hombres. No obstante, el concepto resulta muy problemático y se ha asociado, entre otros aspectos, a estereotipos del hombre latinoamericano (Gutmann, 1996). Para una revisión reciente en Colombia, véase Viveros (2006).

forma en que los hombres y las mujeres se relacionan. Estas masculinidades no hegemónicas (marginales o subordinadas) han puesto en aprietos el corazón mismo del poder masculino: a éste, en tanto fruto de condiciones históricas y sociales particulares que han hecho —y hacen de él, pues la competencia no ha finalizado— la forma masculina por excelencia (hegemónica), le cuesta trabajo legitimar ideológicamente la posición dominante del hombre y la subordinación de la mujer.

Las organizaciones han constituido un espacio privilegiado para la reproducción de relaciones de género, pero especialmente para moldear y configurar masculinidades hegemónicas que hacen parte de las instituciones formales e informales o entramado cultural que gobiernan dichas organizaciones. Organizaciones del Estado como las fuerzas militares, la escuela, los parlamentos, etc., se constituyen como espacios privilegiados de configuración de identidades masculinas alrededor de prácticas significativas y el ejercicio del poder (Hearn, 1992). Las identidades como configuraciones subjetivas cambiantes y dinámicas, pero decantadas a partir tanto de prácticas y rutinas como de nuevas significaciones dadas por rupturas, conflictos, el curso de vida y nuevas relaciones sociales, encuentran en las organizaciones un espacio privilegiado de conformación. Las identidades constituyen un proceso que no se aísla de jerarquías de significación y de relaciones de poder entre grupos sociales presentes espacial y temporalmente. Las identidades juegan así un papel central en el entendimiento actual de la sociedad desde la puerta de entrada de la cultura, y se relacionan, pero se diferencian conceptualmente de los valores, las normas, los roles y las instituciones, al menos en la tradición sociológica (Portes, 2006).

Este texto explora el proceso de configuración de la identidad de un grupo de hombres a partir de su organización como una asociación de “empresarios populares” facilitada por la Fundación Social en Bogotá, y de cómo la acción de dichos sujetos no está sólo influenciada por su “posición estratégica” en la erradicación de las “causas estructurales de la pobreza”, sino también por la connotación colectiva de su subjetividad e identidad como colectivo varonil en sus relaciones con las mujeres y otros grupos de hombres.

### **Asommetal: espacio de identidad masculina urbana**

Bogotá es una ciudad que albergaba a cerca de siete millones de habitantes en el nuevo milenio y cuya creciente población compite por las oportunidades de empleo y servicios sociales y públicos, los cuales se encuentran por debajo de la provisión privada y pública y de las posibilidades autónomas de la gente. La ciudad creció por la migración permanente desde todas las regiones del país, por motivos económicos

y políticos y, recientemente, debido al desplazamiento forzado por la violencia, haciendo de ella un centro urbano único de encuentros donde las culturas ‘híbridas’ se recrean a cada momento. La ciudad alberga a una vasta población proveniente de diferentes, grupos étnicos, culturas y regionales que configuran patrones urbanos de alta segregación social y espacial, formando un denso y complejo mosaico cultural de mezcla de tradición, modernidad e intercambios transnacionales (PNUD, 2008).

Nucleación, segregación y adaptación son procesos constantes entre diferentes grupos sociales. El empleo en la ciudad se distribuye de acuerdo con las actividades económicas dentro del espacio, las cuales se configuran conforme a la ocupación de las rentas diferenciadas del suelo urbano. La localización de empleos de baja calidad tiende a concentrarse en la marginalidad, pero también a mezclarse con los espacios centrales de negocio, en una dinámica del mercado laboral que incorpora los costos del suelo y el transporte y que le brinda una dimensión espacial al trabajo (Gutiérrez, 2008). Las pequeñas unidades productivas, generalmente de tipo familiar o microempresas,<sup>6</sup> presentan patrones de aglomeración espacial en la ciudad por sectores de actividad económica, en la búsqueda de apropiar las externalidades que dicha aglomeración genera. Por su parte, los programas existentes de apoyo a la microempresa, emergen por distinto tipo de iniciativas, en las iglesias, las ONG, los organismos de cooperación, etc., y para todo tipo de población (desplazada, marginal, profesional, mujeres cabeza de hogar, discapacitados, etc.), haciendo que este componente de la economía informal ocupe también un espacio en los discursos e intervenciones para el desarrollo.

Las microempresas del sector metalmecánico en Bogotá se ubican a lo largo y ancho de la ciudad, sin embargo se observan patrones de concentración en algunos barrios de las localidades más populares. Una buena parte de los asociados de Asommetal se ubican en Kennedy, la localidad 8 de Bogotá con cerca de medio millón de habitantes, especialmente en el barrio Carvajal y sus alrededores. Las organizaciones de empresarios de la ME creadas en Bogotá con el apoyo de la FS, estaban constituidas en 1999 por un reducido grupo asociados. Aunque en los tres sectores económicos seleccionados podrían existir miles de microempresas y, por lo tanto, tantos miembros potenciales, ninguna de las asociaciones tenía más de 100 miembros. Así, el trabajo de la Fundación Social fue concentrado en un selecto grupo de microempresas que recibieron la atención exclusiva del equipo profesional. Esto les permitió obtener importantes beneficios y alcances para sus asociados, pero también

<sup>6</sup> Las microempresas se han considerado generalmente como un componente de la informalidad. En Colombia se han definido como las unidades productivas de menos de 10 trabajadores y con algunos límites de capital y patrimonio. Para una discusión más amplia véase Pineda (1998 y 2008).



les generó relaciones de mutua dependencia. Sus alcances, aunque específicos para cada organización, fueron importantes en términos de la visibilidad política y social, especialmente para Asommetal.

De las apoyadas por la FS, Asommetal era la organización microempresarial de mayor desarrollo. A través de la asociación sus miembros han impulsado proyectos de capacitación socioempresarial, comercialización y capacitación tecnológica, tanto para ellos como para sus trabajadores, han mejorado sus talleres e incursionado en espacios de participación institucional, haciéndose visibles ante la sociedad civil y el Estado. En este proceso la asociación se constituyó en un escenario a través del cual los microempresarios construyeron una expresión específica de identidad masculina.

Asommetal ha sido un espacio de sociabilidad masculina, reconocida por sus miembros y por otros como una organización de hombres. Sólo dos de más de sus 50 miembros eran mujeres, ambas en representación de sus padres. La asociación creó fuertes relaciones de cooperación y amistad entre los miembros más activos, especialmente aquellos que han pertenecido al comité directivo en uno u otro momento. Aunque existen diferencias entre los miembros más jóvenes y los mayores (por ejemplo, los jóvenes tienen mayores niveles educativos), existe un ambiente de mutuo respeto. Los miembros emulan este respeto y prestigio a través de mostrar o compartir su conocimiento práctico sobre el uso de una determinada maquinaria o el manejo de un proceso productivo, a través del desarrollo y sostenimiento de su empresa, y, especialmente, a través del despliegue de valores alrededor del ser honestos y honorables. El origen y desarrollo de Asommetal, al igual que su ideario, conceptos y discursos, fueron moldeados por la Fundación Social.

El avance de sus proyectos y el proceso de consolidación de la organización, constituyó también un proceso de identidad colectiva como transformo cultural de su acción grupal. Este proceso identitario se presenta en un contexto de tres dimensiones centrales de sus relaciones sociales y de género: en su condición de esposos y jefes en el hogar, en su condición de trabajadores en el taller, y en su condición de propietarios y miembros de la asociación. Estas tres dimensiones se presentarán aquí como elementos constitutivos de la identidad colectiva y como guía cultural o subjetiva de la acción gremial.

### **La emergencia de género en el sujeto histórico**

El retiro del apoyo de la FS a partir de la crisis económica del país en 1999, no tuvo mayor impacto. Asommetal, la más importante organización microempresarial en Bogotá, estuvo al borde de colapsar no debido al retiro progresivo del apoyo de la FS,

ni al retraso continuo de uno de sus proyectos más importantes, como tampoco a causa de la apertura económica. Las directivas de la organización estuvieron alarmadas cuando el grupo de mujeres que ellos, los miembros del comité directivo, reunieron para apoyar sus actividades recreativas, decidieron organizarse, convertirse en un ente autónomo y elegir sus propias directivas. Ellas, esposas de los microempresarios, no amenazaron el poder de negociación de la asociación, tampoco su imagen y presencia institucional, mucho menos sus finanzas; ellas cuestionaron los fundamentos de su poder masculino. La amenaza no vino desde afuera sino desde dentro, desde sus propios hogares.

No creen en la mujer, son machistas, entonces ha sido duro que lo valoren a uno, que reconozcan la capacidad de trabajo... De decirlo así, que ustedes son un problema; no creen, que somos las mujeres conflicto, que nunca hacemos nada... Hemos pedido ayuda y hemos recibido ayuda por fuera. Eso les ha molestado... de que otra persona nos crea y ellos no nos han querido creer. La Fundación nos dice abiertamente que no apoyan a la mujer. Y no es tanto un apoyo monetario, sino que la gente crea en uno, que uno reciba un respaldo (líder del grupo de mujeres de Asommetal).

La FS no previó la participación de los de menor poder dentro de la comunidad de “empresarios populares”. El sujeto histórico llevaba implícito un ropaje androcentrista. La ausencia para entonces de una política de género les llevó a ver en la decisión del grupo de mujeres un factor perturbador en la organización microempresarial que tantos esfuerzos les había implicado. El surgimiento de tal comportamiento y la incomodidad del colectivo masculino, significó un nuevo problema. Pero la rebelión fue rápidamente cooptada por el carácter de las relaciones de género. Los miembros masculinos del comité directivo habían previsto el grupo de mujeres como un apéndice subordinado que fortalecía su organización y lo supeditaba a sus propósitos. Ellos habían visto inicialmente a sus esposas, compañeras e hijas, no como cogerentes, no como secretarías, mucho menos como coadministradoras; ellos las vieron en la forma que se asemejaba más a su cotidianidad, como extensión de su trabajo doméstico: como amas de casa para proporcionar comida y bebida en sus reuniones. Pero tan pronto como ellas se reunieron buscaron renegociar su estatus y solicitar capacitación.

Pero la verdad es que el pensado de ellos era que nos reuniéramos para el chismoseo, y que si ellos estaban reunidos las señoras iban a hacerles empanaditas, esas cositas así muy social (sonríe). Ellos empezaron primero dándonos un curso de administración, terminamos el curso, eso nos llevaron serenata, flores. Nosotras teníamos otra perspectiva. La mayoría de nosotras somos empresarias pero lo hemos aprendido muy empíricamente... pero no habíamos recibido un curso para eso (mujer del grupo femenino de Asommetal).

Todo estaba bajo el control de los hombres antes de que el grupo de mujeres decidiera ser independiente. Llevarles una serenata fue sin duda un gesto romántico de resaltar, una expresión muy masculina (los hombres son los que llevan serenatas a las mujeres, madres, esposas, hijas, etc.), un evento de género acerca de quién da qué, que al igual que las canciones románticas en una serenata, busca enaltecer la fidelidad y la actitud pasiva y sumisa de quién recibe. Cuando el grupo femenino decidió elegir una presidenta, las relaciones románticas entraron bajo estrés a tal punto que merecieron una reunión extraordinaria del Comité Directivo de Asommetal para clarificar que en la asociación sólo podía haber un presidente. Al igual que en los hogares y microempresas, la asociación sólo podía tener un jefe, cualquier intento por debilitar la prerrogativa masculina y el *statu quo* patriarcal fue rápida y firmemente resistido; no obstante, las mujeres presionaron por la negociación de nuevas relaciones de poder. Tales relaciones configuradas socialmente son reconstruidas y contestadas aquí en forma particular.

El enfoque de intervención social de la FS, centrado en la persona, parecía estar centrado en el individuo, hombre o mujer, libre de género, sin considerar si estos individuos, ellos y ellas, están en relaciones equitativas, aceptando el estado de relaciones de inequidad dados por la sociedad. El actor político, el agente social de cambio, el sujeto activo de la intervención social de la FS, estaba desprovisto de la identidad socialmente construida como hombre o mujer, es decir, de las dimensiones sociales y políticas de su identidad de género. Una vez la faceta de género aparece, se visibiliza en el conflicto, las relaciones de lo 'privado' (los hogares) adquieren una dimensión 'pública' (la asociación), el sujeto estratégico, el empresario popular se convierte en un agente subvertido, las relaciones individuales son politizadas y las relaciones sociales tocan a los individuos (conflictos surgen en el hogar como reflexión de los hechos en la asociación). Algunos miembros de Asommetal prohibieron o presionaron a sus esposas para no atender las reuniones del grupo.

Las microempresas y sus programas no afectan a los miembros del hogar de manera semejante. Para este caso, las mujeres de todas las edades, están en desventaja. Una política de desarrollo, de alivio a la pobreza y de empoderamiento social de las comunidades en desventaja, que ignore el reconocimiento de las diferencias e inequidades de género, ciertamente deja incompleta la búsqueda de la justicia social (Fraser, 1997). La ausencia de una política de reconocimiento que busque el acceso igual de género a los recursos y mecanismos de participación y decisión, pero también que revalúe las identidades y representaciones femeninas desvalorizadas en la sociedad, se hizo evidente en este proceso de intervención social.

El colectivo masculino de Asommetal se descubre en una posición básica frente a las relaciones primarias de género con sus esposas y compañeras. Un primer tipo

de acción colectiva va a estar constituida en términos de dichas relaciones, acciones que van a brindar una identidad como grupo e identidad que va configurar sus acciones. La capacitación de sus esposas brindada a través de la asociación, su involucramiento grupal y conflictivo en las actividades, y un reconocimiento implícito como trabajadoras del negocio (y a la postre también propietarias por las sociedades conyugales), definen a la asociación como un grupo eminentemente de hombres, cuyas solidaridades los va a crear como cuerpo varonil, como institución y organización mediada por la identidad masculina.

La respuesta de cada uno de los miembros de Asommetal al grupo de mujeres fue diferente, como lo fue la construcción de sus identidades de género en el curso y la experiencia de vida de cada uno de ellos. Las expresiones específicas de masculinidad a través de las cuales cada individuo reconstruyó sus relaciones de género están afectadas por las características personales, entre las cuales, no obstante, se pueden encontrar patrones estereotípicos de comportamiento y representación. Las relaciones con las mujeres del entorno más inmediato fue entonces una primera dimensión de la identidad colectiva. Esta dimensión se va a conjugar con las otras fuentes de identidad de este colectivo que muestran cómo los discursos y prácticas de la masculinidad son construidos y reproducidos entre los hombres microempresarios, a través de la posición dicotómica de los hombres propietarios de la microempresa como trabajadores y como empresarios.

## El trabajador del metal

La actividad metalmecánica es predominantemente masculina, demandando relativamente mayores requerimientos de capital y tecnología, y siendo una de las actividades más rentables entre las microempresas. La fuerza de trabajo masculina, como en otros sectores con una fuerte presencia microempresarial, presenta un típico “curso de vida”<sup>7</sup> laboral. Los hombres jóvenes suelen comenzar como trabajadores asalariados en pequeños talleres, los cuales en muchos casos pertenecen a un familiar. Con alguna experiencia acumulada, ellos pueden conseguir empleos en empresas medianas o grandes del sector formal, después de lo cual usualmente retornan al sector informal en la mitad de sus vidas productivas para establecer un pequeño negocio por su propia cuenta con los ahorros y destrezas acumuladas en el pasado. Todos los

<sup>7</sup> Se prefiere usar el término *curso de vida* y no *ciclo de vida*, debido a que el segundo implica repetición.

microempresarios entrevistados habían seguido esta trayectoria laboral, aunque algunos habían comenzado como microempresarios tempranamente debido a su mejor calificación, sus recursos económicos y la decisión de ser independientes. Este típico curso de vida ha hecho que los micropropietarios metalmecánicos se representen, y sean representados, como “hombres hechos por sí mismos”, una imagen con la cual sostienen una fuerte identificación.

El “aprender haciendo” fue concebido como una importante fuente de orgullo. Aunque la mayoría ha recibido capacitación, especialmente técnica, y alcanzado un relativo alto nivel educativo (algunos hasta nivel universitario),<sup>8</sup> son las habilidades prácticas ganadas durante su vida laboral las que revisten especial significación en su subjetividad y las que se constituyen como características centrales de sus identidades masculinas. Las destrezas alcanzadas a través del ensayo y error, por imitación,<sup>9</sup> las habilidades corporales y prácticas, los han provisto para trabajar, competir, establecer un negocio y ganar un ingreso. Este conocimiento alcanzado a través de la práctica, es un resultado de sus vidas como trabajadores y como hombres. Fue en su condición de hombres que pudieron acceder a un mundo eminentemente para hombres, un mundo masculinizado donde sintieron las presiones de comportamiento, patrones y representaciones de lo socialmente aceptado para aquellos que se encontraban en el medio. Sus trabajos están asociados con maquinas, grasa, habilidades físicas y fortaleza. Como muchos de los trabajadores y propietarios de la microempresa enfatizaron, ‘trabajar con el metal ha sido un trabajo básicamente para hombres’.

El microempresario metalmecánico es aquel que tiene la capacidad, demostrada en la práctica, para organizar, trabajar y producir. Su origen social es el mismo que el de sus trabajadores (generalmente tres o cuatro por negocio), desde cuya posición una vez él comenzó. La diferencia es que él ha podido surgir y arribar en su curso de vida a la constitución y mantenimiento del negocio, debido a que ha sido un buen trabajador, es decir, un hombre que es disciplinado, persistente, tenaz y sin vicios. Él ha construido la microempresa por su propio trabajo acumulado y no por herencia. Como trabajador el ha configurado su masculinidad vinculada a esta realidad y conceptos, a las ideas de sacrificio y permanencia, las cuales armonizan con los valores centrados alrededor de lo femenino, lo doméstico y la familia. Esta es una razón por

<sup>8</sup> En una encuesta a 521 microempresarios metalmecánicos (48% en Bogotá), con un promedio de siete trabajadores por empresa (mis entrevistados tenían un promedio de tres); 70% tenía alguna educación primaria o secundaria, y 30% había emprendido educación universitaria (DNP, 1998: 3).

<sup>9</sup> La misma encuesta encuentra que 54% de las microempresas diseñan por imitación y adaptación (DNP, 1998: 8).

la cual, al nivel del taller-vivienda, el microempresario involucra la mano de obra familiar, un proceso que reviste unas fuertes dimensiones de género.

Como padre, el microempresario busca la vinculación temprana de sus hijos en el negocio como trabajadores, por dos razones mutuamente relacionadas. Primero, una de las características de las microempresas es sus bajos salarios. Los trabajadores son vinculados en términos tales que, bajo las condiciones limitadas de seguridad social,<sup>10</sup> le permita al negocio tener la flexibilidad frente a los cambios económicos, y estar en la capacidad de enganchar trabajadores durante crecimientos de demanda y desvincularlos durante periodos recesivos y ausencia de trabajo. La mano de obra familiar es una opción inmediata que no siempre está disponible, bien porque los niños están muy pequeños o porque la educación impera en los arreglos familiares.<sup>11</sup> Ellos generalmente trabajan durante las vacaciones escolares, medio tiempo mientras toman algunos cursos de capacitación técnica o después de finalizar la secundaria.

Segundo, una de las identidades del hombre microempresario, aquella de la paternidad, está fuertemente relacionada con el brindar a los hijos varones una viva imagen de ellos como hombres honorables, dedicados y trabajadores. Los hijos varones necesitan iniciarse como buenos trabajadores, como sus padres lo hicieron una vez, trabajando en el taller y forjando sus personalidades como “el metal es forjado”. Ellos deben hacer las cosas por imitación o enseñanza, como sus padres las hacen y aportar la cuota de sacrificio por el negocio, del cual ellos también reciben beneficios. Algunos microempresarios han alcanzado relaciones armoniosas con sus hijos, pero para muchos estas han sido una fuente de conflicto intergeneracional, las cuales son en sí mismo un síntoma de cambio de identidades.

El concepto de *hombre orquesta* está muy relacionado con el hombre hecho a sí mismo en el mundo microempresarial. La mínima división del trabajo que caracteriza a la microempresa, está basada en el hecho que el microempresario-trabajador desempeña múltiples funciones: dirige y participa en los distintos momentos del proceso productivo, busca y se relaciona con los clientes, compra los insumos, etc. Las ONG que trabajan en programas de microempresas sostuvieron por mucho tiempo la idea que el problema central del sector era la escasa capacidad administrativa y gerencial del microempresario (en contraste con su fortaleza técnica), lo cual las llevó

<sup>10</sup> La mayoría de las microempresas pagan el salario mínimo legal y algunos componentes del sistema de seguridad social. Aunque sus trabajadores pueden encontrarse un tanto mejor que las microempresas de subsistencia, ésta es una característica de su informalidad.

<sup>11</sup> Estos hogares pueden asumir la educación de sus hijos en casi todos los casos pero los retiros tempranos son posibles, como también es posible alcanzar altos niveles educativos generalmente en centros de educación superior nocturna después de trabajo.

a basar sus programas en cursos de capacitación empresarial que aún perduran como elementos centrales en muchos programas. Los propietarios fueron forzados a tomar cursos de contabilidad, mercadeo, costos y proyectos productivos, para mejorar sus habilidades administrativas y poder tomar un crédito. Sin embargo, los microempresarios metalmecánicos entraban en conflicto con estos cursos, no sólo porque estaban fuera de sus prioridades y significaban una carga adicional a sus múltiples actividades, sino también porque chocaban con sus identidades de hombres trabajadores de “manos grasosas”.<sup>12</sup> La forma como Asommetal resolvió este conflicto en las nuevas circunstancias derivadas de la asociación, fue justamente a través de la atención a las demandas de capacitación del grupo de mujeres. A pesar de la gran naturalización y generalización de la administración y la gerencia como un campo masculino y masculinizante en la teoría y en la práctica (Collinson y Hearn, 1996), es interesante presentar cómo las condiciones de la microempresa (especialmente la escasa división del trabajo) y la identidad descrita de los microempresarios como trabajadores, hizo que los hombres transfirieran la capacitación a sus esposas debido, adicionalmente, a que dicha capacitación sería una herramienta administrativa que facilitaría la incorporación a bajo costo de la mano de obra de sus esposas en los negocios, dejando inalterada la toma de decisiones en ellos.

Las esposas que participan en las actividades de la microempresa son responsables del trabajo administrativo, es decir, del trabajo “liviano”, el cual se feminiza en unos espacios donde lo “pesado” y fuerte de los talleres está masculinizado. Ellas llevan las cuentas, administran el efectivo, realizan y responden las llamadas telefónicas, etc. A diferencia de sus hijos, las esposas encajan dentro del negocio, no sólo porque este se encuentra en casa y les permite atender las actividades domésticas, sino también, por otras dos razones contradictorias. Por una parte, los microempresarios necesitan el trabajo de sus compañeras porque requieren de alguien en quien confiar, que vele por el negocio y administre el efectivo. En la mayoría de los casos los niños ya han crecido, lo cual facilita su participación. Por otra parte, las mujeres buscan cuidar y expandir el negocio como el principal patrimonio familiar sobre el cual ellas reclaman y tienen un derecho y una propiedad que comparten. Aunque por lo general ellas no reciben salario, el control que puedan ejercer sobre el dinero les otorga poder y les permite ganar cierta autonomía, a través de disponer de algún efectivo para sus necesidades personales y de la familia. No obstante, el ámbito principal de sus decisiones sigue estando en lo doméstico.

<sup>12</sup> La FS reportó en los años noventa, una tasa de deserción de 30% en sus cursos de capacitación y sólo 15% de los que finalizaban tomaban un crédito.

La posición de la mujer se encuentra entre una gran cooperación, en cuyo caso sus esposos se expresan diciendo que ellas son su “mano derecha” o la “secretaria ideal”, y entre una posición donde ella decide no trabajar en el negocio porque “eso se torna en una pelea todo el día”. En el primer caso, la mejor posición femenina es aquella en la cual la mujer ha ganado considerable poder, toma parte en las decisiones y puede manejar el negocio en la ausencia del esposo microempresario.<sup>13</sup> Por lo general estas mujeres han tenido alguna experiencia laboral previa. Las líderes del grupo se encuentran cerca de este lado del espectro. En el segundo caso, el dominio masculino limita fuertemente la participación de la mujer en las decisiones, presionándolas para mantenerlas al margen. El interés del hombre en la contribución de la mujer es sacrificado cuando éste es visto como un intento de limitar su poder. Entre estas dos posiciones se encuentran aquellas que, habiendo tenido un papel tradicionalmente subordinado, logran una voz abierta en el negocio (ellas cuentan en ocasiones con muchas influencias sutiles), tienen acceso a algún dinero, aprenden contabilidad y están contentas de vincularse a otras mujeres. En forma diferente a la forma como hombres de clase media colonizan la vida doméstica (Mulholland, 1996),<sup>14</sup> los microempresarios invaden el hogar directamente, espacial y emocionalmente, haciendo que la vida y el ritmo familiar estén totalmente mediados por el negocio. Los hombres microempresarios necesitan la mano de obra de sus esposas, hijos y familiares, para hacer sobrevivir el negocio y permanecer a flote en el mercado.

No obstante, los hombres son los propietarios, son los que firman los cheques y cuentan con las habilidades técnicas de la producción. Cuando ellos no encuentran una solución de cooperación con sus esposas, en algunos casos recurren a otra vía para contar con “su mano derecha”: las hijas. Las mujeres jóvenes y solteras están presentes en ambos frentes, el administrativo y el productivo. En el primero, ellas son secretarias (si la microempresa permite el cargo), en un mercado ocupacional muy segmentado. Como hijas ellas cuentan con una mejor posición para enfrentar la rudeza, el acoso y la hostilidad en su paso por el muy masculinizado taller: “Ellos [los trabajadores] me tratan con algún respeto porque ellos saben que yo soy la hija del dueño”, enfatiza una hija-secretaria de un microempresario. Pero también a través de

<sup>13</sup> La enfermedad o muerte de algunos miembros de Asommetal ha hecho que ellos tomen conciencia de la necesidad de contar con alguien que conozca el manejo cotidiano del negocio y pueda reemplazarlos en su ausencia temporal o definitiva. Esto los ha persuadido para tolerar la mayor participación de la mujer en el negocio y en los programas de capacitación.

<sup>14</sup> Mulholland (1996) realiza un análisis de la forma de cómo los hombres utilizan el esfuerzo de sus esposas para establecer relaciones de negocios a través de cenas, eventos sociales y contactos con sus homólogas.



la participación de las hijas en la microempresa algunos varones propietarios aíslan a sus esposas, logrando mantenerlas lejos del negocio.

La mujer también irrumpe en los talleres. Dentro de este espacio homo social masculino por excelencia, una pocas mujeres ingresan debido a sus necesidades de empleo. No obstante, ellas enfrentan un fuerte ambiente segregacionista en el cual pueden resistir y ganar acceso a través del desarrollo de habilidades, gestos corporales y adaptación de actitudes masculinas predominantes. Como uno de los microempresarios lo comentó, “esa mujer era un verdadero varón”. Las nociones masculinas son usadas aquí para describir algunas de las prácticas que las mujeres adoptan para desempeñar “trabajos de hombres”, los cuales están relacionados con la fortaleza física y la rudeza. La trasgresión de este dominio masculino tradicional es frecuentemente expresada a través de la imitación física en actividades productivas, como también a través de varias formas de juego agresivo, verbal y físico, usado para negociar estatus y relaciones. Estos mecanismos definen la forma como algunas mujeres se relacionan con la masculinidad en el taller y tienden a afianzar expresiones hegemónicas de masculinidad, no exclusivas de los hombres. Los microempresarios señalan que aunque ellos protegen a las mujeres del acoso sexual, es difícil tener control sobre el comportamiento de los hombres y siempre suelen pasar cosas en los lugares solapados del taller. La presión de los hombres suele ser muy fuerte a tal punto que las pocas mujeres que incursionan en el medio tienen que dejar muy pronto la microempresa. Por otra parte, la protección del jefe es una forma de ejercer poder. En los talleres metalmecánicos se ejerce una fuerte segregación sexual y las masculinidades competitivas y agresivas son dominantes. Para las mujeres, al igual que para muchos hombres, intentos por reconstruir relaciones de género en los ambientes de trabajo chocan con órdenes culturales fuertemente instalados.

## **El hombre microempresario**

Una condición dualista emerge en la persona del microempresario y su realidad donde algunos conceptos centrales señalan oposiciones básicas y áreas potenciales de conflictos en los hombres. Por una parte, como trabajadores, ellos se identifican con el taller y largas jornadas de trabajo,<sup>15</sup> con sacrificio, tenacidad y con el “hombre del metal”. Pero, por otra parte, como propietarios ellos se identifican con la vida

<sup>15</sup> Aunque de modo variable, ya que la mayoría de las microempresas trabajan por pedido, usualmente se trabajan largas jornadas a fin de cumplir con las entregas y no “dejar ir” los clientes, lo que en ocasiones genera congestión e incumplimientos.

pública, los negocios, inversiones, decisiones, comando, poder y riesgo. En esta sección se examinan estas características sobrepuestas en las identidades de género de los miembros de Asommetal, y la tensión emergente entre estas dos expresiones.

Si como trabajador el hombre microempresario se identifica con sus propios trabajadores, como propietario del negocio se identifica con el hombre empresarial y el negociante. La búsqueda de ascenso social y riqueza es una de las motivaciones del desarrollo empresarial, expresado a través de la emulación de exitosos hombres de negocio. Desde los bajos niveles de la sociedad el microempresario aprende a partir de su experiencia y de las demandas físicas del trabajo en el taller, él viste el sucio overol e idealiza el trabajo como un noble sacrificio; desde arriba, él adquiere la capacidad de mando, de toma de decisiones, la utilización de recursos y la obtención de estatus. El micropropietario sale a las reuniones de negocios, participa en las ferias comerciales y viste elegante según los estándares de la ocasión. La autoridad del gerente-propietario en el taller generalmente no es cuestionada, en la medida en que está basada en la experiencia y en el dominio del oficio. Esta capacidad directa de mando no genera dudas toda vez que él es también el propietario.

Como propietarios, los microempresarios participan en el ámbito de lo público. Los clientes y proveedores de la microempresa en el sector metalmecánico son principalmente hombres. Los negocios son la forma a través de la cual la sociabilidad de los hombres es expresada en la cotidianidad como en rituales colectivos, y son también los que respaldan otras formas de homo sociabilidad, como por ejemplo, las formas de asociación, que constituyen los mundos masculinos de poder social. Cuando los clientes y proveedores visitan o llaman a la microempresa, ellos siempre llaman por él. Se da por supuesto que ella (cuando su esposa trabaja en la microempresa) no sabe acerca del negocio o no está en capacidad de decidir. Una de ellas dice: “Cuando yo le demuestro a los clientes que yo sé exactamente de lo que ellos están hablando, y incluso más que ellos, ellos buscan alguna excusa para salir o llamar más tarde. Ellos no confían en una”. Los negocios en el sector es la arena donde las relaciones están masculinizadas y donde la masculinidad se reconstruye cada día y, también, donde las mujeres enfrentan dimensiones del patriarcado.

Uno de los lugares donde los hombres se encuentran entre sí es la *tienda de barrio*, un espacio de sociabilidad masculino en determinados momentos del día y de la semana, donde se encuentran para el café y para el trago. Este es el espacio público más cercano del taller y la institución donde la vida pública se expresa en la comunidad de vecinos. La tienda es típicamente una microempresa familiar en el sector del comercio al detalle de elementos básicos de consumo en un cuarto abierto de una esquina o en un garaje. En las últimas décadas nuevas tiendas han aparecido con atmósferas modernas, como panaderías (una actividad muy impulsada por los programas).

Aunque la tienda de barrio está abierta a todo público, a determinadas horas algunas de ellas son masculinizadas, especialmente por la venta de licor, lo cual restringe el acceso a las mujeres especialmente jóvenes.

La calle es también un espacio donde las masculinidades son definidas, ejercidas y contestadas. Una de las características de las microempresas metalmecánicas es el escaso espacio y su uso multipropósito.<sup>16</sup> De esta manera la calle usualmente se convierte en una extensión del taller, donde se desarrolla parte del proceso productivo. Debido a que muchas de las microempresas se ubican en zonas residenciales o semi-residenciales, los vecinos suelen quejarse por la invasión de espacio público, el ruido o la perturbación de la tranquilidad, constituyendo un factor de conflicto. Uno de los microempresarios señalaba: “En este ambiente usted tiene que aprender a ser fuerte, con sus manos y con su boca; si usted no es fuerte ellos lo aplastan a uno. Por ejemplo, si yo no soy fuerte con los vecinos, ellos pueden echarme la policía encima”. En este contexto los microempresarios aprenden y necesitan demostrar y utilizar formas de poder e intimidación para sostener el uso privado del espacio público. Las ciudades latinoamericanas son presentadas algunas veces como parte de un folclor cultural con vivas y ruidosas calles en contraste con las ordenadas vías de ciudades europeas. No obstante, es la sobrevivencia de la gente lo que subyace en el panorama, al igual que las múltiples manifestaciones de poder de aquellos que pueden imponer sus intereses. Las masculinidades son también forjadas en estas manifestaciones y relaciones de poder, permitiendo la reproducción de formas hegemónicas basadas en el uso de la fuerza verbal y física.

Estas facetas de las identidades masculinas son construidas en relación con el ascendente cultural o masculinidad hegemónica como una reproducción popular de aquellas que provienen de los sectores formales, a cuya reproducción contribuyen ciertos discursos institucionales. Los programas de microempresas apoyados por grandes compañías suelen utilizar discursos con específicas connotaciones masculinas para desarrollar las capacidades empresariales y enaltecer el estatus de los microempresarios usando, implícita o explícitamente, los modelos y patrones de sus patrocinadores. Ellos enseñan cómo alcanzar el éxito, ser un buen productor y vendedor, cómo realizar las inversiones y hacer que el negocio crezca, cómo manejar un crédito y asumir riesgos (los capacitadores generalmente no toman riesgos). Estos discursos dominaron los programas cuando muchos creían en la microempresa como la punta de lanza para la democratización de la economía y la solución al des-

<sup>16</sup> Las condiciones ambientales y técnicas de trabajo conllevan a que muchos accidentes sucedan por la escasa protección y condiciones de seguridad; durante esta investigación, se detectó que algunos de los informantes presentaban problemas de sordera y reportaron accidentes entre sus trabajadores.

empleo, particularmente en vista de los vivos ejemplos de cómo algunos de ellos se habían convertido en medianas y grandes empresas. Sin embargo, estudios posteriores mostraron sus limitaciones para crecer (su fortaleza económica derivaba de su informalidad y tamaño) y generar empleo (López, 1996).

A pesar de una relativa movilidad social en contextos de crecimiento con pobreza, la emulación de las masculinidades dominantes por los microempresarios es severamente restringida por el orden económico y social. Su posición en la jerarquía social y de clase hace que muchos se sientan frustrados no sólo como microempresarios (dadas sus restricciones para alcanzar un estatus empresarial acorde con un mayor estatus social), sino también como hombres por las ansiedades producidas al no poder cumplir con los requerimientos valorativos que un medio competitivo les impone a los varones. El alcanzar un mayor estatus es visto como un logro individual que depende de las capacidades empresariales, sin mayor relación con los procesos económicos y sociales. Estas son verdades parcializadas que agentes del sector formal y las escuelas de negocios han predicado por mucho tiempo. Las ideologías alrededor de la promoción del hombre empresario han sido una de las fuentes de inspiración y ejercicio de las masculinidades dominantes en la era de la globalización (Connell 1993: 614). Ellas tomaron parte en la ola de regímenes neoconservadores y políticas neoliberales en los años ochenta. En los países del Sur estas ideologías hacen parte de la respuesta del sector privado formal para fortalecer la economía informal y ampliar sus mercados.

Los microempresarios han enfrentado por años la discriminación de las normas financieras y de las instituciones, los precios oligopólicos de los insumos, el engaño de los clientes y su propia invisibilidad en las decisiones de política, aparte de los problemas propios en el taller. Frente a esto, como gerentes-propietarios su masculinidad está continuamente en juego. Su difícil posición en la jerarquía social y su fluctuante identidad social se relaciona con una identidad de género que por momentos puede estar cerca de las prácticas, comportamiento y representaciones de sus trabajadores y, en otros, a aquellas de los gerentes de las empresas formales. Como microempresario ellos no disponen de tiempo de ocio para disfrutar con su familia, para salir de vacaciones, para cultivarse como padres cercanos; ellos no pueden disponer de símbolos de clase a través del consumo de ciertos bienes, o de los medios para atender clubes o reuniones sociales, para tener una secretaria capacitada y mantenerse aparte de las relaciones con los trabajadores de la planta.

Los microempresarios como seres con identidades de género de variadas formas están expuestos a enfrentar relaciones subordinadas con las masculinidades dominantes. Es difícil para ellos ser a la vez un hombre “exitoso” y un buen padre. Como hombres ellos ejercer y confrontan su masculinidad a través de la competencia y

emulación con otros grupos de hombres, una masculinidad definida en relación no sólo con formas hegemónicas y subordinadas de ser hombre en Colombia, sino también con diferentes formas de feminidad. Este proceso ha tomado lugar en la construcción de la identidad social de la organización microempresarial. Asommetal no sólo fue un proceso de organización para la representación social y política de los microempresarios, fue también la construcción de una identidad colectiva masculina. En la próxima sección se examinará este particular proceso.

### **La construcción de una identidad masculina**

La asociación ha sido el escenario en el cual los microempresarios construyeron una expresión específica de identidad masculina. La tensión entre las identidades masculinas de los microempresarios como trabajadores y como empresarios, es parcialmente resuelta a través de la definición de una identidad social que adapta, reproduce y confronta formas hegemónicas de identidad de género derivadas tanto de los trabajadores, como de los hombres de poder en la sociedad.

La FS impulsó la formación de Asommetal para proveer a los empresarios populares con su propia voz y representación, en la búsqueda de superar, en el campo económico y de políticas, las principales limitaciones que enfrentan sus negocios. Estos obstáculos estaban principalmente relacionados con la compra de insumos y venta de productos, la tecnología y los servicios financieros. Desde su origen, la asociación buscaba desarrollar dos proyectos centrales con el apoyo de la FS y otros donantes nacionales e internacionales.<sup>17</sup> Estos proyectos estaban no sólo relacionados con las preocupaciones explícitas de la organización, sino también con la identidad de sus miembros como grupo social.

El primer proyecto, un parque industrial, buscaba compartir tecnología y servicios comerciales. Mis entrevistados argumentaban que la gran inversión que ellos estaban haciendo, en adición a la de sus donantes, les permitiría sacar el negocio de sus casas. Aunque tener el taller en la vivienda presenta algunas ventajas, todo es un desorden y, como se suele trabajar hasta largas horas, el ruido interfiere con el sueño de la familia. Uno de ellos comenta: “Si tu tienes el negocio en otra parte las cosas son diferentes. La mujer puede permanecer tranquila en la casa. La cuestión es mantener las cosas separadas”. Los espacios de trabajo y vivienda suelen estar separados en la

<sup>17</sup> El proyecto más grande, el parque industrial, contaba con recursos de la agencia de cooperación española y el gobierno colombiano.

casa a través de pisos diferentes (taller abajo, vivienda arriba) o salones diferentes (el taller en el espacio del garaje). Pero la naturaleza adyacente de los dos tipos de espacio y mixta de los dos tipos de trabajo, el doméstico y el productivo, no sólo facilita la participación femenina, sino que también genera ruido, suciedad y riesgos.

No obstante, el tener el taller fuera de casa tiene un significado real y simbólico: es el signo del progreso y la modernidad, como lo son los negocios formales, y supera la atadura doméstica de la microempresa. El proyecto encaja en el modelo dominante de la separación entre las esferas de lo público y lo privado. El reunir conjuntamente las microempresas de los miembros de Asommetal en el parque, les permitiría a ellos fortalecer el sentido de cuerpo organizacional, del “cuerpo masculino”, y la homo sociabilidad de sus negocios. La organización ha sido una expresión de la solidaridad masculina, un medio de establecer amistad y relaciones cercanas entre los asociados, la cual puede ser fortalecida por el parque, como una expresión geográfica y económica específica, donde lo pequeño deviene en grande. Así como los grupos poderosos de la sociedad han podido construir grandes edificios y rascacielos como una expresión del poder del hombre, como símbolos fálicos, los microempresarios tratan de hacer lo mejor en el desarrollo. Hombres asesores y donantes apoyaron esta idea, pero no se escuchó ninguna mención acerca del impacto positivo o negativo en la familia, para no hablar de aquella de género.

Superar el vínculo doméstico, es remover el ruido de la casa, pero también escapar de la cercanía o vigilancia de la esposa y de las restricciones del mundo doméstico. De llevarse a cabo el proyecto, probablemente algunas mujeres no podrán continuar trabajando con sus esposos debido a las dificultades de transporte, tiempo y costos para atender los dos frentes de trabajo, ahora separados: el de la microempresa y el del hogar. Esta separación también afectará a los hombres, en sus hábitos y oportunidades, como almorzar en casa o estar más cerca de sus hijos. Finalmente, el proyecto tendrá un impacto sobre los negocios dada la inversión y el riesgo, debido a que la totalidad de los casos, fueron asumidos parcialmente con crédito.

El segundo proyecto es el funcionamiento de un fondo de servicios financieros. A pesar de 20 años de programas de microempresas en Colombia, el sector financiero formal no atiende adecuadamente las necesidades de las microempresas.<sup>18</sup> El surgimiento de fondos informales de ahorro y crédito, de las famosas pirámides ilegales y de otros mecanismos informales, es una evidencia de este vacío institucional. Aunque algunos miembros de Asommetal han tomado créditos bancarios, la asociación constituyó el fondo a fin de superar la rigidez de los créditos institucionales en

<sup>18</sup> Algunas ONG con servicios de microfinanzas han atendido parte de este mercado.

términos de requerimientos, oportunidades y costos. Como servicio a los miembros de la asociación, el fondo constituyó otro elemento de vínculo y fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de la asociación.

A través de la acción colectiva realizada en los dos proyectos mencionados y de todas las actividades e innumerables reuniones que llevaron a cabo, los hombres asociados de Asommetal construyeron relaciones de amistad, confianza, cooperación y reciprocidad. La amistad y reputación entre los miembros depende fuertemente del compromiso con la organización y de ser vistos con reciprocidad. El compromiso social y político evidente entre ellos constituye una alternativa a la ausencia de reciprocidad entre ellos y otros grupos poderosos, especialmente aquellos visibles a través de los mercados. Entidades públicas, grandes compañías proveedoras, clientes poderosos e instituciones financieras, los mantienen a ellos pequeños a pesar de la larga lucha como microempresarios para permanecer estables, crecer o, al menos, trabajar ocho horas al día. Fue también en relación con estos otros actores sociales que ellos fueron impulsados a definir una identidad como grupo social.

Por largo tiempo ellos han rechazado la propuesta de fundirse con la Asociación Colombiana de la Pequeña y la Mediana Industria (ACOPI), y con la Asociación de Compañías Metalmeccánicas (que agrupa a las grandes empresas formales del sector), argumentando no sólo que ellos tienen intereses diferentes, sino también que “ellos [los miembros de las otras asociaciones] son otra clase de gente que no pueden hablar con uno, como yo hablo con mis compañeros en Asommetal”. Estas diferencias sociales y jerarquías de significación y poder, están relacionadas con la construcción de su masculinidad. Sin embargo, esta noción de desventaja e inequidad implica tanto elementos comunes como diferentes. En esta relación ellos optan por identificarse con su larga lucha por mantener sus negocios a flote, con lo micro, con el hermano menor negado en el mundo de los negocios y con aquellos con los cuales ellos también son, con el trabajador hecho “por sí mismo”. Ellos definen su propia identidad y orgullo. Una dignidad hecha identidad. Ejercer esta identidad es también configurar poder (Castells, 1997).

El estímulo otorgado por la Fundación Social a los microempresarios para actuar en lo público y ser más empresarios en su enfoque de desarrollo y empoderamiento social, ciertamente contribuyó en la construcción de una masculinidad hegemónica específica con la exaltación de valores de participación, cooperación y solidaridad. Estos valores y discursos constituyeron la base para la génesis y desarrollo de Asommetal. El grupo de mujeres también influyó en esta construcción al empujarlos a ellos a reconocer (un tanto) la contribución y participación de la mujer y a “modernizar” las actitudes de los hombres hacia dicha participación. La identidad de género de los microempresarios, como trabajadores y como propietarios, fue consecuentemente

reconstruida dentro de la organización, dándoles a ellos una nueva y dinámica masculinidad resultante de un número contradictorio de discursos, representaciones y relaciones de poder entre ellos y otros hombres, como también entre ellos y las mujeres. Estas relaciones de poder no están sólo relacionadas con la construcción de la masculinidad dentro y fuera de la organización, y con las representaciones e imágenes de hombres que ellos exhiben (por momentos el hombre “hecho así mismo” y el empresario), sino también con las condiciones reales de dominación económica y social (de las mujeres) y de subordinación (de otros hombres).

## Conclusiones

Esta ponencia ha mostrado como el proceso de organización de un grupo de microempresarios del sector metalmeccánico en Bogotá devino en un proceso particular de construcción de una nueva identidad colectiva masculina en el transcurso de una década. Se ha destacado el papel de las identidades de género de los hombres en su configuración organizativa y la influencia de dicha identidad en la acción colectiva. Esta nueva identidad emerge como una fusión de la condición de los hombres del metal, como esposos en sus relaciones primarias de género, como trabajadores en sus relaciones con los pares en el taller, y como propietarios en sus relaciones con múltiples agentes comerciales e institucionales. Todas estas relaciones descansan en jerarquías de poder y significación que moldean las interrelaciones reales entre la vida subjetiva y la vida social en lo familiar, comercial y social.

La tensión entre estas distintas fuentes superpuestas de identidad masculina de los empresarios trabajadores de la microempresa, es parcialmente resuelta a través de la configuración y el ejercicio de una identidad social que adapta, reproduce y contesta formas hegemónicas de identidad de género de los hombres o masculinidades, derivada tanto de los trabajadores como de los grandes empresarios en la sociedad. En una forma esquemática, y en términos de relaciones de poder entre hombres, los micro-propietarios-trabajadores desarrollaron una identidad masculina en tensión con aquella de grupos subordinados (trabajadores de la microempresa) y de grupos con mayor poder y prestigio social, como también de conformidad con los patrones de sus propios cursos de vida. Pero dicho nicho de identidad social y de género surge también de la relación con las mujeres como un todo, pero específicamente en el grupo asociado, con la presencia de las mujeres en el taller, en el hogar y en la asociación. Dicha relación decanta significados tradicionales de lo que se concibe como mujer, y de los hombres como negación de lo femenino, en relaciones de poder que asignan un papel subordinado y doméstico a lo femenino, pero que en la dinámica de



la asociación se reconfiguran para otorgar una relativa mejor posición a las mujeres en el hogar, la empresa y la asociación.

La creación de un espacio social y político a través de la organización de microempresarios, brindó un contexto apropiado para la construcción de una forma particular de masculinidad hegemónica. Como grupo social de hombres, ellos definieron lo 'propio' a través de las relaciones sociales de poder que ellos sostienen, material y subjetivamente, con otros grupos de hombres arriba y abajo de las jerarquías sociales. Pero también su masculinidad ha sido socialmente construida en relación no sólo con otras formas hegemónicas y subordinadas de ser hombre en Colombia, sino también con relación a diferentes formas de feminidad. Las relaciones de género y poder con las mujeres fueron caracterizadas por el conflicto y la cooperación, en la diversidad de procesos de incorporación y participación de la mujer en los negocios familiares y en la dinámica colectiva y organizativa de ellas y ellos.

Las subjetividades y, en particular la identidad de género como se plantea en este texto, constituyen un elemento que participa activamente en la acción colectiva. Esto plantea nuevos elementos a teoría y a las discusiones de las últimas décadas sobre la acción colectiva. Las motivaciones de los individuos para cooperar van mucho más allá que las indicadas por la racionalidad económica, el mero egoísmo e interés propio. El juego de factores no económicos y su importancia en la acción o agencia en las colectividades, participa en la explicación de las motivaciones que los miembros de asociaciones de carácter económico tienen para participar más allá de la retribución económica (Sen, 1986). Dichas motivaciones son impulsadas por la simpatía, cohesión y reciprocidad que sustentan las identidades. La teoría de la acción colectiva racionalista no explica estas facetas del comportamiento (Olson, 1992), pues al no verse guiadas por el mero interés económico escapan de la teoría de la elección racional, pues los individuos no buscan maximizar su propia utilidad, sino sentirse a gusto con lo que hacen, darle sentido y significado a su acción, aunque ésta no logre maximizar la utilidad de quienes colabora. Las elecciones tomadas por los asociados en este caso de estudio, no cuentan con el cálculo de las consecuencias, parten de las normas y significaciones de género construidas y compartidas por el grupo que motivan la cooperación.

## Bibliografía

Castells, Manuel (1997), *The Power of Identity. The information age: economy, society and culture*, vol. 2, London, Blackwell.

- Collinson, David L. and Jeff Hearn (1996), "Breaking the Silence: On Men, Masculinities and Managements" in David L. Collinson and Jeff Hearn (eds.), *Men as managers, managers as men*, London, SAGE.
- Connell R.W. (1993), "The big picture: Masculinities in recent world history", *Theory and Society*, vol. 22, pp. 597-623.
- \_\_\_\_\_ (1995), *Masculinities*, Cambridge, Polity.
- \_\_\_\_\_ y James W. Messersschmidt (2005), "Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept", *Gender and Society*, vol. 19, num. 6, pp. 829-859.
- De la Garza, Enrique (2001), "Subjetividad, cultura y estructura", *Revista Iztapalapa*, UAM-I, núm. 50.
- DNP (1998), "Análisis de las microindustrias del sector metalmecánico" en *Microempresas y competitividad. Metalmecánica*, Departamento Nacional de Planeación, disponible en [www.dnp.gov.co](http://www.dnp.gov.co), consultado el 12 de octubre de 2000.
- Fundación Social (1997), *Reordenando la Intervención Social. Planteamiento Estratégico del DIL*, Brújula, núm. 10, Presidencia, Santa Fe de Bogotá.
- \_\_\_\_\_ (1998), *Fundación social y sus empresas*, Santa Fe de Bogotá, 1998.
- Fowler, Alan (1999), "NGDOs as a moment in history: beyond aid to civic entrepreneurship? ", paper presented in the NGO in a Global Future Conference, University of Birmingham, 10-13 January 1999.
- Gutiérrez, Diana (2008), *Determinantes de la localización del empleo urbano, el caso de Bogotá D. C.*, Tesis de maestría, Universidad de los Andes.
- Gutmann, Matthew (1996), *The meanings of macho. Being a man in Mexico city*, London, University of California.
- Hearn, Jeff (1987), *The gender oppression: men, masculinity and the critique of Marxism*, New York, St. Martin's.
- Kaufman, Michael (1987), *Beyond Patriarchy: Essays by Men on Pleasure, Power, and Change*, New York, Oxford University.
- Kimmel, Michael S. (ed.) (1987), *Changing Men. New Directions in Research on Men and Masculinity*, London, Sage.
- Harry Brod and Michael Kaufman (eds.) (1994), *Theorizing Masculinities*, 1st. ed., London, Sage.
- Hearn, Jeff (1992), *Men in the Public Eye. The Construction and Deconstruction of Public Men and Public Patriarchies*, 1st. ed., London, New York, Routledge.
- López Castaño, Hugo (1996), "El empleo informal urbano en Colombia: un balance de los cambios acaecidos entre los ochenta y los noventa", Estudio realizado para el DNP, CIDE, Medellín.

- Mulholland, Kate (1996), "Entrepreneurialism, Masculinities and the Self-Made Man" in David L. Collinson and Jeff Hearn (eds.), *Men as managers, managers as men*, London, SAGE.
- Olson, M. (1992), *La lógica de la acción colectiva: bienes públicos y la teoría de grupos*, México, Noriega, Limusa.
- Pineda, Javier (1998), "El plan de la microempresa: agotamiento de modelos ineficientes" *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, núm. 12, Universidad Nacional de Colombia, pp. 117-134.
- \_\_\_\_\_ (2000), "Partners in women's headed household: emerging masculinities?" in Cecile Jackson (ed.), *Men at work: Labour, masculinities, development*, London, SAGE, pp.72-92
- \_\_\_\_\_ (2003), *Masculinidades, género y desarrollo. Sociedad civil, machismo y microempresa*, Bogotá, Uniandes.
- \_\_\_\_\_ (2008), "Informalidad y calidad de empleo" en López, C. M. (ed.), *Vías y escenarios de la transformación laboral*, Argentina, Universidad del Rosario.
- PNUD (2008), *Informe de Desarrollo Humano para Bogotá*, Bogotá, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Portes, Alejandro (2006), "Institutions and Development: A Conceptual Re-Analysis". *Population and Development Review*, vol. 32, núm. 2, pp. 233-262.
- Sen, A. (1986), "Los tontos racionales: una crítica de los fundamentos conductistas de la teoría económica" en f. Hahn & M. Hollis (comp.), *Filosofía y Teoría económica*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 172-217
- Viveros, Mara (2006), "El machismo latinoamericano: un persistente malentendido" en *De mujeres, hombres y otras ficciones. Género y sexualidad en América Latina*, Bogotá, Universidad nacional de Colombia-Facultad de ciencias Humanas, Centro de Estudios sociales (CES), TM, pp. 111-128.



## Identidades laborales de hombres fuera de un orden sexual regular

*Guillermo Correa Montoya*<sup>1</sup>

**S**i bien la referencia a los procesos de construcción de identidad de los sujetos por fuera del orden sexual regular ha sido ampliamente abordada, en particular, recientemente por los denominados estudios Queer, la referencia a la identidad laboral de estos sujetos escasamente ha sido trabajada o considerada, salvo por algunas organizaciones de derechos humanos en perspectiva de discriminación en formato de denuncia. En este texto presentaremos una lectura de las formas de construcción de identidad desde las tramas surgidas entre de las identidades subjetivas y las identidades laborales, a partir de los escenarios laborales y sus formas relacionales, ubicando algunas discusiones frente a los órdenes sexuales, identidades subjetivas, diversidades sexuales y lugares de trabajo.

La reflexión frente a las identidades laborales que construyen los sujetos que se inscriben por fuera de un orden sexual regular, plantea inicialmente dos consideraciones, la discusión frente a los procesos de identidad subjetiva en un contexto de hegemonías sexuales regulares y la discusión frente a las identidades construidas y/o transferidas en los escenarios laborales bajo el telón de fondo de la discriminación, negación o simulación.

Partimos planteando tres escenarios posibles de realización: 1) el proceso de identidad laboral de los sujetos por fuera del orden sexual regular supone la construcción de una identidad subjetiva inicial, es decir, el hacerse y pensarse como sujeto es una

<sup>1</sup> Director del Área de investigaciones de la Escuela Nacional Sindical; trabajador social y magister en Hábitat.

mediación necesaria para la identificación en el escenario laboral; 2) la construcción subjetiva está vinculada, afectada y derivada de y por el mundo laboral, lo que supone que el espacio laboral inscribe y transforma los cuerpos; 3) los procesos identitarios ocurren y se instalan en los cuerpos y en los escenarios de formas relacionales, simultáneas y/o complementarias.

### **Sobre la regulación de los placeres**

La palabra *homosexual* se introdujo en el discurso euroamericano durante el último tercio del siglo XIX y su popularidad incluso precedió a la del término *heterosexual* (Sedwick, 1998: 12). El siglo XIX establece un punto de transición y configuración de la imagen de la sexualidad con unos bordes y divisiones menos difusos y quizás cercanamente definidos, dicho punto aparece como lugar de quiebre y de inflexión en el establecimiento de ordenes sexuales a los cuales se les confiere una determinada espacialidad y una ligera legitimidad. Foucault en su historia de la sexualidad mas allá de rebatir la tesis de la represión, inspecciona por los recodos de la proliferación discursiva, los entramados y efectos de una tríada siempre presente: saber, poder y placer, redimensionando dicha relación en su efecto multiplicador que termina por hacer emerger la noción de sexualidad tan dilatada y enredada en los secretos y en las instituciones.

La explosión discursiva de los siglos XVIII y XIX provocó dos modificaciones en ese sistema centrado en la alianza legítima. En primer lugar, un movimiento centrífugo respecto a la monogamia heterosexual. Por supuesto continúa siendo la regla interna del campo de las prácticas y de los placeres. Pero se habla de ella cada vez menos, en todo caso con creciente sobriedad. Se renuncia a perseguirla en sus secretos, solo se pide que se formule día tras día. La pareja legítima con su sexualidad regular, tiene derecho a mayor discreción. Tiende a funcionar como una norma, quizás más rigurosa, pero también más silenciosa. En cambio se interroga a la sexualidad de los niños, a la de los locos y a la de los criminales; al placer de quienes no aman al otro sexo; a las ensoñaciones, las obsesiones, las pequeñas manías o las grandes furias. A todas estas figuras, apenas advertidas, les toca ahora avanzar y tomar la palabra y realizar la difícil confesión de lo que son. Sin duda no se las condena menos. Pero se las escucha; y si ocurre que se interroge a la sexualidad regular, es así por un movimiento de reflujó, a partir de esas sexualidades periféricas (Foucault, 2002: 51).

Esta regionalización de los placeres y regularización de las relaciones, se convierte en el nudo central a partir del cual la sexualidad toma cuerpo como asunto discursi-

vo y dispositivo de control. Al establecer un orden de los placeres, se establece un núcleo a partir del cual se van a construir las relaciones posibles y se van a legitimar las alianzas, la sexualidad de la pareja heterosexual, entendida ésta en la exclusividad de las relaciones entre un hombre y una mujer, se va a ubicar como la región nodal de la sexualidad, como la entronización de un orden regular cuyo destino sin ser menos difuso estará orientado hacia el control del cuerpo y la regularización de la población, a ella se le ha conferido el papel reproductor de la sociedad y la economía de sus placeres para sostener su sistema, de otro lado, este ordenamiento regulador permite regionalizar aquellos placeres que se encuentran por fuera de la relación legítima, permite espacilizar esa serie de prácticas disolutas que se encontraban en la esfera de la indistinción y les otorga entidad y clasificación. El establecimiento de un orden regular trae consigo el establecimiento diferenciado de otro orden, el orden de la perversión o de las prácticas periféricas que escapan a dicha determinación social. A un sin número de prácticas marginales e insolutas se les profirió un cierto nombramiento de autonomía y tratamiento, se les construyeron imágenes diferenciadas y se les otorgo una cierta entidad que las definía, como afirma Foucault: “la mecánica del poder que persigue a toda esa disparidad no pretende suprimirla sino dándole una realidad analítica, visible y permanente; la hunde en los cuerpos, la desliza bajo las conductas, la convierte en principio de clasificación y de inteligibilidad, la constituye en razón de ser y orden natural del desorden” (2002: 57).

Este momento marca un punto de inflexión en las sexualidades practicadas por fuera de una sexualidad regular, si estas prácticas habían estado confundidas, diluidas o enredadas en la esfera de las denominadas prácticas contranatura; a partir de dichos dispositivos, cada una de ellas va a encontrar su especificidad y su región; van a ser incorporados en un cuerpo particular otorgándole entidad y subjetividad y a su vez procurándole mayor control.

## Identidad y sexualidad

Entre la obsesión y el empecinamiento, Occidente ha ubicado en el sexo una suerte de eslabón explicativo en el que supone encontrar las respuestas existenciales que han inquietado siempre a la humanidad. Como lo sugiere Foucault se interroga al sexo como si él encerrara el secreto de nuestras vidas, y en esta dirección el sexo ha terminado por convertirse en la fuente primaria de nuestra identidad, en la piedra angular que pareciera definir aquello que somos.

Entre cada uno de nosotros y nuestro sexo, el Occidente tendió una incesante exigencia de verdad: a nosotros nos toca arrancarle la suya, puesto que la ignora; a él, decirnos la nuestra, puesto que la posee en la sombra... hace ya varios cientos de años, fue colocado en el centro de una formidable petición de saber. Petición doble, pues estamos constreñidos a saber qué pasa con él, mientras se sospecha que él sabe qué es lo que pasa con nosotros. Determinada pendiente nos ha conducido, en unos siglos, a formular al sexo la pregunta de lo que somos (Foucault, 2002: 95-96).

Tal carga valorativa ha terminado por ubicar al sexo como el soporte fundacional de la identidad a partir del cual es posible establecer una serie de procesos personales, sociales y culturales que reconfiguran y construyen la posibilidad de la identidad. En este sentido es necesario establecer que, si bien la noción de identidad no se agota o se reduce en la identidad sexual, para los hombres que se ubican por fuera del orden sexual regular esta inscripción adquiere mayor énfasis y posee singular fuerza, pues es desde este campo que empezaran a ser nombrados, clasificados y reconocidos y pese a que Didier Eribon establezca que: “La identidad no es ni realidad, ni un programa, ni un pasado, ni un futuro, ni un presente, sino un espacio de impugnaciones y de conflictos políticos y culturales. Lo que implica que no puede ser nunca totalmente estabilizada en un discurso único o unitario que pudiese encerrarlo en una comprensión fija” (Eribon, 2004: 72).

La clasificación de un sujeto en una identidad sexual por fuera de un orden hegemónico, orden que se considera en sí mismo la sexualidad, inscribe a los sujetos en un lugar diferenciado sobre el cual un Otros legitimado le asigna un nombre y una marca.

Para Eribon un sujeto es siempre producido por el orden social que organiza las “experiencias” de los individuos en un momento dado de la historia, producido en y por la subordinación a un orden, a reglas, normas. Tal producción como lo afirma dicho autor nos permite encontrar inicialmente un punto central en la mirada frente a los procesos de identidad, en el cual aparecen lo cultural y lo temporal como elementos claves en la formación. Ahora bien, en el proceso de constitución del sujeto, esta noción de identidad asignada de acuerdo con un orden cultural e histórico, posee su contraparte en el proceso de la identidad resignificada, sobre el cual la identidad se construye en un escenario de confrontaciones y negociaciones permanentes entre un orden cultural-temporal asignado y una resignificación que reconstruye dicha asignación, por lo tanto la identidad como proceso se construye en el campo de pugna entre la identidad asignada y la identidad resignificada.

En esta dirección Eribon sostiene que: “los gay están ‘sujetos’ por el orden sexual, al tiempo en que de forma diferente en cada época se han resistido a la dominación produciendo estilos de vida, espacios de libertad, ‘un mundo gay’ ” (2001: 18) y, en



consecuencia afirma que el acto por el cual se reinventa la identidad es siempre dependiente de la identidad tal como ha sido impuesta por el orden sexual. Esta idea es central puesto que permite entender el proceso de construcción de la identidad de los hombres que realizan su sexualidad por fuera de un orden sexual regular, como un proceso que inicia en la asignación de identidad desde el orden sexual hegemónico y se reconstruye en la negociación, renuncia y resistencia al mismo orden, haciendo posible otro espacio de identidad reapropiado. Dicho orden sexual por lo tanto aparece vinculado a las formas particulares de interpretación que cada enclave cultural y cada tiempo realizan de él.

Para Eribon este proceso de identidad está marcado particularmente por un movimiento de transformaciones que tiene como eje central la injuria y el orgullo. Este tránsito del sujeto injuriado al sujeto orgulloso no ocurre como una serie de sucesiones en las cuales hay un momento inicial y un momento de llegada, es necesario entenderlo como un movimiento complejo que encuentra su marca en la injuria y se desplaza hacia el orgullo, regresando permanentemente a sus cicatrices. Eribon sostiene que:

el insulto es, pues, un veredicto. Es una sentencia casi definitiva, una condena a cadena perpetua, y con la que habrá que vivir. Un gay aprende su diferencia merced al choque de la injuria y sus efectos, el principal de los cuales es sin duda el percatarse de esta asimetría fundamental que instauro el acto del lenguaje. La “nominación” produce una toma de conciencia de uno mismo como “otro” que los demás transforman en objeto (2004: 70).

La injuria aparece como una marca profunda que señala un lugar diferenciado para el sujeto, un lugar signado por una clasificación asimétrica en la cual el sujeto se encontrará en desnivel con un orden sexual y social hegemónico, orden del cual la injuria le comunica al sujeto que se encuentra por fuera, que no clasifica, que ha pervertido el orden y por lo tanto le transfiere una noción de identidad diferenciada. Como lo afirma Genet es el momento en el que la mirada social califica taxonómicamente al individuo y lo clava en el panel de las especies infames.

Por ello, la injuria entendida como acto de degradación, ridiculización, burla, anulación y negación, se constituye en el elemento de entrada para la construcción de las representaciones sociales de los hombres por fuera de un orden sexual regular; construcción que aparece en dos sentidos desde afuera (heterosexual) como acto de clasificación y desde adentro (autorepresentación) como acto de marcación. De acuerdo con Eribon esta asignación determina un punto de vista sobre el mundo, una percepción particular. La injuria produce efectos profundos en la conciencia de un individuo porque le dice “te asimilo”, “te reduzco a”. “La injuria es un haz luminoso

que dibuja en la pared una imagen grotesca del individuo paria y lo transforma en un animal fantástico, en una quimera, a la vez imaginario (no existe más que como el producto de miradas fóbicas) y real (pues se convierte en la definición misma de la persona así transfigurada: un pederasta” (Eribon, 2004: 72).

La construcción subjetiva de la identidad aparece entonces como un proceso de contradicciones, asimilaciones y negociaciones con las marcas culturales asignadas en el cuerpo, las estructuras del orden social inscritas en él, las jerarquizaciones sociales establecidas y la toma de conciencia de la posición que se ocupa en dichas jerarquías.

Para Eve Sedwick la figura del armario y en especial los movimientos que en él tienen lugar, “estar adentro o afuera”, caracterizan y atraviesan las vidas de los sujetos gay. Allí tiene lugar la más profunda raíz de la construcción de las identidades. Ese “estar adentro o afuera” es un movimiento de revelación y secreto, un movimiento performativo que inscribe en los cuerpos el riesgo del reconocimiento o el silencio del secreto.

La figura del armario es central en el análisis de las identidades de los hombres por fuera del orden sexual regular. El armario es el lugar del secreto no revelado que nombra la distancia con el orden regular, y es a la vez el que permite la simulación de un cierto lineamiento con aquel orden. La salida de él supone una revelación ante un Otro legitimado en una lógica de reconocimiento, de ubicación y de exposición. El armario evidencia la carga valorativa que se le ha concedido a la identidad sexual como identidad subjetiva exclusiva, pues es a partir de ella que el Otro social hegemónico nombra y clasifica a los sujetos que están por fuera de orden sexual regular y les asigna un lugar diferenciado e inferiorizado, motivo por el cual los sujetos deciden estar adentro o afuera del armario, bajo el reconocimiento que salir es permitir tal clasificación, mantenerse en él distrae y supone una protección. Sobre esta imagen se traslapan otras capas de la identidad pero ella misma termina siendo una marca constitutiva que habrá que nombrar y reinventar permanentemente.

En la lógica de la identificación están siempre presentes dos lecturas, en ocasiones antagónicas, de un lado la lectura exterior, es decir de quienes ostentan una sexualidad legítima para quien todos los que están por fuera de su orden son asimilados como un bloque monolítico que deja entrever por sus imágenes periféricas cierta gradación. Un monolítico homosexual que muestra sus particularidades en un juego teatralizado de gestos, vestuario y comportamientos. Del otro lado para los sujetos implicados esta identificación nunca se revela de formas homogéneas y continuas, en sentido general comparten un escenario periférico, pero en aquel escenario tiene lugar la constitución de una pluralidad de identidades.

Esta diferenciación es clave al momento de reinscribirlas y vincular las identidades en el escenario laboral. En un sentido genérico la pertenencia a este orden periférico

se torna amenazante para un escenario laboral heteromarcado, pero sus fisuras permitirán el ingreso al escenario en tanto el sujeto simule o se comporte como un hombre legitimado, para las otras imágenes, en la medida que cada una de ellas revele su marca en esa misma medida el escenario laboral dispondrá de sus lugares. De este modo los sujetos que han construido un proceso de identidad revelado en sus cuerpos deberán conquistar espacios laborales igualmente marcados o asignados.

### **El escenario laboral, artificios y movimientos**

En un sentido genérico puede afirmarse que la identidad subjetiva de los hombres ubicados por fuera de un orden sexual regular ha transitado de la imagen del hombre homosexual construida en el discurso medico-jurídico del siglo XIX, imagen que puede ser interpretada como una identidad asignada desde un Otro observador pretendiendo explicar y clasificar la desviación del orden regular, (claramente planteada por Foucault) a la proliferación de una multiplicidad de identidades circunscritas en la imagen del gay, hoy políticamente construida como diversidad sexual e ilegiblemente nombrada y reducida a las siglas LGTBI (Lesbianas, Gays, Transgéneros, Bisexuales e Intersexuales). Particularmente esta reducción alfabética sólo constituye un modo de nombrar y clasificar una pluralidad de sujetos que se vinculan en la idea base de una sexualidad realizada con el mismo sexo, las mismas que han inscrito en sus biografías e identidades la pluralidad misma de la condición humana.

Sin embargo, desde afuera, el escenario hegemónico, que no descifra lo ininteligible de las siglas, por desinterés o desinformación, reagrupa la pluralidad de identidades subjetivas en un bloque medianamente compacto diferenciado escasamente en imágenes que le resultan más fáciles de interpretar; de este modo el bloque se resume de la siguiente manera: un hombre vestido de mujer es conocido como travesti; un hombre que mutila sus genitales se le identifica como transexual; un hombre afeitado es conocido como “loca”; y hombre varonil al que le gustan los hombres se le define como homosexual. Todas estas imágenes se resumen en la categoría gay: “el marica es Uno. No cabe imaginarlo de forma plural en las fantasmagóricas mayoritarias” (Eribon, 2004: 73).

Lo paradójico de estas imágenes es que los sujetos deben siempre reinstalarlas, renombrarlas, y explicarlas para renovar su existencia social, en últimas son las imágenes de los diferentes y como tal corresponde a ellos mismos buscar aprobación, aceptación, reconocimiento o simplemente existencia en el lugar de lo hegemónico, pues allí la sexualidad regular no se interroga, su existencia es aproblemática.

Ahora bien esta diferenciación de imágenes e identidades subjetivas supone una diferenciación en el escenario laboral. Para algunos la negación no requiere argumentarse, simplemente no pertenecen al lugar, para otros el escenario está predestinado, mientras otros aprenderán a simular una particular pertenencia al Otro legitimado para ingresar al escenario.

Como señalamos anteriormente, la identidad subjetiva del genérico gay no es un monolito compacto, en la esfera de los sujetos desregularizados, existe una serie de gradaciones, dichos matices identitarios han supuesto un lugar diferenciado, con mayor o menor privilegio dentro de la misma esfera y aun por fuera del genérico gay, mientras socialmente el gay masculino parece recibir menor preocupación e incluso mayor aceptación, las identidades feminizadas o los sujetos que transgreden la lógica binaria del género han sido instalados en un escenario marginal bajo la sospecha de una identidad nunca comprendida en su totalidad, llevando a que algunos de ellos se ubiquen en lugares periféricos y en situaciones considerablemente marginales.

Para los travestis y transexuales, la idea de la simulación o el secreto en el armario, es un imposible, ellos y ellas constituyen la imagen evidente de la diferencia. No están obligados a nombrar su identidad sexual; sobre ella lo social hetero sólo tiene sospechas, las mismas que prefieren sinterizar en el genérico de lo gay, reduciendo su comprensión a la idea de imitación de la imagen de la mujer, sin embargo, pese a este rótulo el sujeto travesti debe explicar siempre su existencia, lo que es, lo que cree, lo que piensa. Tal ambigüedad en la lógica binaria de la identidades, sumado a su pertenencia a un orden sexual transgresor, predestina un lugar y un tiempo en el mundo laboral: la calle, la noche y la peluquería

Indiscutiblemente este escenario se puede cambiar o desplazar, algunos travestis han logrado realizar sus vidas laborales en el mundo del espectáculo y el cine, sin embargo, estos casos son excepcionales si se toma como referente el grueso de la población travesti. Cada año, los reportes de derechos humanos evidencian formas aberrantes de asesinatos, torturas, mutilaciones y demás vejaciones de las cuales son víctimas los travestis al permanecer en las calles en espacios de prostitución, o simplemente por transitar por las ciudades. Esta población es sin lugar a dudas la mayor víctima de maltratos y violaciones, sus cadáveres mutilados, sus cuerpos marcados evidencian la hostilidad de un lugar laboral que se revela apromblemático en lo social, un lugar y un oficio que no se interrogan, salvo en la mirada moralista de algún particular cristiano.

Para el travesti lo social no dispone de otros escenarios laborales, su identidad marginal le supone una lógica laboral precaria, resulta casi connatural que su espacio sea la calle y su oficio la prostitución, resulta aun menos interrogado que su mundo laboral no esté regulado, no posea ningún tipo de protección social, tal desinterés con

lleva a que las violencias derivadas de su identidad y su oficio sean ignoradas o desestimadas en la esfera social. Su identidad subjetiva aparece signada por la imagen trágica de una violencia disciplinante, regularizadora, una violencia que controla y a su vez excluye, la misma violencia que parece decirles te lo mereces por tu condición.

...puesto que la maricona, en realidad, es todo y nada más que lo que se dice de ella. Lo que se dice de la maricona no es nunca falso [...] el monstruo, inventado de este modo se sitúa, por fuera de las cosas, de las representaciones y de los fantasmas, del lado de la destrucción del orden social y, por ende, necesariamente del lado del vicio y del crimen (Eribon, 2004: 75).

En la voz del travesti el mercado laboral formal es una ficción, la pensión, la seguridad social, las vacaciones, el salario y demás son privilegios de un otros socialmente legitimado, (un Otros que incluye el gay socialmente permitido). El trabajo debe ser reinventado en la ficción del *show* de media noche, en las simulaciones teatrales que durante unas horas lo vinculan al mundo de los aceptados, la ficción de ser una gran cantante o un buen artista. La noche reinventa el trabajo y lo dispone para el escenario, el cuerpo es el lugar del trabajo, es la posibilidad de su oficio, su plasticidad supone mayor recursividad laboral, pero a su vez es el lugar del peligro, la amenaza de la mutilación y el riesgo de salir de circulación.

Periferia y precariedad resultan constitutivos de la identidad del travesti, una identidad coimplicada entre el lugar laboral y la subjetividad, el hacerse como sujeto para resignificar la injuria que le asigna lo social y marcar el escenario laboral y un lugar que lo nombra y le otorga sentido de pertenencia para instalarlo en el circuito nocturno de la calle. De tal forma el travesti al territorializar la calle la nombra y le confiere una identidad particular en el escenario social y a su vez la calle revela la identidad subjetiva de sus moradores.

Tal complicación resulta amenazante por el reconocimiento que le confiere. En la mayoría de las ciudades colombianas es bastante público el conocimiento de las calles donde se sitúan los travestis, incluso de sus desplazamientos en busca de un lugar más protegido. Donde la policía permanece, donde los golpes de bolillo están siempre presentes, hay señales de presencia. Habría que señalar los absurdos casos de grupos *skinhead* dedicados a lo que de manera grotesca han llamado caza de travestis, o los conductores ebrios que deciden ir a divertirse golpeándolos. Para estos sujetos el escenario laboral asignado o forzado, reinstala en sus cuerpos la inmanente presencia de la injuria que señala Eribon.

Otra figura que socialmente ha sido inscrito en un escenario laboral fijo y a el cual se le ha asignado un papel particular es el sujeto gay feminizado, un sujeto que se

encuentra en la intersección de múltiples imágenes de identidad, de un lado su performatividad en el lugar social lo ha rotulado como *la loca*, un personaje ambiguo que se tolera y se segrega en un mismo movimiento, un hombre para el cual el lugar y su profesión se resumen en la peluquería. De otro lado su identidad subjetiva es construida entre fragmentos de desprecio, imágenes festivas y fragilidades asignadas.

Para Proust la palabra “loca” tiene la virtud de poseer un gran poder de evocación, en el sentido más intenso del término, porque basta enunciarla para que surjan ante uno extraños animales, al mismo tiempo que revela a plena luz la verdad profunda de las personas de las que se habla (Eribon, 2004: 76).

La peluquería se convierte en un escenario de sociabilidad, una especie de lugar de cristal donde aparentemente se borran las diferencias y se recrean vínculos más allá de la relación cliente-peluquero. Popularmente se afirma que estos espacios son a la vez recintos para la imagen estética, consultorios psicológicos y zonas de recreación. El peluquero ha recreado un espacio de ficción y un escenario en el cual pueden representarse e imaginarse, sus clientes esperan de él algo más que un buen corte, le han asignado el papel de ser divertido, el papel de jugar con sus tragicomedias sexuales sin asomarse a los detalles que podrían resultar incómodos. Esta performatividad está ligada a su oficio, el talento con el cual se asume el papel y se realiza el corte suponen una garantía laboral, salirse de este rol implica construirse como un peluquero amargado, una simple *loca*. El Otro social le demanda cierta pose e imagen, aunque ésta no sea propiamente su construcción subjetiva.

Es claro que hay una pluralidad de imágenes de la peluquería y de quienes trabajan allí, sin embargo, la codificación social ha determinado cierto protocolo para garantizar su legitimidad. Al hombre peluquero (o estilista cuando se trata de refinar su imagen) le es permitido hablar de su sexualidad sólo con cierta ironía humorística y algo de fantasía recreada, sin embargo, esta atmosfera de reconocimiento respetuoso se quiebra al salir del recinto. Por fuera el peluquero nuevamente es trasladado a su imagen de *loca* inferiorizada y diferenciada, es inscrito en el lugar marginal y desvinculado del mundo social. Su existencia se revela como una amenaza permanente, por ello uno de los principales temores de las familias al enterarse que su hijo es gay es la posibilidad de que éste termine matriculado en la peluquería.

El hombre gay feminizado ha sido marcado y asociado a una imagen que se supone derivada de su identidad: la peluquería. Por tal razón, el temor social reaparece al reconocer en el niño, un sujeto frágil y delicado, imaginando su trayectoria laboral predestinada, pese a que algunos logran construirse un proyecto profesional diferente en múltiples áreas, la lógica social ha establecido cierta determinación, a mayor delicadeza mayor habilidad con las tijeras. Sin duda la imagen toma mayor fuerza en

las localidades pequeñas, donde al sujeto sólo le quedan dos opciones, la peluquería o huir a la ciudad a probar suerte.

El mundo laboral en las peluquerías es ampliamente variado, algunos logran conseguir gran prestigio y en consecuencia recibir buenos ingresos, cubrir sus gastos en protección social y resolver sus necesidades, sin embargo, el grueso de los hombres peluqueros trabajan en un ambiente precarizado, sin recibir suficientes ingresos, desprotegidos en todos sus ámbitos, sin mayores certezas que su habilidad en el oficio y sin ninguna garantía de pensión o retiro del mundo laboral.

Para los hombres feminizados el trabajo constituye un sólido referente de identidad, es el lugar de su existencia social, del vínculo y el reconocimiento, por fuera de él sus vidas permanecen en la incertidumbre de la injuria. Esto explica por qué para los peluqueros lo importante es trabajar y no las condiciones en las que se realiza, estableciendo una negociación entre precariedad y vínculo social; de ahí que para algunos la precariedad laboral es asumida como propia o constitutiva de la identidad subjetiva. Pese a que ellos han logrado recrear en el insulto una figura humorística, el exterior del mundo laboral se revela siempre como la posibilidad de la marginación y la amenaza del maltrato. Sin pretender hacer un *ranking* de las violaciones, después de los travestis, los peluqueros continúan siendo las víctimas más frecuentes de crímenes de homofobia.

Otro escenario a considerar lo encontramos en la imagen del gay social permitido haciendo alusión a la figura recreada por lo social como el sujeto que si bien se ubica por fuera de un orden sexual regular responde a un papel asignado evitando mayor problematización que la que le reserva su diferencia sexual. Una serie de imágenes pueden ayudarnos a ilustrar esta idea: gay pero varonil, homosexual pero con valores, gay pero profesional exitoso, homosexual sin parecerlo, gay pero con buen trabajo.

La consigna “cero plumas”, define con exactitud la intención de la identidad esperada, hombre viril que despista en su presencia, su parecido lo vincula al mundo de los legitimados siempre que su identidad esté instalada en la lógica del no parecer, cero amaneramientos, cero evidencias del secreto, un hombre casi hetero excepto por aquello que no desea ser nombrado. Este “parecerse” se convierte en estrategia perfecta para simular y camuflarse en el mundo laboral sin aparentes contradictores. La frase popular “es tan serio que parece un hombre de verdad” lo resume.

Ahora bien, como apunta Foucault, si tenemos en cuenta que el homosexual guarda un secreto que siempre se traiciona, o si consideramos como Eribon que “la *loca* para un homosexual, es siempre lo que son los otros homosexuales, y lo que el mismo no es” (2004: 76) y a esto le sumamos la obsesión cultural por saber quién es gay y como reconocer a uno. Es claro que resulta problemático el juego de la simulación

en el escenario laboral cuando la sospecha se cierne sobre las cabezas de los sujetos a la caza de alguna “pluma suelta”.

Para los sujetos gay, el mundo laboral plantea una especie de sentencia frente a su legitimidad en el lugar, el grado de masculinidad que caracteriza sus cuerpos es proporcional a su vinculación, de tal forma, en el juego mimético del no parecer o ser parecido al Otro legítimo, se revela la clave de la inserción en el mundo laboral formal. Esta imagen puede explicarse a partir de la lógica del silencio. Se ubican dos situaciones: 1) en las investigaciones frente a discriminación laboral a razón de identidad sexual en Colombia se ha encontrado que no se conocen muchos casos denunciados y formalizados en el ministerio de protección social o en alguna otra institución; 2) en una encuesta aplicada en el 2006 en el V congreso de la central unitaria de trabajadores (CUT), en la cual se buscaba caracterizar a los y las sindicalistas en Colombia, la pregunta frente a la identidad sexual fue ignorada en casi la totalidad de las encuestas y sólo se obtuvieron algunas pocas que señalaban su identificación heterosexual.

A partir de estas dos situaciones podría plantearse que no existe en Colombia una tendencia a la discriminación a razón de identidad sexual diferenciada y además que el movimiento sindical colombiano es 100% heterosexual. Ahora bien, la realidad es contundente en la negación a estas consideraciones, lo que supone necesariamente encontrar interpretaciones por la vía de los silencios como plantea Foucault, es decir lo no dicho, las razones de la inexistencia formal, los variados silencios y los vacíos. “No cabe hacer una división binaria entre lo que se dice y lo que se calla, habría que intentar determinar las diferentes maneras de callar ... no hay un silencio sino silencios varios y son parte integrante de estrategias que subtienden y atraviesan los discursos” (Foucault citado en Sedwick, 1998: 14).

Los silencios en el mundo laboral corroboran la idea de la simulación, no existe allí sujetos gay, la moral sexual en la empresa, la fábrica, el taller o la oficina ha codificado tácitamente a un hombre varonil heterosexual y dicha codificación pese a los desplazamientos o transformaciones ocurridos en este escenario, aún tiene vigencia y poder, es posible que la función reproductora no sea tan clara hoy, quizás como efecto de los discursos sobre el género o consecuencia de las transformaciones instaladas por los movimientos feministas, sin embargo, el mundo laboral formal aún gravita en la imagen del hombre heterosexual. Esto explica que no se tenga noticia de la discriminación, pues en apariencia no tiene lugar. Denunciar es revelarse, abandonar la protección del armario y exponerse. También ubica el lugar del silencio en el sindicalismo, no hay sujetos gay y en consecuencia no hay que tocar el tema. Como lo establece Eve Sedwick:



Hasta en el ámbito individual es notable las pocas personas, incluso entre las más abiertamente gays, que no están deliberadamente en el armario con respeto a alguien que es personal, económica o institucionalmente importante para ellas. Además, la terrible elasticidad de la presunción heterosexista significa que, como Wendy en Peter pan, las personas encuentran nuevos muros que se levantan a su alrededor incluso mientras dormitan. Cada encuentro con una nueva clase de estudiantes, y no digamos ya con un nuevo jefe, un trabajador social, un prestamista, un arrendador, un médico, levanta nuevos armarios, cuyas tirantes y características leyes ópticas y físicas imponen, al menos sobre las personas gays, nuevos análisis, nuevos cálculos, nuevas dosis y requerimientos de secretismo y destape (Sedwick, 1998: 92).

La identidad gay en consecuencia es construida en el juego de lo laboral esperado y asignado, y lo subjetivamente resignificado. Las vidas de los sujetos gay en el escenario laboral ocurren en un juego performativo en el cual se decide guardar un silencio intermitente sobre los secretos del cuerpo y ofrecer sólo fragmentos de la identidad subjetiva. A menudo los sujetos gay encuentran formas de sociabilidad en espacios laborales donde les es posible revelarse, sin embargo, la amenaza a la desvinculación siempre exige construir nuevos armarios y nuevas interpretaciones. Una gran mayoría opta por un reconocimiento que derive de su talento profesional o sus habilidades y destrezas como trabajador para no ser reducido e identificado exclusivamente por su identidad sexual. Habilidad y talento se convierten en grandes estrategias para la vinculación y el reconocimiento en el escenario laboral y para distraer la atención sobre el secreto amenazador. Habría que relacionar además que socialmente el sujeto gay es compelido cotidianamente a llevar una vida profesionalmente exitosa como forma de legitimación social de su identidad.

Lo gay se configura en un juego complejo de movimientos, de un lado la construcción de un mundo subjetivo cargado de una atmósfera particular que debe preservar cerrando sus fronteras a la intromisión del extranjero, un mundo que se decide en relación a las posibilidades de vinculación social o a las hostilidades que el ambiente deparan, de otro lado la construcción de un identidad laboral socialmente esperada, y en otra vía, la búsqueda de resarcir las molestas imágenes de desprecio instaladas en el mundo social a partir de una búsqueda constante de la vida exitosa.

La identidad laboral es vivida en intermitencias, disoluciones y simulaciones, el armario se ubica como la figura central para mantenerse vinculado y protegerse, de allí que sobre el mundo laboral el silencio y el ocultamiento configuren en parte la atmósfera laboral y pese a la permanencia de la injuria y la abyección, no decir nada supone evitar confrontaciones molestas que por lo general resultan en despidos “y hay pocas personas gay, por muy valientes y directas que sean habitualmente y por

muy afortunadas en el apoyo de sus comunidades más inmediatas, en cuyas vidas el armario no sea todavía una presencia determinante” (Sedwick, 1998: 92).

Por último en la esfera de las identidades laborales gay es importante resaltar el mundo laboral vinculado al arte y sus múltiples formas de expresión como un escenario socialmente inscrito en el campo de las diversidades, en especial las referidas al sexo. Histórica y culturalmente este campo ha sido asignado y asimilado como territorio y dominio gay, incluso como un lugar donde el sujeto heterosexual es obligado permanentemente a señalar su identidad sexual. Sin duda la historia es portadora de experiencias de discriminación y condena como el caso de Oscar Wilde, Reinaldo Arenas y otros más; sin embargo, como lo explica Eribon, muchos gay han validado sus vidas a partir de las figuras exitosas en el mundo del arte.

El campo del arte ha sido conquistado en principio por el talento de los sujetos y se ha construido como un escenario laboral propio, el territorio que a lo social le resulta apromblemático en la medida en que míticamente se espera que en el estén presentes todas las rarezas, excentricidades y singularidades de la condición humana, ocasionalmente explicadas como elementos motores para la creación de grandes obras. En este terreno lo social no interroga, no hay que explicarlo pues tal diferencia se asimila como elemento constitutivo de la extrañeza artística, la norma es estar por fuera del orden y como tal esta misma normalización de lo singular ubica un sentido protector.

Ahora bien, el campo artístico desplaza una suerte de identidad laboral apromblemática de la identidad sexual, pero por fuera de este territorio el sujeto es nuevamente instalado en la esfera de diferenciación donde se actualiza su asimetría social. El afuera del escenario laboral lo vincula o lo excluye en la medida que su performatividad sea la esperada. Si el sujeto no se ha construido conforme al papel esperado social, el gay legítimo, es clasificado y/o codificado en la imagen de *la loca*, sobre el cual la amenaza es insistente. De tal forma la identidad laboral y la subjetiva debe vivirse en intermitencias y fragmentos.

Como en el escenario anterior, el éxito supone un vínculo de cristal y legitimación social, un talento reducido expone al sujeto a una suerte de futuro laboral precarizado, informal y desregularizado, en el cual se recrean estigmas continuos frente a la identidad sexual y el arte, como lugares informales que escapan a las lógicas de los derechos laborales y suponen una menor atención “una regla que no debe trasgredirse en ningún caso: el hombre, la mujer, la actitud o la palabra que en la vida se presentan como abyectos, en el teatro deben maravillar siempre y sorprender siempre por su elegancia y su fuerza” (Eribon, 2004: 29).

El mundo laboral artístico obnubila por la fuerza y el éxito de algunos de sus protagonistas, pero la realidad señala que este éxito y, en apariencia, este mundo de

privilegios sólo pertenecen a muy poco personajes, el grueso de los trabajadores en este campo se enfrentan cotidianamente a una forma deslaboralizada sin mayores seguridades en un contexto que los empuja al rebusque permanente para sostener su imagen vinculada a una fuerte lógica de consumo. Para un amplio grupo los temas pensionales o de seguridad social son inexistentes.

La identidad laboral en el campo del arte es construida muy a menudo con la sentencia del éxito obligado y la desregulación del escenario laboral y ocasionalmente a la espera de algún patrocinio estatal. Pese a que su oficio constituya el patrimonio cultural del país, gran parte de artistas se ven obligados a mudarse de oficio o a terminar sus vidas en un mundo totalmente precarizado.

Hasta acá hemos planteado cuatro escenarios laborales donde las identidades sexuales diferenciadas han ido construyendo espacios. Otros para su realización, han recreado una serie de estrategias para permanecer vinculados, han resignificado las imágenes de la injuria señalando que la identidad es un espacio sedimentado que no se reduce sólo a la identidad sexual pese a su continua negación en el territorio laboral. De otro lado nos acercamos a los escenarios fijos asignados donde encontramos que para algunos el mundo laboral no ofrece otros tipos de vínculos y sin mayores preguntas se asume que a un cuerpo construido e instalado en la marginalidad corresponde un escenario igual. Finalizo retomando a Eribon: “La transformación de una situación de sometimiento en un proceso de subjetivación elegido, es decir, la constitución de uno mismo como sujeto responsable de sus propias elecciones y de su propia vida, se establecen por medio de la erotización y la sexualización generalizada del cuerpo” (2004: 113).

Para este autor, es el placer el que aniquila la opresión, es el cuerpo reivindicado que anula el cuerpo sometido al orden social y le permite que emerja una nueva subjetivación, es a partir de la identidad subjetiva resignificada que los sujetos resisten e insisten en trastocar el mundo laboral y en abrir espacios donde ser sin ser obligados a no parecer.

## Bibliografía

- Eribon, Didier (2001), *Reflexiones sobre la cuestión gay*, Barcelona, Anagrama.  
 ————— (2004), *Una moral de lo minoritario, variaciones sobre un tema de Jean Genet*, Barcelona, Anagrama.  
 Butler, Judith (2006), *Deshacer el género*, Buenos Aires, Paidós.  
 ————— (2007), *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Barcelona, Paidós.

- Sedwick, Eve (1998), *Epistemología del Armario*, Barcelona, Tempestad.
- Foucault, Michel (2001), *Los Anormales*, México, Fondo de Cultura Económica.
- \_\_\_\_\_ (2004), *La arqueología del saber*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- \_\_\_\_\_ (2002), *La Voluntad de saber. Historia de la Sexualidad*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- \_\_\_\_\_ (2003), *El uso de los placeres. Historia de la Sexualidad*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- \_\_\_\_\_ (2003), *La inquietud de sí. Historia de la Sexualidad*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Boswell, John (1994), *Las bodas de la semejanza*, Barcelona, Muchnik.
- Bersani, Leo (1998), *Homos*, Buenos Aires, Manantial.
- Serres, Michel (1972), *Hermes II: la interferencia*, trad. Luis Alfonso Palau, Medellín, Universidad Nacional de Colombia.
- \_\_\_\_\_ (1994), *Atlas*, Madrid, Cátedra.
- Ortiz, Renato (2004), *Mundialización y cultura*, Bogotá, Convenio Andrés Bello.
- Pardo, José Luis (1992), *Las Formas de la Exterioridad*, Valencia, Pre-Textos.
- Toibin, Colm (2003), *El amor en tiempos oscuros. Y otras historias sobre vidas y literatura gay*, Bogotá, Taurus.

# Estrategias empresariales y cultura obrera en la maquila

Marcela A. Hernández Romo<sup>1</sup>

## Introducción

El estudio de las grandes empresas maquiladoras de exportación y sus estrategias ha estado dominado por dos vertientes sostenidas en dos tesis principales. La primera se ubica en el contexto de la discusión sobre los modelos productivos y la tesis del escalamiento productivo en la maquila; la segunda tesis es la del costo de mano de obra barata.

La primera tesis se refiere a la polémica sobre los modelos productivos en particular sobre el fin del taylorismo-fordismo y las limitaciones de éste para aumentar la productividad; por tanto, de acuerdo con esta tesis, las estrategias planeadas por los empresarios tenderían a cambiar de modelo de producción hacia otro de tipo toyotista —lean production o especialización flexible— lo que implicaría el paso del ensamble sencillo a la manufactura compleja hasta llegar a la producción del conocimiento. Es la tesis de las tres generaciones (Carrillo y Hualde, 1997), para la cual el modelo productivo taylorista-fordista de la primera generación representa a la maquila de ensamble, la intensificación en el trabajo, los bajos salarios y la baja calificación; la segunda generación se traduce en las NFOT (Nuevas Formas de Organización del Trabajo) con alta tecnología (líneas automatizadas o semiautomatizadas), acento en una mano de obra calificada (técnicos o ingenieros); la tercera generación se define por ser intensiva en creación de conocimiento; sus características hacen alusión a la especialización en investigación

<sup>1</sup>Profesora investigadora del posgrado en Estudios Laborales de la UAM-Iztapalapa, donde también coordina la maestría y el doctorado en Estudios Laborales; correo electrónico: mahernan7@hotmail.com

y desarrollo y a trabajadores altamente calificados. Otro elemento que forma parte de este escalamiento tiene que ver con el desarrollo de habilidades empresariales, es decir se generaría una nueva clase empresarial y/o gerencial competitiva (Contreras, 2000).

La segunda vertiente se basa en la tesis de que la maquila es un sector de bajos salarios, por lo tanto, cuando esta ventaja se agota, la maquila tiende a salir del lugar donde se ubica territorialmente al depender sus ganancias de la evolución del salario real en la maquila. Esta tesis del bajo salario se relaciona con el tipo de generación en que se encuentra la empresa maquiladora, si la empresa se encuentra en el estadio de primera generación, a ésta la caracteriza el salario bajo, a la segunda un salario alto y a la tercera generación un salario más alto, éste ligado al nivel de la calificación y a la capacitación de los trabajadores. Un factor más que interviene en la instalación y permanencia de la maquila en determinada localidad, tiene que ver con la paz laboral relacionada con la tradición de cero huelgas, la no presencia de conflictos laborales y un sindicato aliado de la empresa.

Nuestra posición difiere de las tesis presentadas, las estrategias de ubicación de empresas trasnacionales en una región o localidad determinada y el modelo productivo que se establezca no responde sólo a que en México haya abundante mano de obra barata (costo unitario por trabajador) sino que también entra en juego la concepción que tienen los corporativos sobre los trabajadores, los sindicatos y los gerentes. Es así que planteamos que las estrategias empresariales y los procesos de decisión no implican sólo la racionalidad instrumental (relación costo/beneficio) sino que las estrategias también son el resultado de la evaluación que hace la gerencia de la situación y del futuro, es decir, implica un proceso subjetivo (definimos subjetividad como el proceso de dar sentido, de interpretar una situación). Además, también interviene la forma de cómo se relaciona (la gerencia) y la concepción subjetiva que tiene de otros sujetos (sindicato, trabajadores, gobierno, gerentes) enmarcado en relaciones de poder y permeadas por la cultura.

El objetivo de este trabajo es definir los determinantes estructurales y culturales de las estrategias empresariales y cómo estas son traducidas por las gerencias en políticas de producción (organización del trabajo, niveles tecnológicos, políticas de la gestión de personal).

### **El paradigma configuracionista: una estrategia teórico-metodológica**

La posición asumida permite introducirnos en una nueva dimensión para comprender al sujeto en sus interacciones, que implican visiones diferentes del mundo. En este

sentido, la relación entre estructuras-subjetividades y acciones se vuelven el eje para aprehender la configuración de significados de los sujetos sociales que se traducen en acciones diversas. Para el análisis retomamos la propuesta del paradigma configuracionista de De la Garza (2007), que permite entender la acción (toma de decisiones) con base en un conjunto de variables estructurales y relacionales que se configuran respecto de campos subjetivos. La subjetividad la analizaremos como configuración de significados que se da en arreglo con diferentes campos subjetivos como son: el campo cognitivo, el del razonamiento cotidiano, el valorativo, el de los sentimientos y el estético y que es posible identificar empíricamente (De la Garza, 2007). Entendemos por configuración subjetiva el arreglo o red de códigos subjetivos intervinientes para dar significado en una decisión concreta. Por lo tanto, se considera la toma de decisiones como un proceso que se da dentro de un espacio de posibilidades donde las definiciones de una situación (metas, recursos) no dependen sólo del orden material, sino de la evaluación subjetiva (campo de posibilidades subjetivas) que se dan en el espacio de posibilidades (Hernández, 2003). Es decir, vemos a las decisiones como una articulación de sentidos parcialmente estructurados. Esta posición implica ver al empresario o gerente como un sujeto social y económico<sup>2</sup> mediado por la subjetividad. Este proceso de dar sentido presupone una interpretación, incluidos los sentidos que provienen del conocimiento científico y la meta del máximo beneficio. El sentido empresarial implica también el aspecto cultural, vemos a la cultura como acumulación de significados históricamente entendidos y que en la práctica diaria ayudan a crear significados, legitiman valores colectivos dando sentido al mundo de la empresa y del trabajo. Es así que buscamos identificar, interpretar y comprender el sentido subjetivo y los factores culturales que influyen en los empresarios (gerencias) en las decisiones organizacionales y laborales de la empresa.

El espacio en el cual los empresarios y/o gerentes reconstituyen su cultura es socialmente creado y objetivado en los diferentes campos subjetivos (de lo cognitivo, lo valorativo, de los sentimientos y lo estético), pero además en los campos económicos y políticos a través de redes de dominación, subordinación, de complementariedad o antagonismo entre las diferentes actores (Hernández, 2003: 133). Las posiciones de los actores adquieren significado en razón de la definición que hagan estos (empresarios/gerentes/trabajadores) de sus fronteras, de lo que significa ser

<sup>2</sup> Definimos al empresario como un sujeto (actor social) que ocupa una posición dentro de la estructura productiva (sea el dueño de los medios de producción o por delegación cumpla las mismas funciones) que le permite ejercer el poder de decisión. Realiza diferentes prácticas (como resolver problemas, planear estrategias, diseñar y organizar el trabajo); toma decisiones bajo una perspectiva propia derivada de sus intereses y de su subjetividad, por lo que éstas pueden no ser totalmente racionales, de acuerdo con las teorías del actor racional.

empresario, ser trabajador, o ser gerente, en el caso del empresario codificado en la posición de dirigir una empresa, vinculado con el interés material, y la presión de la rentabilidad de la empresa (Hernández, 2003). Así, la cultura empresarial genera sentido en relación con la regulación de sus prácticas, y de las representaciones que legitiman en última instancia la rentabilidad de la empresa. Así, el campo de posibles configuraciones subjetivas no se circunscribe a lo meramente económico, sino que lo transgrede y lo reviste de un universo simbólico que crea sentidos en relación con la sociedad, los trabajadores, la religión, la familia, la nacionalidad, etc. Sin embargo, estos sentidos no son lineales y esta unidad simbólica (configuración de códigos) está sujeta a rupturas, contradicciones y nuevos sucesos (como cambios tecnológicos, llegada de nuevos capitales, crisis, migraciones, incumplimiento de compromisos laborales). También puede suceder que por ritos de transición, el cambio de un director, cambios operados por las gerencias acerca de una política laboral etc., se genere un efecto estructurante y reestructurante que lleve a una nueva configuración de los elementos culturales simbólicos en los cuales intervienen diferentes espacios de posibles valoraciones que posibiliten su legitimidad o no.

Las preguntas que vamos a tratar de responder son: ¿cómo se construyen los campos subjetivos y cuáles relaciones se establecen entre ellos en el proceso de significación? ¿Cómo se configuran los contenidos de los campos subjetivos? Tomamos como campo empírico para abordar el anterior problema la generación de estrategias empresariales y las relaciones laborales en una empresa maquiladora de exportación,<sup>3</sup> donde la empresa y el dirigente tienen una nacionalidad asiática y la empresa tuvo que generar estrategias para salir de la crisis iniciada en México en el año 2006 de este siglo XXI.

## Contexto estructural de México y estrategias

En México, a partir del año 2000, se hace evidente la crisis del modelo maquilador, crisis que se manifiesta con mayor intensidad a partir de 2002 y se mantiene hasta la actualidad. Algunos de los aspectos que motivaron esta situación tienen que ver con: 1) la recesión económica de Estados Unidos; 2) la irrupción de China en el mercado con precios bajos en la mano de obra y una competencia mundial cada vez más intensa (Hernández, 2007). La empresa que pasaremos a analizar se encuentra dentro de este contexto general de crisis y se ubica en Calvillo municipio de Aguascalientes,

<sup>3</sup> Los resultados empíricos presentados forman parte de una investigación más amplia financiada por Conacyt.



estado de la República mexicana que se ubica en el centro occidente del país. La población de esta región oscila entre un millón de personas, 80% de ellas se concentran en la capital del mismo nombre. Aguascalientes es una ciudad industrial con un ritmo de crecimiento sostenido desde 1980 hasta el 2005. Se puede hablar de un proceso de industrialización caracterizado por tres etapas: la primera de 1982 a 1990, en este periodo el contexto nacional de cambio de una política de industrialización basada en la sustitución de importaciones a otra de fomento a la exportación sirve de marco sobre el cual Aguascalientes cambió de una economía basada en la agricultura a una basada en la industria. Esto implicó una serie de acciones por parte del gobierno estatal como fue la elaboración de un plan de apoyo a la industrialización fortaleciendo el sistema de carreteras, apoyando la creación de un aeropuerto nacional y un plan para atraer capital extranjero y nacional. El resultado fue la atracción de empresas de capital extranjero como Nissan, Xerox, Texas Instruments y otras de capital nacional. La segunda etapa que va del año (1990 a 1995) periodo con un alto crecimiento debido a la constante inversión extranjera de Estados Unidos y Japón, principalmente; se consolida la estructura necesaria para seguir creciendo (creación de parques industriales, aeropuerto internacional, etc.), se fomenta el empleo en ramas específicas (automotriz y electrónica), se inicia la capacidad exportadora, principalmente de las extranjeras, y se da un proceso de reestructuración de empresas de la localidad. El tercer periodo de 1995 a 1999, se caracteriza por el proceso de maquilización como salida de la crisis iniciada en 1994. El gobierno siguió fomentando la llegada de capital extranjero promocionando la localidad bajo dos supuestos: 1) con base en la experiencia empresarial y la exaltación de una mano de obra calificada en la industria textil, electrónica y automotriz, la primera como resultado de una tradición que viene desde principios de siglo XX y la segunda como resultado de la experiencia adquirida con la llegada de la industria automotriz y de la electrónica, y 2) bajo el eslogan de “la paz social” existente en el estado (en 30 años no había habido una sola huelga). Además de la puesta en marcha de una política por parte del gobierno de que cuando se instala una nueva empresa automáticamente se conforma un sindicato corporativo que forma parte de la CTM (Confederación de Trabajadores de México). Confederación ligada en ese momento al gobierno y al partido en el poder el PRI. A esto, hay que agregar la tolerancia por parte del gobierno de que las empresas que lo deseen, no cuenten con sindicato.

La instalación de la empresa maquiladora en la localidad de Calvillo se puede decir, en principio, que fue resultado del *boom* maquilizador del estado y formó parte de la política del gobierno para llevar nuevas fuentes de empleo ante el panorama crítico que vive esta comunidad, que al caer la producción de guayaba, actividad económica principal, ha obligando a la población masculina a migrar hacia Estados

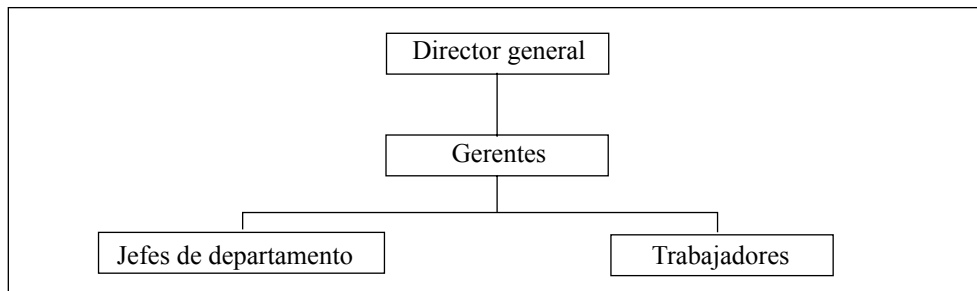
Unidos en busca de empleo. Esto hace que Calvillo dependa económicamente de las remesas de dinero que envían los *paisas* (así se autodenominan los migrantes que van a Estados Unidos) a sus familias y que sea una sociedad con un porcentaje alto de mujeres que viven como hijas de familia o esperando el regreso del esposo cada año. La única fuente de empleo para la población a partir de 1998 es la maquiladora OKA, que además tiene la peculiaridad de ser la única empresa maquiladora establecida en la zona de Calvillo. Es decir, se encuentra alejada del corredor industrial en Aguascalientes que va de sur a norte (México, Querétaro, León, Monterrey, Nuevo Laredo, Estados Unidos), y no hacia el poniente donde se ubica el municipio de Calvillo.

OSKI de Aguascalientes (OKA) forma parte del consorcio multinacional OSKI manufacture (OKMA) de capital asiático, la matriz se encuentra en la ciudad de Los Ángeles, California en Estados Unidos. OKA inicia operaciones en el año de 1998 con socios mexicanos como Maquiladora de Calvillo (sólo ensamblaba). En el 2000 la empresa decide independizarse de sus socios mexicanos y se reconvierne en maquiladora de “paquete completo básico”, es decir la empresa se encarga de realizar el corte, la costura, la lavandería y el empaque. El diseño y patronaje (prototipos) de los productos los realizan los clientes de la compañía quienes lo proveen a la casa matriz, en algunos casos es OKMA quien los realiza. En la actualidad, un cliente importante de la compañía es su propia marca. También cuenta con 1 113 trabajadores, de los cuales 999 son trabajadores directos y el resto corresponde a personal administrativo y gerencial. El respaldo económico lo da la casa matriz, la producción se basa en lotes estandarizados; su mercado es de exportación y en su totalidad se dirige a Estados Unidos de América a clientes masivos para compañías comercializadoras (Gap, Old Navy, Abercrombie). Los proveedores se concentran prácticamente en la casa matriz y en insumos de origen asiáticos, los proveedores mexicanos sólo surten los químicos necesarios para deslavar y pintar la tela.

La tecnología que utiliza es combinada de acuerdo al proceso productivo y al producto, por ejemplo: hay estilos que por responder a telas demasiado “duras”, parte del proceso de desgaste se tiene que realizar con robots, o por el contrario, la tela puede ser demasiado suave y esto obligue a realizar la tarea manualmente, no así el corte que en su totalidad es automatizado. Las indicaciones relacionadas con el corte y el modelo se transmiten a través de un sistema en red de computadoras programadas desde la casa matriz.

La dirección de la empresa recae en el director de origen asiático el cual cuenta con dos asesores técnicos de origen también asiático; el organigrama de la empresa cuenta con pocos niveles, sólo tres, además del directivo:

**Organigrama de la planta en Aguascalientes**



**Cuadro 1. Datos generales de la empresa**

<i>Razón social</i>	OSKI, S. A de C. V., México.
<i>Rama</i>	Textil (fabricación de prendas de mezclilla de moda)
<i>Año de instalación</i>	1998
<i>Origen del capital</i>	Extranjero (asiático)
<i>Mercado</i>	Exportación
<i>Financiamiento</i>	Casa matriz y ventas
<i>No. de trabajadores</i>	1 113
<i>Producción</i>	Por lotes estandarizados
<i>Tecnología</i>	Combina baja tecnología con alta
<i>Organización del trabajo</i>	Toyotista precaria (combinación de toyotismo con taylorismo-fordismo)
<i>Relaciones Laborales</i>	Sindicato de empresa que pertenece a la CROC (confederación corporativa diferente de la CTM)
<i>Estrategias</i>	Contar con su propia marca, cambio de mercado a consumidores de nivel más alto de ingreso
<i>Director Ejecutivo</i>	Asiático
<i>Antigüedad y experiencia</i>	En Aguascalientes, dos años
<i>Profesión del gerente</i>	Filósofo y fotógrafo

Fuente: datos obtenidos en entrevista al director y a gerentes de la empresa (2006).

El producir moda implica para la empresa todo un reto, debido a que cada ocho semanas cambian los estilos y las marcas. Esto implica modificación del color, manejo de diferentes telas, cambio de tipo de bolsas, desgastes diferentes para cada prenda, largos, anchuras y tallas diferentes. Esto obliga a la empresa a dar respuestas rápidas en los requerimientos de tiempo, eficiencia y costo, los cuales son impuestos por el cliente o la casa matriz. Antes de iniciar la producción a gran escala el departamento de diseño juega un papel importante en el desarrollo del producto al realizar un prototipo del modelo solicitado por el cliente, aunque hay que aclarar que no siempre le toca a la maquiladora realizarlo. La forma de operarlo es a través de la muestra que les envía la casa matriz con las indicaciones del producto de acuerdo con lo solicitado por el cliente; la empresa realiza el prototipo y lo regresa al cliente para su autorización, una vez realizados los cambios solicitados se planea la producción por lotes estandarizados. Esto implica disponer de la materia prima necesaria, (tela, agua, químicos, botones, hilo, cierres), establecer costos y un aspecto muy importante, fijar los tiempos y movimientos para poder entregar la mercancía en los tiempos establecidos por el cliente, que va de seis a ocho semanas. En el departamento de diseño es donde se establecen los tiempos y movimientos. La temporalidad de ocho semanas para terminar el producto incluye el tiempo de traslado de la producción hasta los estantes de la tienda donde se venderán, sino se cumple en tiempo y calidad, el costo lo asume la empresa maquiladora. La forma de operar de estas empresas hace que la matriz respalde el costo de producción, ya que los acuerdos establecidos entre las dos partes establecen que quien maquila asume el costo total de la producción (salarios, materia prima, etc.) por las ocho semanas que dura el proceso, no es hasta que el cliente tiene el producto en sus anaqueles que se paga a la empresa maquiladora el producto.

## Proceso productivo

La producción de lotes estandarizados inicia con la fase de recepción de tela la cual llega en rollos, se hacen blanquetes (especie de cobijas como resultado de cocer dos pedazos de tela de rollos diferentes). Posteriormente se pasa al área de lavandería, que es la segunda fase del proceso que consiste en unificar a la tela en los tonos que se quiere obtener en producción, con base en esto se determinan los grupos de tonos (azules, verdes, negros), se clasifican y se pasan al área de corte, que es la siguiente etapa del proceso. El corte es automatizado y se programa desde la casa matriz (patrón, diseño y gradación y número de piezas), la información es descargada por internet y aparece en cada pantalla de la máquina. El trabajador recibe los rollos de tela, la acomoda de acuerdo al modelo que se esté realizando y revisa que la máquina

no tenga problema para el corte, como sería el desequilibrio en la mesa cortadora o la pérdida de filo de la hoja. La siguiente etapa es el proceso de costura, ésta se realiza de acuerdo a las indicaciones dadas por el color de una bandera, cada color hace alusión al cliente, al número de pedido y tipo de etiquetas que indican el tipo de costura, el tipo de bolsa y el tipo de bordado (diseño, hilo y colores). Esta fase, junto con el proceso de lavandería y desgaste que es la siguiente del proceso, es la parte más delicada e importante de la producción. El proceso de lavandería es lo que hace especial a la empresa, cualquier empresa maquiladora por general cose, corta y ensambla, pero no ofrece el proceso de lavandería y desgaste, que implica un tipo de lavadoras automáticas especializadas, en este momento es donde se define el color de la prenda y su grosor. La parte técnica, tanto de programadores como el personal de laboratorio establecen los químicos que intervendrán para controlar las sales y temperatura del agua y el color deseado, cumplen un papel importante en las fórmulas y los tiempos requeridos para que la prenda no se pase de color y grosor. Por otra parte, el desgaste de la prenda es manual, se coloca el pantalón en el maniquí y el trabajador con lija de piedra pómez desgasta la tela hasta que de la apariencia de viejo, roto etc. Este proceso lo pueden realizar robots, de los cuales la empresa cuenta con cinco, sin embargo, esta tecnología encuentra su límite en que no puede abarcar, por ejemplo, un pantalón completo sin dañar otra parte del mismo, además de que la apariencia final de la prenda muestra un desgaste sintético y no el desgaste natural por el uso, que es lo que ahora busca el cliente. De acuerdo al estilo que se esté produciendo, la prenda puede pasar a otros procesos, como sería el de arrugado o a la sección de químicos, donde se le aplica a la prenda permanganato de potasio para pintar la prenda. Este proceso es muy contaminante ya que el trabajador está expuesto a los químicos durante toda la jornada de trabajo. Finalmente, la prenda terminada se empaqueta y se exporta.

### **Operaciones importantes y maquinaria que se utiliza en la fabricación de las prendas**

*Corte-maquinaria automatizada y en red cad-cam*

*Confeción-maquinaria semiautomatizada y manual*

*Lavandería-maquinaria semiautomatizada*

*Empacado manual*

El control de calidad depende de cada departamento y se realiza por auditorías, se cuenta con inspectores pero no existe un departamento como tal. En corte se

imprime un patrón grande de cada una de las tallas que se van a fabricar, se audita comparando la pieza cortada con el patrón. En costura lo más importante de la calidad son las medidas, una vez cocidas las prendas deben de responder de acuerdo al encogimiento que pueda tener la tela por las lavadas, al color y al tipo de botones establecidos en el modelo, etc. En lavandería la calidad es visual y recae en la experiencia del trabajador, es el proceso más importante y delicado y de acuerdo a la gerencia también es el espacio laboral donde más conflictos laborales existen.

En el proceso de producción el supervisor se vuelve la pieza importante, existe uno por cada 15 trabajadores. Se encarga de repartir las cargas de trabajo, controlar el proceso y vigilar que se esté produciendo el modelo requerido de acuerdo con las especificaciones, además informa a los trabajadores de los nuevos modelos y toma decisiones sobre la calidad, sanciona a los que no cumplen y otorga permisos. La capacitación es una de las prerrogativas que tienen los supervisores, sobretodo en el manejo de la maquinaria de costura —es la maquinaria más delicada y costosa de todo el proceso por lo que solo los supervisores y los comodines son capacitados en ellas, aunque en la mayoría de los casos los supervisores son los mismos comodines. Los supervisores tienen a su cargo también a los líderes de línea y supervisores de calidad (entrevista a gerente de producción, gerente de Recursos Humanos y supervisora y trabajadora, enero de 2007).

### **Perfil del trabajador y condiciones de trabajo en OKA**

El trabajador de producción de OKA es preponderantemente femenino (828 son mujeres y 354 hombres), son jóvenes y las edades oscilan entre los 16 y 25 años, provienen del campo y, por tanto, con poca experiencia en manufactura textil. La antigüedad promedio es de dos años independientemente del sexo. La escolaridad con que cuentan es de primaria. La capacitación ofrecida es poca, las actividades son rutinarias, repetitivas y sencillas, por ejemplo, hay trabajadoras que tienen cuatro años en la empresa y nunca han realizado otra actividad que pegar cierres o deshilar la bastilla. El personal de supervisión y técnico cuenta con secundaria y bachillerato, se puede decir, que son los privilegiados de la empresa en el sentido que se les da capacitación en el uso de la maquinaria. El tener un organigrama chato con una sola categoría de operarios muestra, en cierto sentido, la falta de posibilidades de ascenso, aspecto que se refuerza al no existir criterios establecidos para ascenso, en todo caso cuando se da, de acuerdo a la Gerente de Recursos Humanos (GRH) éste depende del supervisor y del gerente. El salario del trabajador es en promedio de 450 pesos a la semana (45 dólares). Este salario puede incrementarse por trabajo al destajo, una

vez cumplida las cuotas de producción el trabajador puede realizar trabajo extra que se paga por pieza realizada. Además hay que agregarle las prestaciones de ley. El aumento salarial no es el resultado de la negociación del sindicato con la empresa, sino depende de manera unilateral de la empresa, el director decide si se da el aumento salarial y en cuanto. En síntesis, la mano de obra de esta empresa se basa en una población joven, preponderantemente mujeres, con poca capacitación, bajos salarios y alto índice de rotación.

En cuanto a los administrativos lo componen 18 trabajadores, la escolaridad aumenta al nivel medio, así como la antigüedad que va entre dos y cinco años. La capacitación también es casi nula para la totalidad de los entrevistados, gerentes y jefes de departamento; la experiencia adquirida en otros trabajos es básica para su buen desarrollo en la empresa. El salario para el personal gerencial va de entre 9 mil y 17 mil pesos mensuales (900 a 1700 dólares). Sin ninguna prestación extra. Al contrario de los operarios, en las gerencias no hay deserción, ha permanecido desde el 2000 en la empresa el mismo personal. El contraste fuerte es con el director de la empresa, que cuenta con nivel medio de educación y con una amplia experiencia en el desarrollo de empresas nuevas (él creó su propia empresa) y en procesos productivos. Pero, además, es de nacionalidad, raza, etnia y salario diferente, gana 170 mil pesos al mes (17 mil dólares), además de prestaciones como carro, casa, servicios, alimentación, entre otros. En este sentido, la diferenciación de estatus mayor se da entre el director y el resto de los trabajadores de la empresa, sean operarios o gerentes. La empresa trabaja dos turnos y trabaja de lunes a viernes con un promedio de 45 horas semanales.

Cabe destacar que los trabajadores operarios en su totalidad provienen del municipio de Calvillo, no así los administrativos y gerentes que viven y son originarios de Aguascalientes. De acuerdo con las políticas de la compañía el director de la planta debe de vivir en la misma planta, y esto se cumple, tanto el director como los dos técnicos cuentan con una casa desde la cual se accede a ésta por la parte de atrás de la empresa.

### **Presiones estructurales y estrategias empresariales**

La irrupción de China al mercado con bajo costo de la mano de obra, la recesión de Estados Unidos, además de problemas en calidad y en eficiencia de entrega a tiempo se volvieron presiones para la corporación en dos sentidos: 1) pérdida de clientes, y 2) presión del mercado para bajar costos y ser competitivos. Esta situación crítica en la que se encuentra la corporación repercute en la empresa OKA en pérdida de

contratos. En el primer momento de crisis se establecieron una serie de estrategias escalonadas en la maquila de Aguascalientes, mientras se decidía en que consistiría la estrategia general del corporativo, las acciones realizadas son:

- Paros técnicos.
- Se mantiene sólo a un porcentaje de los trabajadores con un salario a 50 por ciento.
- Finalmente, la maquiladora de Aguascalientes para la producción y por más de cuatro meses el personal realiza tareas de limpieza en lugar de las de producción.

Esta situación a su vez se vuelve una presión para la misma corporación, que finalmente decide mantener la planta en activo y con esto asumir los costos (pérdidas). Es en este momento cuando el corporativo se plantea una serie de estrategias encaminadas a mantenerse en el mercado internacional de manera competitiva, es decir, en costo, eficiencia (entrega a tiempo del producto) y calidad. La estrategia de la corporación para salir de la crisis, la podemos sintetizar en los siguientes puntos:

- Decide no abaratar costos y esto incluye no bajar más los salarios.
- Decide cambiar de mercado, ahora se dirige al sector de ingresos medio-alto estadounidense.
- Decide crear su propia marca y convertirse en paquete completo, esto contempla diseñar, cortar, cocer, lavar, empacar, distribuir y comercializar, además de realizar subcontratación para otras empresas.
- Mantener en su cartera sólo a los clientes que acepten costos de producción altos.
- Decide no irse de México, concretamente de Aguascalientes.

De esta manera las estrategias que establece OKA son el resultado de políticas institucionales emanadas desde la corporación, si bien el cumplimiento de estas políticas presionan a la planta en Aguascalientes a dar respuesta positiva, ésta comprende sólo la forma operativa, no la planeación estratégica de largo alcance. Tan es así, que OKA no decide sobre su permanencia o no en esta localidad, ni tampoco sobre la actividad que desempeñará en la estrategia global (sobre si va a realizar el paquete básico para determinado cliente o sólo el proceso de ensamble), pero si puede decidir cómo aumentar la calidad y eficientizar la entrega a tiempo del producto y bajar costos en su producción, dentro de las políticas establecidas desde la matriz. Estas restricciones en la planeación y en las decisiones marcan las pautas de la actividad empresarial



y/o gerencial. De esta manera, la actividad del Director General de la planta queda limitada al de facilitador, es decir, proveer de las condiciones necesarias para que se desarrolle la producción en los términos establecidos por la casa matriz.

Empero, queda abierta la pregunta de por qué la corporación decidió no salir de México pese a las condiciones de crisis. De acuerdo con el director de OKA, Aguascalientes sigue siendo “rentable” a la compañía, pese a lo “caro de la mano de obra”, ya que esta carestía se relativiza por la cercanía geográfica con el mercado más grande del mundo o sea Estados Unidos. Sin embargo, consideramos que otros dos elementos se vuelven centrales para explicar la decisión estratégica de la corporación de mantener la maquiladora en Aguascalientes de manera “exitosa” para sus planes de crecimiento y consolidación en el mercado internacional.

1. Que la empresa cuente con un sindicato patronal (sindicato controlado por la empresa) que avala un contrato flexible.
2. Sostener una política de personal basada en la concepción que tiene la gerencia y el corporativo de los trabajadores y gerentes mexicanos que se manifiesta en la forma de operar la empresa en lo productivo y en las relaciones laborales y sindicales, es decir, entra en juego la cultura y la subjetividad de la gerencia.

En este sentido las políticas que establece la corporación no sólo son el resultado de una fría y calculadora meta establecida con base en el costo/beneficio, sino que también entra en juego la subjetividad, en este caso un prejuicio de las gerencias acerca de los trabajadores que se objetiva en la forma de establecer la organización del trabajo taylorizada-fordizada, con un tipo de tecnología elevada, sólo en ciertos puntos del proceso productivo y un tipo de relaciones laborales y sindicales específicas.

### **Estrategia de vigilancia en la organización del trabajo**

La estrategia de organización del trabajo es intensiva en mano de obra, con trabajadores poco calificados, tareas simples, poca capacitación, una mano de obra con alta rotación externa por voluntad propia, donde la figura central es el supervisor. La organización del trabajo se basa en la vigilancia y la idea de un trabajador “potencialmente flojo”.

La subjetividad y la cultura corporativa es resignificada por el director de la empresa en una estrategia basada en códigos culturales y subjetivos como es la desconfianza

y el racismo.<sup>4</sup> En otras palabras hay un desprecio por los trabajadores mexicanos al considerarlos como poco productivos, poco participativos, no innovadores, faltistas, tramposos, es decir, persiste la idea de un trabajador potencialmente flojo. En palabras del director general el trabajador mexicano es así:

[...] la gente es linda y no es conflictiva pero desgraciadamente es gente pasiva, esa es la palabra, pasiva, necesitan que se les ordene [...] no existe el reto de aprender más, de estudiar más, de ser responsable [...] hay que motivarlos, no exactamente flojos, pero como que de iniciativa propia no, no quieren responsabilidades, no les gusta, no quieren trabajar más, yo diría son conformistas (entrevista a director general).

Así, el supervisor se vuelve el eje sobre el cual gira la producción y la calidad, él vigila la calidad, la producción, define cargas, tareas y ascensos, da permisos y sanciona. Otra función importante que cumple es la de comunicador. Es el medio por el cual la gerencia se dirige a los trabajadores para fijar los objetivos de la producción, para informar sobre el cambio de modelos, de los nuevos tiempos y ritmos en la producción; el supervisor se vuelve la parte visible de la gerencia, ésta se mantiene cercana y lejana a la vez; supervisa como va el trabajo, exige cumplimiento en tiempo y calidad, pero no interactúa, ese papel lo cumple el supervisor junto con el líder de línea, no los gerentes. Bajo este esquema de producción taylorista-fordista y con una idea de un trabajador irresponsable, potencialmente flojo y de poca iniciativa, la estrategia de calidad recae sobre los supervisores y la figura del trabajador “cómodo”. Este viene a ser un trabajador que se capacita en diferentes tareas y conoce todo el proceso productivo, realiza el trabajo difícil y el que requiere de más calidad, es un trabajador que no falta y por lo tanto merecedor de la confianza de la empresa. La estrategia de flexibilidad funcional establecida en el contrato colectivo y que avala el

<sup>4</sup> A pregunta expresa a los directivos entrevistados de cuáles fueron las razones de su instalación en Calvillo y no el corredor industrial, respondieron lo siguiente:

“Al director general de la compañía, le gustaron *mucho* las muchachas de aquí, se le hicieron muy bonitas” (entrevista a GRH, 2006).

...“Se me hizo bien tierno el director cuando dijo que le gustaba Calvillo para poner la empresa, porque tenía muchachas muy bonitas” (entrevista a gerente de producción). Como se puede apreciar, el que las mujeres de la localidad fueran rubias de ojos claros influyó de manera importante para que el director general de OKMA Manufacturer se decidiera instalar su empresa en esta localidad. No se puede negar los otros beneficios obtenidos al elegir Aguascalientes, pero sin duda, se puede vislumbrar un racismo en la decisión del directivo de instalarse en la localidad de Calvillo, pese a la falta de infraestructura carretera. De hecho si uno recorre la fábrica se va a encontrar con trabajadores con las siguientes características: altura por encima de la media en Aguascalientes que es de 1.60 m en hombres y en mujeres de 1.55 m, de tez blanca, ojos claros, y complexión esbelta.

sindicato se limita en su práctica a un pequeño grupo de trabajadores; en este sentido su función, como dice De la Garza (2007a), es más de prevención —por si se llegara a necesitar— y más disciplinaria que operativa.

La empresa cuenta con diferentes niveles tecnológicos en el proceso productivo, sin embargo, su uso y funcionamiento responde a esta concepción de que el trabajador es un operador para ser vigilado y no desarrollar tareas complicadas. La tecnología automatizada con “cerebro inteligente”, nombre otorgado a esta maquinaria por la gerencia, es programada desde la casa matriz; el mantenimiento lo realiza un departamento especializado que da servicio a la maquinaria. En este sentido el trabajador no genera nuevas habilidades, vigila y es vigilado por la máquina, por ejemplo: en el corte, sólo introduce la tela y vigila su proceso. Por otra parte, pocos manejan la maquinaria más compleja, como es en el proceso de costura, sólo se capacita a los supervisores en este tipo de maquinaria

Sin embargo, esta estrategia que se configura como de una intensificación del trabajo, con un modelo taylorista-fordista y bajo una concepción de un trabajador potencialmente flojo y de desprecio sobre sus capacidades en el trabajo encuentra su límite en el propio piso de la fábrica, y como resultado no sólo de la intensificación del trabajo, sino de la propia subjetividad de los trabajadores y que puede ser entendida dentro del concepto ampliado de de resistencia y de control.

### **Del control inmediato del proceso de trabajo al concepto ampliado de resistencia**

Las prácticas de resistencia de los trabajadores pueden ir desde la realización de prácticas individuales que se manifiestan en actitudes y acciones que no necesariamente paralizan la producción, pero si generan tensión y pueden ser contrarias a la autodisciplina en el trabajo (Hernández 2006). O la resistencia colectiva (la huelga, manifestación colectiva), uno de los el ejes estructurantes de la resistencia es la lucha por el control, no sólo del proceso de trabajo sino la de la imposición de una identidad (Alemán, 2005). Esta lucha por el control e imposición es constante, cotidiana en espacios que escapan en ocasiones a la racionalidad gerencial, la forma de llevar a cabo la resistencia por ambas partes tiene que ver con ese proceso subjetivo (consentimiento). La pregunta a responder es: ¿cómo es generado ese consentimiento subjetivo y cuáles son las fronteras?

La empresa vive en un constante conflicto —no reconocido por la gerencia, al menos de manera explícita, aunque para la gerente de RH la resolución de conflictos sea una de sus principales tareas. Éste se manifiesta de manera individual, según

se desprende de la observación directa y entrevistas, por los trabajadores en los siguientes aspectos: rotación voluntaria (en un mes renunciaron 380 trabajadores), faltas continuas o impuntualidad, conversaciones constantes en el lugar de trabajo con los compañeros y el escuchar música con un volumen fuerte; en lo productivo se manifiesta en el incumplimiento de las cuotas de producción, en la falta de calidad en el producto, además de mostrar indisciplina sobre todo en el orden y limpieza en el lugar de trabajo, ensuciar, rallar y escribir frases en los baños y drogarse (entrevistas a jefa de departamento de Relaciones Humanas, a trabajadores, gerentes, 2007). Este comportamiento de los trabajadores no paraliza la producción pero si genera retrasos, aumenta los desperdicios, crea tensión entre los trabajadores y en los diferentes niveles de la autoridad, y debido a que no puede ser tratado como un conflicto abierto y colectivo, implica una negociación diferente por el control del proceso de trabajo y de otras prácticas, que en este caso tiene que ver con ciertos valores, con una concepción de lo estético, y con una cultura del trabajo específica del corporativo fuertemente arraigada y con la propia de los trabajadores (Hernández, 2006). Estos códigos culturales objetivados y resignificados en las prácticas cotidianas pueden ser negociados, otros no, propiciando la confrontación; otros códigos se empatan, son códigos culturales que responden a diferentes experiencias y significados pero que adquieren un sentido que los unifica. Así, la gerencia negocia la disciplina por ciertas prácticas productivas como son la calidad y la productividad rompiendo con su propio código cultural y reglamentario del trabajo disciplinado en el piso de la fábrica, de no distracción, de no hablar en horas de trabajo (entrevistas realizadas a gerentes, trabajadores, reglamento interno de trabajo) y concede al trabajador escuchar música, platicar con los compañeros, salir del espacio del trabajo a fumar; el trabajador, a su vez, se compromete a ser más productivo y trabajar con más calidad. La concesión negociada (consentimiento por acuerdo simbólico) es la de realizar ciertas prácticas que redunden en un mejor ambiente productivo para la empresa y el trabajador. En ambas partes estas prácticas están revestidas de significados y de poder. Para el trabajador el poder escuchar su música no sólo significa el gusto por un tipo de música, sino que les da identidad como parte de una colectividad que se reconoce como igual entre ellos, frente a los otros, los gerentes, el director, la empresa misma, así el poder rebasa la frontera de lo mero productivo y configurar el trabajo como cultura y sociabilidad, es la resistencia contra la imposición de una identidad que no es la suya.

Hay un código cultural muy valorado por parte de la gerencia y que tiene que ver con la puntualidad en el trabajo. El empleado debe llegar temprano (esto forma parte de la disciplina que busca imponer la gerencia a los trabajadores), este código no es negociado por parte de la empresa; si el trabajador no cumple con la hora de entrada

al trabajo, se le castiga. Esto queda explicitado en el reglamento interno tanto como incentivo como castigo:

Título VII. Estímulos.

Capítulo Único

Artículo Cuadragésimo Quinto: El trabajador que sea puntual en la hora de entrada a sus labores, tendrá derecho a una comida sin costo alguno.

Esto mismo es verbalizado por el Gerente de la siguiente manera “Si llegas a tiempo se te da una comida gratis, sino la paga el trabajador”.

Hay un campo subjetivo que es el estético, que empata códigos de los trabajadores con los de la empresa en la significación de lo estético manifestado en la limpieza del lugar de trabajo. En ambas partes hay una tradición de limpieza que es trasladada al mundo de la fábrica. La concepción estética de la gerencia se muestra en el diseño arquitectónico y su funcionalidad como fábrica, una estructura minimalista con espacios amplios, grandes ventanales limpios para ver el paisaje, señalización clara de los espacios, terrazas amplias para comer y descansar, baños limpios. En el área de producción, los espacios son amplios y limpios. Para los gerentes los trabajadores eran sucios “sobre todo las mujeres, pero esto ha cambiado y más en los baños”. Cuando se les preguntó a los trabajadores qué les gustaba de la empresa y qué cambiarían respondieron: [...] nos gusta la empresa, está limpia, pondría más orden y limpiaría los techos” (síntesis de entrevista realizada a trabajadores de la empresa, 2006). El gusto por la limpieza en los trabajadores viene de la tradición familiar, de su localidad y de una antigua fuente de trabajo que data de principios del siglo XIX. Las mujeres de Calvillo se dedicaban al deshilado y al tejido, esto implica un trabajo delicado y limpio, tanto en la realización del propio producto (manos limpias para no ensuciar la tela blanca) como del lugar dónde se realiza, éste debe de estar libre de polvo. Las señoras del pueblo acostumbraban sentarse en la puerta de la casa a tejer y deshilar, mientras que los hijos jugaban en la calle, esto les permitía trabajar y cuidar de los hijos; para realizar esta actividad barrían y mojaban la tierra para que no hubiera polvo (Hernández, 2003). Si uno recorre hoy en día las calles de Calvillo muy temprano por la mañana, vemos a las señoras barriendo y echando agua a la calle. Así, el valor de lo limpio y lo ordenado irrumpe dentro del campo de lo estético, tanto para los trabajadores como para la gerencia, estos códigos con diferentes referentes culturales y sociales genera una negociación que supera la pura relación capital/trabajo. El trabajador sabe de lo importante que es la limpieza para la gerencia, sabe, además, que

adquiere diferentes sentidos como tradición, disciplina, imposición de una estética, cumplir con la norma ecológica, y como código de identidad que permite negociar al interior del trabajo; para el empleado es importante como valor estético, que se vuelve una forma de vida, la familia vive la limpieza, forma parte de la comunidad que habitan, es decir, la limpieza es un valor social largamente acuñado que genera un sentimiento de orgullo por ser una comunidad —no sólo familiar— limpia; es decir, la limpieza y el orden se vuelve una práctica que los identifica como parte de la misma comunidad.<sup>5</sup> Así el código de limpieza con diferentes significados para cada uno de las partes (como disciplina y tradición de la corporación, de empresa limpia y arquitectónicamente minimalista) y el código de limpieza como valor estético como forma de vida cultural y social históricamente acumulado, se empatan y se da una negociación por acuerdo de significados: la gerencia negocia la limpieza (baños limpios, no rayones, no ensuciar) por descanso de los trabajadores, es decir, se rompe con el ritmo de trabajo, los trabajadores salen a platicar a las terrazas, los operarios pueden abandonar su lugar de trabajo, avisando al líder o supervisor, esto es preferible a que manifiesten su tedio y cansancio rayando y poniendo frases en los baños. Una supervisora lo describe así:

[...] escuchan mucha música, cada quien tiene su grabadora, platican mucho, ya sabemos que trabajan mejor, así (entrevista a supervisora).

[...] Los dejamos oír su música, platicar, no nos hacen caso, están más relajados [...] Cuando un trabajador o yo misma estoy cansada o presionada por el trabajo, me voy a dar una vuelta por la planta, los operarios se van a platicar con compañeros, bajan el ritmo de trabajo, les digo que se salgan a caminar un rato y que luego regresen, es mejor, si los dejamos en su lugar, no van a sacar el trabajo o van a rayar los baños (entrevista a la gerente de producción, 2007).

En síntesis se puede decir, que las condiciones de trabajo que prevalecen en la maquila conforman una resistencia obrera individual que se vuelve social al rotar de manera voluntaria y al realizar prácticas comunes de resistencia en el proceso productivo como consecuencia de la inconformidad por las condiciones de trabajo. Esta resistencia individual y que se vuelve social permite la negociación sin que se trate como conflicto colectivo y abierto, sin llegar a la huelga, manteniendo con vida el mito de paz laboral en ese estado, donde las gerencias asumen este mito

<sup>5</sup> Visité varias casas de trabajadores y pude constatar el orden y la limpieza, incluso de las casas vacías cuyos dueños amigran a trabajar en Estados Unidos. También se constató que la tradición de tejer y deshilar en menor proporción sigue vigente en las familias.

subjetivamente como verdadero. Este tipo de resistencia se vuelve parte del modelo productivo de la maquila de Aguascalientes y que afecta a la productividad.

### **Estrategia de relaciones laborales y sindicalismo: nuevas formas de representación**

La empresa tiene un contrato flexible, el cual no es conocido por los empleados (entrevista a trabajadores de la empresa, 2006); además cuenta con un reglamento interno que refleja la flexibilidad de la empresa en cuanto a la libertad de contratar o despedir al trabajador conforme a sus intereses, y el uso irrestricto de la fuerza de trabajo como lo muestra su reglamento interno.<sup>6</sup> Sin embargo, el contenido fuerte del reglamento estriba más bien en lo disciplinario, deberes y obligaciones de los trabajadores hacia la empresa y en mucho menor medida de la empresa para con los trabajadores. Es decir, es un documento del deber ser, de cómo debe comportarse el trabajador al interior de la empresa, las prohibiciones y sanciones; los apartados más amplios son los que describen estos aspectos. No contiene ninguna especificación con referencia a la participación de los sindicatos en la producción como son el cambio tecnológico, la organización del trabajo y aspectos diversos de la mano de obra

<sup>6</sup> El capítulo contiene de manera clara los aspectos más disciplinarios de la empresa: el trabajador debe de abstenerse de manifestar ruido o desorden; debe mostrar respeto y atender con cortesía a los jefes, compañeros de trabajo, clientes; se debe presentar al trabajo debidamente aseado y limpio, afeitado y sin corte de pelo exótico; no drogarse; debe abstenerse de cometer actos inmorales o faltas a la más elemental educación; no debe rayar las paredes, sanitarios, pizarrones de aviso de personal y demás lugares de la empresa. Aunque hay otros, que quedan totalmente prohibidos:

Título V. Prohibiciones: Capítulo I.

Queda prohibido: distraer del trabajo a compañeros, ocupar el tiempo en cosas ajenas al trabajo, dormir durante las horas de trabajo, provocar riñas, inutilizar o descomponer maquinaria y el mobiliario y equipo, desperdiciar y/o destruir materias primas.

El Artículo 16 del Reglamento Interno de trabajo especifica:

La jornada de trabajo obligatoria para todos los trabajadores será de 48 horas semanales de lunes a viernes de 7:30 a las 17 horas. Este horario podrá ser modificado en todo tiempo por la empresa y en la misma lo considera conveniente para el mejor desarrollo de sus labores. contenido y más frecuentes son los que hacen alusión a: obligaciones generales de los trabajadores, obligaciones generales de la empresa, jornada de trabajo, control de asistencia, enfermedad y accidentes de trabajo, permisos y vacaciones, lugar y días de pago, prohibiciones generales, sanciones en general, sanciones al control de asistencia, sanciones en caso de pérdida de credencial porque la gente trabaja más bien.

proceso de trabajo, es un reglamento disciplinario básicamente. Se puede deducir por un lado, la importancia que le da la empresa a la disciplina de los trabajadores. En cuanto a las relaciones de la empresa con el sindicato, la jefa de relaciones humanas aclara que: [...] no hay ningún problema con él, siempre se negocia y cuando es necesario sanciona a los trabajadores que no cumplen con sus obligaciones” (entrevista a gerente de RH, 2006). Para una jefa de línea, en la empresa si hay conflictos:

[...] ya van tres veces que se quiere hacer huelga, pero la líder del sindicato no apoya [...]el Sindicato sí tiene contacto con los trabajadores, pero, siempre da la razón a la gerencia, siempre la convencen muy pronto de que está bien lo que la dirección dice. Cada vez que los operarios reclaman pasa lo mismo con el sindicato y se acaba el problema (entrevista a jefa de línea de calidad, 2006).

En opinión del director de la planta: “los sindicatos son corruptos [...], la parte positiva es que los trabajadores tienen derecho a reunirse, no podrían hacer nada solos, pero cuando los dejas crecer demasiado se pierde el equilibrio, o sea sí que se manifiestan, debemos buscar que no nos controlen ellos” (entrevista al director general de la planta, 2007).

Como comentario al margen, el aumento salarial no es resultado de una negociación, sino que depende directamente del director general de la planta. Los conflictos más frecuentes y permanentes en la empresa tienen que ver con el incumplimiento del pago de utilidades y con el pago a destajo:

[...] los trabajadores saben que la empresa ganó mucho dinero, pues tuvimos mucho trabajo, trabajamos horas extras, y sólo les dieron 400 pesos (40 dólares)” (entrevista al líder de calidad y a trabajadoras de la empresa, 2006).

[...] les da mucho coraje a los operarios cuando reciben su sobre con el pago y ven que les pagan menos de lo que trabajaron, les dicen —la gerencia— que les van a pagar a un precio por pantalón que hagan, y luego les dicen que hicieron menos o se los pagan más barato de lo que les dijeron, van con el sindicato y éste les dice que está bien el pago (entrevista a supervisora).

En el apartado anterior nos referimos a un nivel del conflicto donde las acciones derivadas de este se manejan en el ámbito de lo implícito, de lo simbólico, sin embargo, su manifestación es el resultado de ese consentimiento mutuo que se objetiva en las prácticas. Hay otros valores que no se negocian y que tienen que ver con lo moral y lo legítimo de las acciones. Cuando se rebasa ese límite moral por alguna de las partes, no puede haber acuerdo alguno. Esto queda manifestado de manera clara cuando los trabajadores sienten que son engañados de manera reiterativa en el pago



que les corresponde y que se ganaron con su trabajo. Cuando la gerente de RH les dice que van a ganar tanto y no se cumple después de un tiempo determinado, o cuando a la hora de recibir el pago los trabajadores se dan cuenta que les pagan menos por el trabajo a destajo realizado, sienten que no sólo los engañan sino que los desprecian. Los trabajadores saben que las gerencias los ven como personas ignorantes, que no saben cuánto se les debe de pagar. Este engaño se convierte en conflicto abierto y colectivo, no hay negociación posible, se repara el daño o se van a sus últimas consecuencias, la frontera entre lo moralmente aceptado y, no es el engaño, el incumplimiento ante un compromiso mutuo de trabajo. El operario trabaja, cumple con la calidad, con la cuota de producción y con el ritmo de trabajo, él entrega a tiempo y en forma, la empresa no respeta ese acuerdo y busca engañarlos. Cuando el departamento de pago entrega el sobre con la cantidad de dinero por el trabajo realizado al destajo, que es donde se da el engaño, le apuesta a la ignorancia del trabajador por su escasa escolaridad, a la idea de un trabajador sumiso y conformista que no se va a animar a luchar por su salario, además de que la empresa cuenta con el sindicato a su favor, la función de éste es controlar a los trabajadores. Así, la empresa le apuesta a que los operarios no se acuerden de cuántos productos hizo, a que no sepa realizar una multiplicación entre pieza realizada y pago unitario de la misma. En este momento es cuando aparece la figura aterradora de la huelga, ya no como fantasma sino como realidad. Es en este proceso de inconformidad que el supervisor se vuelve de nuevo el centro ya no como factor de producción sino del proceso de gestión del movimiento: “[...] corrieron al supervisor porque él los ‘voló’ a que no se dejaran, dicen que fue el culpable de la huelga” (entrevista a líder de línea y a trabajadores, enero 2007).

Dos códigos explican las acciones de los supervisores: la solidaridad de clase como trabajador, él salio de las mismas filas de obrero para ser supervisor, él probablemente vivió las mismas circunstancias de engaño y lo más seguro, sabe que la gerencia lo aplica como una estrategia de ahorrar costos. El segundo código tiene que ver con un nacionalismo de componentes locales. Es decir, hay una contradicción en el actuar del supervisor, por un lado representa a la gerencia y vigila sus intereses, por otro, la gerencia es alguien cercano y extraño a la vez, no es su compatriota o *paisa*. Esto lleva al supervisor a un choque cultural que a su vez se convierte en lo que podría ser una *nueva forma de representación* de los trabajadores frente a los sindicatos corporativos cuyo papel funcional en la empresa es de controlador de los conflictos sean individuales o colectivos. El sindicato se legitima por esta práctica ante la empresa, los trabajadores no lo aceptan como interlocutor, sino que buscan en ellos mismos nuevos líderes que los representen, el supervisor puede ser esa nueva figura. La huelga y la destitución de la líder sindical se vuelven hechos que reivindican a los trabajadores como sujetos con capacidad de acción colectiva, más allá del número de

trabajadores que se integren al movimiento. El miedo a perder el trabajo, a enfrentarse con la autoridad (límites objetivos y subjetivos), definen con mucho la adhesión o no al movimiento; sin embargo, de acuerdo a las entrevistas realizadas su aprobación a esta acción colectiva se manifiesta también en el silencio ante las autoridades —el yo no se nada, no se quienes son, no me di cuenta de que se reunían—, la adhesión pasiva (silencio) forma parte de la posibilidad que se de esa acción colectiva.

La paz social tan enarbolada por el gobierno y los empresarios se rompe, pero no es reconocida, no aparecen en las estadísticas, la paz social se vuelve así un discurso para legitimar ciertas prácticas y mantener viva la idea de que Aguascalientes sigue siendo un estado de “gente buena” —cuando el conflicto es permanente—, cielo claro, agua clara —no hay agua, se tienen problemas de abastecimiento—, con un sumatoria igual a paz laboral y con esto un lugar seguro para invertir y vivir. Así, la frontera entre la realidad y el imaginario de la paz social lo rompe la huelga y lo reinstaura la oficialidad. La estrategia de la empresa de mantener un sindicato corporativo y la concepción que tiene de un trabajador potencialmente flojo, sumiso y conformista encuentra su límite en la huelga, acción que descubre los códigos culturales y subjetivos que configuran a los trabajadores y a la gerencia.

### **La diferenciación social, racial, étnica y cultural y jerárquica en la empresa**

En esta corporación se tiene la misma concepción de los gerentes medios como de los trabajadores, todos son vistos como operadores y no innovadores. La corporación, incluyendo al gerente general, lo atribuye a la forma de ser de los mexicanos, poco propositivos, sin grandes aspiraciones y sin motivación para crecer. Responde de acuerdo al director de la planta a un problema cultural e histórico que se manifiesta en los bajos niveles educativos, en los valores familiares y en la escasa motivación, estos aspectos, supuestamente, serían los que hacen la diferencia en la cultura entre México y la asiática: “[...] el gerente de aquí (México) piensa en chico, tiene niveles académicos limitados, no tienen experiencia en grandes negocios, no son ambiciosos” (entrevista a director general de la planta, noviembre de 2006).

Cuando se solicita al director general que defina las cualidades que debe tener un gerente medio describe las de un supervisor: el gerente sólo debe de cumplir la parte operativa, bajo la ideología y políticas del corporativo. La tarea del gerente consiste en cumplir las metas y objetivos de la empresa de manera responsable, eficiente, con calidad y con bajos costos.

El desarrollo eficiente de la empresa en lo productivo les corresponde a los gerentes y supervisores, son ellos los que deben de solucionar los problemas de producción, de personal, los conflictos laborales. La parte innovativa del trabajo se restringe tan sólo a cómo hacer más con menos, es decir, en bajar costos. Cuando se le pregunta a la gerente de producción sobre cuál ha sido la principal estrategia que ha implementado la empresa para mantenerse en el mercado responde: “No depende de nosotros, no estamos en contacto con el mercado, ni con el cliente directamente, en cuestiones técnicas tampoco, en el aspecto de desarrollo tampoco, pero en cuestión de funcionamiento para la empresa sí, que es adaptar más rápido los cambios, que es una parte difícil”.

En otras palabras, su labor consiste en sacar adelante, día a día, lo referente a la producción y a los conflictos laborales. Sin duda, hay un aprendizaje y éste se da sobre todo en resolver problemas como resultado de la contingencia. El adquirir el conocimiento y las habilidades empresariales van más allá de resolver problemas operativos, implica adquirir otras habilidades como conocer el mercado, resolver problemas, relacionarse con otros iguales, con el gobierno, es decir conocer y ser capaz de crear un tejido empresarial.

Esta ideología de que si trabajas fuerte y cumples puedes llegar a ser exitoso, es llevada por las gerencias a través de la búsqueda de una socialización donde se recuperan mitos y se practican ritos. La empresa recupera el mito del dueño-director del corporativo: inició la empresa de la nada, el mito se construye teniendo como referencia la vivencia personal, su historia personal. El director de la planta vivió la guerra, llegó a Estados Unidos sin nada y creó un imperio, el sueño americano se cumple: “si eres ambicioso y trabajas intensivamente puedes llegar a tener tu propio imperio”. Además, para lograr esto se tiene que ser responsable, llegar a tiempo, ser ordenado y disciplinado, eficiente, buscar la calidad y los bajos costos. Se busca afianzar esta ideología a través del *rito*, cada año a la posada navideña viene el Sr. *Mito*, es decir, existe y está frente a mí el director general. Esta forma de pensar y de sentir es llevada al actuar cotidiano y se vuelve ideología que es respetada pero no socializada por los gerentes, dándose una adhesión por conveniencia a la cultura corporativa. Hay una identificación de los gerentes con la empresa que significa apego al orden, a la disciplina, a la responsabilidad, a la competitividad, pero su significado tienen su correlato no solo en la empresa sino en una cultura en parte construida en la empresa y en parte heredada, de su región, de su comunidad, de la familia, que les permite reconstruir sus ideas acerca del trabajo. Pero al igual que los trabajadores del piso de la fábrica, la empresa no deja de ser algo lejano/cercano. En otras palabras, ideológicamente comparten ciertos principios, pero emotivamente pesa el que sus Jefes sean extranjeros, no dejan de sentir una especie de racismo complementado con

una superioridad cultural. El sentido de contradicción opera en esa diferenciación social que da la nacionalidad, la raza, la jerarquía en el trabajo, en el caso de este director, resultado de un sincretismo entre una cultura asiática y el sueño americano que le hace creerse poseedor de una superioridad racial, étnica y cultural.

La diferenciación social de clase se cruza con la de raza entre asiáticos y mexicanos y de nacionalidad, pero también el uso de los espacios físicos de la empresa ligados a la posición jerárquica y al tipo y cercanía con los jefes generan una diferenciación. Para los gerentes los trabajadores representan no sólo una posición inferior en la jerarquía, sino posiblemente una clase social diferente. Se refieren a los operarios como diferentes a ellos, el trabajo de oficina es diferente al de piso de la fábrica, pero entra en juego también la cercanía con el “jefe” (“nos hablamos de tú”). Así, los trabajadores de oficina, comen ahí mismo, no van al comedor de los trabajadores porque no se consideran iguales a los operarios; buscan marcar territorio, teniendo como referente a un director extranjero. Sin embargo, para este director, todos son iguales, todos son mexicanos.

En conclusión, la configuración sociotécnica basada en una organización el trabajo taylorista-fordista, con alta tecnología en ciertas partes del proceso de trabajo, con un tipo de trabajador de bajos salarios, baja calificación y con una fuerza de trabajo compuesta mayoritariamente por mujeres encuentra su correlato en una configuración subjetiva donde la relación capital/trabajo se renegocia con base en un tipo de relaciones laborales y sindicales, y con aspectos subjetivos y culturales con componentes étnicos y nacionalistas, además de los aspectos estrictamente relacionados con el interés de parte de los gerentes, de los supervisores y los trabajadores. Se puede hablar de una estrategia limitada en la planta que debe de responder a tres principios: costo, calidad y eficiencia. Estas estrategias de alcance local se generan en el nivel de la planta, no requieren de inversiones fuertes y obedecen más a la necesidad de cumplir con los requerimientos productivos de calidad, costo y eficiencia que les exige la matriz y el mercado, sin embargo es la matriz quien establece los parámetros, lo que hace que la estrategia se vuelva más de sobre-vivencia que como resultado de un proyecto propio de la planta, estratégico y de largo alcance.

## Bibliografía

- De la Garza, Enrique (1992), *Crisis y sujetos sociales en México*, vol. 1, México, UNAM, Miguel Ángel Porrúa.
- \_\_\_\_\_ (coord.) (2006), *Modelos de Producción en la maquila de exportación. La crisis del toyotismo precario*, México, Plaza y Valdés, UAM-Iztapalapa.

- \_\_\_\_\_ (2007), "Hacia dónde va la teoría social" en *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Barcelona, Anthropos.
- Carrillo, J y A. Hualde (1997), "Maquiladoras de tercera generación: el caso de Delphi GM", *Comercio Exterior México*, vol. 47, núm. 9, septiembre, pp. 747-757.
- Contreras, Oscar (2000), *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*, México, El Colegio de México.
- Hernández Romo, Marcela A. (2003), *Cultura y subjetividad en la toma de decisiones empresariales: tres estudios de caso en Aguascalientes*, México, Plaza y Valdés, Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- \_\_\_\_\_ (2006), La maquila en Aguascalientes: parodia de un modelo exitoso en Enrique de la Garza Toledo (coord), *Modelos de Producción en la maquila de exportación. La crisis del toyotismo precario*, México, Plaza y Valdés, UAM-Iztapalapa.

## Entrevista

Las entrevistas y visitas a la empresa (en Aguascalientes) se realizaron de enero de 2006 a junio de 2007. Se entrevistó a:

Director de la planta  
Gerente de Producción  
Gerente de Recursos Humanos  
Jefe de Departamento de Producción  
Supervisores  
Jefa de línea  
10 trabajadoras

## Documentos

Reglamento Interno de Trabajo, (1998).



# Disciplina laboral, precarización y subjetividades en la industria petrolera

Claudia Figari<sup>1</sup>  
Hernán M. Palermo<sup>2</sup>

## Introducción

Los procesos de racionalización laboral instrumentados de manera sostenida en la década de los años noventa en la Argentina han tenido implicaciones sistemáticas no sólo en cuanto a la exclusión de trabajadores, sino también, para quienes lograban conservar sus empleos a partir de la intensificación de variadas formas de precarización laboral. Durante esta misma década, en el gobierno de Carlos Menem, se asestó un certero golpe al sector del trabajo, profundizando el régimen neoliberal instalado desde la última dictadura militar. La forma en que dicho golpe se configuró se apoyó en diversos instrumentos derivados de las políticas gubernamentales: la Reforma del Estado, la Reforma Laboral, y el proceso de “modernización empresarial”, el cual significó una embestida deliberada (incluso una vez reestructuradas y *aggiornadas* las empresas) en los años noventa. En este derrotero,

<sup>1</sup> Investigadora del Conicet en Ceil-Piette coordinadora del Área Educación y Trabajo en dicho Centro; docente-investigadora en Universidad de Buenos Aires (UBA) y la UNLU, correo electrónico: cfigari@ceilpiette-conicet.gov.ar, cfigari@ciudad.com.ar

<sup>2</sup> Licenciado en Ciencias Antropológicas; becario doctoral del Conicet, Instituto de Ciencias Antropológicas, Universidad de Buenos Aires (UBA); docente-investigador del proyecto Ubacyt: “Dispositivos de control social en contextos de modernización empresarial. Conflictividad laboral, negociación e imposición/lucha de sentidos”, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, grupo de Antropología del Trabajo de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA, correo electrónico: hermanpalermo@gmail.com

los trabajadores, tanto estatales como de sectores privados, pagaron un alto costo en el contexto de la reingeniería estatal, auspiciada por organismos internacionales como el (FMI), el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), pero particularmente impulsado por el denominado Consenso de Washington (Palermo, 2008).

En ese escenario, la privatización de las empresas estatales, herramienta central de la reforma del estado, fue una certera contribución al embate neoliberal. La racionalización laboral y recomposición de las prácticas hegemónicas corporativas en la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales, se erigió en un bastión emblemático de los sentidos más estructurantes de las privatizaciones. Cabe destacar que el proceso de racionalización se inicia en Yacimientos Petrolíferos Federales (YPF) a comienzos de los años noventa, configurando un escenario de vaciamiento y recomposición de la fuerza laboral, para ser privatizada hacia finales de la década.

Las formas sistemáticas de exclusión, a través de los retiros (denominados eufemísticamente voluntarios), la externalización de funciones estratégicas que antes eran llevadas por trabajadores efectivos de la empresa, por ejemplo en el sector de mantenimiento, empleando sistemáticamente estrategias de tercerización, la apuesta por re-configurar los sentidos y valores del trabajo bajo el imperio de un recambio / reprofesionalización de los mandos, la gestión de las competencias y las formas de evaluación por desempeño laboral (Figari, 2003; Figari y Palermo, 2007), configuraron un escenario de fragmentación de los colectivos de trabajo y profundización de las formas de individualización de las relaciones laborales. Cabe destacar que las transformaciones operaron tanto en el plano del funcionamiento interno de la empresa,<sup>3</sup> externalizando la mayoría de la fuerza de trabajo, como en el plano socio-cultural/simbólico, destinado a configurar un “sujeto trabajador” que adhiriera a los nuevos sentidos empresariales. El proceso de modernización de YPF, acarreo consecuencias profundas en los imaginarios construidos al amparo de la empresa estatal (Soul y Palermo, 2008). La autoadscripción *ypfeana* por parte de los trabajadores,<sup>4</sup>

<sup>3</sup> D. Linhart (1997) aporta un modelo analítico de gran fertilidad para abordar la índole de las transformaciones en contextos de modernización empresarial, así postula que la operatoria empresarial se inscribe sobre todo en el espacio del “funcionamiento interno” de las mismas y en el plano de las relaciones sociales. Si bien este modelo se deriva de los estudios realizados en Francia, aportan elementos clave para considerar la naturaleza y alcance de los cambios, los que en la empresa estatal de referencia incidirán en forma especial en la desestructuración de un mercado interno consolidado.

<sup>4</sup> Pertenecer a YPF constituía para los trabajadores y sus respectivas familias una adscripción social particular, que se cristalizó en la autodenominación de *ypfeanos*. Esta pertenencia se expresó en una serie de sentidos y valores acerca de la propia experiencia laboral, que se sintetizaron en la vinculación entre el “desarrollo nacional” y la explotación de una industria estratégica como la petrolera. La expe-



en tanto lugar de pertenencia, anudaba la esfera de la producción (espacio del trabajo) y de la reproducción (espacio fuera del trabajo), particularmente en zonas de *enclaves* (Salvia, 1997), donde la explotación petrolera no solo dinamizaba el espacio productivo, sino también la red de relaciones sociales.<sup>5</sup>

Este trabajo tiene por propósito analizar las modalidades variadas que sume la intensificación de la precarización laboral en la empresa privatizada YPF. En este sentido, se analizan el sentido que asume la reestructuración del mercado interno de trabajo fuertemente consolidado, sobre la base de diferentes herramientas que emplean la tercerización de la fuerza aboral como una modalidad recurrente con implicancias fundamentales en la fragilización de los vínculos contractuales y la exacerbación de la individualización e informalización del trabajo. En esta empresa, las externalizaciones y variadas formas de cooptación que ejercen las prácticas hegemónicas corporativas han provocado profundas fisuras en un imaginario social que definía una *comunidad de fábrica* (Rivero, 2007; Palermo y Soul, 2008).<sup>6</sup> No proponemos analizar los diferentes ropajes y formatos que asume la intensificación de la precarización, entendiéndola como fragilización/simulación del vínculo laboral, subalternización de un conjunto importante de trabajadores con condiciones de trabajo deterioradas, y ruptura de colectivos de trabajadores. Focalizamos en el estudio de las estrategias de externalización laboral que alcanza a trabajadores con diferentes niveles de calificación, y a empresas contratistas que proveen servicios que antes eran desarrollados por trabajadores efectivos. Algunas de estas organizaciones se conformaron como emprendimientos productivos formados por extrabajadores (bajo vigilancia sindical). En otros casos, se trata de profesionales calificados que ahora son contratados en calidad de prestadores de servicio. Así, nuestros análisis recuperan un amplio espectro de trabajadores que se desempeñan en un circuito subalterno que nutre no obstante la arquitectura del mercado de trabajo reestructurado y racionalizado.

---

riencia de esos grupos obreros se inscribió en un proceso hegemónico que opuso los valores de lo “nacional” a lo extranjero; lo foráneo o lo imperialista consolidando así el sentido estratégico de este tipo de producción. Este proceso de construcción hegemónica que remite a una forma histórica de Estado (de pacto Keynesiano con las particularidades propias en la Argentina), implementó mecanismos de control social dentro y fuera de la fábrica.

<sup>5</sup> Tal es el caso de la localidad de Comodoro Rivadavia, en la provincia de Chubut, Argentina.

<sup>6</sup> La investigación llevada a cabo por Cynthia Rivero indaga sobre los imaginarios construidos alrededor de la ciudad de San Nicolás (provincia de Buenos Aires) como la *Ciudad de María* (apelación asignada a esa ciudad a partir de apariciones y manifestaciones de la virgen del Rosario), expresión de un nuevo imaginario que se conforma a partir de la privatización, tercerización y exclusión sistemática de trabajadores de la ex empresa estatal siderúrgica Somisa que empleaba alrededor de 12 mil trabajadores. Así, la *Ciudad de María* desplaza a la *Ciudad del acero* (Rivero, 2008).

Las estrategias de tercerización/subalternización de la fuerza laboral no solo requieren ser aprehendidas a la luz de las nuevas complementariedades entre un núcleo estratégico de trabajadores estabilizados y un conjunto importante de trabajadores precarizados (dando fisonomía a un mercado selectivo y segmentado) sino también en el orden sociocultural y simbólico, debido a que son afectadas las relaciones y prácticas sociales al interior de la empresa y las redes de sociabilidad históricamente configuradas en la esfera de la reproducción. De esta forma, en esta ponencia la mirada también está puesta en las formas que asumen las interacciones entre trabajadores estabilizados y los tercerizados en la cotidianeidad del trabajo en la fábrica.

Los procesos de racionalización laboral, recomposición y sostenimiento de la hegemonía empresaria se constituyen en una usina clave para problematizar las variadas formas de precarización intensificadas, fragmentación e individualización del trabajo. Desde nuestra tesis, estas modalidades sostienen un mercado selectivo segmentado que se constituye en una vía fértil para dar bases de sustento a las prácticas hegemónicas corporativas que buscan también la cooptación del núcleo de trabajadores estabilizado.

La combinación de procesos de racionalización y construcción de hegemonía se ha continuado desde los inicios de los años noventa hasta la actualidad. En un principio la racionalización excluyó a trabajadores operarios y técnicos calificados. Aunque cabe aclarar que a la vez que se profundizaba la racionalización empresaria se constituían diferentes organizaciones colectivas de resistencia (Figari; Palermo; Busto, 2007).<sup>7</sup>

Luego, la apuesta hegemónica por consolidar la nueva fisonomía de la empresa se vio transparentada por la negociación colectiva regulando aspectos clave como la gestión por competencias y la necesidad de demostrar —por parte de los trabajadores

<sup>7</sup> En el contexto de la racionalización, donde la exclusión de trabajadores se hizo sistemática y extensiva comenzaron a vislumbrarse distintas estrategias de resistencia de los ex trabajadores. Es así que durante la década de los años noventa se llevó a cabo lo que se llamó “el Ensenadazo” en la ciudad de Ensenada, provincia de Buenos Aires. Ésta fue una de las primeras expresiones contra la política estatal privatista, llevada a cabo particularmente por los trabajadores de Astillero Río Santiago acompañados por otros sectores de trabajadores, donde los *ypefeanos* se sumaron, pero sin el apoyo del sindicato de petroleros. Distintas experiencias de lucha se realizaron durante esta década por los ex trabajadores de YPF. Es así, que se realizaron distintas expresiones de resistencia en toda la Argentina los empleados que quedaban fuera del proyecto privatista. Tanto en Ensenada, como en las provincias de Neuquén, Salta y Chubut que vivían intensas jornadas de lucha. Sin embargo, y a pesar que diferentes movilizaciones y acciones de resistencia fueron realizadas por distintos sectores de trabajadores afectados por las políticas privatistas, no logró articularse de forma conjunta y coordinada en un grupo opositor que se enfrentara al consenso privatista.

en su desempeño— formas de comportamiento ajustadas a las nuevas reglas de organización. También, las formas de racionalización alcanzaron a los mandos, política de gestión del trabajo que se profundizó a partir del último lustro. Así, los nuevos principios de organización afectaron sensiblemente los sentidos estructurantes de la comunidad *ypefeana*. La fragmentación prima por sobre un colectivo que ya no se reconoce ni dentro ni fuera de la fábrica.

La metodología en la cual se funda nuestro trabajo de investigación recupera una perspectiva cualitativa centrada en el enfoque etnográfico (Rockwell, 1987), el cual articula observación participante, entrevistas en profundidad, grupos de discusión con trabajadores y ex trabajadores de las empresas. La investigación se desarrolló en la refinería localizada en la Plata (provincia de Buenos Aires) y en la ciudad de Comodoro Rivadavia (provincia de Chubut), en tanto enclave estratégico en la explotación petrolera. Asimismo, fueron entrevistados trabajadores efectivos —que se desempeñaban en distintos niveles jerárquicos—, tercerizados (tanto en la refinería como en las áreas de explotación petrolera), y ex trabajadores.

Esta perspectiva ha permitido captar la diversidad de situaciones y prácticas sociales que movilizan los trabajadores dentro y fuera de la fábrica. El enfoque etnográfico contribuye al análisis interpretativo crítico que busca ahondar en las interrelaciones entre las condiciones subjetivas/simbólicas y objetivas/estructurales. En este sentido, dicho enfoque implica un acceso particular a la realidad que permite trabajar en el nivel de la cotidianidad, y desde allí problematizar las condiciones estructurales.

Asimismo, se realizó una extensa búsqueda y análisis de fuentes secundarias, como convenios colectivos de trabajo, programas de recursos humanos, y un importante relevamiento hemerográfico.

### **Racionalización laboral y la falacia del emprendedorismo (o cuando la relación laboral se invierte de servicio)**

Desde inicios de los años noventa, con el decreto 2778/90, se puso en marcha el Plan de Transformación Global de YPF, el cual convirtió a la empresa en Sociedad Anónima, posibilitando la venta de las acciones en los mercados bursátiles. El Plan de Transformación Global, que instrumenta el interventor de YPF,<sup>8</sup> definió y jerarquizó

<sup>8</sup> El proceso de transformación de YPF comenzó su primera etapa a partir del 23 de agosto de 1990, liderada por el ingeniero José Estensoro, primero como interventor y luego como presidente, hasta su muerte en 1995; fue durante su gestión donde se llevó adelante el proceso más virulento de racionalización de personal.

áreas por su situación estratégica. Si un área era estratégica y rentable quedaba en propiedad de YPF. Por el contrario, si era estratégica pero no rentable, se decidía la asociación o venta. Si en todo caso, no era ni rentable, ni estratégico, se resolvía su venta o cierre. La racionalización de personal mostró su cara más cruda, fundamentalmente durante los años de 1991 y 1993:

Son 8 500 las personas que dependen de los activos que se afectaran por venta, cierre, concesión o asociación. De este total no sabemos cuantos quedarán en la nueva YPF. Otros 5 mil tendrán un entrenamiento amplio y otros 5 mil más ingresarán en el proceso de retiros voluntarios o inducidos o se jubilarán. “El plan de transformación de ypf, llevado adelante por el gobierno, busca convertirla en una empresa petrolera integrada, equilibrada y rentable. Para lograrlo se propone eliminar del patrimonio de YPF activos y actividades que no son esenciales o estratégicos para su operación.”<sup>9</sup>

En este contexto, los “retiros voluntarios”<sup>10</sup> y jubilaciones anticipadas para los trabajadores que ya “no eran necesarios para la empresa”, fue una herramienta central del proceso racionalizador que supuso la pérdida de una fuerza laboral calificada. Sin embargo, este objetivo empresarial era clave para desestructurar el mercado interno consolidado bajo los principios de organización de la empresa estatal.

La privatización y las prácticas corporativas hegemónicas que se consolidan y sostienen a partir de la racionalización<sup>11</sup> en la empresa, movilizan estrategias empresariales orientadas a extender esas prácticas corporativas incluso en aquellos trabajadores que fueron excluidos a través de los retiros (en tanto despidos encubiertos). Así, y junto con la solidaridad y vigilancia sindical se conformaron variados emprendimientos productivos (algunos de ellos cooperativas de trabajo, Sociedad Anónima) que pasaron a operar en tanto proveedores de servicios, externalizando funciones clave (como es el caso del sector de mantenimiento). Esta estrategia empresarial significó la externalización de los saberes productivos (de trabajadores con una vasta

<sup>9</sup> “No soy ningún patrón de estancia, asegura el interventor de YPF”, *Clarín*, 28 de febrero de 1991, “Economía”, p. 6., reportaje a José Estensoro, Interventor de YPF.

<sup>10</sup> Estos retiros sólo tuvieron el nombre de “voluntarios”, ya que para los ex trabajadores “eran retiros voluntarios obligatorios, que firmabas si o si”. Las amenazas constantes de las jefaturas eran moneda corriente en el espacio de trabajo. Fundamentalmente, a quienes no se adherían a los retiros voluntarios se les hostigaba con el despido y la pérdida del beneficio de la indemnización.

<sup>11</sup> El proceso de racionalización de personal de YPF significó la exclusión de un gran número de trabajadores. En toda la empresa se pasó de 50 mil trabajadores en el año de 1991 a 7 mil en 1994, eclosionando por completo los principios de organización en los que se sustentaba el mercado interno de trabajo.

experiencia), que, a través de los emprendimientos fueron reapropiados en condiciones de precarización y simulación de la relación laboral con el ropaje del “servicio”.

La reestructuración del mercado de trabajo de la empresa petrolera se configura entonces sobre la base de la externalización (en un amplio abanico de formatos) y la cooptación (de los que se incorporan, en particular los mandos jóvenes que reemplazan a los viejos mandos). La nueva trama productiva aporta una fisonomía también novedosa, donde se multiplican las empresas contratistas, proveedoras de diferentes servicios, las que compiten entre sí. Estas empresas van configurando también una suerte de mercado/circuito paralelo al de la fuerza laboral estabilizada. La recomposición de la fuerza laboral se funda así en la subalternización de muchos trabajadores, algunos con saberes productivos estratégicos difíciles de obtener en el mercado externo.

Muchos ex trabajadores se asociaron tratando de encontrar una salida laboral al proceso que los estaba excluyendo de su trabajo.<sup>12</sup> De esta manera, se organizaron tomando distintas formas jurídicas, para ofrecer el mismo trabajo/servicio que antes hacían desde el interior de la empresa, pero ahora subcontratado. Este proceso operó en todo el territorio argentino donde se asentaba la empresa, pero claramente quedó evidenciado en la Refinería La Plata, donde fundamentalmente el proceso de racionalización afectó a toda el área de mantenimiento.<sup>13</sup> La maquinaria, las herramientas, vehículos utilizados por las “nuevas empresas”, formadas por ex trabajadores, fueron comprados a YPF, estos emprendimientos fueron impulsados y gerenciados indirectamente por el sindicato SUPE (Sindicato Unido Petroleros del Estado).<sup>14</sup> Ante el proceso de despido y exclusión de trabajadores de YPF en los años noventa, la formación de emprendimientos buscaba acallar las resistencias al proceso privatizador y aportar una aparente salida frente a la pérdida del empleo. Pero también significaba conservar un reservorio de “saber hacer” que se había configurado en el seno de la empresa estatal. Algunos trabajadores despedidos vislumbraron también en la formación de los emprendimientos la oportunidad de convertirse en “empresarios”, si

<sup>12</sup> Uno de los emprendimientos que hasta el día de hoy continúa activo, se conformó con el cierre del laboratorio de Florencio Varela, en el cual se realizaban todos los estudios físico-químicos de la ex empresa estatal. Este emprendimiento se integró con ex trabajadores profesionales.

<sup>13</sup> Los estudios que desarrollan en una filial automotriz —con casa matriz en Estados Unidos—, permiten aprehender la extensión de las nuevas herramientas corporativas a la función del mantenimiento “total”. La función predictiva es tercerizada, implicando el vaciamiento y reapropiación del *savoir faire* acumulado (Figari y Hernández, 2008).

<sup>14</sup> En 1999, cuando el Estado vendió 14% del capital accionario a la empresa española Repsol, el Sindicato Único de Petroleros del Estado modificó sus estatutos para convertirse en el Sindicato Unido del Petróleo e Hidrocarburos.

bien la experiencia fue frustrante para muchos de ellos: Pregunta: (con relación a los emprendimientos que se conformaron): “¿Sabes qué fue eso? Engaña pichanga fue eso. Porque le daban la opción, pero qué pasa ¿con quién tenés que competir? Con empresas multinacionales, que van a poner, listo y se terminó” (César ex trabajador de YPF, Refinería La Plata).

Los contratos eran por un año y luego entraban en licitación con otras empresas competidoras. Muchos de estos emprendimientos quedaron sin efecto debido a la competencia con empresas mejor preparadas, más competitivas, más eficientes y con mejor tecnología.

Actualmente en la refinería hay aproximadamente 2 500 trabajadores, entre operadores de planta, técnicos, profesionales y personal tercerizado, aunque sólo seiscientas personas conforman el personal contratado por YPF-Repsol. El resto de los 1 900 trabajadores es personal subcontratado. Esto configura como resultado una distribución de 24% de trabajadores de YPF, mientras que 76%, es personal tercerizado (Giniger y Palermo, 2006). En este contexto el rol del sindicato se circunscribe fundamentalmente al mantenimiento de los emprendimientos y la resolución de sus problemas cotidianos. Es decir, el momento más crítico de los emprendimientos es el momento de la licitación, en donde la continuidad podría peligrar en relación a otras empresas con mayor competitividad. Sin embargo, es en este punto donde el sindicato media entre la YPF-Repsol y los emprendimientos por la continuidad de los contratos: “Uno de los problemas más grandes es el mantener los emprendimientos. Antes era un año con posibilidad de renovación, ahora son dos años con posibilidad de renovación” (Rolando, conducción del sindicato Supeh, filial Ensenada, Beriso, La Plata).

Cabe destacar que, a partir de la privatización, el grueso de los trabajadores petroleros se afilió al Sindicato de Petroleros Privados, siendo el mayor caudal de afiliados del SUPEH los trabajadores de los emprendimientos.<sup>15</sup>

“Vos tenés sobre las empresas nuestras, los 28 emprendimientos, los que son emprendimientos están todos afiliados. Todos. Salvo la gente de YPF. ¿Pero por qué? Y

<sup>15</sup> Durante el periodo estatal de la petrolera y por su carácter monopólico en el mercado petrolero, el grueso de sus trabajadores se encontraba afiliado al SUPEH y los trabajadores de las empresas privadas al Sindicato de Petroleros Privados. A partir de la privatización y desregulación del mercado petrolero el devenido SUPEH (Sindicato Unido del Petróleo e Hidrocarburos) ya no tiene el monopolio de representación, perdiendo una gran masa de afiliados. El Sindicato de Petroleros Privados se va configurando en el sindicato con mayor afiliados. En este sentido un dirigente de SUPEH filial Comodoro Rivadavia en la provincia de Chubut nos dice: “Ellos son ahora lo que nosotros éramos antes” (Mario, dirigente del SUPEH filial Comodoro). Los afiliados del SUPEH son básicamente los emprendimientos (hay 18 en Comodoro Rivadavia y 28 en La Plata) y algunas estaciones de servicio.

ahí viene esa sensación, ese lío en el 91” (Rolando, conducción del sindicato Supeh, filial Ensenada, Beriso, La Plata).

El año 1991 fue el periodo de mayor virulencia en la racionalización de personal a través de distintas estrategias empresarias —como los retiros “voluntarios”, etc.— con el consentimiento del sindicato. En particular, La Refinería de La Plata (prov. de Buenos Aires) llevó a cabo lo que todos los trabajadores llaman “La Gran Echada”. En 1991 el sindicato de petroleros convoca a un paro nacional de actividades debido a un supuesto conflicto en la refinería de Salta. Este hecho, una de las últimas movilizaciones masivas convocadas por el sindicato, tuvo un alto acatamiento entre los trabajadores. Luego la huelga fue declarada ilegal por el Ministerio de Trabajo de la Nación, y al día siguiente a la movilización, fueron despedidos aproximadamente 1 500 trabajadores que participaron en esa movilización.

Una masacre fue, echaban de a 20 tipos por día. Y vos entrabas todos los días y no sabías si ibas a entrar. Entrabas al laburo como todos los días y había 10 milicos de prefectura con una sábana, que llaman a esos papeles gigantes. Y te decían: “nombre”, “fulanito” y te buscaban en la sábana. Si estabas, no entrabas. Por ahí venía uno atrás tuyo y decían nombre, qué sé yo, “no puede entrar”, listo (Pablo, actual operador de consola, Refinería La Plata).

Los distintos reclamos al sindicato expresan la situación laboral fragmentada: los “propios”<sup>16</sup> y los tercerizados (integrantes de los emprendimientos) co-existen como expresión de la nueva fisonomía que cobra el orden laboral.

Después del 91 se generaron acá los emprendimientos laborales. Entonces vos tenés una situación laboral muy amplia. ¿Entendés?. Pensá que yo tengo el problema que tiene el personal propio de YPF, que por ejemplo... problemas monetarios todos tenemos por que normalmente nos gustaría ganar siempre más. Pero tenes tipos propios de YPF, que por ejemplo la vianda que le trajeron hoy tenía mucho pan. Yo tengo ese problema para resolver. Por otro lado tengo el personal de Mediacaña que no le alcanza la guita para llegar a fin de mes. Entonces desde la vianda de uno hasta el sueldo del otro hay un abismo. Es mucho. Hay unos que se quejan por la comida y otros que no comen directamente. ¿Me entendés? (Rolando, conducción del sindicato SUPEH, filial Ensenada, Beriso, La Plata).

Al tomar en cuenta la variedad de empresas contratistas, la precarización se hace extensiva al propio circuito de la tercerización. Esta situación se evidencia en cada nueva licitación. Es decir, para lograr que la empresa de servicios cotice y gane una licitación, el primer factor que se afecta es el salario de los trabajadores. Y, en este

<sup>16</sup> De esta forma llaman los trabajadores tercerizados a los trabajadores de Repsol-YPF.

contexto podemos encontrar en la refinería La Plata de YPF-Repsol trabajadores con igual oficio, con sueldos claramente diferenciados. Esto se da fundamentalmente por el tamaño que tenga el emprendimiento. Mientras más chica es la empresa menos posibilidades tiene de negociar condiciones de trabajo: “Digamos que hay empresas que son más truchas entonces les pagan menos a la gente y los empleados son menos, más deficiente por ahí, para llamarlo de esa manera y hay otros que les pagan bien, mejor y hay otros que les pagan hasta superior a nosotros” (Pedro Operador de campo. Refinería La Plata).

Frente a este panorama el sindicato juega un rol de mediador entre la empresa YPF-Repsol y los emprendimientos. Esta mediación se materializa en el control del sindicato sobre los emprendimientos, conteniendo las reivindicaciones de aumento de salarios en pos de una mejor cotización de los emprendimientos y en detrimento de las condiciones salariales. En este sentido, la posible pérdida en una licitación juega un papel de control que se traduce en mayor precarización laboral para los trabajadores integrantes de los emprendimientos.

Yo a Toxal le pongo el sueldo de la gente de Mediacaña, a Toxal le sacan el contrato. Capaz que no entra Toxal, entra Mediacaña. ¿Me entendés?, entonces que estoy haciendo, dejando a 20 tipos sin laburo. Entonces tengo que arreglar con la gente y decir [...] Hablar con los cabezas de empresa y la gente abajo, y decirles: “muchachos [...] si nosotros le damos el aumento que ustedes quieren de 500 pesos, la empresa no puede cotizar, se quedan sin laburo”. “¿Qué quieren hacer?, si se plantan en 500 saben que van a la quiebra”. Entonces van a tener que agarrar cincuenta no queda otra, al tipo no le queda otra (Rolando, conducción del sindicato SUPEH, filial Ensenada, Beriso, La Plata).

El objetivo de todo trabajador subcontractado es poder pertenecer a los “propios”, ya que implicaría un mejor salario y mejores condiciones de trabajo.

Yo te digo que todos los contratados tienen una sola meta, que es pasar para adentro, de los cuales calculo que uno de diez pasa. Tenés que esperar, hasta te cansés o terminás en una contratista, por que después pasaste los 35 ahí y fuiste, ya está. Trata de acomodarte en la mejor contratista, después de los 35, “chau” no esperes más nada (Adrián, trabajador de empresa tercerizada Refinería La Plata).

Las diversas empresas contratistas se convierten en una ruta o itinerario que deberá atravesar un trabajador joven para poder alcanzar el ansiado trabajo más estable y pasar a formar parte de los “propios”. En este contexto hay empresas tercerizadas de segunda, tercera o de cuarta categoría, en relación con las condiciones de trabajo y a la posibilidad de pertenecer a YPF-Repsol. Es decir, las diversas empresas con-



tratistas (que incluyen a los emprendimientos) juegan un rol de selección previa, posibilitando, solo aquellas mejor posicionadas, más competitivas, una vía de entrada a un mercado de trabajo más estable: ser contratado directamente por YPF-Repsol. Dependiendo de la empresa subcontratada, un trabajador tiene mayores o menores posibilidades de acceder a esos puestos en YPF-Repsol:

Generalmente YPF toma vía contratista. Vos pensá que muchos operarios, [...] llevaban, para entrar a Petal, ocho años en otra empresa contratista. Entonces quiere decir que el jefe de planta los vio ocho años en Mediacaña que es otra empresa que hace cañería y soldadura y bueno si el tipo va bien ahí pasa a Petal. Después es seguro que entra ese tipo. Ese tipo esta pedido por alguien. Como la formalidad es que pase por Petal seis meses y después a YPF [...]

Pregunta: “¿Tu caso cómo es?”

Mi caso, es complicado. Porque ya cuando vos tenés cierta jerarquía se complica. Yo tiré redes a morir por todos lados, viste. Es más al estar por muchos lugares y tener mucha gente conocida, tengo onda con mucha gente. Y es un laburo fino, tiene que pasar años. Mi intención es esa... Y viste, entrar acá [hablando de YPF-Repsol] es tocar el cielo con las manos. ¿Me entendés? (Leandro, trabajador de Petal, emprendimiento de la Refinería La Plata).

Puesto que todo trabajador de una empresa contratista desea “pertenecer” a los “propios”, la potencial promesa a esa pertenencia puede acallar acciones legales frente por ejemplo a un accidente laboral donde claramente la responsabilidad es de la empresa YPF-Repsol. Así, el ofrecimiento de pase directo a la planta permanente de YPF-Repsol inhibe cualquier acción legal que un trabajador pudiera realizar. La responsabilidad empresaria en un accidente se vela, con el acallamiento del trabajador, quien pasa a ser de los “propios”:<sup>17</sup>

Se quemó con sosa cáustica la vista. El chabon fue a regular una bomba... igual con anteojos de seguridad, pero la bomba hacía ya dos años que perdía. Y bueno hasta que pasó lo que pasó. Al tipo le entro el chorro entre el antejo y el ojo. Todos dijeron: “pero no, cómo usaba eso, tenía que haber usado antiparras cerradas”. Pero jamás lo exigieron”.

Pregunta: “¿Qué paso?”

Y... investigación vio que hace dos años que estaba perdiendo la bomba... me agarró el bombero y me dijo: “y tendría que haber usado antiparras”; “pero que querés si la bomba tiraba chorros hace dos años”. El tipo era de Petal, hoy es de YPF.

<sup>17</sup> En este marco de precariedad laboral, el número de accidentes y muertes laborales supera ampliamente los niveles históricos de la actividad, antes de las privatizaciones.

Pregunta: Ah, ¿pasó?

Sí, fue un factor determinante el accidente para el pase. Como que lo premiaron, y el tipo también lo tomo como un premio. Pero por suerte quedó bien del ojo. Pero fue jodido, un accidente grave (Leandro, trabajador de Petal, emprendimiento de la Refinería La Plata).

El circuito de la tercerización expresa claras funcionalidades en el sostenimiento del orden hegemónico pos privatizador. Cabe destacar por un lado, el tipo de selectividades que se juegan entre diferentes empresas contratistas, y como se va estructurando una suerte de mercado de trabajo paralelo que define una trayectoria laboral potencial, donde el ascenso puede ser finalmente incorporarse a aquella contratista que pueda garantizar la entrada a YPF: “ser elegido”. Por el otro, la complementación entre el circuito de la tercerización (que no obstante asume cierta fisonomía propia interesante para analizar más en profundidad) y el núcleo estratégico estabilizado de la empresa provee el andamiaje para sostener un mercado selectivo segmentado y estabilizado que se asienta en la externalización de funciones claves, algunas de ellas como el mantenimiento. La externalización, aporta un horizonte deseado potencial que es el ingreso a la empresa, es decir, lo que está en juego para estos trabajadores es ser “personal propio de YPF”.

### **Producción de la “otredad”: “los de las empresas”**

Una de las características de los trabajadores subcontratados, tanto de los emprendimientos como de otras empresas en las que sus propietarios no son ex trabajadores de YPF, es la profunda heterogeneidad en las condiciones de trabajo y en el nivel salarial:

Pregunta: los sueldos, ¿cómo son?

Ni comparación. No se pueden comparar, para nada, para nada. Vos calculá que si eso hubiese sido de YPF hoy los tipos estarían ganando más de 2 500 pesos como mínimo. Un tipo de ahí está más o menos 1 800 al bolsillo (Rolando, conducción del sindicato SUPEH, filial Ensenada, Beriso, La Plata).

Por ejemplo, hace dos meses sacaron un aumento para el contratista un 8 por ciento del básico y para el propio 350 mangos no remunerativos. Es un escalón mortal la diferencia. Nosotros recibimos 110 pesos que le entraron todos los descuentos... pero bueno... ir a pedir plata a una contratista no es lo mismo que ir a pedirle plata a YPF. Son otros números (Adrián, trabajador de empresa tercerizada, Refinería La Plata).

En la cotidianeidad del proceso de trabajo coexisten los trabajadores de Repsol y los trabajadores de las empresas contratistas. Entre “unos” y “otros” se genera una profunda división ( particularmente en algunos espacios de trabajo), que atraviesa todas las relaciones sociales, cristalizando huellas y marcas también fuera de la “fábrica”.

En general, y dependiendo de cada planta en particular, los trabajadores tercerizados, o “los de las empresas”, como son llamados por los trabajadores de YPF, se encuentran en desventaja por su condición precaria en el trabajo y sus salarios inferiores. Muchos de ellos solicitan frecuentemente los elementos de seguridad a los operadores de campo, ya sean botines, guantes, anteojos.<sup>18</sup>

Pero la mayoría son medio parado [...] están con una paraguaya, una maza prendida dándole, entonces, o con una pala haciendo una zanja acá a trescientos metros, y bueno los tratan medio mal. En el lugar nuestro no, no tiene problema. Vienen y nos piden comida porque saben que siempre les damos. En otros lugares no les dan comida [...] Juntamos en una caja y le damos todo, los postres las frutas lo que quedó, algún jugo, alguna sopa, y se van chochos (Juan, operador de campo, Refinería La Plata).

Esa separación nosotros/otros traducida en el espacio de trabajo en propios/de las empresas, tiene base de fundamento en las condiciones de precariedad vinculadas con las estrategias de tercerización, pero también con la situación de muchos trabajadores que pugnan por “pertenecer”. Antes, esa pertenencia se fundaba en un imaginario configurado en tanto comunidad *ypefeana*. Si el eje articulador de esa comunidad era la estabilidad en el empleo y el desarrollo profesional a partir de una carrera interna, hoy, entre los “propios”, el eje estructurante que los distancia de los otros externalizados, será el miedo a la pérdida del empleo. En este contexto, y, en algunos sectores más que en otros el personal tercerizado es estigmatizado en relación a la calificación que requiere su trabajo y a las condiciones en las cuales desarrolla la tarea. A menor calificación y mayor precarización —entre los tercerizados—, la estigmatización negativa se profundiza. Esta situación varía con trabajadores con calificaciones más complejas, con niveles salariales a veces incluso mayores que los “propios”.

En relación al trabajo del personal subcontratado, se pueden rescatar los siguientes comentarios:

Tenés que estar controlando a los monos esos, a veces son unos lindos monos (Adrián, jefe de planta, Refinería La Plata).

<sup>18</sup> De igual forma sucede con las viandas para el almuerzo, que no reciben los tercerizados.

Influye mucho el sector. Por ejemplo en el sector nuestro nos llevamos muy bien con los muchachos de las empresas, en otros los discriminan más, que sé yo los tratan mal viste, nosotros no, los tratamos como si fuesen uno más [...] que por lo general son gente más bien baja [se hace referencia a la poca calificación en el trabajo], porque hay que hacer trabajo pesado [...] Cañería viste es más bruto el trabajo son los que hacen el trabajo pesado más feo, y les pagan dos mangos, por ahí no les pagan, los boludean. Los de electricidad tienen un buen sueldo, los tratan de otra manera, vos te das cuenta porque tienen otra indumentaria, en cambio los de cañería vienen y me piden: che no tenes un par de guantes usados, cualquier cosa (José, operador de campo, Refinería La Plata).

Esta situación en general lleva a una importante fragmentación, configurando un espacio en el cual se encuentran en el mismo espacio trabajadores de distintas empresas que pertenecen a distintos gremios, con convenios y remuneraciones diferentes y condiciones de trabajo totalmente asimétricas o en el peor de los casos mismos oficios en el mismo lugar y condiciones diferenciadas: La individualización y la fragmentación configuran el espacio de trabajo.

Estas diferenciaciones entre los “propios” y los “de las empresas” se juegan también en los espacios fuera del trabajo. Pertenecer de un lado u otro inhibe, en general, la posibilidad de realizar actividades de recreación conjunta fuera de la empresa. Esta jerarquización y separación deja marcas en la vida cotidiana de los trabajadores, elaborando construcciones de sentido que se vinculan con la pertenencia a “propios” y “los de las empresas”, condicionando la constitución de redes de sociabilidad en la esfera de reproducción:

En asfalto algunos partidos de fútbol se han hecho, ¿viste?, y a veces se mechan... contratados y propios, pero algunos contratados y algunos propios... y bueno yo el sábado tuve un asado, todas las empresas de asfaltos, contratados, no vino uno (haciendo referencia a un trabajador de YPF). Nadie te dice: “che negro”... hay pibes re copados propios, toda la onda, pero no, no, operador no. Quizás hasta el mismo contratado... El muchacho que hizo el asado... vino ahí a mantenimiento y fue atrás del cargadero y dijo: “Bueno loco, va a ver lechón, costillar, pago yo, vamos todos”, fuimos todos. No vino uno solo de YPF..., en un año que salimos varias veces, una vez sola, una vez sola vino un operador, toda la onda el chabon, pero lo dejábamos como de lado (Adrián, trabajador de empresa tercerizada, Refinería La Plata).

En tal sentido, las formas corporativas empresarias se hacen extensivas a la esfera de la reproducción o espacio fuera del trabajo. Las marcas de esa reproducción, son posibles de ser identificadas en la red de relaciones que se tejen fuera del trabajo y en

los sentidos que los trabajadores asignan a su propia experiencia histórica: experiencia atravesada y signada por la externalización.

Así, la producción de “otredad” se instala entre los trabajadores, fragmentando los colectivos de trabajo, individualizando las relaciones laborales y reificando el conflicto entre el capital y el trabajo. A más de 10 años de iniciado el proceso de racionalización y de la sangría provocada con los “retiros voluntarios”, el mantenimiento de la fuente de empleo sigue jugando como cuestión sustancial en el posicionamiento de los trabajadores. Asimismo, la consolidación de las prácticas corporativas hegemónicas se han apoyado recurrentemente en variadas formas de cooptación (en los más jóvenes) pero también en la nueva fisonomía que cobra un mercado selectivo, segmentado y donde la tercerización ocupa un lugar protagónico. Estos nuevos principios de organización en tanto condiciones más objetivas incidirán sensiblemente en las nuevas formas de subjetividad en el trabajo, logrando quebrar principios de solidaridad entre los trabajadores. La disputa con relación a la virulencia de la racionalización no obstante se ha jugado fuera de la fábrica con la conformación de organizaciones de ex trabajadores que debaten la reestatización de la empresa, y la pérdida de derechos adquiridos (como en el acceso al programa de propiedad participada).

### **Cuando la tercerización alcanza a los más calificados**

A partir de la racionalización empresaria llevada a cabo durante los años noventa en la empresa YPF, se implementa una nueva doctrina managerial que abreva en la idea de un “sujeto flexible”. Se configura un escenario donde la fragmentación entre los trabajadores, la competencia, y la externalización se juegan en el cotidiano de trabajo. Esta situación no escapa a los trabajadores con responsabilidad de mando, tanto mandos medios como altos. En este caso las modalidades de tercerización expresan una doble faceta: para la empresa: la reapropiación del saber productivo especializado, para los profesionales tercerizados: la fragilización de las condiciones de contratación (muchos en calidad de monotributistas), y la ruptura de una carrera profesional en la empresa que los conducía, o bien ya los tenía como personal con mando. Cabe destacar también las implicaciones fundamentales imperantes en las subjetividades configuradas en estos casos, especialmente en un contexto que garantizaba un desarrollo profesional, acceso al mando, y condiciones de estabilidad en el empleo. Esta situación interpela a la propia naturaleza y alcance de la reprofesionalización de los mandos en las empresas reestructuradas, ya que cobra expresión una suerte de vaciamiento del saber técnico-profesional, a expensas de saberes administrativos gestionales, sustentados básicamente en los sentidos corporativos que

gobiernan en la empresa. Esos sentidos traducidos en este caso en la formación de un nuevo mando adquieren efectividad al descentralizarse en las múltiples áreas de intervención de la empresa privatizada.

El trabajo de campo llevado a cabo en la ciudad de Comodoro Rivadavia en la provincia de Chubut, dejó entrever una profunda reestructuración en el nivel de las políticas empresarias, que reacomodó la estructura jerárquica removiendo de los altos puestos aquellos trabajadores mayores de 45 años.

Pregunta: ¿Hay más profesionales en tu situación de contratado?

Respuesta: Casi todos los que se fueron volvieron por que necesitaban gente con experiencia. Cuando nos fuimos nos decían que no servíamos, ahora nos necesitan... Yo pienso que toman gente joven por que si se van y venden todo las indemnizaciones les costarían menos, que aquellos que están hace mucho tiempo. La experiencia se contrata a través de intermediarios [Haciendo referencia a su situación de contratado por Repsol] Por eso es que tienen que buscar gente de antes (Oscar, geólogo tercerizado por YPF-Repsol, Comodoro Rivadavia).

El vaciamiento el *savoir faire* acumulado a través de los retiros voluntarios, jubilaciones anticipadas se constituyó en una tendencia prevaleciente en la Argentina privatizada. Pero también, esa tendencia pronto impuso severos límites para las propias empresas. El tensionamiento operante queda al descubierto: entre la experiencia acumulada por trabajadores que habían desarrollado ya una extensa carrera en las empresas, y la necesidad empresarial de configurar un esquema corporativo empresarial, donde las competencias corporativas irían ganando terreno, e incluso transparentadas en la negociación colectiva; YPF no fue la excepción. Los procesos de racionalización afectaron tanto en los niveles inferiores como superiores del mando. Así, los técnicos que se desempeñaban en el sector de mantenimiento, o bien los profesionales especializados, ambos con una trayectoria profesional de larga duración, fueron afectados.

Como política de gestión del trabajo, el recambio de los mandos será instrumentado incorporando “jóvenes profesionales”.<sup>19</sup> Es así que la experiencia se subordina frente a los jóvenes mandos “flexibles”. El siguiente relato pone en evidencia la subordinación de la experiencia frente a la juventud:

<sup>19</sup> La apuesta corporativa por reprofesionalizar los mandos se articula con la definición de programas de formación orientados a jóvenes profesionales, a quienes se los considera “potencialmente aptos” para alcanzar niveles de mando (locales o internacionales). Esta tendencia en grandes empresas concentradas en Argentina se ha analizado en profundidad (Figari, 2004).

Con la nueva estructura [reestructuración ocurrida en diciembre] todos los que estaban arriba los mandaron abajo y los que estaban abajo los mandaron arriba... quieren jefes de menos de 45 años. Más de uno se creía que era dios, ahora se quiere morir (Oscar, geólogo tercerizado por YPF-Repsol).

Pregunta: ¿pero no tiene experiencia y está en la jefatura?

Respuesta: bueno... yo no dije eso, no dije que no fuera capaz. Es muy capaz en su trabajo [me comenta de forma nerviosa. Cabe aclarar que esta entrevista la estábamos realizando en la oficina donde se encontraba el resto del equipo de trabajo y cualquiera podía oír la conversación] lo que dije es que la empresa no valora la experiencia, sino la juventud. (Víctor, geólogo efectivo de YPF-Repsol, Comodoro Rivadavia).

Las estrategias empresarias que reemplazan los viejos mandos-con experiencia por los jóvenes profesionales “flexibles”, son referenciadas en la autopercepción que aporta un joven geólogo, con funciones de mando:

Pregunta: ¿Por qué pensás que te eligieron a vos en este puesto?

Respuesta: Por el tema de la edad. Mi generación se preparó para el cambio

P: ¿Y por qué hay gente contratada que no es efectiva de la empresa?

R: Por la edad. Reconstrata gente por fuera de la estructura por la edad que tienen. Mi generación se adaptó más al perfil que están buscando. Se relaciona con las competencias que están en juego (Adrián, se incorporó a YPF-Repsol, Comodoro Rivadavia en el 2001 y a partir de la reestructuración de diciembre del 2007 ocupa un lugar de jefatura).

Los futuros “jóvenes del mando” son seleccionados, reclutados y formados para esa tarea a partir de políticas específicas donde se definen rutas e itinerarios específicos. La primera entrada se lleva a cabo a través de un sistema de pasantías, con condiciones frágiles de empleo. La selección del personal, en estos casos, se lleva a cabo a través de un doble filtro. Por un lado, los parámetros y restricciones que la universidad establece para el ingreso a las mismas. Por otro, el “periodo de prueba” de dos años que implica la pasantía, permitiéndole a la empresa elegir el perfil de los nuevos trabajadores con mayor minuciosidad. A cada pasante se le asigna un tutor que es quien establece una primera planificación de su carrera, haciendo una evaluación y determinando el “potencial” de los futuros mandos. Los pasantes reciben lo que se llama una “asignación estímulo”, que cubre básicamente los viáticos.

Desde las nuevas lógicas empresarias, a partir de los 45 años un trabajador es considerado “viejo”, a partir de definirlo como poco proclive para enfrentar las “exigencias de flexibilidad y ductilidad en los comportamientos que la empresa considera deseables”.

Muchos trabajadores con gran experiencia acumulada son “externalizados” del escenario de disputa con relación al desarrollo de carreras y del acceso al mando. No obstante, su actual situación de profesionales altamente calificados y tercerizados deja al descubierto en qué medida esos saberes de los cuales son portadores, siguen siendo utilizados por la empresa. Pasada determinada edad, son recomendados a programas de retiros o jubilaciones anticipadas y luego, recontratados como autónomos o vía empresa contratista.

Las estrategias de tercerización alcanzan a trabajadores idóneos, técnicos y profesionales. Ya sea vía la externalización de la función de mantenimiento —y de técnicos con una trayectoria extensa en la empresa—, o bien del saber experto de geólogos con vasta experiencia en áreas de explotación petrolera, las implicancias se expresan en términos de vaciamiento del *know how* acumulado, y la vez como re-apropiación sobre la base de condiciones de precarización y fragmentación del trabajo.

## Conclusiones

La política privatista en la Argentina, tributaria de la hegemonía neoliberal, se instrumentó desde la última dictadura traduciéndose en despidos y persecuciones a los trabajadores. En YPF, la racionalización se instrumenta a inicios de los años noventa. Hasta su privatización, en el año de 1998, las prácticas corporativas empresarias transformaron el espacio de relaciones sociales dentro de la empresa, donde la racionalización de personal, la individualización de las relaciones de trabajo y la externalización se hicieron extensivas.

La racionalización de YPF implicó una sistemática sustitución de trabajadores considerados “conflictivos” para el proyecto privatista. Y para aquellos que mantuvieron sus empleos, se puso en funcionamiento una compleja arquitectura empresaria destinada al disciplinamiento laboral y a la adhesión a los objetivos empresarios. En este contexto, una de las estrategias más extendidas en la organización del proceso productivo fue la externalización o tercerización de trabajadores, reteniendo como personal de YPF sólo el núcleo de la producción, profundizando las condiciones de precarización laboral. Es así que tareas como limpieza, vigilancia, mantenimiento fueron transferidas a empresas de terceros, algunas de ellas conformadas por ex trabajadores.

La tercerización contribuye a sostener un mercado de trabajo segmentado, individualizado y selectivo adquiriendo variados formatos en el interior de la empresa. En sectores de trabajadores técnicos, tercerizados, se constituye un itinerario entre empresas contratistas, donde la movilidad puede implicar acceder a un mercado laboral más estable: “los propios”. Las implicancias de lo anterior se expresan de manera



clara en las subjetividades en el trabajo y fuera de la fábrica. Esta situación genera una producción de otredad en donde se potencia la fragmentación y la discriminación entre los trabajadores, reificando el conflicto capital-trabajo en un conflicto trabajo-trabajo. La tensión y el conflicto se traslada a la cotidianeidad del trabajo en la relación entre los “propios”, estables, menos precarizados, mejor remunerados, más calificados y “los de las empresas” inestables, precarizados, comparativamente peor pagos, menos calificados y bajo otros convenios colectivos. Así, la fragmentación propia del espacio de la producción, genera sentidos y valores de diferenciación y discriminación que se cristalizan en la esfera de la cotidianeidad fuera de la empresa.

En los sectores de trabajadores profesionales y con responsabilidad de mando, la externalización supone particularmente excluir a los más “viejos” de la disputa del mando, situando selectiva y estratégicamente a los “jóvenes profesionales” con mayor flexibilidad y proclives las reglas de juego corporativas.

En consecuencia, la privatización de YPF significó a la vez racionalización y dar base y sostenimiento a prácticas hegemónicas corporativas a través de diferentes herramientas: exclusión de trabajadores; cooptación (a través del consentimiento: particularmente en los nuevos mandos); tercerización (para realizar la misma tarea que antes, con peores condiciones y salarios).

Los nuevos principios de organización (y aquí la tercerización se ha constituido en una estrategia central) que contribuyen a sostener un mercado de trabajo segmentado y selectivo, expresan nuevas condiciones objetivas y subjetivas ya que afectan sensiblemente la producción de nuevas subjetividades en el trabajo. A más de 15 años, la matriz neoliberal privatista aún requiere de un análisis crítico, capaz de desnaturalizar los procesos que significaron la desestructuración sistemática de colectivos de trabajo, y la afectación de la vida de los trabajadores. La modernización leída en esta clave reclama aún un examen detenido sobre la fisonomía que han cobrado las relaciones laborales, los procesos de fragmentación y concentración. Así, la precarización dista de constituirse en una problemática de vieja data para interpelar aún las bases objetivas y subjetivas de la sujeción y las formas sofisticadas de reificación del conflicto entre el capital y el trabajo.

## Bibliografía

- Anderson, Benedict (1983), *Comunidades Imaginadas*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Antunes, R. (2005), *Los sentidos del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta.

- Borón A., Thwaites Rey, M. (2004), “La expropiación neoliberal: el experimento privatista en la Argentina” en Petras y Veltmeyer (comp.), *Las privatizaciones y la desnacionalización de América Latina*, Buenos Aires, Prometeo.
- Burawoy, B. (1989), *El consentimiento en la producción, los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, España, Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Figari, Claudia (2004), *Saberes, sujetos y posiciones en el nuevo orden empresarial: dispositivos de control y configuraciones profesionales emergentes*, Tesis doctoral, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_, Palermo, Hernán M. (2007) “Tensiones y Fisuras en el Orden Hegemónico Empresario. El caso de YPF-Repsol”, Octavo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET.
- \_\_\_\_\_, Busto, Cristian, (2007) “Estrategias de racionalización laboral y respuestas de los trabajadores. Iniciativas de resistencia a los procesos de privatización” en *Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_, Hernández, M. (2008), “Dispositivos de disciplinamiento laboral en una empresa del sector automotriz. El “mantenimiento total” como espacio de disputa” en *IV Seminario de trabajo, economía y educación en el siglo XXI*, Marilia, Brasil, UNESP.
- Giniger, Nuria y Palermo, Hernán M. (2006) *Cadenas de oro negro: cambios en el proceso de trabajo de Repsol-YPF*, Tesis de licenciatura en Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, mimeo.
- Linhart, Danielle (1997), *La modernización en las empresas*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad.
- Montes Cató, J. (2005), “La configuración del poder en los espacios de trabajo”, *Revista Sociología del trabajo*, núm. 54, Nueva Época, primavera.
- Mournier, A. (2001), “The three logics of skills”, *Acint working paper*, num. 66, University of Sidney, mimeo.
- Muñiz Terra, Leticia Magali (2007), *Caminos truncados. Un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros*, Tesis de maestría, Buenos Aires, Mimeo.
- Orlansky, Dora y Andrea Makón (2003), “De la sindicalización a la informalidad. Caso Repsol-YPF”, Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Palermo, Hernán M. (2008), “Aunque no lo veamos, el sol siempre está”. Rediscusión entorno a la problemática del Estado, *Revista Theomai Estudios sobre Sociedad y Desarrollo*, núm. 17, disponible en [http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO17/Editorial\\_17\\_.pdf](http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO17/Editorial_17_.pdf); consultado el 15 de enero 2008.

- Pries, L. (2000), "Teoría sociológica del mercado de trabajo" en De la Garza Toledo E. (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura económica.
- \_\_\_\_\_ y Soul, Julia (2008), "Imaginarios de petróleo y del acero. La experiencia de los trabajadores estatales de YPF y SOMISA en Argentina" en *II Congreso Latinoamericano de Antropología*, 28 y 31 de julio, Universidad de Costa Rica.
- Rivero, Cynthia (2007), *Entre la Comunidad del acero y la Comunidad de María: un análisis antropológico sobre los avatares sociopolíticos de San Nicolás*, Buenos Aires, Antropofagia.
- Rockwell, Hélice (1987), *Reflexiones sobre el proceso etnográfico*, México, Departamento de investigaciones educativas, Centro de investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional.
- Rozemblatt, P., (1999), *El cuestionamiento del trabajo. Clasificaciones, jerarquía, poder*, PIETTE, Documento de Trabajo, núm. 11, serie Seminarios Intensivos de Investigación.
- Salvia, Agustín (1997), "Crisis y reestructuración de complejos mineros: estudio de dos sistemas regionales patagónicos" en Salvia, A. y M. Panaia (comp.), *La Patagonia Privatizada*, col. CEA-CBC, Buenos Aires.
- Soul, Julia, Palermo, Hernán M. (2008), "Incertidumbre y Consenso. Las prácticas de construcción de hegemonía en el proceso privatizador de YPF y SOMISA", *Revista de Antropología*, Rosario, Argentina, Escuela de Antropología, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario.
- Testa, J. y Figari, C. (comp.) (2005), *Cambios tecnológicos y transformaciones de los perfiles de los técnicos químicos*, Ceil-Piette, serie Informes de investigación num. 14, vol. 3, Conicet.



## **Trayectorias, proyectos e identidades laborales de los empleados bancarios en los contextos flexibles<sup>1</sup>**

*Julio Puig Farrés\**

**L**os análisis que se hacen aquí participan de un microenfoque. Versan sobre los distintos momentos de las trayectorias laborales de los empleados bancarios: la consecución de un empleo, el recorrido interno a la empresa a lo largo de su secuencia de cargos, y los proyectos laborales que encierran virtualidades de nuevas trayectorias. Pero también tratan de las identidades laborales que se forman a través de una relación dialéctica entre estas trayectorias y los entornos estructurales e institucionales de trabajo. Estos temas cuentan en la sociología y sociología económica con legiones de exponentes, y no pocos oficientes.

Los trabajadores colombianos respecto a los cuales se hacen estos análisis, no sino los empleados bancarios vinculados a término indefinido, es decir aquellos que gozan de una estabilidad relativa. Se descartan de dichos análisis los demás empleados del sector financiero, e incluso los empleados bancarios temporales. La razón de limitarse a este colectivo de trabajadores estriba en el hecho de que la información primaria, tanto cualitativa como estadística, que hemos producido, y puede hacer interesante el trabajo, concierne sólo al mismo.

Si bien los temas tratados suelen considerarse muy relacionados, se decidió realizar una pequeña revisión de literatura al principio de los tres capítulos, centrándola en los textos y planteamientos que más directa y específicamente se relacionan con cada uno de ellos.

\* Investigador de la Universidad de Antioquia, Colombia.

<sup>1</sup> Texto derivado de un proyecto de investigación sobre mercados de trabajo del sector financiero y la venta por catálogo. Escuela Nacional Sindical-Colciencias.

La información primaria utilizada en los análisis procede de las 25 entrevistas que se les hizo a empleados y directivos bancarios, y de las estadísticas producidas a partir de una encuesta a 191 empleados bancarios.

## **El acceso al empleo bancario**

Dentro del enfoque microsocioeconómico general del presente texto, esta parte se detiene en algunas de las circunstancias y factores, distintos a la satisfacción de los requisitos de selección, que les ha permitido a los empleados bancarios conseguir su primer empleo en su empresa actual. Los análisis que hacemos aquí se ubican en el terreno teórico general de *las instituciones estructurantes* (Pries, 2000), lo mismo que se relaciona parcialmente con lo que Enrique de la Garza (2003) llama construcción social de la oferta de fuerza de trabajo y de las estrategias de empleo; y se confinan al espacio metafórico del “ruedo” de H. White (1993), donde la demanda y la oferta forcejean para aparearse o encontrarse. Pero, aquí es de particular relevancia el estudio clásico de M. Granovetter, *Getting a job. A study on contacts and careers* publicado en 1974, el cual por lo demás participa tanto de un enfoque de institución estructurante como de una visión de mercado reducida a un ruedo.

### *Revisión de literatura*

Según L. Pries, uno de los enfoques sociológico del mercado de trabajo existentes es el de las *instituciones estructurantes*, expresado en una línea de investigación que floreció en países desarrollados (Estados Unidos, Alemania, Francia) en los años ochenta, y que “busca identificar y analizar las instituciones sociales que estructuran la dinámica del empleo y, en concreto, las trayectorias laborales”. Las instituciones o estructuras que abordan los estudios de esta corriente son las del mercado, la organización productiva, la profesión, y los clanes o redes sociales personales del buscador de empleo. En estas teorías, el mercado, así sea considerado como una institución o socialmente construido, implica un comportamiento de los actores conforme a una racionalidad utilitaria, y reúne algunas de las propiedades de las teorías neoclásicas de los mercados, en particular, la ausencia de compromisos entre los actores del intercambio a mediano o largo plazo. La estructuración de las trayectorias por la profesión concierne al mercado de los artesanos o profesionales independientes; y la estructuración por la organización corresponde muy exactamente a los mercados

internos. En cuanto al último tipo de instituciones estructurantes, que son las que esencialmente se consideran o aluden en el presente texto, consisten en las redes de contactos personales (familiares, amigos, conocidos) con que cuentan los individuos en distintos campos sociales: familia, política, escuela, empresas, etc. Sin duda, el presente texto focaliza la totalidad de la trayectoria de los empleados bancarios, pero este punto se limita a uno de sus momentos: el acceso al primer empleo bancario.

El estudio mencionado de M. Granovetter<sup>2</sup> es reivindicado como una ilustración a la vez de los mercados representados como ruedo o arena, y del enfoque de las *instituciones estructurantes* y en relación específicamente con redes de contactos personales. Este estudio, basado en encuestas y entrevistas efectuadas a mandos medio de la ciudad de Boston (Estados Unidos), invalida parcialmente la teoría neoclásica de los mercados de trabajo. Encontramos en un primer momento que 30% de los ocupados habían conseguido su empleo sin siquiera buscarlo, o sea sin hacer acto de presencia en el “ruedo”, luego en el mercado de trabajo entendido en este sentido restringido, aparte de que estos mandos medios que se limitaron a aceptar las ofertas recibidas, tenían en términos generales mejor remuneración que los demás y una mayor satisfacción en el trabajo. Profundizando luego en las formas como el conjunto de estos mandos medios accedió a un empleo, el estudio estableció la existencia de tres procedimientos con sus respectivas frecuencias de uso: 1) un procedimiento impersonal (anuncios, agencia de colocación, etc.), que acredita en cierta medida la validez del modelo neoclásico de mercado de trabajo, y del cual se valió 18.8% de la muestra; 2) el procedimiento de los contactos personales que benefició a 56%; y 3) el procedimiento de la *candidatura espontánea*, consistente en entrar directamente y por iniciativa propia en contacto con la empresa (18.8 por ciento).<sup>3</sup> Adicionalmente, el autor dió unos pasos hacia una teoría de las redes de contactos personales, vistas como instrumentos para conseguir empleo. Estableció en particular que las relaciones familiares eran paradójicamente menos eficientes (relaciones fuertes) que las amistades o simples conocidos (relaciones débiles). Este estudio que fue seminal respecto a las corrientes de la sociología económica, se valora en esta disciplina por los siguientes resultados fundamentales, que ponen en tela de juicio el modelo de los

<sup>2</sup> M. Granovetter, al igual que P. Bourdieu, son considerados como constructivistas sociales y críticos del modelo neoclásico de los mercados, pero el segundo científico social critica a su vez el enfoque del primero, a partir de su teoría de los campos sociales. La visión de Granovetter sería “interaccionista” y desconocería los efectos que ejercen las estructuras de poder sobre la acción de los sujetos.

<sup>3</sup> Es importante destacar que un 6.4% de la muestra estaba constituido por casos indeterminados.

economistas neoclásicos (Steiner, 2006):<sup>4</sup> la coordinación entre oferta y demanda no se explica únicamente por los mecanismos mercantiles activados por una información resumida en magnitudes monetarias; la información que interviene en el apareamiento es también un *subproducto de relaciones sociales* que no tiene siquiera connotación o forma mercante o económica. De allí la necesidad de que el estudio de los mercados de trabajo tengan en cuenta las estructuras sociales subyacentes.

Estos planteamientos clásicos de M. Granovetter sobre redes de contactos personales como instrumento para conseguir un empleo, han sido retomados, criticados y desarrollados por otros autores dentro de una subcorriente de la teoría del capital humano; y se les ha incorporado todo el bagaje formal del llamado ARS (Análisis de Redes Sociales). Interesa precisar aquí esas ideas de Granovetter y su desarrollo por R. Burt en una dirección muy original.

M. Granovetter en sus estudios de los años setenta, y muy especialmente en el que ya se refirió, establece una distinción entre vínculos fuerte (*Strong Ties*) y débiles, (*Weak Ties*), a partir de las cuales hace unas generalizaciones empíricas, posteriormente muy invocadas e inspiradoras de numerosas investigaciones, aunque también criticadas. Los vínculos fuertes son los que se miden por la frecuencia de los contactos y la cercanía afectiva (relaciones entre padre e hijo, hermanos, viejos amigos, etc.), y los débiles los que no suponen ni trato frecuente, ni esta intimidad. Los vínculos débiles (conocidos fortuitos o contactos ocasionales en distintos medios sociales) son más importantes que los fuertes para conseguir, o descubrir y aprovechar oportunidades de empleo, porque no son tan redundantes: los miembros de los círculos familiares o de amigos íntimos suelen tener la misma información. Las mismas empresas consideran los contactos sociales de sus trabajadores como recursos propios,<sup>5</sup> y la movilidad interna a la organización es más rápida para sus integrantes dotados de este recurso relacional y con capacidad para generarlo. Y en el caso de economías de vanguardia como la del Silicon Valley, las redes y movilidad profesional de los trabajadores altamente calificados son un factor de difusión de la tecnología y la innovación.

<sup>4</sup> Este autor reporta igualmente algunos resultados de una encuesta realizada en Francia, en 1994, sobre una muestra representativa de toda la población. En esta ocasión, 19.5% de la gente consiguió su trabajo a través de procedimientos formales o impersonales, 35.6% por contactos (familiares, amigos, y escuela), y 30.3% por procedimientos directos. Las diferencias de estos datos respecto a los de M. Granovetter pueden explicarse, por lo menos parcialmente, por la diferencia de composición de las muestras: mandos medios en un caso, y toda la población en el otro.

<sup>5</sup> El caso típico y más conocido es el de las empresas de ventas directas; pero actualmente los mismos bancos que por razones de competencia obligan prácticamente a todos sus empleados a vender productos, tienen igualmente en cuenta las redes de contactos de su personal a la hora de seleccionarlo.



R. Burt en sus textos relacionados con nuestro tema, y a diferencia de M. Granovetter y de muchos otros que describen las redes en tanto que el actor puede acceder a gentes que le pueden informar o ayudar, concentra su esfuerzo de conceptualización, por lo demás uno de los más sistemáticos y originales, en la misma estructura de las redes, considerada de por sí como capital social. Hay un tipo de patrón estructural que optimiza la eficiencia y efectividad de estas redes, en orden a obtener beneficios expresados en términos de información y control de situaciones cargadas de oportunidades. El análisis del concepto de relación redundante lo lleva a su conocido concepto de *agujero estructural* (Structural Hole), que en cierto sentido es en la estructura de una red la carencia de relaciones redundantes, luego la *causa ausente* de la eficiencia de las mismas. Y el patrón estructural óptimo es uno en que el actor (o jugador) está en el centro de una constelación de clústeres de contactos separados unos de otros, y con cada uno de los cuales dicho actor no tiene vínculo sino con uno de sus integrantes. A partir de su modelode los agujeros estructurales, señala ciertas limitaciones de la teoría de la *fuerza de los vínculos débiles* de M. Granovetter. Otros dos conceptos originales e interesantes, son el de *tercero Beneficiado* (Tertius Gaudens), que significa que el actor ubicado en el centro de este tipo de red puede intermediar entre otros actores y beneficiarse de esta posición, y el de empresario que cobra en su teoría un sentido amplio y particular: es un Tertius Gaudens que efectivamente interviene como tal y saca un beneficio de su situación.<sup>6</sup>

Lo que debe agregarse es que en razón de la consolidación de las instituciones y los mercados flexibles —caracterizados éstos por el cambio rápido y permanente, la fugacidad de las oportunidades y la dificultad de previsión, y su correspondiente cultura que intenta crearle al individuo una obligación de autonomía y de responsabilidad por su carrera laboral—, redobló la importancia de este tema de las redes de capital social personal destinadas a facilitar en cada momento la consecución de un empleo. Ahora bien, las nuevas redes funcionales a las condiciones actuales, son distintas a las anteriores. No descansan tanto en las instituciones primarias tradicionales como la familia y la iglesia, o las organizaciones políticas, sino más bien en nuevas instituciones laborales, educativas y sociales. Además, se pretende que los individuos las creen y las utilicen activa y conscientemente.

En cuanto al modelo de construcción del mercado de trabajo de E. de la Garza (2003), sólo se hacen dos consideraciones: 1) en la construcción de la oferta de su fuerza de trabajo, las redes sociales no son sino una de las restricciones estructurales que pesan sobre el individuo, al lado de otras muchas como las experiencias

<sup>6</sup> En estas precisiones de las teorías de M. Granovetter y R. Burt se sigue la parte correspondiente de la revisión de literatura del proyecto Agenda de la ciudad de Medellín.

laborales anteriores y la formación, el ciclo vital y la coyuntura biográfica, el imperativo de sobrevivencia de la familia, etc.; 2) cuando este autor habla de estrategias de empleo desarrolladas por el individuo para conseguir un trabajo, no se puede entender el término de estrategia sólo en su sentido riguroso de plan minuciosamente establecido y seguido al pie de la letra, sino también en el de cualquier tipo de acción intencional o de decisión que conduce a que un individuo consiga un empleo.

### Las formas de acceso al empleo bancario

Dentro del enfoque general del estudio de M. Granovetter (1974), y con referencia en ocasiones a sus mismos términos y conclusiones, se hacen unas consideraciones acerca de los empleados bancarios. Y sólo respecto a ellos porque, como se dijo en la introducción de este texto, la información de algún interés recogida en la investigación sobre estos particulares (mediante entrevistas y sobre todo encuestas) concierne a este colectivo. Más precisamente atañe a una muestra de empleados vinculados a término indefinido, los cuales representan en el conjunto del mercado de trabajo del sector bancario a los trabajadores laboralizados no contingentes o no precarios.

Pareciera, de acuerdo con los cuadros 1 y 2, que este grupo de trabajadores, por lo demás no homogéneo, no ha acudido prácticamente a ningún mecanismo formal o impersonal para conseguir su ingreso en el sector bancario: aviso de prensa, bolsa y agencia de empleo. De hecho, es la mayoría de los temporales, los indirectos, que lo hacen, amén de ser sometidos en sus trayectorias laborales a los condicionamientos de un mercado externo dominado, en el caso de este otro segmento de trabajadores, por la racionalidad utilitaria de las empresas.

Por una parte, estos cuadros nos permiten afirmar que —y ello sin hacer un cruce entre las variables *fuentes* y *recomendaciones*, lo que técnicamente sería la forma más rigurosa para establecer este hecho— en una alta mayoría de los casos, quienes informan a una persona sobre la disponibilidad de un cargo, son quienes la recomiendan ante la empresa. Pero por otra parte, sabiendo que es costumbre generalizada de las empresas pedir en cualquier caso una referencia personal y debido a la forma de las preguntas del formulario de encuesta,<sup>7</sup> es difícil establecer el porcentaje

<sup>7</sup> Las dos preguntas eran semiabiertas. La primera, correspondiente al cuadro 1, estuvo formulada así: “¿Cómo o por quién se enteró de la posibilidad de obtener su primer puesto en el sector bancario o financiero?” y la segunda del cuadro 12, así: “¿Cuál de las siguientes recomendaciones o referencias le ayudó a conseguir el primer empleo?”; en ambos casos, las alternativas de respuestas fueron las que figuran en los cuadros.

**Cuadro 1. Fuentes de información para la conservación del primer empleo bancario**

<i>Fuentes</i>	<i>%</i>	<i>(n°)</i>
Avisos de prensa	—	—
Bolsa de empleo del SENA	1.1	(2)
Familiar o conocido vinculado a la entidad	45.7	(86)
Institución educativa donde se estudió	3.2	(6)
Practicante del SENA	9.0	(17)
Otra forma o persona	48.0	(77)
Total	100.0	(188)

Fuente: elaboración propia.

**Cuadro 2. Recomendaciones que ayudaron a conseguir el primer empleo bancario**

<i>Recomendantes</i>	<i>%</i>	<i>(n°)</i>
Un político	1.1	(2)
Un familiar vinculado a la entidad	19.5	(36)
Un amigo o conocido vinculado a la entidad	31.9	(61)
Una institución educativa	11.4	(21)
Otra persona o institución	35.1	(65)
Total	100.0	(185)

Fuente: elaboración propia.

de contactos o relaciones personales que tuvieron un papel decisivo en la obtención del empleo. Sin embargo, se puede estar seguro de que este tipo de contactos eficientes representa por lo menos 51.4%, porcentaje que es la suma de los dos tipos de recomendantes internos (*familiares y amigos o conocidos ya vinculado*). En efecto, y esto es una práctica que no contemplan los estudios internacionales, tradicionalmente las empresas en Colombia han aceptado aplicar como política general contratar nuevos trabajadores que estuvieran recomendados por sus empleados. En la larga cita siguiente de una entrevista hecha hace unos años, un representante del BIC, a la sazón aún no fusionado con el Banco de Colombia, reconoce y explica esta política.

Hay en la selección muchos factores que el Banco tiene en cuenta. En primer término, su estructura de principios (del candidato), o ética que para nosotros es lo fundamental...Adicionalmente nos fijamos en su educación formal, preparación académica, de dónde viene, quién nos la está presentando.

La mayor fuente de recomendación son nuestros mismos empleados, y creemos que es una buena fuente, porque gracias a la misma al Banco le ha ido bien. Normalmente, uno selecciona gente que es como uno; entonces un buen empleado va a traer un buen empleado.

Dentro de ciertos límites de parentesco, se permite la vinculación de familiares, como primos hermanos. Pero los hermanos, cónyuges, por regla general, no. Sin embargo, como ha habido casos en los cuales, llegando los empleados como solteros, dentro de la empresa se casan, el Banco trata de acomodarlos en unas áreas donde no tengan una relación muy estrecha para que no haya ningún inconveniente.

(La política restrictiva en cuanto a familiares) es fundamentalmente por una razón de tipo social. Creemos que los beneficios que tiene una persona de trabajar en una empresa se deben extender a un campo social lo más amplio posible; no centrarse en una sola familia, y más aún en empresas que, como ésta, tienen un cubrimiento bastante amplio en el país. También es por mantener una unidad dentro de la familia, y por tratar de mantener una sana relación empleado-empresa. Porque es posible, como en todo, que en la relación laboral de uno de los familiares surja alguna dificultad con la institución; entonces esas dificultades, cuando a ellas se les mezclan sentimientos, también terminan, aunque sea inconscientemente, afectando la relación laboral de otros familiares. Pienso que también hay otro inconveniente para la familia. Si algo es rico, es llegar a la casa, después de trabajar, y hablar de cosas diferentes y a manejar asuntos distintos de los que en el trabajo normalmente se manejan. Entonces llegaría uno a hablar del mismo tema. Eso es lo que les sucede a los médicos que, cuando se encuentran en una reunión social, terminan hablando de medicina. A los banqueros nos podría pasar algo similar.<sup>8</sup>

Respecto a las razones puramente de gestión de personal que se dan en esta cita, (se omite opinar sobre las redes sociales y paternalistas), y tienen que ver con la limitación del nepotismo, se puede pensar que son válidas, aunque quizá en una menor medida, para todos los tipos de recomendaciones internas. En efecto, el deterioro de la relación laboral entre un empleado y la empresa puede también afectar la relación laboral del amigo o conocido que se ayudó a vincular, o al amigo o conocido a quien se le debe la vinculación. Por otra parte, esta política tiene otra ventaja, por lo demás bien conocida, para la empresa, además de asegurar la consecución de “buenos empleados”. El recomendante, con el fin de no quedar mal con la empresa tiende a controlar el comportamiento laboral del recomendado, a la vez que éste se autocontrola para no hacer quedar mal al amigo o conocido que lo recomendó. Por lo tanto, esta política de recomendaciones internas son un arma de doble filo para la empresa, uno

<sup>8</sup> Entrevista realizada marco de un proyecto de investigación: “La flexibilidad en la estela de la calidad”, Colciencias-Foro Nacional por Colombia.

positivo y otro negativo, que es el señalado en la cita y consiste en el contagio del deterioro de una relación laboral.

El problema para la empresa es por lo tanto saber encontrar los puntos de equilibrio y manejar las situaciones de tal manera que los efectos buenos no se conviertan en su contrario. También importa precisar acerca de este tema que, como es entendible, los trabajadores, y por ende los sindicatos, han sido favorables a esta política de recomendaciones internas, y más aún en lo que se refiere a familiares que a conocidos o amigos. Esta otra cita que muestra que se llegó a veces al extremo de que los puestos se heredaban, es la de una entrevistada del Banco Popular, donde el sindicato, hasta la privatización de la entidad, tenía una gran influencia: “Me cuentan los compañeros que ingresaron antes que yo, hace más de 20 años, que había una antigüedad impresionante, que incluso entraba la gente y se vinculaba porque el papá se iba. Entonces dejaba al hijo trabajando. O se ingresaba porque se tenía la recomendación de un tío que trabajaba”.

Entre las recomendaciones internas, las de familiares son significativamente menos que las de amigos o conocidos (19.5 vs 31.5%, según el cuadro 2). Esta diferencia adquiere sentido si se tiene presente que pueden ser cercanos a 20% los empleados bancarios que en la actualidad mantienen entre sí alguna relación de parentesco (datos establecido a partir de una pregunta en el formulario de encuesta).

Si se hace una comparación entre estas estadísticas bancarias locales con las internacionales mencionadas más arriba, se observa que con 51.4% de empleados vinculados gracias a recomendaciones internas, se está en un porcentaje de consecución de empleos mediados por redes de relaciones sociales equivalente al que halló Granovetter (56%), y superior al de aquella encuesta francesa (35.6 por ciento). Por encima de estos referentes internacionales se estaría, si se pudiera contar con la parte, no precisable, del 35.1% de la alternativa *Otra persona e institución* (cuadro 2) que corresponde a recomendaciones externas eficientes.

Se ha intentado ver, también con los datos de la encuesta, si las variables sexo, edad y estrato social aportaban alguna especificación en la interferencia de los mecanismos del mercado laboral por parte de las redes sociales. Sólo las dos primeras variables permiten decir, con significancia estadística, algo nuevo.<sup>9</sup> Las mujeres han acudido en una menor proporción a los contactos internos, tanto para obtener información sobre vacantes, como para ser recomendadas (redondeando, 40% vs 60%), para la interpretación de lo cual no se tienen elementos. La influencia de la edad, luego de la época de la vinculación, se manifiesta clara y consistentemente con lo que se ha escrito en

<sup>9</sup> Se usó el X<sup>2</sup> en los cuadros bi-variados, y para comparar entre sí algunos pares de porcentajes, la prueba de diferencia de proporciones con dos muestras.

capítulos anteriores acerca de las políticas de transformación del sector bancario, por lo que se presenta toda la estadística del cruce de variables en el cuadro 3.

Las recomendaciones internas por parte de familiares no han variado prácticamente a través del tiempo, con quizá sin embargo una leve tendencia a la disminución. Pero no así los otros tipos de recomendaciones (amigos y conocidos), que han caído en picado (51.8% para los empleados de más de 35 años, contra 19.6% para los empleados entre 27 y 35 años, y 13.2% para los menores de 27 años). Y sumando los dos tipos de recomendaciones se pasa de un 72.2% para el grupo de mayor edad, a 26.4% para el grupo más joven. Si se tiene en cuenta que, primero, uno de los grandes empeños de los bancos, desde hace unos quince años, ha sido renovar su vieja nómina, entre otras razones por ser resistente y poco adaptable a los cambios, sustituyéndola por jóvenes con una cultura más favorable a este respecto y en fase con el funcionamiento flexible de la organización, y, segundo, las citas del alto ejecutivo del BIC sobre la ecuación de que el recomendado igual al recomendante, y sobre la idea de la contagión del malestar entre familiares y amigos, se comprende que los bancos han dejado de querer contratar jóvenes propuestos por los antiguos. Por otra parte, quizá pueda leerse también en estas estadísticas un esfuerzo del sector bancario para formalizar o despersonalizar, en lo que depende de las empresas, los mecanismos de reclutamiento, lo cual no significaría que los buscadores de empleo necesitaran menos en la actualidad crearse recursos relacionales para moverse en los mercados de trabajo flexibles.

Desde hace tiempo es sabido que este fenómeno de las recomendaciones, palancas o roscas para conseguir un empleo o cualquier ventaja social es muy propio de las sociedades que hace unas décadas ciertos sociólogos llamaban *tradicionales*. El mérito de los trabajos de M. Granovetter y de las escuelas del capital social reticular ha sido mostrar que es igualmente inherente, aunque de contenidos distintos, a las sociedades económicamente avanzadas y a las instituciones flexibles de las sociedades del conocimiento. En Colombia, tradicionalmente y en términos generales, eran las instituciones primarias (familia e Iglesia) y políticas que se prestaban para este papel particular de intermediación en el mercado laboral. El recurso de los contactos políticos se utilizaba sobre todo para empleos en el sector público, pero también en algunas circunstancias en relación con empresas privadas, como por ejemplo en la zona de Rionegro, cuando empezó allí la implantación de fábricas y las empresas buscaban favores tributarios de los consejos municipales. Entonces, se decía que las empresas aceptaban contratar a los protegidos de los políticos locales dentro de una relación de intercambio de favores. Parece que este papel de los políticos se ha reducido, incluso en el sector público a raíz de su encogimiento y de las recientes políticas meritocráticas. En todo caso, ha sido y es prácticamente inexistente en el sector

**Cuadro 3. Grupos por edad y recomendaciones que ayudaron a conseguir el primer empleo bancario**

<i>Recomendaciones</i>	<i>Grupos de edad</i>		
	<i>18/26</i>	<i>27/34</i>	<i>más de 35</i>
Un político	0.0 (0)	0.0 (0)	2.4 (2)
Un familiar vinculado a la entidad	13.2 (7)	23.9 (11)	20.4 (17)
Un amigo o conocido vinculado a la entidad	13.2 (7)	19.6 (9)	51.8 (43)
Una institución educativa	17.0 (9)	13.0 (6)	7.2 (6)
Otra persona o institución	56.6 (30)	43.5 (20)	18.10 (15)
Totales	100.0 (53)	100.0 (46)	(185)

Nota: Los valores entre paréntesis son el número de casos, los otros son porcentaje.

Fuente: elaboración propia.

bancario (cuadros 2 y 3), como también parece serlo el de la Iglesia. El certificado de moralidad que ésta solía expedir cuando intervenía en el proceso de contratación, las empresas lo piden ahora a los psicólogos y trabajadores sociales en la práctica generalizada de las visitas domiciliarias.

Las políticas de las empresas concernientes a las recomendaciones internas, respaldadas por los trabajadores y sindicatos, sino negociadas con ellos, han ampliado la función de *estructuración de las trayectorias laborales* realizada por las redes de contactos personales. Pero, también puede decirse que han extendido el campo de acción de los mercados internos, que por lo demás, se han venido desdibujando. En efecto, el ofrecimiento de las vacantes que se hace con prioridad para los miembros del personal de la empresa —lo que es una de las características de los mercados internos—, se hace extensivo a determinadas personas externas que mantienen un lazo particular con ese personal. De esta manera, es en virtud de un criterio discriminatorio que ciertas personas, desde el mercado externo, encabezan la fila de candidatos que esperan en los “puertos” de entrada a los mercados internos.

El cuadro 4 permite otra comparación con los resultados de M. Granovetter (1974), en el punto de la consecución de un empleo sin siquiera haberlo buscado. Esta forma de entrar en el empleo *sin entrar en el mercado de trabajo*, (expresión de P. Steiner, 2005), involucra 30% de la muestra de aquel autor, y 62.7% de la muestra nuestra. Como puede que parte de este porcentaje elevado de empleados si hubiera estado buscando trabajo en otro sector, hay que precisar que es respecto al mercado de trabajo del sector bancario que 62.7% de empleados consiguieron un empleo “sin entrar en el mercado laboral. De allí que la diferencia con los datos del autor norteamericano no debe ser tan grande. Pero, si se considera que entre los que habían

puesto la mente en un empleo bancario (37.3%), más de la mitad (20%) eran meros veleidosos, sorprende el probable alto nivel de pasividad que ha presidido la consecución de los empleos bancarios. ¿Cómo explicar este hecho? ¿Será por la misma importancia que han tenido los canales sociales en esta consecución y hacen confiar de antemano en que van a operar? En todo caso, esta pasividad es contraria a lo que hay día se cree que debe ser el comportamiento de los individuos en los mercados laborales flexibles. Y la consideración de la edad en nuestras estadísticas (no se transcribe el correspondiente cuadro) no muestra que los jóvenes empleados hayan sido más activos, aunque sí en una mayor proporción, interesados desde un principio en el sector bancario.

## Trayectorias y proyectos laborales

También este capítulo está referido únicamente a los empleados de la banca, vinculados a término indefinido, y que gozan por lo tanto y cuando menos de una estabilidad relativa, y están representados en nuestras entrevistas y encuestas. Éstas nos dicen que si bien alrededor de 60% de estos empleados habían tenido por lo menos otro empleo antes de ingresar a la entidad donde trabajan actualmente, la duración promedio de estas experiencias laborales anteriores apenas está alrededor de los nueve meses.<sup>10</sup> Por lo tanto, las trayectorias que se van a estudiar aquí se circunscriben prácticamente a las carreras o recorridos internos a una sola entidad, aquella en que estos empleados estaban trabajando cuando se les pidieron los datos. Sin embargo, los horizontes de sus proyectos laborales desbordan el ámbito de estas entidades.

### *Revisión de literatura*

Lógicamente, los análisis en este capítulo relacionados con las carreras pueden inscribirse en el marco general de la teoría de las *instituciones estructurantes* de las trayectorias laborales, siendo entonces la institución que viene al caso la *organización* o el *mercado interno*. Con referencia explícita o no a dicho marco teórico, la literatura investigativa constructivista trata, o conduce a tratar, las trayectorias

<sup>10</sup> Tres experiencias fueron obtenidas casi en su totalidad en el sector terciario; apenas 10% en otro banco y sólo unas pocas en dos o tres bancos. Los empleados procedentes del sector industrial no alcanzan 5 por ciento.



**Cuadro 4. Actitud o estrategia en que se estaba en el momento de la primera vinculación bancaria**

<i>Actitud o estrategia</i>	%	(n°)
No había pensado en esta vinculación: sólo aprovecho la oportunidad	62.7	(116)
Venía deseando vincularse a este sector, pero no hacía nada especial para lograrlo	20.0	(37)
Buscaba activamente la forma de vincularse	17.3	(32)
Total	100.0	(185)

Fuente: elaboración propia.

laborales conjuntamente, y en razón de las relaciones que las unen, con estas otras nociones básicas de *capacidad narrativa* y *construcción de sentido*, así como con la de *identidad laboral*. Sin embargo, en el presente punto no se hace la revisión acerca de esta última noción, lo cual se deja para el principio del próximo subcapítulo.

Una trayectoria laboral puede entenderse como una secuencia de posiciones ocupacionales por las cuales un trabajador ha pasado a lo largo de su vida laboral y un proyecto laboral, la posición o posiciones sucesivas por las cuales un trabajador se propone y procura pasar, con mayor o menor ahínco y constancia. La carrera sería la secuencia de posiciones ocupacionales que supone un mejoramiento o progreso laboral de cada una de estas posiciones respecto a la anterior. El proyecto de carrera sería un proyecto laboral que apunte a este progreso continuo en un posterior recorrido laboral. Por su parte, la capacidad narrativa de un actor es su capacidad de dar inteligibilidad, coherencia y sentido a sus experiencias pasadas, en particular laborales, pero también a los entornos que condicionan su acción. Esta capacidad intuitiva y reflexiva le permite también encontrar cursos de acción significativos para él y que le pueden dar sentido a su vida laboral, como parte del conjunto de su vida. Esto es un resumen de los términos mediante los cuales M. Canto-Sperber y J. P. Dupuy (1999) establecen la relación entre las trayectorias y los proyectos a través del *sensemaking* o competencia narrativa.

La necesidad de comprender los entornos restrictivos (tener un *mapa social inteligible*) con el fin de poder construir proyectos, la plantea también R. Sennett (2007) incidentalmente y a propósito de la *planificación estratégica personal* formal. Lo hace igualmente A. Bidet (2005), pero sobre una base conceptual más amplia y explícita, llegando a formulaciones más concretas. Por ello, nos extendemos un poco sobre el texto de esta última investigadora. En un estudio de caso de una empresa francesa de telecomunicaciones que se ha privatizado y está llevando a la práctica los nuevos paradigmas organizativos y gerenciales, analiza la *tematización espontánea*

(o interpretación) que los trabajadores hacen de sus espacios laborales en un medio cargado de incertidumbre. Parte de una teoría antropológica general (Leroi-Gourhan, 1965) que postula una necesidad adaptativa de los individuos que los lleva a buscar, con el fin de crear una estabilidad y seguridad indispensables a toda actividad humana, el control material y simbólico del espacio y tiempo dentro y desde el lugar donde viven. La herramienta de análisis que traduce este presupuesto es una tipología, retomada de otro autor, de tres modalidades de “ordenamiento” del “mundo” laboral, examinadas todas por la autora, que finalmente, para sus fines analíticos, se queda con una:<sup>11</sup> el ordenamiento de un horizonte temporal y de un “mundo” que dé sentido desde el espacio de trabajo. Y dentro de esta modalidad y a partir de un material de entrevistas, distingue dos posiciones principales en el colectivo de trabajadores estudiado: 1) una posición estratégica, llamada *adhesión distanciada*, y 2) una posición crítica llamada *retramiento sabio*.

Antes de describir estas dos posiciones conviene tener presente que ellas se refieren al personal de una empresa privatizada en un proceso de reorganización que trastocaba las condiciones de los recorridos laborales internos: transición de un mercado de trabajo interno, o de un modelo burocrático de carrera (en un sentido weberiano), donde un escalafón encarrila las trayectorias, a una situación abierta, o a un modelo profesional<sup>12</sup> de carrera, donde en el discurso empresarial sobre proyecto “profesional” (o laboral), y en cierta medida en la realidad, el asalariado es “responsable de su carrera”, porque su progreso laboral depende de las evaluaciones de resultados, y las actividades y responsabilidades que éste decide aceptar en los procesos de configuración de una nueva estructura productiva. La particularidad de la situación en la cual hay que insistir es que de un lado, los trabajadores en un principio tenían un estatus de funcionario público, que la nueva empresa invitaba y presionaba a abandonar, a cambio de un contrato laboral normal, pero con un aumento de remuneración, y de

<sup>11</sup> La tipología es tomada en L'Établi de R. Linhart (1978); las dos modalidades descartadas son: el ordenamiento espacial o reconocimiento del lugar de trabajo y familiarización con el mismo, y la construcción simbólica de un “orden del mundo”, dentro del cual el centro de trabajo adquiere un valor político y teórico (por ejemplo, la visión de lucha de clases y su horizonte militante). Dentro de una escala de abstracción, la modalidad usada por A. Bidet se sitúa entre estas dos. Se descarta la primera de ellas, porque no es relevante para el tema que interesa, y la segunda, porque “este tipo de definición de la situación, sino deja de ser propuesto por actores cercanos a los sindicatos, no encuentra realmente acogida en nuestro establecimiento, como tampoco ordena la argumentación de los más críticos, ni subyace en las consignas de los movimientos de huelga”.

<sup>12</sup> La palabra francesa *professionnel* suele traducirse al español como *laboral*. Pero en este texto recoge algunas de las connotaciones de la palabra española profesional, con lo que implica de actividad autónoma e independiente. Por ello, se utiliza este último término, pero poniéndolo entre paréntesis.

otro, la empresa exaltaba el proyecto “profesional” de carrera en contra del tradicional, como parte de sus estrategias para incitar a la negociación de ese cambio de condición y movilizar el personal dentro de sus nuevos esquemas organizativos y formas de gestión de la fuerza de trabajo. Y es la incertidumbre de esta situación y del proceso de recomposición del medio laboral que lleva a los trabajadores a desarrollar aquellas visiones tranquilizadoras y estables de su entorno espacio-temporal, con el fin de comprender lo que pasa en su universo laboral, tratarse de proyectarse en él, o desmarcarse del mismo. Pues bien, he aquí la descripción de las dos posiciones:

1. *La adhesión distanciada*. Esta posición ve la economía como una naturaleza, es decir, como fuerzas objetivas. Maneja una retórica de la evidencia y supone una actitud explicativa o pedagógica. Es una tematización como forma de entrar en la lógica de la empresa, aunque reflexivamente. Implica un esfuerzo tal para construirse para sí mismo una representación de cómo se mueve y de lo que mueve a la empresa, que permite llegar a trazar y estabilizar una perspectiva personal. Acepta el principio de rotación y de formación continua. Pero es más que un esfuerzo de comprensión y producción de sentido. Su configuración de lo económico es un intento también de estabilizar un entorno y el inicio de un trabajo verdadero sobre sí mismo para construirse como individuo “autónomo y responsable”, de acuerdo a la expectativa de la empresa, pero sin llamarse a engaño y dentro de una intención de explorar las posibilidades de trayectorias internas y promoción personal. En cierto modo, aquí se toma nota de los cambios en las condiciones y formas de las nuevas trayectorias laborales, y se cree que tiene sentido y vale la pena probar suerte con estas nuevas posibilidades. Pero, si bien esta posición resuelve la incertidumbre del quehacer inicial, crea otras incertidumbres ligadas al carácter más problemático del progreso en el modelo profesional de carrera.
2. *El retraimiento sabio*. Por el contrario, esta posición se representa lo económico como una *construcción* en el sentido sociológico. Manifiesta lucidez e ironía crítica. Para ella la, “lógica económica” es una lógica de intereses, que señala a nivel de la empresa, de las políticas oficiales y de instancias más amplias. Implica un sentimiento de impotencia y resignación, pero una negativa a entrar en el “juego” de la empresa, y la afirmación de una dignidad a través de la lucidez y el rechazo de cualquier negociación o conciliación. Se aferra a sus tareas actuales, negándose a toda reubicación, a riesgo de ser separado del plantel. Ante el cuestionamiento unilateral del estatus anterior, esta posición delata un fuerte apego al modelo burocrático de carrera, que supone una gestión colectiva y profundamente institucionalizada de los recorridos de empleo, y es indisociable de una cierta manera de narrarse su propia historia y

relacionarse con el empleo. En cambio, el proyecto “profesional” lo denuncia como manipulación, lo mismo que los intentos de negociación para el abandono del estatus de funcionario público, aún cuando los sindicatos participaban en ellos. Esta posición, y a diferencia de la otra, no consta de una puesta en forma y “en intriga” del nuevo espacio profesional, lo que es innecesario puesto que no hay involucramiento en él.

En la primera posición se encuentran sobre todo los más jóvenes, muy dispuestos a ser voluntarios para cualquier nueva responsabilidad, y que aprovechan más rápidamente las nuevas posibilidades de promoción. Se ve en este texto cómo una situación de crisis no supone necesariamente pérdida de sentido, sino más bien, y al tiempo, una reafirmación momentánea del sentido ligado a los entornos e historias laborales que se derrumben, y la producción de nuevos sentidos en relación con las formas organizativas y posibilidades emergentes. El texto muestra igualmente cómo el ordenamiento *ad hoc* de los entornos y horizontes temporales laborales son indisociables —y por lo demás consistentes con ellas—, de la posible creación de perspectivas para proyectos laborales. Pero, también muestra cómo en estos mismos procesos se revela una anterior identidad laboral y se va creando una nueva, lo que está apenas aludido por la autora, cuyo interés no se centra en este tema.

R. Sennett (2007) reporta a propósito de la “planificación estratégica personal” unas generalizaciones empíricas interesantes.<sup>13</sup> El tipo de entorno institucional general e inmediato influye en esta capacidad de planificación. Los jóvenes adultos, en los años setenta, época dotada de instituciones sociales y laborales estables, eran más capaces que los de ahora —cuando éstas sufren transformaciones incesantes y la vida profesional está afectado de un factor de incertidumbre mayor—, de formular proyectos profesionales a largo plazo. Por otra parte, los jóvenes de la elite que cuentan con redes de relaciones sociales más densas y eficientes que siempre les permitirá ubicarse bien profesionalmente, no son tan necesitados de pensar en su futuro y experimentan una mayor confusión estratégica que los jóvenes procedentes de niveles sociales inferiores.

## Las trayectorias laborales de los empleados bancarios

En la introducción a este apartado, se advirtió que el estudio de las trayectorias laborales iba a limitarse prácticamente, y por fuerza de los hechos, a los itinerarios o

<sup>13</sup> Son tomadas de: “Uncommitted: Contemporary Work and the Search of Self: A Qualitative Study of 28-34 Year Old College-Educated American”, Tesis doctoral, New York University, 2004.

carreras laborales internas. Pero, resulta que éstas ya las hemos analizado con base al material cualitativo y estadístico acopiado en otro texto sobre las segmentaciones del mercado laboral del sector financiero, texto relacionado con el mercado laboral interno. Luego, aquí nos contentaremos con un resumen de aquellos análisis, y con reproducir los cuadros estadísticos presentados allí.

Antes de los años noventa, y al amparo de un marco institucional favorable, se habían constituido en el sector bancario, mercados laborales internos con sus escalafones que regulaban las carreras de sus empleados en el seno de las empresas. La verdad es que el grado de estructuración de estos mercados internos variaba de una empresa a otra, de acuerdo a la fuerza de sus sindicatos y la participación de los mismos en la elaboración y gestión de los escalafones. Sin embargo, este modelo de carrera laboral burocrática estaba en términos generales bastante bien instituida. Pero, los mercados laborales internos se han venido desdibujándose, facilitado esto por la reforma de la legislación laboral, y a raíz de una lado, de los cambios en la organización y gestión del trabajo (gerencia plana, concentración de funciones, supresión de cargos, outsourcing, remuneraciones flexibles, etc.), y de otro, de las políticas de las empresas tendientes a sustituir su viejo personal por otro joven, educacionalmente más formado, y culturalmente más adaptable. La lógica de los mercados internos se ha quebrado; los puertos de entrada en los mismos, tradicional y típicamente ubicados en la base del escalafón o la pirámide de cargos, se han abierto para estos jóvenes en todos los niveles; los recorridos laborales se han acortado; y el progreso se ha vuelto más lento. Todo esto significa que el viejo modelo burocrático de carrera que les tenía programado a los empleados avances continuos casi seguros, pierde cada día más terreno, en beneficio del modelo profesional de carrera, más problemático, nada garantista, e incluso, según sus detractores, ilusorio.<sup>14</sup> Estos análisis han sido refrendados por las manifestaciones de muchos entrevistados, y corroborados por las estadísticas. La interpretación de los cuadros reproducidos, puede resumirse así:

<sup>14</sup>Algunos dicen que este modelo “profesional” hace al trabajador “responsable de su carrera”, y que ésta depende de ciertas capacidades y atributos personales. Pero la verdad es que también depende de las relaciones personales con los jefes, mientras que en el modelo “burocrático” los ascensos estaban regulados por normas impersonales y requisitos objetivos. A esto apunta esta cita de una entrevista hecha a una empleada sindicalista de un banco extranjero que aplica modelos modernos de gestión del personal: “Hay casos en que a la gente la ascienden. Pero son éstos trabajadores que nosotros llamamos coloquialmente lambones, que tienen amistad con el jefe, que escalan, y muchas veces en forma deshonesto, avientan a los compañeros, y se convierten como en el espía o el sapo de la oficina. A esa gente uno sí ve que la ascienden, pero el trabajador que tiene dignidad, que reclama sus derechos, que no se deja. Ese trabajador no les sirve a ellos”.

Los cambios de cargos han representado por lo regular, en una muy alta proporción de casos, un mejoramiento, lo que es explicable por el hecho de que a casi una mayoría de empleados se les ha transcurrido su vida laboral en un época en que los mercados laborales internos funcionaban relativamente bien. Pero, y esto es soporte de la idea de una transición a nuevos paradigmas, el porcentaje de cambios recientes sin mejoramiento ha aumentado. La curva ascendente de las trayectorias laborales internas nunca ha sido totalmente rectilínea. Siempre ha sido constituida por una sucesión de líneas rectas ascendentes y líneas rectas horizontales. Pasa que en un principio las ascendentes se veían más largas y frecuentes que las horizontales, y ahora estas últimas se van alargando y proliferando (cuadro 5a).

Como hechos más específicos se tiene que las mujeres parecían en un principio contar con menos probabilidades de cambio de cargo con mejoramiento, pero que hoy por hoy esta discriminación se ha eliminado cuando menos (cuadro 5a). Por otra parte, se ve que los que empiezan su cambio de cargo con el pie derecho, es decir con un mejoramiento, tienen más probabilidades de seguir haciendo buenos cambios. Pero, este fenómeno tiende a atenuarse últimamente, lo cual da fuerza también a la idea del paso a otro paradigma. Quedaría por explicar quiénes tienen un buen comienzo y por qué (cuadro 5b).

Los empleados perciben dificultades más bien grandes para llegar a lo alto de la pirámide salarial, dificultades que son prácticamente las mismas que para alcanzar un puesto de dirección en las oficinas o sucursales. Sin embargo, acceder a un cargo directivo en una dirección regional o nacional, parece que casi todos lo ve como un imposible.

**Cuadro 5a. Superioridad del cargo obtenido respecto al anterior**

<i>Muestra y variable independiente</i>	<i>Segundo cargo superior al primero</i>	<i>Tercer cargo superior al segundo</i>	<i>Penúltimo cargo superior al anterior</i>	<i>Último cargo superior al penúltimo</i>
Toda la muestra	91.9	98.4	83.3	74.0
Mujeres	87.5	96.0	83.3	79.5
Hombres	96.3	100.0	82.7	70.2

*Datos de apoyo:*

1. Promedio de cargos ocupados por empleado: Muestra, 3.57; Mujeres 2.92; Hombres, 3.85.
2. Épocas de vinculación: 54% de la muestra antes de 1997, y 37% antes de 1990.
3. Los encuestados respondieron a preguntas del tipo: “¿Tal puesto ocupado era de nivel superior?”.

Fuente: elaboración propia (los porcentajes son de respuestas positivas).

**Cuadro 5b. Relación entre sentido de un cambio de cargo y el sentido del cambio siguiente**

<i>Variable independiente</i>	<i>Tercer cargo superior al segundo (sí)</i>	<i>Último cargo superior al penúltimo (sí)</i>
2° cargo superior al 1°:		
sí	100.0	—
no	75.0	—
Penúltimo cargo superior al anterior		
sí	—	79.7
no	—	46.2

Fuente: elaboración propia (los porcentajes son de “sí” y “no” en el cambio anterior, pero sólo de “sí en el siguiente).

## Los proyectos laborales

El surgimiento de una diferenciación en el colectivo de los empleados bancarios relativamente estables —como consecuencia de las políticas deliberadas de las empresas—, entre jóvenes de nuevo perfil y cultura, y veteranos socializados en los mercados internos y la organización tradicional del trabajo ha de tenerse particularmente en cuenta en el estudio de las trayectorias, como en el de las identidades, el cual se hará en el punto siguiente. En otro texto derivado de la misma investigación en que se analizaron las nuevas segmentaciones de los mercados laborales flexibles, a propósito de este subcolectivo de nuevos y más jóvenes empleados, se habló de segmento de la *mejor vía* —expresión en uso en la corriente institucionalista de investigación de los mercados laborales—, que está emergiendo en el seno del empleo bancario. Los cambios en la organización y prácticas de gestión de los bancos, si bien afloraron en la década de los ochenta, se aceleraron, lo mismo que dichas políticas de sustitución de personal, después de la apertura económica y antes de la crisis de finales de la década; y, después de una pausa, conocieron una nueva aceleración en los tres o cuatro últimos años. Luego, los grupos de edad de los empleados que conforman este segmento de la *mejor vía*, uno de los tres características de los mercados de trabajo flexibles, son el de los menos de 25 años, que se incorporaron a las empresas en la presente década y el de los entre 26 y 35 años, que lo hicieron en su gran mayoría en el primer periodo de transformación intensa. El primero representa 28.8% de la muestra y el segundo, 24.6%, estos porcentajes que, sin poder garantizar su

**Cuadro 6. Percepción de la dificultad de ascenso**

<i>Tipos de ascensos</i>	<i>Muy fácil y fácil</i>	<i>Difícil</i>	<i>Muy difícil e imposible</i>
Ascenso al nivel de ingreso más elevado en la estructura salarial del personal no directivo	17.8	43.9	38.3
Ascenso a un cargo directivo en una sucursal o agencia de su entidad	14.5	40.8	44.7
Ascenso a un cargo directivo de la dirección central o una dirección regional	4.5	22.5	73.0*

\* De estos 73%, 24 puntos corresponden a “imposible”, mientras que para 38.3% y 44.7%, 5.6 puntos en ambos casos a “imposible”.

Fuente: elaboración propia (los porcentajes están calculados sobre el total de las líneas).

representatividad estadística respecto a todo el empleo bancario, pueden considerarse con buenas razones no muy alejados de la realidad poblacional.

En un medio organizativo con exigencias de rendimiento y adaptación permanente, y riesgo de despido siempre posible, y en un sector con una historia ocupacional reciente caracterizada por recortes de nóminas y reducciones drásticas del empleo, tenía que crearse una consciencia generalizada de inseguridad laboral, condicionante de las intenciones y expectativas laborales. Esta consciencia se expresa en 36.9% de empleados de la muestra que cree que podría perder su empleo en cualquier momento (cuadro 7). Esta creencia que es comprensiblemente mucho más arraigada y extendida entre quienes han tenido algún problema con su jefe,<sup>15</sup> no implica curiosamente siempre una preocupación entre los jóvenes ni los veteranos. Una empleada entrevistada del Banco de Bogotá, entidad que por distintas razones, y en particular porque el grupo AVAL no ha fusionado por lo regular las empresas financieras adquiridas, ciertamente no ha practicado despidos masivos, manifestó sobre este particular:

<sup>15</sup>Según otras estadísticas que no figuran en los cuadros reproducidos, existe 10% de empleados que “han sufrido una o más veces, en los últimos seis meses, algo que consideran como una agresión verbal, o gestual, como palabras ofensivas o groseras, críticas destempladas a su trabajo, llamadas de atención fuerte, etc.”. De este pequeño grupo, a su vez, 83.3% cree en la posibilidad de ser despedido, frente a 31.7% de los demás. Todo lo cual es entendible.



Tampoco es grande el riesgo de ser hechado. Ninguno de mis compañeros vive con esta angustia. Por esto la tranquilidad de la gente. Los que llevan muchos años, lo que dicen es que a mi me tienen que dar mucha plata para poder echarme. En mi oficina, soy la más nueva. El que menos lleva, son 10 años. Entonces, para qué preocuparse. No la tengo yo la inquietud que apenas llevo 3 años y medio.

Apenas 61% (cuadro 7) de los que se sienten amenazados (36.9%), cree que conseguiría otro empleo. Pero, está claro que parte de los pesimistas pensarían, de hacerse efectivo el despido, en jubilarse, o en obtener un nuevo ingreso con alguna actividad independiente o negocio. Por otra parte, menos de 40% de los que se sienten amenazados tienen esperanza de poder reubicarse en el sector financiero o bancario. La estadística de esta percepción se ajusta al hecho señalado en otras partes de que los bancos desconfían de empleados despedidos por la competencia, y que el reducido reciclaje en el mismo sector financiero se hace en una alta medida a través de las agencias de intermediación, pasando de ser el empleado por tiempo indefinido a temporal indirecto, o trabajador en misión.

En las condiciones indicadas, es natural que muchos empleados se sientan incómodos y sueñen con poder salirse de su entidad. Pero la estadística que expresa esta disposición es sorprendente alta. En efecto, a casi 80% de los empleados le gustaría el cambio, si la nueva ocupación le garantizara un mismo ingreso (cuadro 7). También es interesante ver que apenas menos de 20% de éstos quisieran pasarse a otro banco, y alrededor de un 52% a formas de emprendimiento (actividad independiente o negocio/empresa propia, en una proporción similar).<sup>16</sup> Tomada la conciencia de la magnitud de este último dato, viene de inmediato a la mente la hipótesis de que los jóvenes, por el hecho de serlo y haber sido más socializados en la cultura dominante de la época, deben ser más propensos que los de mayor edad a esta solución ocupacional. Pero el cuadro 8, dice lo contrario. Si en cuanto a trabajar por cuenta propia o en forma independiente, no se puede afirmar la existencia de una diferencia entre los menores de 35 años y los que tienen una edad superior, en relación con montar un negocio o empresa propia, los de más edad son relativamente más numerosos en desarrollarlo. Pero, pensándolo mejor a la luz de toda la información que se tiene, el alcance y el sentido de este tipo de decisiones eventuales difiere según la edad. En una primera aproximación, digamos que las aspiraciones de los trabajadores veteranos son las conocidas de muchos trabajadores de los distintos sectores económicos, quienes

<sup>16</sup> Este es un fenómeno análogo en su naturaleza a la conocida existencia permanente en la historia de la industria, de una aspiración de los obreros, y sobre todo de los que tenían un oficio, a independizarse, montando su pequeño taller.

**Cuadro 7. Estadísticas univariadas relacionadas con el futuro y los proyectos laborales**

VARIABLES (PREGUNTAS)	SÍ (%)
¿Cree usted que podría llegar a perder su empleo actual?	36.9 (179)
En caso afirmativo, ¿cree que en un tiempo razonable podría encontrar otro?	61.0 (177)
¿En el sector bancario o financiero?	62.0 (83)
En condiciones económicas equivalentes, le gustaría:	
Cambiar de entidad bancaria	18.3 (180)
Cambiar de sector económico	10.0 (180)
Trabajar por cuenta propia	24.4 (180)
Montar un negocio o empresa propia	26.7 (180)
Trabajar en la función pública	4.4 (180)
Se quedaría con su empleo actual	22.2 (180)
En condiciones económicas equivalentes, le gustaría:	
Cambiar de entidad bancaria	18.3 (180)
Cambiar de sector económico	10.0 (180)
Trabajar por cuenta propia	24.4 (180)
Montar un negocio o empresa propia	26.7 (180)
Trabajar en la función pública	4.4 (180)
Se quedaría con su empleo actual	22.2 (180)
¿Qué proyecto o propósito laboral está decidido a realizar?	
Acceder a un cargo directivo en la banca	35.0 (180)
Salirse del sector bancario y financiero	20.0 (180)
Ningún proyecto decidido	45.0 (180)
En su opinión, ¿qué tanto ha cambiado el prestigio social de la condición de empleado bancario o del sector financiero?	
El prestigio es mayor que en épocas pasadas	37.7 (180)
El prestigio es igual que en épocas pasadas	31.7 (180)
El prestigio es menor que en épocas pasadas	30.6 (180)

Fuente: elaboración propia (los números entre paréntesis son los totales sobre los cuales se han calculado los porcentajes).

al haber acumulado muchas cesantías y/o obtenido buenas indemnizaciones, se jubilan o “arreglan” con la empresa para comprar un taxi o abrir cualquier tienda en su barrio, y así rentar con toda tranquilidad un ingreso modesto, pero relativamente seguro; en cambio, en las aspiraciones de los jóvenes los proyectos de emprendimiento no son ni seguros, ni financiados a la salida del empleo, pero más ambiciosos y parte central de un proyecto vital de más largo alcance.

Sin embargo, comparando los deseos de emprendimiento con las estadísticas de la pregunta siguiente acerca de proyectos o propósitos decididos, se puede calcular que

apenas 15% ya estaría resuelto a llevar estos deseos suyos a la práctica. Del 40% restante que se refiere a aquellos que ya tomaron una decisión, 5% se esfuerza en conseguir empleo en otra entidad del sector bancario o de cualquier otro y 35% está apuntando a un cargo directivo (en una sucursal o la dirección central), lo cual constituye un proyecto de carrerasingnificativo. Como apenas 14.5% de empeados cree que es fácil o muy fácil acceder a un cargo directivo en una sucursal, y un menguado 4.5%, en una dirección regional o central, gran parte de estos últimos empleados parece lanzarse detrás de esta meta, conscientes de la gran dificultad para alcanzarla. Quedan los empleados que en 45% no tienen nada decidido, es decir que pueden estar satisfechos con su situación, resignados o esperando su jubilación o a que los acontecimientos decidan por ellos.

En el cuadro 8 observamos la influencia de la edad —e *ipso facto*, por lo que ya se dijo, de la pertenencia a subcolectivos distintos— sobre las decisiones tomadas, se puede apreciar que: 1) los jóvenes mucho más que los mayores y en una alta proporción (50% vs 15.6%) han puesto en su horizonte la conquista de un cargo directivo; 2) pero, los mayores superan notablemente a los más jóvenes en cuanto a la salida del sector financiero —los más de ellos para abrir su pequeño negocio o realizar una actividad independiente— (28.5% vs 13.0%); y 3) los mayores les ganan también a los más jóvenes respecto a la actitud “quietista” o pasiva (55.7% vs 37 por ciento). La explicación de la primera diferencia puede estar en que los jóvenes son más am-

**Cuadro 8. Grupos por edad, aspiración de emprendimiento y proyectos/propósitos decididos**

Variables	Grupos edad	
	18/35	más de 35
	(%)	(%)
Aspiraciones de cambio en condiciones económicas equivalentes:		
Trabajar por cuenta propia	21.6 (97)	27.6 (80)
Montar un negocio/empresa propia	19.5 (97)	36.2 (80)*
Proyectos o propósitos laborales decididos:		
Acceder a un cargo directivo en banco	50.0 (100)	15.6 (77)*
Salir del sistema financiero	13.0 (100)	28.5 (77)*
Ningún proyecto decidido	37.0 (100)	55.9 (77)*

Fuente: elaboración propia.

Nota: Entre paréntesis están los casos que son base de cálculo de los porcentajes El efecto de la variable edad se lee comparando en cada línea los porcentajes en sentido horizontal; es estadísticamente significativo a nivel .05 o nivel muy cercano, sólo en las diferencias con asterisco (prueba de diferencia de proporciones con dos muestra).

biciosos, menos conscientes de las dificultades que los mayores, y sabedores, como todo el mundo, de las precedencias que las políticas de las empresas les conceden en materia de ascenso. La segunda diferencia a su vez puede entenderse por el hecho de que cierta proporción de los proyectos de salida conciernen a la jubilación, y otra proporción, probablemente más grande, al fácil montaje por parte de los empleados con largo tiempo de servicio, de algún pequeño negocio. La última puede explicarse, además de ser consecuencia de las anteriores, por el hecho de que entre los mayores aquellos que se vincularon antes de 1981 (15% en Bancolombia) gozan de una seguridad en el empleo casi absoluta, y pueden esperar tranquilamente la jubilación.

En este tema de los proyectos decididos, la variable género, en relación con la posición pasiva, no marca diferencia, y la marca poca en la decisión de salida del sector. La diferencia más notable está en el propósito de llegar a un cargo de dirección, lo cual puede reflejar parcialmente las políticas de muchos bancos que promocionan para las gerencias de oficinas y sucursales más fácilmente a las mujeres que a los hombres.

Si se toma el concepto de proyecto en su sentido riguroso de objetivos y estrategias bien definidos, mantenidos presentes y respaldados por una voluntad de alcanzar los unos y seguir las otras, sólo puede decirse que tienen proyectos relacionados con el trabajo los empleados que en un porcentaje de 55% tienen decidido, bien ir en busca de un cargo, bien jubilarse, o bien salir a desarrollar una actividad independiente o montar un negocio o empresa. Pero al hablar con propiedad de proyectos laborales, habría que excluir las decisiones de tramitar una jubilación.

Se intentará ilustrar y caracterizar a continuación los distintos tipos ideales de proyectos laborales que se pueden identificar entre los empleados bancarios.

Distinguimos tres tipos ideales de proyectos laborales: 1) el proyecto estratégico de carrera interno; 2) el proyecto estratégico de emprendimiento; y 3) el proyecto tradicional de emprendimiento. El primero es el de los empleados resueltos a ser directivos,

**Cuadro 9. Sexo y proyectos/propósitos decididos**

<i>Proyectos/propósitos decididos</i>	<i>Sexo</i>	
	<i>Femenino (%)</i>	<i>Masculino (%)</i>
Acceder a un cargo directivo en banco	43.5 (37)	27.7 (26)
Salir del sistema financiero	13.0 (35)	25.5 (24)
Ningún proyecto decidido	43.5 (37)	46.8 (44)
Totales	100.0 (85)	100.0 (94)

X<sup>2</sup>, p<.05

Fuente: elaboración propia (entre paréntesis están los casos. Los de los totales son las bases de cálculo de los porcentajes)

y los otros dos los de aquellos que han decidido abandonar el sector financiero para fines de emprendimiento. Aunque también podría haber proyecto laboral con quienes están buscando empleo en otras entidades,<sup>17</sup> al ser éstos según se cree más bien pocos entre los empleados de base, no será contemplado aquí este tipo de proyecto.

Los tres tipos ideales van a describirse mediante ejemplos de proyectos identificados en las entrevistas.

### *El proyecto estratégico de carrera interna*

Se da el ejemplo del proyecto laboral que está desarrollando una joven secretaria de gerencia de una oficina modelo de Bancolombia:

Tiene menos de 25 años, es soltera y vive con sus padres. Entró al banco a través de un programa de aprendizaje del SENA, patrocinado por el banco. Estuvo un corto tiempo vinculada como temporal, y luego se volvió de tiempo indefinido, hace tres años. No ha ocupado sino su cargo actual. La variedad de sus tareas que incluye referenciar clientes, —lo que le gusta—, y pequeñas rotaciones, a las cuales se presta voluntariamente, la considera como natural, gratificante y útil: yo soy secretaria, supuestamente soy secretaria de Gerencia, pero igual hago muchas cosas más. Eso es rico porque se puede aprender. No, no hay rotación, si uno hace algo de otro cargo es porque quiere aprender; a mí me gusta mucho aprender de los asesores, cuando tengo tiempo libre... Cree que la absorción de Conavi y Corfinsura les abre muchas posibilidades a quienes están estudiando, porque “es muy notorio que en este momento los ascensos dependen mucho del nivel de estudio”. Por esto y “porque quiero progresar” se puso a estudiar una carrera universitaria de administración de empresa, aprovechando un auxilio anual que les da el banco y está estipulado en la convención colectiva. Y sus metas son ser “asesora y luego seguir estudiando para ser ejecutiva del banco”.

Usando ciertos conceptos e ideas presentadas en la revisión de literatura, puede decirse que esta joven tiene claridad y consecuencia estratégica en su proyecto laboral interno. Además, el suyo es un proyecto que A. Bidet llamaría “profesional”. En efecto, sus metas van más allá de los cargos integrados al escalafón de los empleados, y se hace activamente “responsable de su carrera”, aceptando y entrando en la lógica y dinámica de un campo laboral flexible. En cierta medida, participa igualmente de

<sup>17</sup> En este grupo de empleados, un proyecto laboral podría ser el de una empleada bastante joven del Banco Santander quien nos comentó que desde siempre ha aspirado a trabajar en ISAGEN, por razones de las cuales no estaba muy consciente, y que no disistiría hasta llegar a sus fines.

una “posición de adhesión” pero no muy “distanciada”, porque acepta las formas y condiciones de trabajo de una organización laboral flexible y de “alto rendimiento”, como algo natural que no hay siquiera necesidad de comprender. Por su juventud y poco tiempo en el banco, no parece tener consciencia de la historia de su medio laboral ni de las dificultades reales que pueden oponerse a su ambición de carrera. Hay cierto entusiasmo candoroso en su actitud que la puede llevar al éxito en su proyecto, pero también al fracaso y resignación, o como tercera posibilidad, a cambiar su proyecto inicial interno por el segundo tipo que se examina ahora.

### *El proyecto estratégico de emprendimiento*

El ejemplo que se propone ahora es el de una joven empleada de una oficina del Banco de Bogotá:

Su edad se sitúa alrededor de los 25 años. Es soltera y vive también con sus padres. Otra semejanza con ejemplo anterior: entró al Banco de Bogotá por medio de un programa de aprendizaje del SENA, y lleva unos tres años y medio en esa entidad. Pasó rápidamente por pocos puestos antes de llegar a uno de contabilidad, que sigue ocupando en la actualidad. No parece estar directamente afectada por la transformación del trabajo y su gestión, que en cualquier caso es menos profunda que en Bancolombia. En su oficina, el modelo de enfoque en las ventas y de gestión del rendimiento concierne sólo a un personal especializado (auxiliares y ejecutivas de ventas). Es consciente de los problemas que estos nuevos modos de gestión les pueden traer a los empleados. Se da cuenta del estrés y preocupación por las consecuencias en aquel personal especializado de los eventuales incumplimientos de las metas de venta, aunque no cree que para el demás personal, ni para ella, los riesgos de perder el empleo sean elevados. No ve posibilidades de ascenso en el Banco, y está muy al tanto de los casos de jóvenes ejecutivos sonsacados por otros bancos que pagan mejor: “Ahora estos cargos [jefe de servicio y gerente de oficina] se dan a gente de afuera. Y están dándole prioridad a la gente joven que entra y es profesional. Pero ¿jóvenes jefes de servicio y gerentes migran a otros bancos que les pagan más?”. Le gusta su trabajo y está comprometida con él. Pero es porque tiene el propósito de trabajar en forma independiente como contadora, para lo cual se matriculó en un programa universitario: “Sí, a mí me gusta estar en el sector bancario. Sobre todo me gusta la parte contable y la asesoría en venta de productos, porque uno aprende a vender y a tratar a los clientes. Yo entré a estudiar Contaduría porque yo quiero ejercer independiente la Contaduría. Pero me voy a quedar hasta terminar contaduría, porque igual a uno le ayudan con 700 000 pesos semestrales, por la convención”. Justifica su determinación por las dificultades de hacer una carrera interna llamativa, pero también por el aborrecimiento que le causa la rutina del ciclo laboral bancario completo, al que se apegan sus compañeros veteranos de oficina.

En este caso también se está en presencia, por la claridad del objetivo y la coherencia del comportamiento, de un proyecto laboral estratégico. Pero, esta joven empleada evaluó rápidamente las oportunidades de carrera que le ofrecía su banco, y tomó la determinación de prepararse para alcanzar sus fines por fuera de todo mercado laboral. Su proyecto puede igualmente, y hasta con mayores razones, calificarse de “profesional”: no se despliega en el marco de un escalafón o una estructura salarial predeterminada; y el actor se hace cargo activamente de su realización. Como en el caso anterior, supone una “posición de adhesión”, pero más “distanciada”. Hay más lucidez respecto a lo que pasa en el entorno laboral, pero igualmente compromiso y satisfacción en el trabajo que está haciendo, así como serenidad ante la incertidumbre y fluidez del nuevo mundo laboral. Además, este proyecto se afirma abiertamente y en forma despreciativa en contra de los proyectos “burocráticos” de carrera. Entre los entrevistados, se encontró otro ejemplo quizá aún más puro de este tipo ideal de proyecto, pero es de una analista de la dirección central de Bancolombia, cargo que se sale un poco de nuestra población de referencia.

### *El proyecto tradicional de emprendimiento*

Para este tipo de proyecto, se escogió el ejemplo de un empleado veterano del Banco de Bogotá.

Pasa de los 50 años y se vinculó a la banca hace medio siglo. Entró primero a Comercio que fue absorbido por el Banco de Bogotá, vía por la cual vino a parar en este último. Había culminado los estudios de bachillerato, cuando empezó a trabajar; pero luego estudió para Técnico en Comercio Internacional, cuyo correspondiente diploma le permitió mejorar su posición en la estructura de cargos operativos. Tiene hija y esposa, la cual aporta ocasionalmente un ingreso adicional al hogar. Experimentó singularmente los cambios organizativos generados por las nuevas tecnologías: después de trabajar muchos años en una área regional de comercio internacional del banco, que paulatinamente fue extinguiéndose, porque la función pudo ser concentrada en la capital, gracias a dichas tecnologías, fue reubicado en una oficina en un cargo de mitad de la escala. Últimamente sobre todo, a raíz de una redistribución de las mismas, o más, funciones en menos cargos, a él como a sus compañeros se les han multiplicado las tareas y las presiones. Y en un ambiente en que para poder cumplir con el trabajo asignado, muchos empleados extienden voluntariamente su jornada de trabajo, él participa del estrés y consecuencias de las excesivas cargas mentales. Confiesa: “en el último año visité al médico más que en los 25 que llevo en la banca”. Manifiesta una actitud crítica contra estas situaciones, y especialmente contra una práctica de control social en materia de gestión del desempeño, consistente

en publicar en carteleras los nombres de quienes cumplen con las metas, y someter a la reprobación público, por omisión de sus nombres, a quienes no lo hacen. Lamenta el que este sistema fomenta “una guerra” por el rendimiento entre los empleados, y crea una cultura individualista. Ahora “a uno no le queda ni tiempo para verse con los compañeros, ni para compartir con ellos”. Es uno de los muchos viejos empleados que añoran el compañerismo y solidaridad de antaño. Piensa que en aras a la reducción de costos, sempiterna disculpa, podría perder su empleo en cualquier momento. Pero está preparado para esta eventualidad: montaría “cualquier negocio que se me ocurra”, pero que es muy seguramente un negocio que hace tiempo se le ocurrió.

Aunque el entrevistado no lo quiso decir abiertamente, se hizo evidente que, despedido o llevado a aceptar un “arreglo” con probables indemnizaciones altas y cuantiosas cesantías, o bien jubilado en su momento, este empleado tenía decidido montar en cualquier caso un negocio. Estos proyectos, por su naturaleza y la cultura que los alimenta, son muy diferentes de los anteriores. Participan más en muchos aspectos, y para volver a utilizar la distinción de A. Bidet, de los proyectos de carrera laborales “burocráticas” que de los proyectos “profesionales”. Son como la culminación natural y segura de un ciclo laboral completo o casi completo, igualmente seguro. No supone una mentalidad realmente de emprendimiento, ni una ruptura con la cultura laboral tradicional enraizada en modelos organizativos cuestionados. Es más, es muchas veces por no querer desprenderse de esta cultura laboral y rechazo de la nueva que se llega a construir este tipo de proyectos. Por otra parte, los dos primeros tipos de proyectos son propios del segmento de los jóvenes de “la mejor vía”, y el tercero lo es del segmento de los trabajadores bancarios estables tradicionales.

## Las identidades laborales

En este apartado se intentará captar las diferencias generales de identidad, en los sentidos en que la literatura sociológica revisada entiende esta noción, entre los dos subcolectivos, o segmentos, de trabajadores bancarios señalados anteriormente.

La identidad de la parte más antigua de estos trabajadores, vinculada antes de la mitad de los años ochenta, empezó a forjarse en un sistema laboral tradicional intacto y que luego se estuvo abriendo a las innovaciones. La identidad de los trabajadores que se vincularon en los 10 años siguientes, se formó, ya iniciada la erosión del viejo modelo laboral, en la piel de zapa de sus espacios. El marco de formación de la identidad de los más jóvenes lo constituyen las nuevas formas organizativas y de gestión bien desarrolladas, dentro de las cuales y con las cuales interactúan. Pero, sus principales



forjadores son las mismas empresas, que con sus nuevos filtros de selección, no dejan entrar sino el tipo de jóvenes susceptibles de amoldarse a las nuevas estructuras y cultura laborales, y de reaccionar positivamente a su acción comunicacional.

### *Revisión de literatura*

Los especialistas en ciencias sociales que tratan de la identidad, distinguen principalmente entre identidad personal e identidad social. Pocos hablan de identidad colectiva, expresión que desaconsejaron los mismos P. L. Berger y T. Luckmann (1968), por entrañar un riesgo de “reificación”. Hablan de identidad personal cuando se interesan por la idiosincrasia de los individuos y ello esencialmente en su cara subjetiva, así consideran la interacción de éstos con el entorno como condición de la formación de este tipo de identidad; y de identidad social cuando la atención se focaliza en las características objetivas de los individuos que permiten ubicarlos cultural y socialmente, o en tanto que éstos son adscribibles o se adscriben ellos mismos a determinados grupos (nación, clase social, subcultura, género, etc). En ambos casos, la identidad se puede comprender y observar desde las interacciones cotidianas. Cuando L. A. Arango<sup>18</sup> dice que la identidad está estrechamente articulada con la construcción de las trayectorias sociales y “describe la forma como las personas se ven a sí mismas y entienden su lugar en el mundo” se refiere a la identidad personal considerada en su aspecto subjetivo. Empero, cuando P. L. Berger y T. Luckmann (1968) enuncian que “los tipos de identidades son productos sociales a secas, elementos relativamente estables de la realidad social objetiva”, “observable” y “verificable”, piensan en el otro aspecto de la identidad social, el objetivo.

Esta noción es tratada por los psicólogos, psicosociólogos y sociólogos, cada uno de estos grupos científicos con un enfoque particular. Los dos primeros grupos de científicos sociales estudian la identidad personal, aunque el primero en sí y los segundos en sus relaciones con los entornos socioculturales. Los sociólogos suelen limitarse al estudio de la identidad social, y en tanto que participa de una identidad de grupo, o supone y enfatiza la identificación de las personas con grupos, y ellas asumen la cultura y patrones de comportamiento de éstos. Pero, en todas estas corrientes se observa cierta inclinación por las tipologías. Algunas de éstas, elaboradas por los psicólogos y psicosociólogos, pueden proporcionar herramientas de análisis descriptivo ocasionalmente

<sup>18</sup> L. G. Arango en “Familia, Trabajo e Identidad de Género. Analogías y Contrastes entre dos Categorías Socio-Profesionales en América Latina”.

útiles. Es el caso de una tipología psicológica derivada de los trabajos de J. Macia, y de otra de carácter psicosociológico de J. Cote y C. Levine,<sup>19</sup> sobre estrategias de formación de identidad, a las cuales los actores acuden para adaptarse al medio social.

Según la primera tipología, el sentido de la identidad está dado por el hecho de hacer determinadas escogencias y el compromiso que se adquiere respecto a las mismas. Los cuatro tipos de identidad que se proponen resultan de la combinación de la fuerza relativa con que se hacen las primeras y se adquieren los segundos. La “difusión de identidad” es el extremo sin fuerza en ninguna de las dos dimensiones, y el “logro de identidad”, es el otro extremo, positivo en ambas dimensiones. Es tratándose de proyectos laborales que esta tipología puede servir.

La otra tipología, que no es una combinatoria sistemática, contempla cinco tipos de estrategias de formación de identidad, o de identidades asociadas a estrategias de adaptación que corresponden a clases de síntomas (o podría decirse indicadores) psicológicos, de personalidad y sociales distintos. Dos de estos tipos son interesantes de señalar por cuanto parecen ajustarse a primera vista a las actitudes y comportamientos de los trabajadores que adoptan, en la investigación de A. Bidet, la posición estratégica de *adhesión distanciada* y la crítica de *retramiento sabio*. En efecto, uno de los dos tipos rescatables aquí, y que podría caracterizar la primera posición, es llamado de los *resolvers* (resueltos o “echados para adelante”) supone un deseo consciente de crecimiento personal, la aceptación del desarrollo de habilidades personales, y su uso activo, y sensibilidad a las oportunidades de crecimiento personal. El otro tipo, relacionable con la segunda posición, es la de los *guardians* (guardianes) caracterizados por unas “actitudes bien definidas y claros valores, pero por un profundo miedo al cambio”, por también “un sentido de la identidad personal casi reducida al sentido de identidad social”, y “un sentido de la identidad social extremadamente rígida, así como una identificación con la comunidad de adultos”.

La identidad laboral, que sea considerada como personal o social, subjetiva u objetiva, es una identidad que se forma, mantiene o evoluciona, en relación con las experiencias e instituciones y estructuras de trabajo. Los análisis anteriores permiten decir que la identidad laboral personal es el resultado de una historia laboral hecha inteligible y significativa para el actor, la capacidad de elaborar una interpretación del entorno laboral y mercado de trabajo, y la manera de proyectarse en él, así como de las relaciones con las viejas y las nuevas instituciones y organizaciones laborales. Pero, en trabajos específicos sobre esta noción, se la define en sus distintas vertientes como la forma de percibirse o de manejar un sentido de pertenencia a través o desde

<sup>19</sup> Tomado de un artículo de Wikipedia sobre identidad en las ciencias sociales.

el trabajo. En ellos, el valor subjetivo o cultural de este último es un elemento casi siempre tenido en cuenta.<sup>20</sup>

Para cerrar esta revisión, traemos a colación las consideraciones más relevantes para nosotros, de R. Sennett (2007) sobre la identidad laboral, y una tipología de identidades laborales bancarias propuesta por una investigadora francesa. Basado en su larga experiencia de investigador etnográfico, R. Sennett afirma que lo que define la identidad laboral no es tanto el trabajo en sí —es decir lo que se hace— sino el lugar que el trabajo permite ocupar en la familia y la comunidad. Es decir que el trabajo es valorado por sus efectos sociales, antes que por las gratificaciones intrínsecas que proporciona. Esto sería plenamente válido para los trabajadores industriales y oficinistas no cualificados tradicionales, aunque menos para la elite profesional, para la cual los contenidos mismos del trabajo son relativamente más importantes. Por otra parte, llegó a la conclusión de que la organización tiene de por sí un papel decisivo en la formación de la identidad laboral. De allí que el modelo anterior, vigente aún en muchas empresas medianas y pequeñas, de organización jerárquica de las empresas con sus escalafones rígidos, explica en buena medida la fuerza del sentido de identidad laboral al viejo estilo. El cambio de los modelos de organización, que se han vuelto más laxos y fluidos, y la continua reinención de las instituciones, hacen que “las identidades laborales también se gastan, se agotan”. Esto, junto con el cambio de los valores de la cultura en general y la promoción de la cultura del emprendimiento, han causado una pérdida del “prestigio moral” del empleo de tipo tradicional. Los jóvenes, más sensibles a estos cambios culturales, muestran desvío hacia las formas burocráticas de trabajo subsistentes (la enseñanza, la función pública en general), y su forma particular de cultura. A pesar de las dificultades que ellos mismos encuentran para abrirse camino, maniobran y se adaptan mejor que sus mayores en un mundo signado por la movilidad permanente, la incertidumbre y la flexibilidad. Ya no se amoldan a la identidad laboral tradicional, que según R. Sennett, equivale por lo demás a la que formula la ética protestante de M. Weber.

Por su parte, una investigadora francesa (Brun, 1999), haciendo un estudio con trabajadores de dos bancos en proceso de modernización, y partiendo de una tipología preexistente de *formas identitarias* que reelabora, propone otra algo diferente, con cinco formas: la de 1) los empleados escalafoneados que se sienten amenazados

<sup>20</sup> G. Hermann y D. Van Ypersele (2004), de la Universidad de Lovaina, en una investigación sobre la identidad social de desempleados que operacionalizan esta noción en tres dimensiones, una precisamente relacionada con la valoración del trabajo y del grupo de pertenencia, que llaman dimensión afectiva. Las otras dos, son la cognitiva (conciencia de pertenecer al grupo), y la evaluativa (la comodidad y satisfacción que da esta pertenencia al grupo).

en su relación laboral por una u otra razón; 2) los empleados fuera del escalafón, con un igual sentimiento de amenaza; 3) la de antiguos empleados reescalafoneados que se esfuerzan en adaptarse; 4) los empleados movilizados en su trabajo en, y por la empresa y concentrados en ella; y 5) los que están movilizados como los anteriores, pero que miran hacia fuera. Existen sin duda algunas correspondencias entre esta tipología y las dos posiciones de A. Bidet ante el cambio de modelo de organización del trabajo y de carrera laboral, lo mismo que con la tipología psicológica y psico-sociológica señaladas más arriba. Además, y como se verá, esta tipología puede ayudar a discernir formas de identidad laboral en el medio bancario nuestro.

## Las identidades laborales

La identidad en sus dimensiones subjetivas está en cómo uno se percibe a sí mismo y en como lo perciben los demás. Luego se ve en el “ojo de la propia mente” y en los ojos de los demás. A continuación se organizan unas citas de entrevistas, primero de lo que dicen los antiguos de los jóvenes y de sí mismo, y luego, simétricamente, de lo que los jóvenes dicen de los antiguos y de sí mismos.<sup>21</sup>

Según estos extractos, los dos grupos se ven mutuamente como extraños. Se emtre cruzan miradas que son, ora recriminadoras ora despreciativas, y pocas veces de comprensión. Si la comprensión y consciencia de sí mismo comienza con la percepción y afirmación de las diferencias respecto a los demás, entonces el proceso de formación de las identidades personales en relación con el trabajo está bien entablado por el lado de los jóvenes, y las identidades de los antiguos bien reafirmadas. Las actitudes y comportamientos respecto al trabajo, la estabilidad en el empleo, la misma empresa y el mercado de trabajo, las nuevas reglas del juego laboral, y las mismas relaciones con los demás trabajadores, son contrastadamente diferentes en los dos colectivos.

Llama la atención el grado elevado en que los jóvenes han internalizado la cultura nueva de la flexibilidad y las retóricas del actor autónomo, responsable de su suerte en el mercado de trabajo, y las del emprendimiento. Pero, lo han hecho de acuerdo a sus propios intereses. El nuevo paradigma laboral supone en general la desaparición del compromiso a largo plazo de las empresas para con sus empleados, incluso los

<sup>21</sup> Lo ideal lógicamente sería organizar citas en cuatro grupos: 1) Lo que dicen los antiguos de los jóvenes; 2) lo que dicen los antiguos de sí mismos; 3) lo que dicen los jóvenes de los antiguos; y 4) lo que dicen los jóvenes de sí mismos. Pero la forma como los entrevistados se expresan sobre estos temas, no recomienda separar lo referido a cada uno de ellos.

### Recuadro 1. Citas sobre autopercepciones y percepciones mutuas

<i>Lo que dicen los antiguos de los jóvenes y de sí mismos</i>
<p>1. <i>Un sindicalista de Bancolombia.</i> “Ese personal nuevo es un personal más económico para el banco, no tiene retroactividad de cesantías, es un personal que entra más preparado, más calificado académicamente; está dispuesto a hacer lo que le pongan y a enfermarse y el personal antiguo si tenemos más nivel de protesta, más nivel de rechazo a lo que el banco quiere hacer con el empleado. Los que ingresamos antes del 81... ya no quedamos sino 1 835... de 11 578 (el banco) tiene más de 9 mil trabajadores que están dispuestos a hacer lo que él les quiera pedir; y hay una población que somos los activos que podemos tener más resistencia frente al atropello, frente al problema de salud ocupacional, frente al problema de las metas y la productividad, pero tiene un personal que está entrando deseoso de hacer lo que le pongan y apático al sindicato”.</p> <p>2. <i>Otro sindicalista de Bancolombia.</i> “La disminución de afinidad y reconocimiento del sindicato va paralelo con un nuevo perfil del trabajador, que es totalmente diferente, un trabajador que no ve su permanencia en el banco por 15, 20 ó 30 años, como lo veía antes. El trabajador no piensa quedarse allí a estancarse, no tiene la motivación para quedarse. Como son trabajadores con legislación flexible piensan: “si a mí me sale un trabajo para hacer lo mismo y me dan 100 ó 150 mil pesos más, yo me voy...”. Además son trabajadores jóvenes, con otra perspectiva. Ellos no se ven amarrados, vienen de experiencias laborales precarias...en algunos bancos muchos jóvenes se han salido para ir a probar suerte en el extranjero, y regalan la antigüedad adquirida al banco”.</p> <p>3. <i>Una empleada del Banco de Bogotá.</i> “Yo tengo varios compañeros que desde que entré en el banco se han ido. Pero lo que uno oye de los otros, los antiguos, es: “pero mira a éste, se fue del banco pero igual tiene que estar detrás de todo el mundo para que le compren cosas o para negociar; entonces ¡qué pereza!, me quedo en el banco”. Es lo que dicen; es por la estabilidad, porque allá el sueldito nunca falla y gente de 30, 40 años que está ahí todavía, entonces por eso ellos no se preocupan” (esta entrevistada es joven, pero reporta comentarios de los antiguos sobre los jóvenes).</p> <p>4. <i>Un sindicalista del Banco de Bogotá.</i> “Los jóvenes, incluso cuando entran al sindicato, es por oportunismo. No se comprometen realmente”.</p>
<i>Lo que dicen los jóvenes de los antiguos y de sí mismos</i>
<p>1. <i>Un analista del Banco Lombia.</i> “Hoy no se trabaja por orgullo, sino en cualquier parte, por necesidad..hay gente que se siente bien y quiere quedarse, quedarse toda la vida siendo cajero, cada uno va tras su meta los jóvenes sí, no queremos estar aquí más de cinco años. Yo quiero tener un cargo de coordinación que me perfile como una profesional capaz de liderar un equipo de comunicaciones. Yo sé que no voy a ser la gerente de comunicaciones en el banco en 10 años, y no voy a esperar 10 años a que mi jefe se vaya. Miraré por otra parte, no necesariamente en el sector bancario, incluso podría ser otra vez en el sector social, pero como directora... estoy mirando porque uno tiene que ir anticipando. Muchos de mi generación piensan así... no se quieren quedar allí... yo estoy detrás de algo allá... quiero quedar aquí un tiempo y para ganar cancha y luego volar en otros cielos...”.</p> <p>2. <i>Una empleada del Banco de Bogotá</i> (citada con anterioridad).* En cuanto a familia no me gustaría casarme con nadie del banco o que trabaje en el sector. No me llama la atención, ¡qué pereza!... usted habla con alguien del banco que lleve cinco, seis y siete años y es lo mismo: esperando el crédito de vivienda para comprarse la casita. Ya están casados casi todos, entonces comprar la casita y luego el carro. No tienen miedo al despido porque tendrían que darles buena plata... tampoco es grande el</p>

*Continúa...*

...continuación

riesgo de ser hechado. Ninguno de mis compañeros vive con esta inquietud... en mi oficina soy la más nueva. El que menos lleva son 10 años. Entonces, para qué preocuparse. Esa preocupación no la tengo yo que apenas llevo unos años, pero porque me quiero ir.

\*Además, su caso se tomó para ilustrar un tipo de proyecto laboral estratégico.

Fuente: elaboración propia.

de la “mejor vía”, reservándose el derecho a romper el vínculo cuando les conviene, aunque su interés está en el caso de estos empleados de la “mejor vía”, en no perderlos antes de tiempo. Pero, los jóvenes, criados en esta cultura, se arrogan el mismo derecho a abandonar a la empresa según su conveniencia, pagándola con la misma moneda. Allí está, en una época en que la flexibilidad contractual ha sido erigida por el mundo de la producción como una condición esencial del dinamismo económico, el paradójico problema de la fidelización enfrentado por las empresas. Visto críticamente, se trata del problema para la empresa de lograr de hecho la exclusividad de dicho derecho a romper contrato. Este problema es tanto más grave para las empresas bancarias cuanto que, por lo que se ha podido percibir en este trabajo, son los jóvenes empleados más cercanos al ideal empresarial del nuevo empleado, quienes se aprovechan de las oportunidades en materia de experiencia y capacitación ofrecidas por la entidad, para luego salir a probar suerte “en otros cielos”. Sin embargo, estos jóvenes que entran en la empresa con la mochila y la guardan en el hombro siempre listos para irse, no le causan a las empresas un problema mayor de movilización e involucramiento en el trabajo. En efecto, como se ha visto, tanto los empleados con proyecto estratégicos de carrera interna como con proyectos estratégicos externos de emprendimiento, así sea por motivos diferentes, están comprometidos con su trabajo y anuentes a todas las exigencias laborales impredecibles de la empresa.<sup>22</sup>

Si la identidad personal laboral es función de la coherencia de las trayectorias laborales y de la consistencia de éstas con los proyectos llevados a cabo, es obvio, ateniéndonos a lo que las jóvenes empleadas entrevistadas dicen de sí mismas y a lo que ellas dicen de sus colegas de la misma generación, que por lo menos gran parte de los nuevos empleados bancarios están provistos de una fuerte identidad personal.

<sup>22</sup> En una ocasión distinta a la de esta investigación, se ha podido observar cómo ciertas empresas del sector industrial son conscientes de los efectos sobre el compromiso interno de los proyectos laborales serios que van más allá de su ámbito, y cómo lo intentan aprovechar. Estas empresas, en el proceso de selección de un personal temporal, indagan sobre los proyectos de estudio y trabajo a largo plazo de los candidatos, y tienden a quedarse con quienes parecen más comprometidos con proyectos de este tipo, así impliquen un abandono posterior de la empresa.

Ellos saben porque han hecho lo que han ido haciendo y porque hacen lo que están haciendo. Pareciera que para ellos todo rebosa de sentido. Se podría afirmar que, de acuerdo con la tipología psicológica aludida de J. Macia, estos jóvenes bancarios están en una situación de logro de identidad, y que según la psicociológica de J. Cote y C. Levine, están desarrollando una estrategia de formación de identidad del tipo *resolvers*, dicho todo esto sin perjuicio de la necesidad de un análisis más profundo de la legitimidad del uso de estos tipos. Se lee a menudo que los jóvenes nacidos en la flexibilidad y fluidez de las instituciones y el mercado laboral, tienen dificultades para consolidar una identidad. Puede ser cierto para quienes deambulan en el sector más precario del mercado laboral y rotan rápidamente de una empresa a otra, como temporales, o se desesperan en la inseguridad del auto-empleo. Pero no parece ser así para aquellos de la “mejor vía” que, como nuestros jóvenes bancarios, pueden emprender una carrera interna o gozar de cierta duración en el empleo, de manera a poder prepararse con tiempo para desarrollar por fuera otro tipo de proyecto laboral.

Cosa distinta es la identidad social laboral de este colectivo. Se trata más bien de la consciencia que tienen sus miembros de la existencia en otros de una forma análoga de ser y comportarse, y de pertenecer a una misma generación, o grupo de edad de fronteras borrosas, antes que a un grupo social determinado. Se podría hablar del reconocimiento de una analogía, mas no de una comunidad de intereses. El mismo individualismo e insolidaridad, que en estos jóvenes denuncian los trabajadores anti-guos, es indicador de la ausencia en ellos de ese tipo de identidad.

La permanencia de las identidades laborales tradicionales en los empleados antiguos se trasluce en muchas expresiones discursivas transcritas: adhesión o simpatía por los sindicatos, instrumentos de acción colectiva; resistencia a los cambios impuestos y alta valoración de la estabilidad en el empleo; valoración de la solidaridad y el compañerismo; identificación con la empresa más allá de sus rechazos y resistencias, etc. Y como se ha visto más arriba, incluso los proyectos de emprendimiento de algunos de ellos, delatan una cultura laboral tradicional, distinta a la de los jóvenes bancarios. De acuerdo con la caracterización del tipo *Guardianes* de la tipología de J. Cote y C. Levine, la cual, también bajo reserva de un mejor inventario, se podría aplicar a este colectivo, probablemente para estos trabajadores “el sentido de identidad personal casi se agota en el sentido de identidad social”.

Las identidades que acaban de evidenciarse son las generales que caracterizan los dos segmentos de empleados bancarios que gozan de una relación de empleo relativamente estable. Pero, dentro de estos dos segmentos, se pueden intentar distinguir, a la manera de la investigadora francesa mencionada, “formas identitarias” más específicas, aunque formales y de homogeneidad discutible, y por eso mismo denominadas simplemente *formas*.

Considerando como criterios, la movilización en las nuevas formas de trabajo y modos de gestión del trabajo y la elaboración de proyectos laborales estratégicos, se pueden proponer dos formas identitarias para el colectivo de los jóvenes, y tres para el de los antiguos empleados (trabajando estadísticas de los cuadros 16 y 18, se estiman para cada forma el porcentaje de los empleados representados del segmento correspondiente):

Forma 1: Jóvenes movilizados de la “mejor vía” con proyecto laboral estratégico interno de carrera o externo de emprendimiento (60% de todos los jóvenes).

Forma 2: Jóvenes movilizados de la “mejor vía” sin proyecto estratégico (37% de todos los jóvenes).

Forma 3: Antiguos movilizados con proyecto de carrera interna (acceso a cargo directivo) (16% de todos los antiguos).

Forma 4: Antiguos no movilizados con proyecto tradicional de emprendimiento (21% de todos los antiguos).

Forma 5: Antiguos sin proyecto decidido que se esfuerzan por adaptarse de mejor o peor gana (56% de todos los antiguos).

Quedarían por fuera de esta tipología 3% de jóvenes y 7% de antiguos que son difícilmente clasificables.

## **El actor sindical**

Lo que tienen de optimista para el actor sindical las conclusiones del artículo originado en la misma investigación, “El actor sindical en la transformación del sector financiero”, podría parecer como contradictorio con los desarrollos anteriores acerca del colectivo de los nuevos jóvenes y antiguos empleados, que son el reducto de los sindicatos. En efecto, en dicho Artículo se resalta el amplio reconocimiento del impacto positivo de la presencia de los sindicatos en el nivel de las remuneraciones y la expectativa igualmente generalizada de que su papel se mantenga e incluso fortalezca; estas actitudes de las cuales participan buena parte de los jóvenes. En cambio, en el presente texto se muestran todas las brechas que separan a los dos grupos, entre las cuales el desprecio y la desconfianza mutuas no son las menores. Pero, la perspectiva profesional de muchos de estos jóvenes, que no queda confinada al banco, y su actitud hacia los sindicatos, que es más de indiferencia que de rechazo o antagonismo, son sin duda compatibles con un reconocimiento objetivo —pero sin disposición al compromiso—, de los méritos de estos sindicatos.



En realidad, puede considerarse que lo que se hace aquí es precisar la naturaleza y las verdaderas dimensiones del reto colosal que el sindicalismo bancario enfrenta para hacerse plenamente protagonista y funcional a las nuevas condiciones e intereses de la generación joven de trabajadores bancarios.

## Bibliografía

- Ayllón Trujillo, María Teresa (2002), “Cambios en el mercado laboral, en el valor del trabajo y en las identidades. Un aproximación desde el análisis del discurso”, *Scripta Nova*, revista electrónica de geografía y ciencias sociales, vol. VI, núm. 119 (120), Universidad de Barcelona, 1 de agosto.
- Bidet, Alexandra (2005), *Une rhétorique du projet professionnel. Positions stratégiques et critiques en situation d'incertitude*, France, Huitième Journée de Sociologie du Travail et Différentiation Sociale, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail, Université d'Aix en Provence.
- Brun, Elisabeth (1999), *La démarche sociologique d'une étude: les salariés de la banque face à la réduction du temps de travail*, France, Université Aix en Provence.
- Bourdieu, Pierre (2002), *Et si on repensait l'économie*, *Nouvel Observateur*, núm. 1852, entrevista concedida por P. Bourdieu y F. Lebaron a D. Éribon, septiembre de 2002.
- Canto-Sperber, Monique y Dupuy, Jean Pierre (1999), *Competencies for the Good Life and the Good Society*, Paris, Groupe de Recherche et d'Intervention sur la Science et l'Éthique, Ecole Polytechnique, ponencia para el programa DeSeCo de la OECD.
- Garza, Enrique de la (2003), *Notas acerca de la construcción social de los mercados de trabajo: crítica de los enfoques económicos y sociodemográficos*, ponencia Congreso Nacional de Estudios del Trabajo del 9 al 11 de abril de 2003, México.
- Granovetter, Mark (1974), *Getting un job. A study on contacts and careers*, Chicago. The University of Chicago.
- Leroi-Gourhan, A. (1965), *Le geste et la parole*, t. 2, Paris, Alban Michel.
- Liuhart, R. (1978), *L'Établi*, Paris, Editions de Minuit.
- Luckmann, Thomas (1992), *Some problems of pluralism in modern society*, New York, Macmillan.
- Pries, Ludger (2000), “Teoría sociológica del mercado de trabajo” en Enrique de la Garza (editor), *Tratado Latinoamericano de Sociologie del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Sennett, Richard (2006), *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

Steiner, Philippe (2005), *Le marché selon la sociologie économique*, Institute de Recherche et Information Sociale, Université Paris IX.

White, Harrison C. (1993), *Identity and Control*, Princeton, Princeton University.

### **Información primaria**

Proyecto Colciencias/ENS sobre mercados de trabajo del sector bancario y la venta por catálogo: 25 entrevistas a dirigentes sindicales, empleados y directivas bancarias; encuesta a 191 empleados bancarios.

## Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia como modelo de desregulación laboral

*Fernando Urrea Giraldo<sup>1</sup>*

Las cooperativas de trabajo asociado no son una figura nueva, sino que el apogeo fue en una época coyuntural, cuando se dio la crisis y había que reducir carga prestacional. Los hospitales públicos los iban a cerrar, entonces los volvieron empresas sociales del Estado. Eso fue lo que influyó muchísimo, o sea, el pasar de ser una entidad pública a una empresa social del Estado es un cambio muy importante en la administración; porque como empresas, las instituciones de salud ya dejan de depender como del papá Estado y tienen que sostenerse por sí mismas y ser viables, entonces eso las obliga a de pronto ya revisar mejor sus cargas laborales y tener que asumir ese tipo de decisiones (nuevos contratos laborales). La cooperativa de trabajo asociado ya prácticamente es una figura que se ha extendido a todos los campos de la salud, porque ya uno ve cooperativas especializadas en todos los campos Milder Natalia Salcedo,<sup>2</sup> Técnica Operativa, área de recursos humanos, Hospital Universitario del Valle, Evaristo García, Cali, Colombia.

El sistema (de salud) es tan inhumano que los encargados de prestar el servicio de salud, no están cubiertos, ellos mismos, por la seguridad social. Los mismos médicos que deben atender pacientes a tres mil pesos por consulta, ni siquiera están contratados directamente por la Instituto de Providencia Social sino que se inventaron unas cooperativas para “tercerizar” el servicio y no pagar prestaciones sociales. ¿Por qué los médicos se someten a eso? Si no lo hacen, pierden el empleo. Desde que el sistema se implementó, el ejercicio de la medicina privada cayó a 7%; los médicos tienen que estar en el sistema; y hay muchos casos de abuso. Por ejemplo, le dicen a un anestesiólogo: ‘o acepta que su servicio cueste

<sup>1</sup> Sociólogo, profesor titular, departamento de Ciencias Sociales e investigador del Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE), Facultad de Ciencias Sociales y Económicas y Sociales, Universidad del Valle, Cali. En la elaboración de esta ponencia colaboró el estudiante de sociología de la Universidad del Valle, Jairo Alexander Castaño López.

<sup>2</sup> El nombre ha sido modificado.

15 mil pesos o se va y contratamos otro representante de Cambio Radical por el Valle del Cauca, Roy Barreras [médico cirujano]; entrevista concedida a Yamit Amat para el diario *El Tiempo*, marzo 24 de 2007).

## Introducción

Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia han tenido un crecimiento espectacular como lo han indicado Urrea (2007) y Farné (2007). Entre los años 2000 y 2007 pasaron de 732 a 3 602, de 55 496 trabajadores asociados a 500 450 y de 7 547 empleados a 9 263 (Urrea y Confecoop, 2007). Esto significó en términos de números de cooperativas respecto al conjunto del sector cooperativo nacional, pasar de 21% en 2000 a 49.01% en 2007, prácticamente la mitad de las unidades económicas del movimiento cooperativo colombiano son las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA). Y de apenas 2.3% del total de asociados a 12.4% (casi seis veces el aumento porcentual de asociados del cooperativismo durante ocho años). En cuanto a los empleados de las CTA el cambio fue en un sentido contrario, perdiendo su participación porcentual, pasando de 14.8 a 8.3%, lo cual quiere decir un considerable aumento de la productividad en la relación con el número de empleados por asociados, mucho más fuerte que en las otras cooperativas del país.

Lo anterior se corresponde con otras variables muy indicativas en el interior del sector cooperativo colombiano: las CTA pasan de participar en el año 2000 con apenas 4.3% de los activos, 4.6% de los pasivos y 10.8% de los ingresos, a 7.6, 8.6 y 23.0%, respectivamente en 2007 (véase Urrea, 2007 y Confecoop, 2007).

Este fenómeno ha significado una reestructuración considerable del movimiento cooperativo colombiano durante ocho años, debido al peso cada vez más dominante de la modalidad de cooperativas de trabajo asociado en Colombia.

Por otra parte, los estudios de Urrea y Farné apuntan a señalar que han sido varios sectores de la actividad económica colombiana los que han sido contagiados por la fiebre “cooperativista”, tanto en la producción de bienes como de servicios, incluyendo desde el campo de la agroindustria (por ejemplo, sector azucarero, palmicultor, flores, frutas) hasta los servicios especializados de salud pública o privada, recolección de basuras, servicios portuarios marítimos y fluviales, así como una amplia gama de servicios de mantenimiento industrial, informática, vigilancia, grandes superficies o cadenas de distribución (Urrea, 1999b). Es curioso que la mayor presión social en este proceso no proviene de pequeñas empresas sino lo contrario, vía grandes unidades económicas y grupos empresariales, los que han jugado un papel determinante en la conformación de un amplio y diversificado mercado de entes cooperativos de distintos

tamaños en cuanto al número de trabajadores enganchados mediante la figura de “asociados, dueños de su propia empresa”.

En Colombia la estrategia empresarial de tercerización de la fuerza de trabajo desde una estrategia de “terror del mercado” (Urrea, 1999) ya se había iniciado años atrás en la década de los años setenta del siglo pasado, con la generalización de distintas modalidades de subcontratación, entre las cuales se habían terminado por imponer las empresas de intermediación laboral, más conocidas como de servicios temporales (Urrea, 1999b) y los llamados contratos directos de “prestación de servicios” sin imputaciones de obligaciones contractuales permanentes entre el trabajador y el empleador.<sup>3</sup> Sin embargo, ahora con las CTA pareciera que se pretende reestructurar de manera radical el sistema de contratación laboral, ya que en apariencia desplaza a amplios sectores de la población trabajadora de la relación asalariada para convertirla, bajo la utilización de la legislación cooperativa, en un trabajo que se quiere hacer presentar separado del vínculo de dependencia directa del capitalista y que se rige por lo tanto por fuera del derecho laboral.<sup>4</sup>

## Una nueva institucionalidad de la salud

En el anterior contexto, esta ponencia pretende analizar en particular lo que ha pasado en el sector de la salud pública y privada del país, visto desde la región del Valle,

<sup>3</sup> Este modelo ha sido muy frecuente en el sector público, aunque también en la empresa privada. Si bien la figura de “prestación de servicios” recae más en otras esferas jurídicas distintas al derecho laboral, en el sector público una parte importante de la contratación por esta figura que tiene que ver con trabajadores no calificados y semicalificados ha incluido los costos salariales correspondientes a prestaciones legales, como vacaciones, pagos de seguridad social y subsidio de transporte, entre otros, es decir, el referente de la legislación laboral vigente ha desempeñado un papel importante en los cálculos sobre los montos en este tipo de contratos, por parte del empleador o empresario. Este tipo de modelo es el más frecuente cuando se trata de pactar un servicio especializado de honorarios profesionales por un periodo continuo.

<sup>4</sup> Las empresas de intermediación laboral o en el lenguaje corriente, de servicios temporales de empleo, se rigen de todas maneras por la legislación laboral vigente en el país, en lo concerniente a las obligaciones de salario mínimo legal, pago de parafiscales y cajas de compensación familiar, subsidio de transporte. Aunque se trata de un esquema de subcontratación (*outsourcing*), que coloca en una tercera empresa la contratación temporal del trabajador y, por lo mismo, vulnera seriamente una serie de derechos de la fuerza laboral, de cualquier modo se reconoce la relación claramente asalariada. Por el contrario, en las CTA el trabajador queda por fuera del ámbito de la legislación laboral vigente, creándose así una figura jurídica ambigua o limbo jurídico, en la práctica de las relaciones capital-trabajo asalariado.

como resultado de la Ley 100 de 1993<sup>5</sup> con la conformación del Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud, mediante el favorecimiento preferencial de la gestión de la fuerza de trabajo en este sector vía CTA, a medida que se consolida durante 15 años una nueva institucionalidad de la salud en el país. Esta ley, como ya varios autores lo han advertido (Yepes y Sánchez, 2000; Gutiérrez y Yepes, 2004; Yepes, 2006; Rodríguez y otros 2007), ha transformado de manera radical la prestación de este servicio —público y privado en el país a través de un modelo capitalista descentralizado y privado de gestión en la organización y administración de la salud, obligatorio también para el sector público. Sin embargo, este modelo no sólo ha tocado profundamente al sector público sino también ha reestructurado y relanzado el mercado privado de la salud, con el ingreso de nuevos capitales y grupos empresariales nacionales e internacionales que lo han encontrado muy atractivo.<sup>6</sup> Las dos claves sociales de su formidable expansión tienen que ver con el considerable incremento del gasto público en salud vía descentralización del gasto social a escala territorial y local en los últimos 15 años (véase Yepes, 2006, para 13 años) y sobre todo la tercerización radical de la fuerza de trabajo en el sector. De esta forma, ha sido fundamental la sustitución progresiva del sistema de contratación directa de los trabajadores por la figura de cooperativa de trabajo asociado en las diferentes unidades prestadoras de los servicios de salud, privados y públicos, que operan como entes descentralizados a escala municipal y departamental. Nuestra mirada empírica en esta ponencia, a manera de estudio de caso, se dirige al sector salud en el departamento del Valle y en particular Cali, como un ejemplo revelador de la enorme expansión del cooperativismo asociado de trabajo en este departamento, destacándose respecto a las demás regiones del país. Este fenómeno no puede dejar de lado la presencia de un pujante grupo empresarial cooperativo de la salud de origen en el departamento del Valle que ya estaba

<sup>5</sup> La Ley 100 de 1993 desarrolló los principios constitucionales y plasmó la reforma al sistema general de seguridad social en salud, la cual empezó a ser implementada a partir de enero de 1995 (Yepes y Sánchez, 2000).

<sup>6</sup> Según Yepes y Sánchez (2000), “el articulado final de la ley concilia las posiciones extremas favorables a la total privatización del sistema de salud y las favorables a un servicio nacional de salud estatal. El producto fue un sistema mixto donde el Estado asumió un papel rector y modulador, pero se liberó de las responsabilidades de aseguramiento y prestación de servicios que pasaron a ser asumidas, dentro de un esquema competitivo, por entidades públicas y privadas con y sin ánimo de lucro. El nuevo sistema creó dos regímenes: *a*) el contributivo, que se autofinancia con el aporte conjunto, obrero y patronal, de 12% del ingreso de los asalariados y de los trabajadores independientes con ingresos superiores a dos salarios mínimos (un punto porcentual de esa cantidad se transfiere al régimen subsidiado), y *b*) el subsidiado, financiado con los recursos de esta transferencia, más los recursos fiscales transferidos a los municipios vía la descentralización y los aportes que los municipios hacen de sus propios recursos”.

consolidado mucho antes de la Ley 100 y que a la vez se ha beneficiado del nuevo régimen de seguridad social, transformada desde 1995 en una de las grandes Empresas Promotoras de Salud (EPS) del país, a pesar de la fuerte competencia con otros grupos empresariales cooperativos y bajo otro régimen de propiedad, surgidos gracias a la Ley 100. Es decir, que la figura jurídica de empresas cooperativas empresariales de gran tamaño ha sido otro factor social para llamar la atención sobre este proceso de tercerización mediante las CTA en el sector.

Como estudio de caso regional la ponencia recoge las experiencias del sector público de salud y la organización bajo cooperativas de trabajo asociado en el Hospital Universitario del Valle, Evaristo García, el Instituto de Seguros Sociales, regional Cali; y la transformación de la Secretaría de Salud de Cali en cinco empresas sociales del Estado (ESE), también con el recurso de las CTA. Lo anterior mediante dos entrevistas a trabajadoras de la salud del Instituto de Seguros Sociales en Cali y a una funcionaria que ha participado en el proceso de tercerización de los trabajadores del Hospital Universitario del Valle; además en la documentación de la Secretaría de Salud Municipal de Cali sobre la organización del sistema de salud pública del municipio y las formas de contratación del personal. Igualmente, se soporta en la información estadística disponible que ofrece Confecoop (Confederación de Cooperativas de Colombia), la Superintendencia Nacional de Salud, así como otros medios electrónicos relacionados con el sector de la salud y una revisión de prensa y estudios de evaluación de la aplicación de la Ley 100 de 1993.

### **Consideraciones sociológicas sobre la organización del Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud a partir de la Ley 100 de 1993**

...En Colombia **la racionalidad económica se ha vuelto la fuerza dominante en el sistema de salud**. Esto hace que aseguradores y proveedores busquen la eficiencia con base en objetivos financieros y no en metas de salud. Tomado de Yepes.

Los gerentes de EPS y ARS (...) con frecuencia **persiguen ahorrar la mayor cantidad de dinero para su empresa, lo que puede perjudicar los objetivos de salud pública** como se ha demostrado para el control de tuberculosis y el PAI". *Ayala Cerna Carlos y Kroeger Axel. La reforma del sector salud en Colombia y sus efectos en los programas de control de tuberculosis e inmunización" Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro 18(6) 1771-1781 nov-dic 2002*. Tomado de Yepes, 2006 (negrillas de Yepes).

Para efectos de la nueva institucionalidad en salud los agentes en juego son las ESE, las EPS<sup>7</sup>, las EPS-S (Entidades Promotoras de Salud del Régimen Subsidiado, también denominada Administradoras de Régimen Subsidiado (ARS), para el régimen subsidiado),<sup>8</sup> las IPS (Instituciones Prestadoras de servicios de salud)<sup>9</sup> los ET (Entes Territoriales, municipios, departamentos).<sup>10</sup> Esto permite una especialización de los

<sup>7</sup> Según datos de la Superintendencia Nacional de Salud, en el 2000 se tenían registradas al nivel nacional 41 EPS (27 privadas y 14 públicas), en el 2003 eran 27 EPS (18 privadas y nueve públicas) y en el 2008 habían bajado a 22 (19 privadas y sólo tres públicas). Se observa así un fuerte proceso de concentración en grandes unidades empresariales privadas y un colapso de las EPS públicas. Entre los años 2006 y 2008 el gobierno de Uribe acaba de asestarle el último golpe de gracia a la mayor EPS pública colombiana con la mayor red hospitalaria del país: el Instituto de Seguros Sociales, al transformarla en un modelo de EPS mixta bajo un régimen completamente de gestión privado.

<sup>8</sup> “Las ARS son una creación posterior a la Ley 100 de 1993, con el fin de facilitar la expansión del régimen subsidiado. Tienen menos requisitos que las EPS y han proliferado con pequeño número de afiliados e ineficiencias notables. En la actualidad existe una política (año 2000) para aumentarles los requisitos y obligar a las pequeñas a consolidarse o desaparecer” (Yepes y Sánchez, 2000). Entre el año 2000 y el 2004 se pasa de 234 a 45 ARS (seguimiento al Sector Salud en Colombia, [www.asivamosensalud.org](http://www.asivamosensalud.org)).

<sup>9</sup> Para el año 2000 la Superintendencia Nacional de Salud tenía registradas al nivel nacional bajo el modelo de IPS a 900 entidades (Yepes y Sánchez, 2000). En el 2008 se llega a 7 943 entidades. En ocho años se han multiplicado 8.8 veces. Por supuesto, no se trata únicamente de un incremento considerable del registro de entidades que ofrecían antes servicios de salud ya existentes por parte de la Superintendencia Nacional de Salud; también se ha presentado una explosión de nuevas entidades de salud en el contexto de un mercado que ha crecido vertiginosamente impulsado por la dinámica del mismo sistema y nutrido por las EPS, constituyendo nuevas clínicas y centros especializados médicos a través de una red financiera y profesional médica bajo control de grandes grupos económicos. Como anota Oscar Rodríguez (2008) se trata de un mercado en el cual el capital financiero nacional e internacional ha jugado un papel poderoso. De las 7934 IPS, Bogotá concentra 1 390 (17.5%); Cali 516 (6.5%); y Medellín 461 (5.8%). Curiosamente en el Valle, Cali concentra el 92,6% de las IPS del departamento (516 de 557), mientras en el caso de Medellín respecto a Antioquia es menor el nivel de concentración, el 59.5% (461 de 775), quizás por el efecto de que una parte de ellas se encuentra en otros municipios del área metropolitana del Valle de Aburrá. Respecto al crecimiento de nuevas IPS y el papel de las EPS en su conformación para armar una cadena satélite de entidades prestadoras de salud bajo control de las mismas EPS y tener así un esquema de verticalización reduciendo aún más sus costos, es reveladora la entrevista del Representante por Cambio Radical del Valle, Roy Barreras, concedida a Yamit Amat (*El Tiempo*, marzo 24 de 2007).

<sup>10</sup> 1 134 entidades: 1 132 municipales y 32 departamentales. Ahora bien, en el sector público la figura análoga a las IPS privadas, es la ESE, casi siempre dependiente de un ente municipal o departamental. En el proceso de reestructuración a escala local y regional la red hospitalaria pública con diferentes niveles de atención y de unidades primarias de atención fueron transformadas en ESE o adscritas a las nuevas ESE. Otra unidad clave de este modelo de salud son las ARP (Aseguradoras de Riesgos Profesionales), pero en esta ponencia nos hemos limitado al componente básico de las unidades que conforman el



diversos agentes en funciones específicas (dirección, aseguramiento, prestación de servicios), a partir de un fraccionamiento de las mismas, gracias al esquema altamente flexible que se destaca en la aplicación normativa de la resolución legislativa. Este tipo de organización que combina una fuerte descentralización territorial, local y regional, con una centralización amarrada a grandes grupos empresariales cooperativos y bajo otras modalidades de propiedad, nacionales e internacionales, opera fundamentalmente con una lógica de maximización de utilidades *versus* disminución drástica de costos, particularmente los laborales (desde el personal de salud calificado en diferentes niveles hasta el de menor calificación) y todos los relacionados con medicamentos, exámenes de laboratorio, imágenes, consulta con especialistas, procedimientos quirúrgicos, etc. Como anotan en un lenguaje más edulcorado, Yepes y Sánchez, 2000, “existe pues un sistema competitivo en el nivel de las aseguradoras, por una parte, y en el nivel de los prestadores, por otra. Las aseguradoras (EPS), delimitadas entre un ingreso per cápita predefinido por el Censo Nacional de Salud y Seguridad Social y un Paquete Obligatorio de Salud, deben competir en términos de eficiencia, a fin de reducir sus costos de operación, y en términos de calidad, a fin de atraer y retener afiliados. Las IPS, a su vez, deben competir entre ellas en iguales términos de eficiencia y calidad, a fin de captar usuarios y conseguir contratos con las EPS interesadas en minimizar sus costos de operación”.

Según incluso lo señalan observadores políticos muy cercanos al gobierno del presidente Uribe, respecto al modelo de sistema de salud vigente en el país (véase fragmento de entrevista al Representante a la Cámara por Cambio Radical del Valle, Roy Barreras), el agente dominante que define las reglas del juego son las Empresas Promotoras de Salud (EPS) del régimen contributivo, las cuales a su vez han desarrollado un esquema de integración vertical con IPS de su propiedad o realizando alianzas con determinadas IPS, también del sector privado. A la vez, el sector público de la salud está sometido a un desigual tratamiento que favorece la contratación privada de los servicios, los de menor complejidad y costo, porque los tratamientos de mayor costo y complejidad terminan siendo cubiertos por los fondos públicos destinados para tal efecto por el sistema, llevados a cabo crecientemente la mayor parte de ellos en las IPS privadas. Esto último debido al debilitamiento que el modelo le ha impuesto a la red hospitalaria pública, bajo la lógica que las IPS públicas (también denominadas ESE) deben ser sostenibles financieramente al igual que las privadas.<sup>11</sup>

---

sistema nacional, EPS, EPSS O ARS, IPS, ETE, ESE. El análisis de las ARP y su papel desbordaba los objetivos de la ponencia.

<sup>11</sup> “Los hospitales de la antigua red pública de servicios de salud se transformaron en entes jurídica y administrativamente autónomos e iniciaron un proceso, aún en curso, de transformación de su finan-

Ahora bien, si las EPS del régimen contributivo son las reinas del paseo, las ARS son las “feas”, ubicándose en las peores condiciones porque su mercado de usuarios potenciales es el de la población más pobre, la mayor parte de ella por fuera del mercado laboral formal, en el mundo del rebusque o poblaciones mestizas e indígenas rurales, con un rango de operación municipal fragmentado, por lo mismo, sin gozar de economías de escala como sí la tienen las EPS del régimen contributivo. Por supuesto, en términos del personal de la salud de las ARS es el que enfrenta también una mayor vulnerabilidad ya que estas entidades tienen un alto riesgo de desaparecer, o ser reabsorbidas por una nueva; la reestructuración de las ARS ha sido dramática en los últimos ocho años.

Finalmente, hay que incluir en la cúspide el mercado de la salud de las clases altas y medias altas, el de la medicina prepagada,<sup>12</sup> el cual es ofrecido por las mismas EPS del régimen contributivo con mayor control del mercado a través de sus propias IPS privadas o con las que tienen convenios (alianzas), también privadas, las cuales concentran la red de médicos especialistas y la infraestructura clínica, de equipos, laboratorios, imagenología, clínicas, etc. de mejor calidad. Es decir, las EPS con mayor poder de mercado regional y nacional, algunas de ellas de carácter cooperativo, manejan dos clases de población: *a)* la población que solamente cotiza por ley al régimen contributivo y *b)* la población que además de cotizar al régimen contributivo paga un monto diferencial adicional a precios de mercado oligopólico y que por lo mismo, goza de la mejor atención en salud del país de acuerdo con los estándares de la globalización. En este pago por el uso de servicios de mejor calidad el usuario debe cubrir para una serie de eventos un valor adicional (es el famoso copago). Si bien esta medicina prepagada dispone de la mejor oferta de profesionales de la salud, de exámenes clínicos, etc., y de infraestructura hospitalaria, los trabajadores de las IPS privadas que atienden a esta población de clases acomodadas también están

---

ciamiento, desde el subsidio a la oferta al subsidio a la demanda. En otras palabras, se inició un proceso paulatino de disminución de los aportes directos del Estado y de su transformación en contratos con los entes aseguradores. De esta forma, la red pública entró a competir con el sector privado en la oferta de servicios” (Yepes y Sánchez, 2000). Para un análisis crítico de la reforma de salud en Colombia en el contexto de las reformas neoliberales de la década de los años noventa impulsadas por el Banco Mundial (véase Homes y Ugalde, 2005).

<sup>12</sup> La Superintendencia Nacional de Salud tiene registradas al 2008, 21 empresas de medicina prepagada para todo el país: nueve con sede en Bogotá; cinco en Cali; dos en Medellín; dos en Bucaramanga; y uno en Barranquilla, Pereira y Cúcuta. La mayor parte de ellas tiene cobertura a escala nacional, aunque su cobertura principal son los departamentos más urbanizados y las capitales departamentales. De las 21 empresas, tres son de entidades cooperativas: Cafesalud Medicina Prepagada (bajo control de Saludcoop); Coomeva Medicina Prepagada y Coomeva Programa de Emergencias Médicas.

sometidos a las condiciones de flexibilidad en contratación laboral común para todo el sistema de salud, porque por lo demás están atendiendo a las dos poblaciones de usuarios a través de la misma EPS y en la cadena de costos de salud la mano de obra ha sido la más afectada para lograr reducirlos, en términos de la flexibilidad en el enganche y el valor del salario.

En este modelo cuasi privado de organización de la salud en Colombia, con un peso cada vez más dominante de agentes exclusivamente privados —nacionales e internacionales— que manejan a los grupos poblacionales vinculados al mercado formal de trabajo<sup>13</sup> y unas entidades públicas sometidas a un régimen draconiano de gestión privada (reducción de costos) y atendiendo la población más pobre de cada municipalidad y grupos de municipios, el fenómeno de la tercerización laboral para la fuerza de trabajo en salud viene imponiéndose sin ninguna contemplación a partir de mediados de la década de los años noventa del siglo pasado, alentado tanto por las políticas públicas desde el Ministerio de la Protección Social, el Departamento Nacional de Planeación y el mismo Ministerio de Hacienda, apoyadas en la ley 100 de 1993, en consonancia con los agentes privados empresariales de gran tamaño que han entrado a disputarse el mercado de la salud en el régimen contributivo, al lado de la salud prepagada.

## **Las grandes empresas de salud de propiedad cooperativa en el sistema de salud colombiano**

Antes de entrar al fenómeno de las CTA en el sector de la salud es importante abordar el sector de las empresas de salud (EPS, EPSS e IPS) que tienen una organización cooperativa y que por ello están igualmente reguladas por la Superintendencia de

<sup>13</sup> Desde las clases bajas y medias bajas asalariadas en empleos temporales, hasta las clases medias altas y altas asalariadas y no asalariadas en diferentes empleos temporales y permanentes con capacidad diferenciada de pago de seguridad social en salud. Según datos de la Superintendencia Nacional de Salud a enero de 2003, de 7 millones de cotizantes en las distintas EPS del país, 70.5% ganaban menos de dos salarios mínimos legales con valores de enero de 2003; 19.4% entre dos y 3.9 salarios mínimos; 6.1% entre cuatro y 6.9 salarios mínimos; y finalmente de siete y más salarios mínimos 4.0% de los cotizantes. En realidad, la mayor parte se trata de una población laboral constituida por clases bajas y medias bajas; con un pequeño sector de clases medias y una franja porcentual reducida de cotizantes de clases medias acomodadas y clases altas. Por esta razón la cobertura en salud a través del régimen contributivo y el de medicina prepagada (un grupo reducido de la población de ingresos medios-altos y altos, que no pasa de 100 mil cotizantes), constituye un indicador indirecto de la población laboral asalariada y no asalariada relacionada con actividades capitalistas o de mercado en el país.

Economía Solidaria, ya que como se señaló antes han formado parte de los agentes económicos que se han beneficiado con la nueva institucionalidad de la seguridad social colombiana, además que han contribuido al proceso de tercerización laboral, al igual que los demás agentes privados y públicos. Se presenta a continuación para el año 2007 una breve descripción cuantitativa del peso que tienen en el sistema de salud contributivo y subsidiado, así como en el de medicina prepagada.

Confecoop (2008: 81-88) presenta una información valiosa sobre las siguientes grandes empresas cooperativas que tienen una parte substancial de la torta del mercado de la salud colombiano bajo el régimen contributivo y subsidiado:<sup>14</sup> *a*) EPS, régimen contributivo, Saludcoop EPS, Cafesalud, Cruz Blanca y Coomeva, esta última con epicentro en el departamento del Valle y particularmente en la ciudad de Cali; *b*) EPSS, régimen subsidiado (ARS), Coosalud, Comparta, Ecoopsos. Hay que advertir que en el proceso de concentración de las EPS, Saludcoop entre los años 2002 y 2003 adquiere a Cruz Blanca y Cafesalud, aunque se mantienen las dos empresas.<sup>15</sup>

Las dos grandes EPS cooperativas (Saludcoop que controla a Cruz Blanca y Cafesalud, y Coomeva) cuentan con 29 mil empleados con una cobertura en 900 municipios del país, en todos los departamentos, concentrando 43.17% de todos los afiliados al régimen contributivo.<sup>16</sup> Respecto a las grandes EPS afiliadas a la poderosa organización gremial que tiene el mayor control del sistema de salud, la Asociación Colombiana de Empresas de Medicina Integral (ACEMI), esas dos grandes EPS cooperativas poseían 53.3% de los activos de todas las empresas de dicha asociación, 49.5% de los pasivos, 73.5% del patrimonio, 50% de los ingresos y 51.3% de los afiliados. Mejor dicho, el peso sobre la ACEMI de las dos empresas es determinante. Por otro lado, las tres EPSS y Saludcoop EPSS que interviene en el mercado subsidiado, concentran a diciembre del 2007 18.9% de toda la población colombiana bajo este régimen.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Confecoop informa de 61 IPS de carácter cooperativo de un tamaño importante en el mercado de la salud, pero de las cuales no hay información disponible desagregada.

<sup>15</sup> A diferencia de Coomeva una empresa cooperativa muy consolidada antes de la Ley 100 de 1993 (fundada en 1964 en Cali), y que combinaba varias actividades económicas, de ahí su carácter de cooperativa multiactiva, entre ellas el negocio de la salud, Saludcoop se crea en 1994 precisamente a raíz de la reforma del sistema de salud, como una estrategia empresarial adecuada para el nuevo modelo que se imponía en el país. Esto explica que entre Coomeva y Saludcoop tengan uno de los pedazos más grandes de la torta del mercado de la salud en el país. Coomeva organiza su línea de salud como EPS en 1995.

<sup>16</sup> A diciembre de 2007 la población colombiana afiliada a una EPS llegaba a 17 925 280 personas. Sólo Saludcoop tenía 5 047 142 personas, es decir 28.2% del mercado del régimen contributivo.

<sup>17</sup> A diciembre de 2007 la población colombiana con algún subsidio en salud llegaba a 15 043 606 personas. Sólo Saludcoop participaba con 683 390 personas subsidiadas (4.5% de este mercado).

De otra parte, de las 21 empresas de medicina prepagada, tres son de entidades cooperativas: Cafesalud Medicina Prepagada (bajo control de Saludcoop); Coomeva Medicina Prepagada y Coomeva Programa de Emergencias Médicas.

Lo anterior explica que tanto Saludcoop y Coomeva con sus componentes de EPS, EPSS y medicina prepagada, amén las IPS que pertenecen a ellas o están bajo su control, se encuentran entre las dos empresas cooperativas de mayor tamaño del país, en términos de activos, pasivos y patrimonio, y en ingresos entre las 10 primeras. Por otro lado, Saludcoop está ubicada entre las 20 más grandes empresas del país (*Revista Dinero*).

### **Las CTA y su distribución por departamentos. La importancia del Valle en el contexto nacional y el fenómeno del subsector de la salud**

Entramos a continuación a analizar el peso que tienen las CTA por departamentos en el contexto cooperativo y la importancia que tiene esta modalidad cooperativa en el departamento del Valle.<sup>18</sup> El cuadro 1 permite observar el peso porcentual de la participación por departamento de las CTA en el sector cooperativo, según número de cooperativas, para los años 2006 y 2007.

En primer lugar, Bogotá con los departamentos del Valle, Antioquia, Santander, Cundinamarca y Atlántico concentraban para el 2006, 4 131 cooperativas de todo tipo (60.1%), y para el 2007, 4 425 (60.2%); es decir, mantienen en las seis regiones la mayor concentración de cooperativas del país, como era de esperar, sin modificaciones en los dos años. Bogotá tiene una participación del 23.0%; el Valle del 11.2%; Antioquia del 9.0%; Santander del 8.1% y Cundinamarca del 4.5 por ciento. Atlántico fue el único departamento que tuvo un relativo incremento en su participación porcentual entre los dos años (del 4.0% a 4.3 por ciento). Llama la atención que el Valle es la segunda región después de Bogotá en concentración de número de cooperativas del país. En segundo lugar, respecto a la concentración y distribución regional de las CTA en el país, el número y orden es muy similar al que presenta el total de cooperativas, pero llama sobremanera la atención que entre las regiones que concentran el mayor número de cooperativas del país, el departamento del Valle presente un porcentaje tan alto en

<sup>18</sup> Desafortunadamente se carece de una información desagregada por departamento y al nivel nacional según sector económico de las CTA, para poder ubicar mejor el peso del sector salud en el conjunto de todas éstas.

**Cuadro 1. Participación de las CTA en el sector cooperativo por departamento, 2006 y 2007**  
(según número de cooperativas)

Departamento	2006			2007		
	Total Cooperativas	Número de CTA	% CTA/total Cooperativas	Total Cooperativas	Número de CTA	% CTA/total Cooperativas
Bogotá	1587	713	44.9	1 690	773	45.7
Valle	769	490	63.7	827	537	64.9
Antioquia	624	255	40.9	660	279	42.3
Santander	561	311	55.4	595	341	57.3
Cundinamarca	315	148	47.0	334	166	49.7
Atlántico	275	104	37.8	319	134	42.0
<i>Subtotal</i>	<i>4 131</i>	<i>2 021</i>	<i>48.9</i>	<i>4 425</i>	<i>2 230</i>	<i>50.4</i>
Huila	257	141	54.9	271	141	52.0
Tolima	260	113	43.5	273	118	43.2
Caldas	216	110	50.9	225	113	50.2
Meta	177	118	66.7	200	131	65.5
Cauca	175	116	66.3	194	131	67.5
<i>Subtotal</i>	<i>5 491</i>	<i>2 723</i>	<i>49.6</i>	<i>5 907</i>	<i>2 998</i>	<i>50.8</i>
Otros departamentos	1 661	677	40.8	1 761	738	41.9
<i>Total nacional</i>	<i>6 877</i>	<i>3 296</i>	<i>47.9</i>	<i>7 349</i>	<i>3 602</i>	<i>49.0</i>

Fuente: "Sector Cooperativo Colombiano 2006. Resultados de compromiso"; Confecoop; "Sector Cooperativo Colombiano 2007. Un sector en movimiento; Confecoop.

CTA respecto al total de cooperativas, 63.7% de las cooperativas del Valle son CTA, a diferencia de Bogotá, Antioquia, Cundinamarca y Atlántico con una participación inferior a 50 por ciento. Para el 2007 el Valle alcanza 65% de esa participación. Es cierto, también, que en todos los casos para las otras cinco regiones se observa un aumento porcentual en la participación de las CTA entre el 2006 y el 2007, lo cual es el reflejo del crecimiento de esta modalidad cooperativa en el país, o por lo menos su visibilización en la medida en que entran a ser registradas por la Superintendencia de Economía Solidaria.<sup>19</sup> De cualquier forma, ha sido el subsector cooperativo que ha tenido el mayor dinamismo en el periodo 2000-2007, como ya lo indicaban Urrea (2007) y Farné (2007), hasta el 2005 y 2006.

En resumen, el departamento del Valle tiene como patrón particular un sobre-dimensionamiento de las cooperativas de trabajo asociado en el conjunto del cooperativismo de la región. Esto se explica especialmente por el peso que tienen las actividades económicas en el Valle de la caña de azúcar y de prestación de servicios de salud, en este último caso concentrado en la ciudad de Cali, como ya se advertía en el número de IPS en el Valle y Cali, superando curiosamente a Antioquia y Medellín, aunque por supuesto después de Bogotá, como era de esperar, según se analizó con anterioridad. Ya Urrea (1999b) y Castaño (2008) habían advertido sobre el gran peso de las CTA en el sector azucarero, no sólo en las labores de corte de caña<sup>20</sup> sino a lo largo de los distintos procesos productivos del azúcar, etanol y derivados.

Lo que queremos ahora llamar la atención es la importancia de este tipo de intermediación laboral precarizada bajo el ropaje cooperativo en el sector de la salud de la región. Es claro que este fenómeno ha formado parte de un proceso más amplio, como aquí se ha señalado, que acompaña la nueva institucionalidad de la salud en

<sup>19</sup> El exagerado crecimiento de las CTA en el periodo 2000-2007, sobre todo entre el 2005 y 2007, puede interpretarse más como la acción de la Superintendencia de Economía Solidaria por entrar a regular este tipo de modalidad cooperativa. Es decir, la existencia previa de una serie de cooperativas de trabajo asociado denominadas “pirata” por las organizaciones sindicales y grupos de trabajadores (para referirse a contratistas de mano de obra que operan para la intermediación laboral sin cubrir el pago de parafiscales y demás derechos de la seguridad social), que habían aparecido después del 2000, debido a una política tolerante desde los entes de control público, terminan por ser registradas entre el 2006 y 2007, gracias a la presión internacional de la OIT, del movimiento sindical americano y de sectores del Partido Demócrata. Esta presión internacional conllevó a que el gobierno nacional entrara a regular más este tipo de organización cooperativa, sobre todo preocupado por el trámite legislativo del TLC en el Congreso de los Estados Unidos (véase Urrea, 2007).

<sup>20</sup> Según la Central Única de Trabajadores (CUT), alrededor de 90% de los 18 mil cortadores de caña en el valle geográfico del río Cauca, 16 mil están enganchados bajo la modalidad de CTA. “Corteros de caña de azúcar pararon sus actividades”, *El Tiempo*, región occidente, martes 16 de septiembre.

Colombia desde mediados de la década del noventa del siglo pasado, a raíz de la ley 100 de 1993, y que se intensifica después del 2000 y en particular durante el periodo y medio del gobierno de Álvaro Uribe (2002-2008). Es decir, el Valle, en particular la ciudad de Cali, ha sido un laboratorio social de tercerización de la fuerza de trabajo de la salud.

Una primera hipótesis que sugerimos es que en el mercado de la salud en Colombia, Cali en los últimos 10 años ha crecido de manera considerable al punto de competir fuertemente con Medellín y la misma ciudad de Bogotá. Esta hipótesis se apoya empíricamente en el número de IPS concentradas en Cali al 2008, superando el de la ciudad de Medellín. Es un hecho que una parte de este mercado ha podido ser alimentado por los migrantes de la región que residen en España, Estados Unidos y otros países, pero esto no es suficiente y no hay datos que permitan confirmarlo. Por esta razón el factor más favorable quizás se debe a la estructura más flexible de costos laborales del personal de la salud, gracias al efecto de la tercerización. Si esta segunda hipótesis tiene sentido significaría que en la región y Cali la tercerización habría tenido una mayor intensidad en términos sobre todo de las IPS que operarían por ejemplo mediante cooperativas de trabajo asociado.

### **Las CTA y la Secretaría de Salud Municipal de Santiago de Cali**

Las cooperativas de trabajo asociado son hoy día el principal vehículo de contratación del personal de la Secretaría de Salud Municipal (véase cuadro 2) después de la reforma administrativa de la red de servicios de salud del municipio, en personal especializado para diferentes niveles de calificación, programas de prevención y atención e infraestructura (hospitales, centros y puestos de salud y otras áreas de apoyo), a través de la figura constituida por la ley 100 de 1993, de Empresas Sociales del Estado. El Acuerdo Municipal No. 106 de enero 10 de 2003<sup>21</sup> estableció la transformación de las instituciones de primer nivel de atención de la red pública del municipio

<sup>21</sup> Este Acuerdo conformó las cinco empresas integrando las antiguas unidades de prestación de servicios de esta manera: Red de salud de Ladera ESE, que comprende 37 instituciones ubicadas en las comunas 1, 3, 17, 18, 19, 20 y el área rural del municipio; Red de salud Norte ESE, que comprende 20 instituciones de las comunas 2, 4, 5, 6 y 7; Red de salud Centro, conformada por 16 instituciones de las comunas 8, 9, 10, 11 y 12; Red de salud Oriente, con 25 instituciones de las comunas 13, 14, 15 y 21; Red de salud Suroriente, con cuatro instituciones en la comuna 16. Forman parte de la red además el Hospital Geriátrico Ancianato San Miguel ESE y el Hospital Isafas Duarte Cancino ESE. Véase Plan de Desarrollo Municipal de Santiago de Cali, 2008-2011.



en cinco empresas sociales del Estado a escala local (ESE). Esta reforma le ha dado flexibilidad administrativa al ente público para establecer dos tipos de contratación: *a)* la que se realiza mediante nombramiento, la cual ha venido reduciéndose; y *b)* la llevada a través de cooperativas de trabajo asociado.

El 62.8% de la fuerza de trabajo de la Secretaría de Salud de Cali depende de cooperativas de trabajo asociado. Según reporte de la misma Secretaría (Información Financiera para el Concejo de Cali con Corte a mayo 31 de 2008, Secretaría de Salud Pública, 2008), la contratación se realiza a través de tres cooperativas:

*Cooperativa Control Ambiental Integral ES.* Esta cooperativa engancha el personal requerido por el ente público a través de sus cinco ESE y dos hospitales que tienen el estatus de ESE para efectos de promoción, prevención y notificación de enfermedades transmisibles y no transmisibles, instrucción para el desarrollo de hábitos y estilo de vida saludable, control de riesgos físicos, biológicos, químicos, radioactivos, control de agua, planes de gestión integral de residuos sólidos, desinfección de áreas comunes, mantenimiento y recuperación de zonas verdes, bosques y fuentes hídricas, control de vectores y plagas, etcétera.

*Cooperativa de Trabajo Asociado Profesionales Activos de Colombia, Proactivos.* Esta cooperativa aglutina el personal calificado para la prestación de servicios profesionales de apoyo al Secretario de Salud, apoyo al área financiera y administrativa del ente municipal, gestión tecnológica y estrategia de comunicación.

*Cooperativa de Trabajo Asociado Prestadores de Servicios Agrupados (PSA), CTA.* Aquí se engancha el personal de apoyo para la promoción y prevención de enfermedades prevenibles (inmunizaciones a través de vacunas), diagnóstico precoz de salud oral, programa de salud sexual y reproductiva, apoyo a situaciones específicas de salud sexual, seguimiento de casos y recolección de datos epidemiológicos en esta dirección. Igualmente, esta cooperativa maneja el personal de promoción, prevención y seguimiento y control de zoonosis, así como los de salud mental en los componentes de violencia, prevención de sustancias psicoactivas, manejo de alimentos; prevención, vigilancia y control de riesgo sanitario y de enfermedades de interés en salud pública, etcétera.

Las tres cooperativas fueron organizadas desde la misma Secretaría de Salud a medida que era la mejor alternativa para racionalizar un proceso de enganche en volúmenes por encima a las 800 personas (véase cuadro 2), ante la imposibilidad de dejar espontáneamente que se creen cooperativas por fuera del control de los criterios de enganche de personal del ente público. No obstante, curiosamente el mismo Secretario de Salud al responder una solicitud del Consejo Municipal sobre la situación laboral de quienes prestan servicios en las tres cooperativas repite el mismo formalismo artificioso bajo ropaje de la legislación cooperativa:

**Cuadro 2. Tipo de contratación del personal de la Secretaría de Salud Municipal de Cali (a diciembre de 2007)**

<i>ESE de Salud</i>	<i>Nombramiento</i>	<i>CTA</i>	<i>Total</i>	<i>% CTA</i>
Zona suroriente	71	109	180	60.6
Zona centro	140	249	389	64.0
Zona norte	135	242	377	64.2
Zona ladera	182	279	461	60.5
Zona oriente	112	200	312	64.1
Zona ESE Salud	640	1 079	1 719	62.8

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal de Santiago de Cali, 2008-2011.

todos y cada uno de los miembros que forman parte de una Cooperativa de Trabajo Asociado tienen calidad de trabajadores asociados que es la actividad libre, autogestionaria, física, material o intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresas. El trabajo asociado cooperativo se rige por sus propios estatutos; en consecuencia no le es aplicable la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente (Artículo 10, Decreto 4588, 2006).<sup>22</sup>

En resumen, el sector público local por exigencia del ordenamiento de la política nacional de salud y todo el sistema de financiamiento descentralizado que impone condiciones de contratación por fuera de la legislación laboral al personal de salud reproduce la lógica social de tercerización precaria, de la misma manera que el sector privado en las IPS privadas y en general en los otros sectores de la actividad económica.

<sup>22</sup> Carta de respuesta al Doctor Herbeth Lobatón Currea, Secretario General, Honorable Concejo Municipal, Cali, Santiago de Cali, Junio 27 de 2008, página 9. A continuación la carta señala, “sin embargo las Cooperativas cuentan con un Régimen de Trabajo y de Compensaciones que se ilustra en el Capítulo Quinto Decreto 4588 de 2006-Régimen De Trabajo Asociado Compensaciones- Artículo 22°. Obligatoriedad Y Autorización... Que será revisado y autorizado por el Ministerio de la Protección Social, el cual hace parte de los correspondientes estatutos de la Cooperativa”.

## **Las CTA y la Clínica “Rafael Uribe Uribe” de la ESE “Antonio Nariño” en Cali**

En el proceso de desmonte del Instituto de Seguros Sociales hasta su transformación en un modelo empresarial cuasi privado según la institucionalidad de la salud vigente en el país, a través de la creación de la “Nueva EPS”, las diferentes ESE, que en el caso regional es la “Antonio Nariño”, la cual tiene a su cargo la Clínica “Rafael Uribe” Uribe en la ciudad de Cali, las CTA son una pieza fundamental. Sin ellas el desmonte habría sido inviable debido a la larga tradición sindical de los trabajadores del antiguo Instituto de Seguros Sociales. La alternativa consistía en la reforma radical de la institución con un nuevo esquema administrativo y de gestión de personal, facilitado por la separación entre la empresa que maneja el aseguramiento vía contributivo de las unidades de prestación de servicios, en este caso las ESE, al igual que las IPS privadas. Una situación similar se dio con el nivel local de salud (Secretaría de Salud Municipal) antes analizado, aunque sin la presencia de una organización sindical previa y de tradición.

Se presentan a continuación algunos tópicos de las experiencias de precarización de dos trabajadoras de la Clínica “Rafael Uribe Uribe”, que trabajan para la ESE Antonio Nariño, contratadas mediante CTA.

María Carolina Zuluaga<sup>23</sup> es una mujer de 48 años de edad que se desempeña como secretaria clínica en la unidad de cuidados intensivos del centro hospitalario que hoy nos ocupa, es oriunda de Candelaria, un municipio del área metropolitana de Cali que puede ser caracterizado como “ciudad dormitorio” por ser el lugar de residencia de un buen número de población asalariada que diariamente se desplaza desde sus casas, para cumplir una jornada laboral en distintos oficios no calificados y semicalificados en la ciudad de Cali. Ese es el caso de Milder, quién asegura que desde hace 20 años viaja ininterrumpidamente de ida y vuelta en un *bus* que recorre todo del municipio antes de llegar a su lugar de trabajo, la Clínica “Rafael Uribe Uribe”, justo al frente del terminal de transportes de rutas intermunicipales en la ciudad de Cali. Esta cercanía entre el lugar de llegada del *bus* y su lugar de trabajo, es percibida por la entrevistada como una “ventaja porque permite que la caminata le ahorre a uno el pasaje en bus urbano y así estira uno más el sueldo”. Su primer contrato de trabajo con la clínica lo realizó a través de la modalidad de supernumeraria, un tipo de contrato utilizado para suplir vacancias temporales de los empleados públicos en casos de licencias o vacaciones y para desarrollar actividades de carácter transitorios

<sup>23</sup> El nombre ha sido modificado.

por un periodo igual o inferior a tres meses. A continuación, la entrevistada comenta las distintas formas de tercerización implementadas en su centro de trabajo para contratarla:

Llevo 20 años trabajando en el seguro social, empecé como supernumeraria sin prestaciones ni nada, yo llevé mi hoja de vida a recursos humanos y de ahí yo iba casi todos los días a ver si me daban un contrato, y como a los dos meses de haber dejado la hoja de vida en recursos humanos me llamaron para hacer unas vacaciones, por tres meses, y de ahí empezaron a darme contratos por seis meses, he trabajado de manera continua, llevo los 20 años seguidos y nunca he salido a vacaciones ni nada. En 1994 quitaron la modalidad de supernumeraria y nos dieron un contrato civil, el contrato civil era cada seis meses, y tenía que sacar uno póliza y las mismas cosas que supernumerario, la diferencia era que con el contrato civil le pagaban a uno todo, salud, pensión y ARP. Y de ahí se acabo esa modalidad y llegaron las famosas cooperativas. Entonces nos decían: usted escoja la cooperativa que quiera y yo me metí a Consentir. En este momento esta cooperativa tiene 800 asociados, es la cooperativa que mas asociados tiene. Trabaja todo lo que es salud: enfermeras, jefes, auxiliares de enfermería, secretarias, fisioterapeutas, médicos, camilleros, todo lo que es la rama de salud, todas contratados por cooperativa. En la clínica hay muchas cooperativas, esta solidez, esta PSP, esta fénix (María Carolina Zuloaga, 48 años, secretaria clínica, Clínica “Rafael Uribe”, Cali).

Llama mucho la atención del anterior relato la alusión al tamaño y la variedad de servicios ofrecidos por la CTA de la cual la entrevistada es asociada, de acuerdo a la información suministrada por ella, es una cooperativa especializada en el sector salud que ha venido creciendo en número de asociados para prestar sus servicios de mano de obra en distintas funciones de la clínica, además de que se encuentra ubicada justo enfrente de la IPS. Lo anterior puede ser interpretado como un indicio de la enorme importancia que han venido cobrando las CTA como parte de la estrategia de la administración de la Clínica “Rafael Uribe Uribe” en la reducción de la carga prescricional de un amplio sector de las y los trabajadores, pero sobre todo —y teniendo en cuenta el caso aquí presentado—, por la reducción de costos en la intermediación laboral cuando esta se realiza a través de otras modalidades de subcontratación (Supernumeraria, Contrato Civil, EST, ETE, entre otras) que no tienen los “beneficios” de la legislación cooperativa.

En el proceso de convertirse en “asociada” de la cooperativa Consentir, la entrevistada manifiesta no haber recibido la formación en economía solidaria que exige la legislación a este tipo de entidades, sus palabras dejan ver que la decisión de volverse asociada no pasa por una “organización autónoma” de las y los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales, sino que es el resultado de la exigencia de cambio

hacia las CTA impuesta por la gerencia del extinto ISS, lo cual a su vez es percibido por ella como una estrategia para evitar los costos de las prestaciones cuando se contrata el personal de manera directa o mediante otras formas de intermediación:

A nosotros no nos dieron curso de cooperativismo, solamente nos dijeron: se acabo la contratación civil, la que quiera seguir trabajando tiene que meterse a cooperativas, el doctor Cajiao que es el encargado de autorizar eso me dio una carta donde decía que me recibirían como asociada de la cooperativa, entonces la lleve allá y allá me pidieron fotocopia de mis papeles para seguir con ellos como asociada. Yo creo que el Seguro Social metió CTA pues para ahorrarse las prestaciones de los trabajadores, claro ahí se ahorran un billetazo, usted cree que no pagan prestaciones, ni primas, ni cesantías, nada, entonces eso es un billetazo que ellos se ahorran y eso le toca asumirlo al trabajador. (María Carolina Zuloaga, 48 años, secretaria clínica, Clínica “Rafael Uribe Uribe”, Cali).

Ahora que la trabajadora hace parte de una CTA, se le realizan una serie de descuentos que son percibidos por la entrevistada como “un robo”, debido a la reducción del monto de su salario, aunque también es importante resaltar el efecto negativo de estas formas de contratación en términos de la negociación de las condiciones laborales y la calidad de la seguridad social de los asalariados, puesto que estas son cuestiones que se supone tiene que lidiar el “asociado” (excluido de la legislación laboral) con su CTA de forma “autogestionaria”:

Eso es un salario muy poquito, yo pago mi salud, mi pensión, mi ARP, yo pago mis prestaciones, mi vacaciones y un ahorro programado que tengo, esos son los descuentos que me hacen a mí, yo me gano 980 mil pesos y con todos esos descuentos me queda en 620 mil. Y de ñapa ellos nos sacan cada mes, como 20 mil o treinta mil pesos que disque por papelería. Si me incapacitan eso me lo descuentan, yo he tenido una incapacidad no más, no me he llegado a enfermar, porque yo llevo ya 20 años y hasta ahora yo no he tenido vacaciones, esos 20 años son continuos, entonces antes uno no se enferma. Los descuentos son de salud, pensión, ARP, también nos estaban descontando parafiscales, ya no nos lo descuentan, hasta hace dos años nos descontaban parafiscales y nos dejaron de descontar eso, no sé, eso la CTA dijo que ya no se podía descontar y entonces no lo volvieron a descontar. A uno le descuentan mensualmente como veinte mil pesos de ahorro programado, de cesantías, de prima de vacaciones le descuentan a uno un porcentaje, me las descuentan pero no me las pagan, si me voy un mes el salario no me llega y pues no salgo. Con cooperativa a uno le quitan mucho, se siente uno robado ¡uf!.. (María Carolina Zuloaga, 48 años, secretaria clínica, Clínica “Rafael Uribe Uribe”, Cali).

Camila Andrea Zambrano<sup>24</sup>, es otra mujer que vive en Candelaria y trabaja en Cali en la Clínica “Rafael Uribe Uribe” a través de la misma CTA de María Carolina. En la actualidad, se desempeña como auxiliar de enfermería en la sección de pediatría. Antes de entrar al antiguo ISS, esta mujer realizaba de manera esporádica contratos de prestación de servicios en diferentes clínicas de la ciudad (Santillana, Valle del Lili, Imbanaco, entre otras), a través de la modalidad de contrato civil. Desde hace tres años se vinculó a la CTA Consentir como un requisito exigido por la ESE “Antonio Nariño” para prestar sus servicios en la clínica. Vale la pena señalar que este procedimiento se realiza pasando por alto el curso de formación en cooperativismo de mínimo 20 horas exigido por la superintendencia de economía solidaria:

Estaba trabajando en la clínica Santillana, allá directamente era con el médico ellos eran los que me contrataban y cancelaban. Luego mandé la hoja de vida al seguro, yo la llevé directamente donde la jefe de enfermería, ella evaluaba, ella me llamó a entrevista, me mandó la hoja de vida donde el doctor Cajiao a que la viera él y él diera la respuesta de sí o si no, y él dijo que sí y mandó la autorización a la cooperativa entonces la cooperativa ya me llamó para que yo firmara contrato, ahí al frente del seguro, ellos me llamaron por los teléfonos que hay en la hoja de vida. Pues ahí le explican a uno como las normas y derechos que tiene uno con la cooperativa, y firme... pues el contrato por el tiempo que ellos dijeron. ¿Hizo algún curso sobre cooperativismo? No, yo no. No me explicaron nada. Ahí lo que como que más le queda a uno recalando es la forma de trabajo, que es que trabajamos sin prestaciones, sin vacaciones, tenemos vacaciones pero no remunerables (Camila Andrea Zambrano, 29 años, auxiliar de enfermería, Clínica “Rafael Uribe Uribe”, Cali).

En otro fragmento de la conversación, la entrevistada advierte que nunca ha participado en las asambleas anuales ordenadas por la legislación cooperativa, que desconoce si los cargos directivos de la Cooperativa son de elección entre los asociados y que tampoco conoce cuál es el destino de los descuentos que se le realizan por concepto de “aportes sociales”. Además, manifiesta desconfianza respecto a la afiliación a la seguridad social de ella y sus demás compañeros de trabajo:

Porque cuando uno lo averigua por particular, aquí hay muchos sitios aquí en Candelaria donde yo vivo, hay muchos sitios donde hacen la afiliación de ARP, riesgos, pensión y salud, y sale muchos más barato de lo que le descuentan en la cooperativa a uno, entonces sí, pienso que es un descuento muy grande (Camila Andrea Zambrano, 29 años, Auxiliar de enfermería, Clínica “Rafael Uribe Uribe”, Cali).

<sup>24</sup> El nombre ha sido modificado.

Curiosamente, la auxiliar de enfermería del anterior testimonio manifiesta que siempre ha experimentado retrasos en el pago de su salario en la CTA, al mismo tiempo, la secretaria clínica —que también trabaja en la misma CTA pero con mayor antigüedad en la misma dependencia— dice que aunque este mes se ha retrasado su salario, eso nunca le había sucedido. Los testimonios de las dos trabajadoras (secretaria y auxiliar) revelan las condiciones desiguales y de total desregulación laboral que enfrentan aquellos trabajadoras que ingresaron más recientemente a la CTA que presta sus servicios en la clínica, en comparación con los trabajadores más antiguos, como el caso de la secretaria clínica, quien trabaja hace 20 años en la misma ESE:

A nosotros nunca nos habían retrasado el salario hasta el mes pasado, no nos han pagado, esta es la fecha que no nos han pagado, según dicen que no hay plata, en la cooperativa nos dicen que el seguro no les ha pagado a ellos, entonces que no hay plata. Nunca se habían retrasado, antes a nosotros los 27 ó 28 de cada mes ya nos habían pagado, ahorita es, de más o menos tres meses para acá es que están atrasando los salarios (María Carolina Zuloaga, 48 años, secretaria clínica, Clínica “Rafael Uribe Uribe”, Cali).

Por otro lado, la auxiliar de enfermería comenta:

Están muy atrasados en el pago, ya trabajamos los 30 días de julio, ya llevamos trabajados del primero al 30, y regularmente nos pagan los primeros cinco días del mes, pero ya hoy es 18 y no nos han pagado. Hasta el 30 es el contrato del mes, y siempre nos dicen que hay que esperar que la ESE les consigne a los de planta y de ahí sí nos consignan a los de cooperativa, y siempre se demoran un poquito, del 30 se demoran hasta el 5, muchas veces han subido al 10, y entonces siempre hay mucha deficiencia pues en eso de los pagos, se atrasan mucho, siempre ha sido así, la mayoría de veces y en especial en estos meses, en estas temporadas que es donde uno más necesita de su pago al día para uno comprar la lista, los útiles, los uniformes, la matrícula, este mes ya llevan 18 días de atraso, hubo una vez, ya han habido varias veces en que se atrasan, llegan a los dos meses, o sea nos pagan, pero solamente pagan un mes, nunca nos pagan los dos meses juntos, siempre puede llegar al ras pues de que ya la fecha de pagar el otro mes y no, pagan uno y después pagan el otro pero nunca los pagan juntos. Y en este momento nos dicen que es porque no hay presupuesto todavía para pagarnos, que todavía no tienen la plata, que no les han consignado. Mucha gente que tiene que pagar su arriendo, que tienen que pagar su comida mensual, porque si reciben plata es mensual y no, a la fecha que estamos y no han pagado, van sin pasaje, van a conseguirse prestado el pasaje de vuelta (Camila Andrea Zambrano, 29 años, auxiliar de enfermería, Clínica “Rafael Uribe Uribe”, Cali).

Es muy importante tener en cuenta que las consecuencias de la reestructuración del sistema nacional de salud y seguridad social ha generado un nuevo contexto donde

las entidades públicas tipo ESE compiten en condiciones desiguales con las IPS privadas, este hecho induce un proceso de búsqueda constante de reducción de costos que va sobre todo en detrimento de la mano de obra de uso intensivo en el sector salud. En el caso específico de la ESE “Antonio Nariño”,<sup>25</sup> que tiene a su cargo la gerencia de la Clínica “Rafael Uribe Uribe”, el testimonio de Camila Andrea revela los efectos del “terror del mercado” (Urrea, 1999) en términos de la reducción de puestos de trabajo en empresas que participan en el mercado de la salud; y en el caso de los despidos a trabajadores de las CTA, el agravante de no disponer de un ahorro para períodos de desempleo:

Pues ahorita estamos en agosto, y en julio hubo por ahí unos 50 despidos, porque no había plata según la nueva ESE; supongamos la consulta externa, toda la consulta externa se acabó, los médicos, las auxiliares y todos esos los sacaron, ahora en agosto llamaron gente pero no a toda, entonces toda esa gente, los mandaban para otras clínicas, allá al seguro no más, entonces la consulta externa es lo más grande y ahí despidieron más o menos unas cien personas, por ordenes de la ESE las cooperativas han empezado a sacar gente, y esa gente a mirar a ver qué hace. Si me sacan, pues mi Dios no lo deja morir de hambre a uno, yo no tengo ahorros en la cooperativa porque yo cuando necesito he sacado, yo he estado sacando, entonces si me echan salgo vacía, toda la gente de cooperativa sale sin un peso, eso no le dan a uno nada (María Carolina Zuloaga, 48 años, secretaria clínica, Clínica “Rafael Uribe Uribe”, Cali).

Finalmente, vale la pena traer a cuenta —a propósito del testimonio de Camila Andrea— los planteamientos de Boltanski y Chiapello (2002) en el sentido que las nuevas formas de organización del trabajo desarticulan al trabajador como actor colectivo fuerte en tanto reducen la capacidad de negociación de los asalariados, y los excluye de la reivindicación legal de los derechos laborales al desarticular su pertenencia a una “comunidad de trabajo”:

<sup>25</sup> A partir de la expedición de decreto 1750 del 26 de junio de 2003, se escinde del Instituto Seguro Social la vicepresidencia de Prestación de Servicios de Salud y todas las Clínicas y Centros de Atención Ambulatoria, al mismo tiempo se crean siete Empresas Sociales del Estado (ESE), entre ellas la ESE “Antonio Nariño”, cuyo radio de acción pretende abarcar con sus servicios la región Sur Occidente colombiano que comprende los departamentos de Valle, Cauca, Nariño y Putumayo. En la página web de la entidad señalan cuatro características importantes del cambio hacia la modalidad de ESE la Clínica “Rafael Uribe Uribe”: Personería Jurídica, Autonomía Administrativa, Patrimonio Propio, Adscrita al Ministerio de Protección Social. Véase: <http://www.huv.gov.co>



Muchos piensan que si se rebela uno ¡ah bueno! como es uno solo el que se está rebelando entonces sáquemelo porque es el que está dañando a los demás, porque es que nunca se rebelan todos, o sea si se rebelaran todos dice uno, bueno, mayoría gana, pero siempre es uno o dos entonces no, pues no sirve de nada entonces todo el mundo se queda callado. Sí me he dado cuenta que algunas compañeras intervienen en la conferencia y ponen pues en claro algunos puntos, pero como le digo, nunca salió uno y los demás la van apoyar no, siempre sale uno y los demás se quedan callados entonces no, pues no se hace nada (Camila Andrea Zambrano, 29 años, auxiliar de enfermería, Clínica “Rafael Uribe Uribe”, Cali).

### **Las CTA en el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”**

Mediante el Decreto Departamental N° 1807 del 7 de noviembre de 1995 el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” se transforma en Empresa Social del Estado, tiene bajo su jurisdicción todo el territorio del Departamento del Valle del Cauca, su domicilio y la sede de sus órganos Administrativos, es la Ciudad de Cali. Este proceso de reestructuración tiene inicio en cumplimiento de los artículos 194 y 197 de la Ley 100 de 1993. El HUV se define ahora como una categoría especial de Entidad Pública descentralizada del orden Departamental adscrita a la Secretaría Departamental de Salud del Valle del Cauca, integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud y sometida al Régimen Jurídico previsto en el Capítulo III, Artículo 195 de la Ley 100 de 1993.<sup>26</sup> Posteriormente, y como un efecto directo de la crisis económica que se presentó en el país a finales de los años noventa, el HUV comienza un proceso de reestructuración cuyo objetivo principal es la reducción de la planta de personal por nombramiento.

Milder Natalia Salcedo, técnica operativa del área de recursos humanos, del HUV “Evaristo García”, quien siguió muy de cerca todo el proceso de traslado del personal de planta a la modalidad de trabajadores asociados en cooperativas, comenta:

En el año 2000 se realizó un convenio interinstitucional con el Ministerio de Hacienda y con la Secretaría Departamental de Salud y el Hospital Universitario. El objetivo del convenio era reducir al máximo la carga prestacional que se había venido creciendo y que se auguraba pues que de seguir como se iba, en un tiempo cercano ya el hospital no iba poder asumir esa carga y pues se iba a ver colapsado. Entonces, prácticamente fue como una exigencia del gobierno nacional, una tarea que le tocó asumir al director de ese entonces que fue el doctor Jorge Iván Ospina. Se hizo una primera etapa de llamar a arreglo a

<sup>26</sup> Véase la página *web* de la entidad: [www.huv.gov.co](http://www.huv.gov.co)

los trabajadores que en primera instancia quisieran acogerse a un retiro voluntario. Antes que las cooperativas, se trabajo con empresas de empleo temporal, entonces se dio una primera fase inicialmente con ese tipo de empresas que no resultaron viables porque el trabajador se veía mucho mas maltratado salarialmente que de pronto con la cooperativa, se hicieron unos estudios y se determinó eso. Entonces ¿qué se diseñó en ese momento?, proponerle a los mismos funcionarios en primera instancia que conformaran una cooperativa de trabajo asociado, esa idea solamente la acogieron la parte de los médicos anestesiólogos, enfermeras profesionales, médicos especialistas, y médicos generales fueron los que acogieron la propuesta, y de ahí surgieron dos cooperativas de trabajo asociado; lo que es auxiliar de enfermería, mensajeros, vigilantes, todas las otras funciones de apoyo, no, entonces para esos servicios se hizo una convocatoria y entonces ya entraron pues a licitar otras cooperativas ya creadas en el sector.

A partir del testimonio de la entrevistada podemos sugerir —de nuevo— la importancia del esquema de terciarización de la fuerza laboral a través de las CTA, en el caso del HUV. Aquí observamos una estrategia de reducción de costos operacionales en una modalidad que aparentemente es más funcional a la lógica de racionalidad económica en tanto permite a la clínica ejercer mayores niveles de control sobre el mercado de trabajo, en un contexto nacional y regional de reestructuración del sistema de salud. Lo anterior ha conllevado al mismo tiempo la puesta en marcha de una estrategia que se orienta a generar mayores niveles de desregulación laboral en este sector. En el caso del HUV en Cali, podemos inferir —a partir del testimonio de la entrevistada— que se impone el modelo de Cooperativas de Trabajo Asociado por las ventajas que representan como sistemas de intermediación laboral en los que la gerencia ejerce un mayor control sobre los trabajadores. Esto último se hace más visible si tenemos en cuenta los “ensayos” de la subcontratación con otra entidades (EST, empresas de servicio temporal) en las que la intermediación es más costosa para el empleador por cuanto la firma intermediaria cobra un porcentaje por la intermediación y no se tiene tampoco un control efectivo de la administración de la nómina y el tipo particular de requerimientos de personal, como sí sucede con las CTA.

## Conclusiones

La expansión masiva de las CTA en el sector salud, especialmente desde el año 2000, forma parte de la institucionalidad (ley 100 de 1993) impuesta desde el Estado y los grandes grupos empresariales conformados alrededor del negocio de la salud, en particular dos grandes empresas cooperativas, para el desarrollo de un mercado de la salud mixto en dos direcciones, contributivo y subsidiado, privado y público, pero

con nuevos pisos abiertos a la medicina prepagada con precios oligopólicos, diferenciados según la capacidad de compra de los potenciales usuarios del servicio.

Hay que tener en cuenta que este mercado ha sido el resultado de un modelo empresarial cuya lógica es la acumulación financiera que busca rentabilizar para el capital todos los factores de producción del servicio de la salud, en especial la fuerza de trabajo, aún en desmedro de la calidad en la prestación del servicio para la población cubierta, ya sea mediante régimen contributivo o subsidiado.

La tercerización radical a través de las CTA fue la vía seguida para aplanar los costos laborales en el sector público y privado, facilitando el mecanismo de flexibilización en el empleo de la fuerza de trabajo. Es decir, maximizar su utilización, disminuyendo los “tiempos muertos” en las prácticas de la salud, tanto en atención como en prevención, evitando compromisos de carrera o trayectorias y por lo mismo sin interés en favorecer la antigüedad y estabilidad laboral. Sin embargo, se privilegia más la atención al mínimo costo que las prácticas de prevención en salud pública porque éstas son más complejas para su control y medición de costos.

En este marco la calidad del servicio de salud simplemente está dado por la diferenciación del mercado: el mejor servicio tiene un sobre costo a precios de mercado diferenciado (medicina prepagada y planes nuevos de salud para quienes están en el régimen contributivo). Las clases populares y medias bajas deben contentarse con un servicio al mínimo de calidad. Sin embargo, en todos los niveles del sistema, ya sean los básicos subsidiados o los más costosos del mercado, se impone un régimen de contratación del personal de salud tercerizado que permite rápida rotación del personal en la mayor parte de las ocupaciones ya que existe una oferta de mano de obra expansiva.

Pareciera hasta el presente que las CTA se acoplan a estos requerimientos del mercado de la salud con las características aquí descritas. En este sentido, serían más funcionales que las empresas de servicio temporal o agencias de intermediación laboral, primero, porque desempeñan exactamente lo mismo que las anteriores, y segundo, porque cada CTA depende de la IPS, ESE o EPS que las contrata, según los requerimientos y modalidades de trabajo impuestas en cada institución de salud. Por ello no es de extrañar que toda CTA de la salud es organizada por las entidades privadas (IPS, EPS) o las públicas en proceso de privatización (ESE, EPS pública). Es claro, que este es un fenómeno común a otros sectores donde se han generalizado, como el de la caña de azúcar.

El Valle y en particular Cali, se ha destacado como laboratorio social de tercerización en el mercado de la salud. Sin desconocer que se trata de un fenómeno nacional, ya que existe un sistema de salud para todo el país, de acuerdo con los datos disponibles para la región y la ciudad se observa un mayor dinamismo asociado al papel creciente que el negocio de la salud tiene y que en términos empresariales hace muy competitiva a Cali respecto a otras ciudades del país.

No puede dejarse de lado la dimensión de género, sobre todo teniendo en cuenta que tres de las entrevistas se han hecho a mujeres, dos de ellas trabajadoras vinculadas a una CTA. Este dato no es casual, ya que es ampliamente conocido el enorme peso de la población femenina en las ocupaciones de la salud, muchas de ellas en el estatus más bajo, como el de auxiliar de enfermería y demás equivalentes. Esto significa que el personal femenino es ampliamente mayoritario en las CTA, precarizando aún más las condiciones de trabajo de las mujeres en el mercado de la salud.

Llama la atención la escasa capacidad de resistencia de los trabajadores de la salud frente a esta ofensiva de tercerización. Sin desconocer los esfuerzos realizados por el sindicato del antiguo Instituto de Seguros Sociales y las acciones de resistencia de los trabajadores en varios de los hospitales públicos en Bogotá en los últimos 15 años, luego de la puesta en marcha de la ley 100 de 1993 (casos de la Samaritana, San Juan de Dios, entre otros), en el caso de Cali se ha impuesto la lógica de desregulación en medio del terror por quedar desempleados, aceptando condiciones laborales muy precarias, incluso para el personal más calificado (médicos cirujanos e internistas de diversas especialidades y anestesistas). En ese sentido, puede señalarse la ausencia relativa de un actor colectivo que resista la precarización laboral. Una explicación parcial puede ser la larga trayectoria de inestabilidad que una parte importante de los trabajadores de la salud ya había experimentado años atrás, antes de la puesta en marcha de las CTA, mediante otras experiencias: contrato de prestación de servicios, recurso a agencias de empleo temporal. Por otro lado, existe una fuerte fragmentación ocupacional según estatus que hace difícil y compleja la concertación de la fuerza de trabajo en el sector.

## Bibliografía

- Arbeláez M., Gaviria M., Franco A., Restrepo R., Hincapié D., Blas E. (2004), "Tuberculosis Control and Managed Competition in Colombia", *J Health Plann Mgmt*, (19), S25-S43.
- Ayala Cerna, Carlos y Kroeger, Axel (2002), "La reforma del sector salud en Colombia y sus efectos en los programas de control de tuberculosis e inmunización", *Cad. Saúde Pública*, 18(6), Rio de Janeiro, pp.1771-1781.
- Boltanski, Luc y Chiapelo, Eve (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- Castaño López, Jairo Alexander (2008), *Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero. El caso del Ingenio Mayagüez*, Trabajo de grado para optar el título de sociólogo, documento en evaluación.

- Confecoop (2006), “Sector Cooperativo Colombiano: resultados de un compromiso con la comunidad”.
- \_\_\_\_\_ (2007), “Sector Cooperativo Colombiano 2007. Un sector en movimiento”.
- \_\_\_\_\_, Región Occidente: “Corteros de caña de azúcar pararon sus actividades”, martes 16 de septiembre.
- Farné, Stefano (2007), “Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia”, *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*, núm. 10, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- Homedes, Nuria, Ugalde, Antonio (2005), “Las reformas de salud neoliberales en América Latina: una visión crítica a través de dos estudios de caso”, *Revista Panamericana de Salud Pública*, núm. 17(3), Plan de Desarrollo Municipal de Santiago de Cali, 2008-2011.
- Rodríguez Salazar, Oscar (2008), “El Estado delega lo indelegable”, *El Pulso*, Periódico para el Sector de la Salud, Medellín, núm. 113, febrero de 2008, disponible en [elpulso@elhospital.org.co](mailto:elpulso@elhospital.org.co)
- \_\_\_\_\_ y otros (2007), *¿Ha mejorado el acceso en salud? Evaluación de los procesos del régimen subsidiado*, Bogotá, Programa de Apoyo a la Reforma de Salud, Ministerio de la Protección Social.
- Urrea Giraldo, Fernando (1999), “Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado” en De La Garza Toledo, Enrique (1999) (coord.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Clacso, Argentina, pp. 185-203.
- \_\_\_\_\_ (1999b), “Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso Colombiano”, *Revista Sociología del Trabajo*, Bogotá, Nueva Época, núm. 44, pp. 41-74.
- \_\_\_\_\_ (2007), “La rápida expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos”, *Revista Controversia*, CINEP, núm. 188, pp. 116-169.
- Yepes L., José Francisco, Sánchez G., Luz Helena (2000), “La reforma del sector de la salud en Colombia: ¿un modelo de competencia regulada?”, *Revista Panamericana de Salud Pública*, núm. 8(1/2).
- \_\_\_\_\_ y Gutiérrez P., Roberto (2004), “¿Qué opinan diversos actores del sector salud frente a la reforma de la Ley 100 de 1993?”, *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 22, núm. 1.
- \_\_\_\_\_ (2004), “La reforma a La Ley 100 de 1993. ¿Un cambio sin mapa y sin brújula?”, *Revista gerencia y políticas en salud*, vol. 3, núm. 007.

\_\_\_\_\_ (2006), “Las reformas de la salud a partir de la ley 100 de 1993 Los logros, las pérdidas, los problemas, acciones a recomendar”, Assalud-Universidad del Rosario-Facultad de Economía. Presentación en el Congreso Mundial de Salud Pública, Rio de Janeiro.

### **Referencias electrónicas**

Proyecto “Así vamos en salud”, datos sobre población afiliada al sgss, disponible en <http://www.asivamosensalud.org/areas/aseguramiento.htm>

Página web Superintendencia Nacional de Salud, disponible en [www.supersalud.gov.co](http://www.supersalud.gov.co)

Página web del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”, disponible en [www.huv.gov.co](http://www.huv.gov.co)

Página web de la ESE “Antonio Nariño”, disponible en [www.es-an.org](http://www.es-an.org)

Página web de Confecoop, disponible en [www.portalcooperativo.coop](http://www.portalcooperativo.coop)

Periódico *El Pulso*, periódico para el Sector de la Salud, Medellín, num. 113, febrero de 2008, disponible en [elpulso@elhospital.org.co](mailto:elpulso@elhospital.org.co)

### **Otra documentación de referencia para este estudio**

Información financiera con corte a mayo 31 de 2008, Secretaría de Salud Pública, Municipio de Santiago de Cali. Documento presentado al Concejo Municipal por el Secretario de Salud Pública Municipal, Señor Alejandro Varela Villegas. 47 pp.

### **Entrevistas**

Camila Andrea Zambrano, auxiliar de Enfermería, Clínica “Rafael Uribe Uribe”; (29 años de edad); entrevista realizada el 18 de julio de 2008.

María Carolina Zuloaga, secretaria clínica (48 años de edad), Clínica “Rafael Uribe Uribe”; entrevista realizada el 18 de julio de 2008.

Milder Natalia Salcedo, técnica operativa área de recursos humanos (35 años de edad), HUV; entrevista realizada el 1 de septiembre de 2008.

Roy Barreras, médico cirujano, representante de Cambio Radical por el Valle del Cauca, concedida a Yamit Amat para el diario *El Tiempo* el marzo 24 de 2007.

*Trabajo. identidad y acción colectiva,*  
se terminó de imprimir en mayo de 2010  
en los talleres de Grupo H Impresores,  
Sabino número 12, colonia El Manto,  
delegación Iztapalapa. C.P. 09830, México, D.F.  
El tiraje consta de 1 000 ejemplares.

