

Introducción

Exponemos aquí, en primer lugar, los resultados de la investigación «Trabajo, identidad y carácter: un estudio exploratorio», realizada por Rosa Bermúdez y Felipe Van der Huck. El estudio describe y analiza la experiencia de un grupo de hombres y mujeres que, tras una carrera laboral estable y de largo plazo en distintas organizaciones empresariales, tuvo que enfrentarse a la interrupción de su vínculo laboral por situaciones de despido, cierre de plantas y programas de «retiro voluntario». Completa el volumen un escrito de Lelio Fernández que tiene como título «Notas sobre el carácter y su corrosión».

Hoy en día, la pérdida del trabajo, el despido, la interrupción de la vida laboral son experiencias frecuentes para una amplia proporción de la población trabajadora. La inseguridad en el empleo es una característica del mundo laboral actual y la idea de un trabajo para toda la vida aparece como una referencia del pasado.

Este volumen centra su atención en dilemas personales y conflictos éticos suscitados por la pérdida del empleo en el marco de los procesos de reestructuración productiva en la década de los noventa en América Latina, procesos que pueden entenderse como una señal divisoria entre el pasado de empleo seguro y un futuro de incertidumbre.

Para el desarrollo de esta investigación se abordó el análisis de tres casos de conflicto laboral en empresas multinacionales a partir de procesos de reestructuración empresarial, que ocurren en Cali a finales de la década del noventa. En cada una de esas empresas se desarrollaron cambios tecnológicos asociados con procesos de reestructuración productiva que ocasionaron la pérdida del empleo para un porcentaje significativo de sus trabajadores. En dos de estos casos (Gillette de Colombia y Goodyear) se trata de empresas multinacionales asentadas en la ciudad desde mediados del siglo XX. El otro caso trata de dos corporaciones del sector financiero (Ahorramás y Las Villas) que se fusionaron en el año 2000.

Los tres primeros capítulos son el resultado de una investigación sobre las circunstancias y el destino laboral de un grupo de hombres y mujeres enfrentados a un entorno laboral específico, definido por características que marcan la transición entre un mundo del trabajo estable, seguro, a largo plazo, a uno donde la inestabilidad y la precariedad de los vínculos laborales, los cambios en los tipos de con-

tratación, el desempleo como amenaza permanente, han modificado de manera significativa las expectativas, temores, posibilidades y relaciones de quienes participan –ya sea como integrados o como excluidos, porque tienen un empleo o porque no lo tienen, porque lograron conservarlo o porque lo perdieron–, de los nuevos conflictos y experiencias unidos al trabajo. El interés de los investigadores estuvo puesto sobre todo en las estrategias que han utilizado estos hombres y mujeres para reorganizar su vida; en la forma en que han intentado aceptar esta circunstancia unida a sentimientos de frustración –asumida casi siempre como fracaso– y darle un lugar en su vida.

En esos capítulos se exploran problemas acerca de la relación entre trabajo, identidad y carácter, abordados en el contexto de sus realidades específicas, las organizaciones empresariales y su capacidad de influir en la vida de los individuos, la naturaleza de los puestos de trabajo y su importancia para la definición de la identidad, las consecuencias personales del despido, la trayectoria singular de las personas cuyas historias se presentan, la cultura organizacional de las empresas y su inserción en un campo económico, social y político.

Se trata de estudios de caso en que se establece un diálogo con diversas perspectivas en las ciencias sociales que han puesto su interés en reflexionar e interpretar la reestructuración productiva asociada a la gran crisis del capi-

talismo en las últimas décadas. En estas perspectivas se han señalado características centrales de este proceso: «el fin del trabajo», la «crisis de la sociedad salarial»; el desplazamiento de mano de obra por nuevas tecnologías; el agotamiento del taylorismo-fordismo como forma de organización del trabajo, los nuevos modelos de organización de la producción como toyotismo y «justo a tiempo», entre otras. En su conjunto, este proceso ha llevado al planteamiento de la *flexibilidad laboral*, expresión clave de la reestructuración en la década de los noventa (De la Garza, 2007): flexibilidad en el proceso, flexibilidad en las relaciones y flexibilidad en el mercado del trabajo. Abordamos este proceso de cambio estructural desde la experiencia vivida por los sujetos, a propósito de las consecuencias personales que ha implicado para las identidades -sociales y de clase- de trabajadores y trabajadoras de distinto nivel y ocupación, de las implicaciones del desempleo sobre el carácter y la vida emocional de los individuos y sus familias, y de la emergencia de nuevos problemas éticos en las organizaciones.

Reestructuración productiva y flexibilidad en el Valle del Cauca

En el caso del Valle del Cauca, se presenta en la década del noventa, con la apertura económica, una profundización del «proceso de reconversión productiva expresado a través de una actualización tecnológica, de-

sarrollo de nuevos productos, mayor integración vertical, nuevos modelos organizacionales y expansión de las capacidades instaladas» (Corchuelo, 1996). De manera simultánea se introducen estrategias empresariales de flexibilidad laboral en la región como un factor que favorece la capacidad competitiva de las empresas, registrándose un incremento de la contratación temporal a partir de esta misma década. Esa reestructuración que se desarrolla en la región presenta una diversidad de formas y mecanismos, entre los que se destacan, según Urrea y Mejía:

[...] Traspasos de propiedad a través de la compra, fusiones o integración de una empresa con otra, modificaciones en la estructura organizativa y en el sistema de toma de decisiones [...], cierre de plantas y apertura de otras, o desmonte de procesos productivos y puesta en marcha de otros procesos (productivos o distributivos), relocalización de la inversión productiva y de distribución respecto al sitio de origen, en el mismo país o en otros, deslocalización de procesos productivos bajo modalidades de subcontratación que signifiquen modificaciones importantes en las líneas de producción de bienes y servicios, en áreas cercanas o distantes, en el mismo país u otros países (Urrea y Mejía, 2000 : 154).

Las empresas multinacionales ubicadas en la región desarrollaron importantes procesos de reestructuración industrial entre los que aparecen cierre de plantas que trasladaron su producción a otros países, liquidación o especialización de empresas con pesados pasivos laborales y fuertes organizaciones sindicales, alianzas para especializarse y posicionarse en el mercado regional (Urrea y Mejía, 2000 :157, 158, 159).

Trabajo, identidad y carácter en las condiciones actuales de incertidumbre en el empleo

En *La composición del carácter*, el sociólogo Richard Sennett describe cómo el trabajo, al menos como lo conocimos en las décadas de mediados del siglo XX, ofrecía la posibilidad de estructurar una vida personal coherente, «a largo plazo», basada en un esfuerzo organizado que permitía el «desarrollo del carácter», la sensación de recorrer una «ruta bien hecha», el sentimiento de un relativo control sobre la experiencia. En otras palabras, hacer una «carrera». En cambio, lo que produce el «capitalismo flexible» es una desorganización profunda de esa realidad en la que, aun hoy, continuamos basando nuestras aspiraciones de una vida con sentido (Sennett, 2002). Éste es el punto principal que ha guiado nuestra indagación: ¿cómo se desestructura y reestructura la vida de los sujetos en las nuevas condiciones del capitalismo flexible? ¿Cuáles son y cómo se viven los sentimientos

asociados a la incertidumbre de las condiciones laborales que hoy enfrentamos?

Partimos de un supuesto que los hechos no contradicen: el trabajo continúa siendo hoy un fundamento importante del reconocimiento social y de la estima de sí, una condición anhelada de nuestra autonomía, un requisito de nuestra ciudadanía, una fuente imprescindible de ingresos y de aprobación moral que hace posible la expresión: «ganarse la vida». Ella condensa muy bien todas las funciones que aún se le asignan al trabajo. En este sentido el desempleo, el paro, la inactividad -y, con seguridad, algunas formas de trabajo precario- serían una especie de exilio social, señales vergonzosas de fracaso, fronteras no sólo materiales, sino simbólicas, de exclusión.

Si el trabajo es un elemento tan importante en la definición de nuestra identidad, es decir, de la manera en que nos vemos a nosotros mismos, a la vez que una señal pública, expuesta a la mirada de los otros, por la que nos aprueban o desaprueban, se debe al hecho de que, al lado de su función productiva, en tanto medio insustituible para asegurar nuestra subsistencia, está dotado de propiedades que hacen de él un bien sumamente deseado, y, en la actualidad, al mismo tiempo sumamente escaso. Estas propiedades se condensan muy bien en la idea de que el trabajo es un recurso privilegiado para la realización personal, una medida inequívoca de nuestro éxito, de nuestra virtud, de nuestro mérito.

Dado que el trabajo es tan importante para definir la imagen que nos hacemos de nosotros mismos y por la que queremos ser reconocidos, la pregunta que tenemos que hacernos es: ¿cuáles son las implicaciones de las actuales condiciones de incertidumbre laboral sobre la percepción que tenemos de nosotros mismos, es decir acerca de nuestra identidad? Las identidades se construyen en las dinámicas relacionales que se viven en las empresas y también por fuera de ellas, de allí que para entender estos procesos de redefinición de los sujetos, hay que comprender lo que ocurre en la empresa. Además, considerar los cambios en la organización del trabajo y los dilemas que esos cambios implican para las organizaciones y los trabajadores, requiere de un análisis más amplio en el contexto.

El aumento o la disminución de la productividad, los procesos mediante los cuales se propicia la innovación y la satisfacción en el trabajo, la forma como se definen las trayectorias laborales y los problemas éticos que se presentan por decisiones de promoción y despido, entre otros, son asuntos fundamentales a partir de los cuales se construyen y se expresan en la actualidad diversos sentidos en torno al trabajo. En el nuevo contexto en el que acontece la vida laboral en las organizaciones empresariales cobran importancia las posibilidades que éstas ofrecen para afianzar, desarrollar, motivar o, por el contra-

rio, desestimar ciertos valores. Entendemos aquí por valores aquellas relaciones estables, duraderas, que mantenemos con el mundo, las características y rasgos predominantes de esa relación, las formas habituales de hacer frente a determinadas circunstancias. Así, nuevamente nos preguntamos: ¿cuáles son esas relaciones duraderas que se sostienen –y nos sostienen– en el mundo cambiante del capitalismo flexible? ¿Cuáles son los valores que la cultura del nuevo capitalismo está configurando?

Cuando afirmamos que las organizaciones empresariales ofrecen la posibilidad de afianzar, desarrollar, motivar o desestimar ciertos valores, pensamos que, en la vida cotidiana de las empresas, sus miembros encuentran la oportunidad de actuar o no conforme a un conjunto de principios mediante los cuales ellos se reconocen a sí mismos y esperan ser reconocidos; por ejemplo la honestidad, la responsabilidad, el respeto. Lo que se pone en juego aquí es la oportunidad de percibir un relativo control de nuestra experiencia, de lo que imaginamos de nosotros mismos, en unión con lo que «efectivamente somos». En estas situaciones, nuestra vida aparece dotada de unidad, coherencia y dirección. Por eso, también es cuestión de preguntarnos cuál es el margen de libertad y control que tenemos de nuestras vidas en las condiciones actuales del trabajo en el capitalismo flexible.

En la identidad se pone en juego una imagen de nosotros mismos que se relaciona con nuestro estilo de vida, nuestros hábitos de consumo, preferencias políticas, artísticas, musicales, lúdicas, alimenticias –con aquellas realidades o imágenes que, suponemos, nos garantizan una relativa coherencia sin importar en qué campos o espacios nos movamos –. El contenido y la forma de la identidad propia se definen en relación con otras identidades con las que mantiene relaciones de oposición y afinidad. Por eso es que, cuando cambian esas relaciones, es imposible que permanezca estable e idéntica a sí misma. En esas dinámicas de cambio siempre la identidad se verá interpelada y, de esta manera, modificada; el carácter, es decir, la dimensión ética de la personalidad, estará en juego.

La preocupación por el carácter no es nueva en los estudios sociales y culturales. En la actualidad parece merecer una renovada atención. Por eso, este volumen le dedica un capítulo que toma como punto de partida el libro de Richard Sennett citado más arriba. Además de recoger y comentar investigaciones del autor sobre lo que él llama la corrosión del carácter en las nuevas formas del trabajo, el capítulo incluye una visión histórica sobre el tema y consideraciones recientes. La intención que guió este escrito fue la de ofrecer información y algo de precisión conceptual sobre el carácter. Son cosas que pueden ser útiles para quienes se dedican a investigaciones sobre las incidencias del trabajo sobre la vida de la gente.

Composición del volumen

Consta de cuatro capítulos. En el capítulo primero, titulado «Paradojas de una salida negociada», se narran las historias de Gilberto y Raúl, dos trabajadores de Goodyear, que «negociaron» su retiro de la empresa en 1997 y 1998 respectivamente, mientras ésta realizaba un proceso de cambio tecnológico y reducción de personal. Estos trabajadores vivieron una época de auge y declive del sindicalismo. En el segundo capítulo, «Orgullo, lealtad e identidad: relatos de las trayectorias laborales de tres mujeres obreras», se presentan las historias de Teresa, Ángela y Leonora, trabajadoras de Gillette de Colombia, empresa que cerró su planta de producción en Cali en el año 2001. Este caso ilustra las consecuencias de un proceso de relocalización productiva sobre los trabajadores. Estas obreras representan una vida laboral que se caracteriza por la lealtad con la empresa, la satisfacción por su desempeño laboral y el orgullo por los logros alcanzados las mismas preguntas anteriores. En el tercero, titulado «De vuelta a casa: un refugio ambiguo», se presentan las historias de Claudia y Javier, empleados que llegaron a ocupar cargos directivos en dos corporaciones de ahorro y vivienda, y que, tras la fusión de estas corporaciones, fueron despedidos. Sus historias ilustran el fin de una «carrera exitosa» y el retorno obligado a casa. El último capítulo: «Notas

sobre el carácter y su corrosión», propone algunas reflexiones acerca de cuestiones éticas en el mundo laboral actual. Finalmente, el volumen termina acompañado de un epílogo, escrito por Ricardo Villaveces*, que ofrece una revisión crítica de los planteamientos y conclusiones a las que llegan los autores.

*Ricardo Villaveces es ingeniero industrial de la Universidad de los Andes. Investigador de Fedesarrollo (1974-1980), director de Asocaña en Bogotá de 1980 a 1987 y presidente de 1987 a 2006. Ahora consultor independiente. Miembro de diversas juntas directivas: Banco de Occidente, Procafecol, Petrocolombia, Emcocables, Fedesarrollo, Colfuturo, Consejo Directivo de Icesi, Fundación Valle del Lili. Participante en un sinnúmero de negociaciones internacionales en los últimos años incluyendo todo el proceso del TLC con EEUU. Autor de diversas publicaciones y columnista permanente de *El País* y de *Portafolio* desde hace varios años.

Paradojas de «una salida negociada»*

Rosa Emilia Bermúdez Rico

Presentación

Good Year de Colombia, filial de la multinacional de capital norteamericano fundada por Charles Good Year y especializada en la producción de llantas, se instala en Cali en el año 1944 como estrategia de inversión para abastecer los mercados afectados por la Segunda Guerra Mundial. A mediados de la década de los noventa esta multinacional desarrolló un proceso de reestructuración de sus filiales latinoamericanas, especializando la producción de la planta de Cali en llantas convencionales para camión, auto y tractor,

* Todas las entrevistas de la investigación «Trabajo, identidad y carácter» fueron realizadas entre enero y octubre de 2004. Los nombres de todas las personas entrevistadas han sido modificados, al igual que el de sus familiares.