

## La conservación del orden social desde el trabajo asalariado en Medellín Estudio de caso entre 2016 y 2017

Vanessa Aguilar Marín

### Resumen

El interés por captar la forma en que se auto conserva el orden social a partir de escenarios de precarización laboral permite establecer mi lugar de trabajo como campo etnográfico. Allí, se manifiestan situaciones de flexibilización y precariedad, de acuerdo a nuevas formas de trabajo asalariado en Colombia, en el marco del proyecto neoliberal implementado en el país a partir de los años 80. Las consecuencias sociales e individuales de esta política, que se expande más allá del ámbito económico, se materializan en contratación flexible, angustia, inseguridad y riesgos. La flexibilidad laboral obliga a una vida fragmentada y un estado de permanente provisionalidad. La precariedad laboral se asume como una nueva forma de dominación y explotación, toda vez que genera un ambiente propicio para el fortalecimiento de subjetividades pasivas y de control social desde el trabajo asalariado, de allí que sea este el resultado central del ejercicio aquí expuesto.

Se realizó observación participante con registro en diarios de campo. Se establecieron conversaciones con un trabajador como insumo para la elaboración de historias de vida. Se hizo análisis documental del Reglamento Interno de Trabajo, sociograma, cartografía social y mapa de actores. Para la comprensión de las unidades de registro obtenidas se realizó microanálisis y análisis crítico del discurso.

**Palabras clave:** precariedad laboral, flexibilidad, neoliberalismo, subjetividad, control social.

### Introducción

El trabajo como categoría sociológica de análisis inicia en los teóricos clásicos. Tanto Comte como Durkheim, Marx y Weber abordaron desde sus respectivos paradigmas el trabajo como el pilar o uno de los pilares centrales para la comprensión de la sociedad. La Revolución Industrial a finales del siglo XVIII se configura como uno de los sucesos más problematizados y punto de partida de lo que definiría a la Sociología como ciencia, apoyada en la Sociología del Trabajo como escenario particular de su campo de estudio. A partir de la consolidación del capitalismo, y recientemente el neoliberalismo como fase actual de la economía de mercado, las discusiones de la Sociología del Trabajo se hacen vigentes desde nuevas formas de abordar la realidad, observada de acuerdo con sus nuevas configuraciones, desde una perspectiva crítica, y, a su vez, entendiendo el contexto laboral como un ámbito externo a las personas, que incide en la construcción de su subjetividad.

Se emplean aportes de teóricos pos estructuralistas y de la escuela crítica francesa para fortalecer la comprensión de las categorías estudiadas: precariedad laboral, flexibilidad, neoliberalismo, subjetividad y control social. Se define mi lugar de trabajo como campo etnográfico a partir de mi experiencia en un cargo administrativo. Los observo a ellos y me observo a mí, aún sin definir si esto último sea posible. No es extraño establecer y conectar algunos elementos constitutivos de un problema sociológico a mi alrededor, que sobrepasa la línea de lo armónico y cotidiano y que desemboca en cuestionamientos internos del comportamiento, tanto de mis compañeras y compañeros como míos: agotamiento constante, rutinización extrema, insatisfacción, poco tiempo libre, pasividad, sumisión, entre otros.

Se identifican situaciones de flexibilización y precariedad laboral como expresión de nuevas formas de entender el trabajo asalariado en Colombia, en sintonía con al avance del proyecto neoliberal a partir de los años 80 en el país. Las consecuencias sociales y personales de esta iniciativa se manifiestan en la presencia de contratación flexible, angustia, inseguridad y riesgos. La flexibilidad laboral obliga a una vida fragmentada, y un estado de permanente provisionalidad. La precariedad laboral se asume como una forma específica de dominación y explotación de un periodo del desarrollo capitalista, de allí que el interés del presente ejercicio se establezca a partir de la forma en que este nuevo escenario laboral incide directamente en el control social, a partir de personas precarizadas que poco pueden incurrir en su vida presente y futura.

El ejercicio investigativo logró definir las categorías analíticas: flexibilización, precariedad laboral, neoliberalismo, subjetividad y control social, en conexión con el contexto problematizado, permitiendo establecer una relación entre teoría, práctica y reflexión, asumiendo la importancia del trabajo en campo para la orientación de los marcos analíticos. Se establecieron conversaciones con un trabajador, quien participó de forma especial, dado su nivel de estudios profesionales y la pertenencia a procesos políticos locales. Se hizo análisis documental del Reglamento Interno de Trabajo, sociograma, cartografía social y mapa de actores. Para la comprensión de las unidades de registro obtenidas se hizo microanálisis y análisis crítico del discurso. El presente trabajo se desarrolló a partir de la construcción de las categorías definidas desde la triangulación aquí planteada, posterior a ello, se establecen conclusiones a las que fue posible llegar gracias a la acción analítica y la presencia en campo.

El carácter político y social del proyecto de investigación parte del interés por develar las diferentes subjetividades precarizadas en situaciones donde se establecen relaciones de poder y control social, entendiendo la cotidianidad como ejercicio de comprensión, es decir, como la toma de conciencia social del mundo que nos rodea.

### **Nuevo capitalismo, nuevas contradicciones**

La Revolución Industrial, como detonante del desarrollo y la consolidación del capitalismo a mediados del siglo XVIII, orienta la comprensión del trabajo asalariado en su forma contemporánea. Esta transformación productiva iniciada en 1760, fue fortalecida a través de la superación de la economía agraria por la economía industrializada, como consecuencia de la acumulación originaria de capital, que ocasionó el desplazamiento a las urbes de miles de personas: “Hasta entonces, más del 80% de la humanidad vivía en el campo y, directa o indirectamente, del campo” (Guerra, 2014, p. 119). Se produjeron conflictos a partir de la utilización de maquinaria como reemplazo de mano de obra. Marx problematizó la forma en que el ser humano se configuraba no tanto como persona en sí, dentro de la industria fabril, sino como “apéndice de una máquina” (Beltrán y Cardona, 2001, p. 9). El trabajo fue adquiriendo mayor valoración en la vida de hombres y mujeres, a pesar de que el paso del trabajo manufacturero al trabajo industrial y mecanizado fuera reduciendo la capacidad de autonomía de trabajadoras y trabajadores. El aumento de la productividad y con ello la generación de mayores excedentes y ganancias, en contraste con salarios bajos de la clase trabajadora, jornadas extensas de 14 a 16 horas, trabajo infantil desde los cinco años, entre otros, desató un aumento considerable de la pobreza y la miseria social.

Con el estallido de las guerras mundiales en 1914 – 1918, 1939 – 1945 y la crisis económica de 1930, las acciones implementadas desde los grandes centros de poder económico y político fueron proyectadas a partir de los principios keynesianos: fomento del gasto público y regulación económica. En oposición, surgen idearios neoliberales con críticas al intervencionismo estatal, al considerarlo el causante del estancamiento económico y el aumento de la deuda externa, entre otros. El neoliberalismo, de acuerdo con Pierre Bourdieu (1999, p.13), es la expresión de la ausencia del Estado en espacios sociales que le eran su responsabilidad como la educación, salud y servicios públicos. Fortaleciendo y estimulando el interés privado nacional y transnacional que se agudiza en fenómenos de exclusión social, como consecuencia de los diferentes procesos de privatización. Las diversas contradicciones sociales adquieren forma de tragedias personales.

En el terreno laboral, tanto salud como pensión, elementos que componen la seguridad social de trabajadoras y trabajadores, se encuentran bajo responsabilidad de organizaciones de carácter privado. Para el caso específico de la empresa aquí analizada y de acuerdo con el Reglamento Interno de trabajo (2017, p. 11):

Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional.

La seguridad y salud en el trabajo, o programa de salud ocupacional, que aquí se menciona, se comprende partir de dos razonamientos: de un lado, se promueve la cultura del autocuidado que permite conservar niveles continuos de productividad por medio de diferentes actividades desarrolladas durante la jornada laboral: capacitaciones de diversos temas, pausas activas, actividades lúdicas, etc. De otro lado, estas acciones preventivas ocultan su verdadera razón de ser, concentrada en la reducción del impacto económico en la empresa ante cualquier eventualidad, entendiéndose como accidentes o incidentes laborales. La salud ocupacional trae consigo la mercantilización de la vida en función de la productividad y la individualización o proyección de responsabilidades en trabajadoras y trabajadores hacia enfermedades ocasionadas por las labores cotidianas realizadas y que son inamovibles en la rutina diaria, como el uso de químicos, computadores, teléfonos, entre otros.

En sintonía con el avance del proyecto neoliberal en Colombia a partir de los años 80, que buscó reordenar la legislación laboral existente al considerarla rígida y en detrimento del capital privado nacional y transnacional, se aprueba la ley 50 de 1990, que proyecta al país de acuerdo a los lineamientos internacionales exigidos, configurándose en el territorio nacional la estructura a partir de la cual es posible entender las nuevas formas de trabajo asalariado en Colombia. De acuerdo con Gómez (2014, p. 103):

La flexibilidad laboral en Colombia, se ha impuesto como una exigencia de las organizaciones a los Estados en su búsqueda de competitividad y sobrevivencia, pero que ha traído pérdidas significativas a la protección legal que tenían los trabajadores, incrementando cada vez más la precarización del empleo. En Colombia la flexibilidad laboral se presenta a través de los contratos comerciales con empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado y contratos de prestación de servicios; además de la utilización de contratos laborales a término fijo.

La flexibilidad laboral, consecuencia del proceso neoliberal, establece una diferenciación estructural con el trabajo fabril heredero de la Revolución Industrial, considerado como una actividad estable, de continuidad considerable en el tiempo y con jornadas laborales preestablecidas.

### **La fragmentación de nuestras vidas**

Para Richard Sennett (1998, p. 47) la sociedad actual, por medio de nuevas formas de trabajo más flexible, busca romper con los conflictos característicos de la rutinización, desarrollados desde la Revolución Industrial y de manera concentrada en el modelo fordista del siglo XX. Estas nuevas modalidades de empleo despliegan simultáneamente otras formas de poder y control, a causa de condiciones precarias en el entorno laboral, sin dejar al margen la histórica relación antagónica entre capital-trabajo, y en modernas modalidades de trabajo globalizadas. Sennett (1998, p. 47) afirma que:

La palabra flexibilidad entró en el idioma inglés en el siglo XV; su sentido original deriva de la simple observación que permitía constatar que, aunque el viento podía doblar un árbol, sus ramas volvían a la posición original. Flexibilidad designa la capacidad del árbol para ceder y recuperarse, la puesta a prueba y la restauración de su forma. En condiciones ideales, una conducta humana flexible debería tener la misma resistencia a la tensión: adaptable a las circunstancias cambiantes sin dejar que estas lo rompan. Hoy la sociedad busca vías para acabar con los males de la rutina creando instituciones más flexibles. No obstante, las prácticas de la flexibilidad se centran principalmente en las fuerzas que doblegan a la gente.

La flexibilidad, de acuerdo con este autor, es la forma oculta de capitalismo, utilizada con frecuencia por grandes corporaciones mundiales, gobiernos y organizaciones en general para encubrir las contradicciones propias del ordenamiento económico actual. (Sennett, 1998, p. 10).

En la empresa analizada, la flexibilidad laboral no se observa de forma estricta de acuerdo a los planteamientos contemporáneos: no se han implementado diferentes turnos de trabajo o teletrabajo y siguen dominando componentes propios de una única jornada presencial, acompañada de la división del trabajo organizada desde estructuras jerárquicas. Es a partir de la modalidad de contratos a término fijo inferiores a un año como la flexibilidad se materializa en este espacio, impidiendo actividades asociativas y de denuncia, de acuerdo a lo expresado por mi compañero en conversación realizada el 5 de mayo de 2017: “Hablamos sobre la flexibilidad laboral con los contratos a término fijo que impiden la manifestación de inconformismos y demás requerimientos laborales, pues los contratos no sobrepasan el año y pueden ser fácilmente no renovados”.

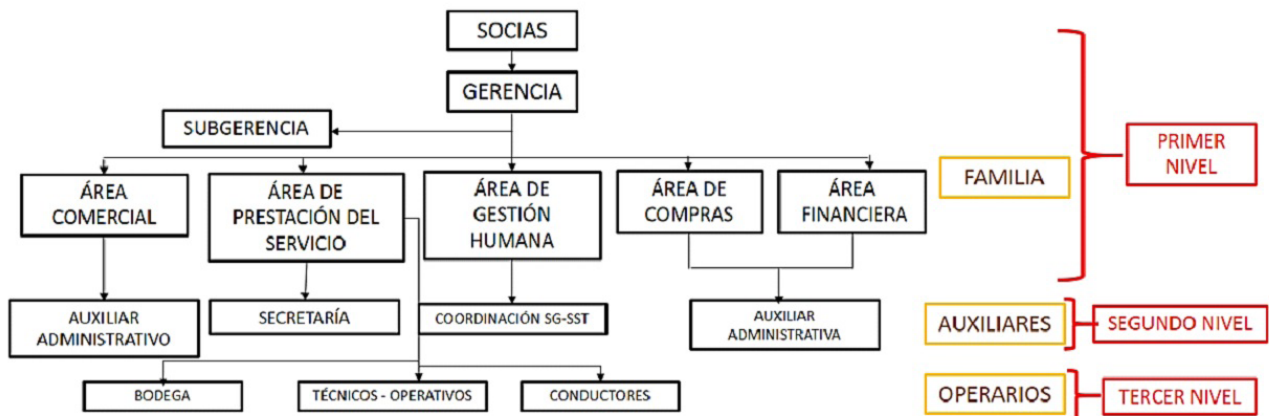
De acuerdo con los niveles de exigencia mínimos que se presentan en las labores técnicas, se hace una actividad de cómoda movilidad de personal, asistida por los cortos cursos preparativos dictados por el SENA, con una duración máxima de tres meses. Según Sennett (1998, p. 75): “La dificultad es contraproducente en el régimen flexible. Por una terrible paradoja, cuando reducimos la dificultad y la resistencia, creamos las condiciones para una actividad acrítica e indiferente”. Según este autor, las consecuencias de la reducción de esfuerzos favorecen el desapego por la labor que se realiza: “[...] la comprensión del trabajo es superficial, su identidad como trabajador, frágil” (Sennett, 1998, p. 77).

Es sistemático que cada comienzo de año se presenten despidos, lo que para la empresa no representa un reordenamiento significativo por la estructura de trabajo sencillo y de aprendizaje rápido propio de las labores técnicas, pero que, al ahondar en los dramas personales que esto genera, se identifican fragmentos de trabajo a lo largo de la vida de una persona, en diferentes espacios y temporalidades, impidiendo la construcción de proyectos a largo plazo, creando, por ejemplo, discontinuidades en aportes a la seguridad social, que afectan tanto la salud personal como familiar, junto con las cotizaciones a los fondos de pensión que restringen la posibilidad de su obtención en un porvenir.

Es a mediados de cada noviembre cuando varias personas se acercan a indagar sobre la renovación de su contrato para el próximo año. Muchas de ellas se van a sus casas en medio de falsas vacaciones con ideas ilusorias de continuidad en la empresa y que son apagadas por una llamada a comienzos de enero, donde se les comunica las decisiones finales de no prolongación. Es repetitivo observar hojas de vida de quienes se postulan a los nuevos puestos disponibles e historias de quienes ya hacen parte de este espacio de trabajo, con una diversidad cualitativa hacia diferentes empleos, materializando las exigencias del nuevo capitalismo hacia habilidades flexibles acordes a sus requerimientos mercantiles.

De acuerdo con la estructura empresarial-familiar que coexiste en este contexto, apoyada en los tres niveles analizados por medio del sociograma (2017), que posicionan a la familia en el primer nivel, seguido por administrativos, que en algo inciden sobre el producto y sus detalles, está, por último, el trabajo operativo, desconectado de toda decisión propia de su actividad. Para Daniel Well, citado por Sennett (1998, p. 42) es el “[...]trabajador en la base el que solo se ocupa de detalles y está apartado de toda decisión o modificación del producto en el que trabaja”.

## SOCIOGRAMA



Fuente: Elaboración propia.

Las relaciones laborales en esta empresa, que superan lo familiar, implican un principio de no eternidad: “Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, [la empresa], deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada” (Reglamento Interno de Trabajo, 2017, p. 4). Se alude, desde el discurso utilizado, que a su vez es naturalizado, a personas reemplazables y/o accidentales:

Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la corporación. Estos trabajadores tienen derecho. Además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Reglamento Interno de Trabajo, 2017, p. 5).

La flexibilidad laboral se manifiesta, en términos de Bourdieu (1999, p. 143), como una situación de permanente provisionalidad, que obliga a trabajadoras y trabajadores a ostentar sus cualidades y destrezas continuamente. En diario de campo del 29 de abril de 2017 escribía:

Mis compañeros han adquirido, desde mi percepción, una actitud de superioridad por su forma de hablar, de caminar y de comportarse en general. Hablan solo con las jefas, buscando resaltar con sus labores. Analizo este comportamiento como una satisfacción personal que está en función de una empresa que no les pertenece.

### **La precarización vista desde el trabajo**

Bouffartique y Busso (2010, p. 1), sostienen que el concepto de precariedad es usado desde los años setenta por las ciencias sociales: “[...]para describir e interpretar distintas situaciones acaecidas a partir de las transformaciones del mundo del trabajo”. En Latinoamérica en los años 80s y 90s, como resultado de la implementación del modelo neoliberal, esta categoría fue empleada para dar cuenta de las situaciones laborales emergentes a causa de la flexibilización laboral, que posibilitó un adecuado escenario para estados de vida precarios, que involucran tanto el ámbito laboral como personal. Bel Adell (1992, p. 183), citado por Gómez (2014, p. 106), plantea que el concepto de precarización:

Se utiliza para señalar varios elementos que dejan al trabajador en una situación frágil como: a) la duración limitada del contrato temporal; b) los salarios que con frecuencia son inferiores y la ausencia de participación en beneficios no salariales; c) las mayores dificultades en la defensa de los derechos del trabajador y en ocasiones indefensión; d) las peores condiciones de trabajo; y e) la probabilidad de mayores de prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas.



El contexto para abordar la precarización en la empresa analizada se configura a partir del establecimiento de periodos de trabajo inferiores a un año, salarios mínimos para trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en funciones administrativas y operativas, el no reconocimiento de horas extras que afecta a mediano plazo la base para la liquidación de prima de servicios, cesantías, vacaciones, etc., y la imposibilidad para la defensa de derechos laborales. Para Cingolani (2014, p. 49) la precariedad es “[...]aquello cuya duración y solidez no está asegurada, sino que se halla unido a lo inestable e incierto, a aquello que es corto, fugaz o fugitivo, así como a lo que es delicado y frágil”. Las relaciones interpersonales son débiles y discontinuas en el tiempo. Las pocas amistades que se logran edificar temporalmente son disueltas por los relevos permanentes, lo que imposibilita la construcción de relaciones afectivas que superen el espacio físico laboral. De acuerdo con el sociólogo Mark Granovether, citado por Sennett (1998, p. 23):

[...]las modernas redes institucionales están marcadas por la fuerza de los vínculos débiles, con lo cual, en parte, quiere decir, que las fuerzas frágiles de asociación son más útiles que las conexiones a largo plazo y en parte también, que los lazos sociales solidos han dejado de ser convincentes.

Los despidos como política desintegradora de relaciones en proceso de construcción se ven complementados con el sistema de vigilancia interna a partir del cual se establecen normas limitantes a la interacción en este lugar, dadas las amenazas de castigo, justificadas en tiempo improductivo, desconcentración, interrupciones, etc. e identificadas en revisiones, por parte del nivel directivo, a las grabaciones diarias registrada en cámaras. En círculos sociales externos, la socialización con familia y amistades se ve de un lado fortalecida por el flujo de ingresos obtenido a través de los salarios, pero de otro lado, se afecta negativamente por la reducción y la calidad del tiempo compartido. En conversación con mi compañero de trabajo, realizada el 5 de mayo de 2017, este es reflexivo sobre la preeminencia a la estabilidad económica que genera el trabajo, en contradicción con la inestabilidad en ámbitos afectivos y espacios de socialización alternos:

Le pregunto cómo el trabajo ha incidido en su vida personal. Responde que en términos económicos hay una estabilidad que le permite un mejor nivel de vida a él y a su hija, lo que se sintetiza en una relación positiva. Sus demás relaciones personales se ven afectadas negativamente por el tiempo reducido, ha descuidado sus labores artísticas y sus viajes.

Otro componente de la precarización en el trabajo es la experimentación del riesgo como resultado de la volatilidad y debilidad de los contratos laborales, estableciéndose un drama personal diario que se suma a las múltiples dificultades que caracterizan la sobrevivencia en el tipo actual de sociedad. El sociólogo Ulrich Beck, citado por Sennett (1998, p. 83), plantea que “[...]en la modernidad avanzada, la producción social de riqueza va sistemáticamente acompañada de la producción social de riesgos”, lo cual explica la fragmentación de la vida entre uno y otro empleo y los contratos de término fijo sin renovación, como en este caso.

Junto con el riesgo, la historia de vida, como una colección de fragmentos, afecta los derechos de trabajadoras y trabajadores, imposibilitando su permanencia en ciertas entidades de nómina, creadas en un inicio para su beneficio, como ocurre con los fondos de pensiones y cesantías donde, de un lado, los aportes realizados se interrumpen al no llevarse a cabo la renovación del contrato, y de otro lado, las cesantías, creadas en función de un ahorro anualizado, son entregadas a cada persona facilitando su uso inmediato y la pérdida de ahorro a largo plazo, que se suma a la imposibilidad de proyectos que requieran

un acumulado de dinero considerable: vivienda propia, educación, etc. Estos riesgos, en ocasiones, toman la forma de ocultamiento de estados de salud vulnerables, por miedo a despidos y antecedentes en la hoja de vida, aun cuando en el Reglamento Interno de Trabajo (2017, p. 11) esté contemplado que: “Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador”.

De acuerdo a este panorama, las trabajadoras y trabajadores experimentan un proceso de sublimación, esto es, un proceso de abstracción donde desplazan las contradicciones a estados inofensivos para la individualidad y su entorno cercano, canalizando sus dramas personales, a partir, por un lado, de la ilusión de superioridad, registrada en diario de campo del 24 de marzo de 2017:

Inicialmente comenzó en un cargo administrativo en el que rápidamente no se adaptó. Manifestaba que quería trabajar con los muchachos, que lo suyo era estar en la calle. Las jefas deciden diseñar el cargo de “supervisor” con la intención de no ponerlo en igual nivel que a los técnicos, aun cuando en algunas ocasiones realiza sus mismas labores. Su ingreso mensual es también superior.

Y de otro lado, en el interés por lo intercambiable como paliativo a lo precario:

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la institución, y cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Reglamento Interno de Trabajo (2017, p. 2).

Reforzándose el trabajo como obligación y el intercambio como instrumento que posibilita la relación laboral y la “superación” parcial de sacrificio.

### **Las subjetividades en la precarización laboral**

Lo anteriormente señalado: neoliberalismo, flexibilidad laboral y precarización, se subjetiva a través de lo que Beltrán y Cardona (2001) definen como “cultura de trabajo”, esto es, el: “[...]conjunto de valores, representaciones y percepciones que los individuos interiorizan en su actividad laboral, modulan significativamente sus prácticas sociales y su cosmovisión, más allá del ámbito espacial y del marco temporal en los que tienen lugar los procesos de trabajo” (p.14). Es decir, Todas las prácticas humanas se encuentran asociadas a la actividad material que se realiza. “Todos los comportamientos tienen sentido si se los interpreta en función de las condiciones materiales y sociales que define la situación de trabajo” (Beltrán y Cardona, 2001, p.14). Complementariamente, Sherry Ortner (2015, p. 28) asume las subjetividades a partir de los fundamentos bourdieusianos, entendiendo a las personas como receptoras de estructuras externas, permitiendo la construcción de un habitus, es decir, la configuración subjetiva que orienta el pensamiento y la acción individual.

En el contexto analizado, se promueve el individualismo como secuela del proceso neoliberal, fomentando el egoísmo y la competitividad como características de subjetividades precarizadas, lo que Bourdieu (1999, p. 60) interpreta como “neodarwinismo social”. Se impulsa el olvido de responsabilidades colectivas que involucren una agenda estatal, tanto en el terreno laboral, como en fenómenos sociales de miseria, pobreza, exclusión, etc., favoreciendo culpas individuales y donde cada persona es responsable de su situación concreta:



En el proceso de contratación de un nuevo trabajador, al escuchar la conversación que sostenía con su jefa donde ésta hacía cuestionamientos relacionados con sus anteriores experiencias laborales, expresa que “la estabilidad se la da es uno” haciendo referencia a que es el trabajador quien desde su posición individual está en la capacidad de mantenerse en un trabajo por un periodo controlado por el mismo. (Diario de campo, 24 de marzo de 2017)

La incitación a la competencia, combinada con el riesgo del desempleo, estimulan confrontaciones en los puestos de trabajo: “De forma particular mi compañero ha asumido su superioridad. En algunos conflictos personales con un técnico me exponían que ha usado su posición “dominante” para referirse a él: “recuerde que yo lo mando y que gano más que usted”” (Diario de campo, 24 de marzo de 2017). Permitiendo constatar en la realidad empírica lo expresado por Ritzer (1993, p. 185) en la situación donde personas están alienadas de sus compañeras y/o compañeros de trabajo, esto es, escenarios en los cuales no hay lazos de cooperación entre ellos, hay competencia, egoísmo y soledad. Los efectos de la precariedad laboral en la subjetividad de acuerdo con Guy Standing, citado por Valero (2015, p. 215), están atravesados por estados de permanente incertidumbre, generando efectos negativos tanto de tipo material (económicos) como psicológicos. Se caracteriza por:

[...]la imposibilidad del trabajador precarizado de pensar a largo plazo, en términos del avance de una carrera o de la construcción de una identidad ocupacional por vía de una profesionalidad o profundización de experiencias. Lo anterior tiene implicaciones, como la limitación del proyecto de vida a un crónico cortoplacismo y la inseguridad, y múltiples afectaciones individuales, descritas como aversión, anomia, ansiedad, alienación.

La corrosión del carácter planteada por Richard Sennett (1998, p. 23) como resultado de la incidencia del nuevo capitalismo en la vida personal de los trabajadores y trabajadoras contemporáneos, hace referencia a la pérdida paulatina de cuestiones valorativas como la confianza y el compromiso, característicos de vínculos sociales de largo plazo, afectados por nuevas modalidades de trabajo flexibles. En algunos momentos del día, y de manera no inducida, las personas que componen este espacio de análisis forjan autoreflexiones sobre su cotidianidad, a partir de las cuales se logran identificar intranquilidades en cuanto a la autoestima y el tiempo libre, principalmente. Se identifican recurrentes preocupaciones por la idea instruida, por parte de la dirección de la empresa, de capacidades limitadas para la consecución de otro empleo. Este suceso se interpreta como una acción conectada a mecanismos psicológicos de dominación:

Mi compañera, como todos nosotros, sufre de inseguridades y miedos a la hora de buscar otro empleo. Las condiciones de las que ha hecho parte le hacen pensar que sus capacidades son mínimas, que no conseguirá otro empleo, que si lo consigue no podrá adaptarse. (diario de campo del 6 de abril de 2016).

Los malestares por el tiempo libre han sido expresados por varias personas, quienes primordialmente identifican un antagonismo entre el horario laboral y el tiempo disponible para compartir con sus familias y en actividades extras de ocio. Reconozco en mi compañera que: “Sus quejas constantes están basadas, principalmente, en insatisfacciones propias de la jornada laboral, no tiene tiempo para sí misma, su tiempo libre como mujer se reduce al descanso, al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos” (diario de campo del 6 de abril de 2016). Agrega otra persona que:

Lo que más tristeza me da del trabajo son tantas horas dedicadas a él, que nuestra vida se convierte prácticamente en trabajo, ¡8 o 9 horas diarias!, sentados en un escritorio, sin saber qué pasa afuera además de que nos quita la libertad. No considero una vida sin trabajar, creo que es necesario, pero el tiempo es mucho. (Diario de campo del 6 de abril de 2016)

Se identifica una satanización al ocio y a actividades por fuera del escenario laboral, se han recogido comentarios donde se insinúa que: “El ser humano se realiza en la medida en que trabaja” (Diario de campo del 6 de abril de 2016). Las dueñas de la empresa: “perciben el trabajo como fin último, trabajan algunos días más de 12 horas, traspasan las discusiones laborales al entorno familiar, a sus casas y los días de descanso” (Diario de campo del 6 de abril de 2016).

El acumulado de estas apreciaciones individuales compone, para Sherry Ortner (2015, p. 54), la subjetividad, entendida como “[...]el conjunto de modos de percepción, afecto, pensamiento, deseo, temor, etc., que animan a los sujetos actuantes [...]a las formaciones culturales y sociales que modelan, organizan y generan determinadas estructuras de sentimiento”. En mi compañero de trabajo, identifico sensaciones de afirmación: “[...]siente que se desenvuelve bien, ha aprendido algunas cosas y aplicado otras tantas de sus conocimientos en la universidad” (conversación realizada el 5 de mayo de 2017). Al mismo tiempo, siente negación: “Inicio preguntándole por su experiencia general con el trabajo y sus percepciones. Me responde que él se siente restringido en cuanto a lo que puede y lo que quiere hacer, que todo empleo, diferente a trabajo, es obligado” (conversación realizada el 5 de mayo de 2017). También manifiesta que: “en su labor cotidiana se siente conforme” y enuncia cómo ha podido experimentar prácticas solidarias:

“Su profesión en la empresa le ha ayudado a comprender las relaciones laborales, le pregunto a qué se refiere con esto y me dice que, a formas alternativas de organización por fuera de los sindicatos tradicionales, me explica que hay una coordinación entre ellos un tanto solidaria”.

De otro lado y de acuerdo con el riesgo que implica expresar síntomas de malestar, se recogen las percepciones de un técnico sobre su salud y la relación con el trabajo. Es:

[...]el empleado más antiguo en la empresa, tiene más de 53 años y ya comienza a sentirse enfermo: dolores de estómago, debilidad, pérdida constante de peso, palidez. Aun cuando las condiciones físicas son graves, es de los primeros en llegar a la oficina. No le gusta incapacitarse por el miedo siempre presente al qué dirán. Manifiesta: “Yo me aburro mucho en la casa, sin nada que hacer. Uno acostumbrado a trabajar y en la casa uno se siente muy incómodo” (Diario de campo de 24 de marzo de 2017).

Se pueden identificar confusiones entre progreso individual y progreso empresarial, manifestado a través de la satisfacción personal por el mejoramiento de procesos administrativos y operativos que inciden directamente en la búsqueda de rendimientos eficientes. Se carece de retribuciones a las personas y se constituye como un procedimiento abstracto, que beneficia al aparato empresarial establecido:

Esta semana con la instalación de las cámaras por toda la empresa y el reloj para controlar el tiempo de entrada y salida de cada uno de nosotros, mi compañera ha manifestado gran interés por los nuevos procesos y procedimientos como si le pertenecieran. (Diario de campo del 6 de abril de 2016).

### **La conservación del orden**

Las situaciones de flexibilización y precariedad laboral se conciben, desde lo planteado por Bourdieu (1999, p. 124), como una nueva forma de dominación y explotación, donde intervienen despidos constantes que producen futuros inciertos tanto para trabajadoras y trabajadores, como para sus familias. Según este autor, la precariedad laboral: “Actúa directamente sobre quienes la padecen (y a quienes incapacita, de hecho, para movilizarse) e indirectamente sobre todos los demás, por el temor que provoca”. Su accionar se expresa en miedo, incertidumbre y riesgo, que viabiliza: “[...]un estado permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión y aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1999, p. 124).

En el contexto analizado, se identifica un proceso de pacificación enlazado a la conservación del orden social externo a la empresa. En conversación realizada el 5 de mayo de 2017, a mi compañero: “Le pregunto cómo se ha visto afectada su militancia con el ingreso al mundo laboral formalizado. Me explica que se ha reducido, que su trabajo ahora es de apoyo sectorial”, dejando al margen el trabajo político transformador que implica unas labores organizativas e ideológicas más profundas. Lo que él mismo ha definido como formas asociativas alternativas al sindicalismo no alcanza una dimensión externa a las dinámicas cotidianas que permita equilibrar las relaciones antagónicas que allí conviven, dado el impedimento para la defensa de derechos laborales como consecuencia de los contratos a término fijo. Afirma Bourdieu (1999, p. 123) que:

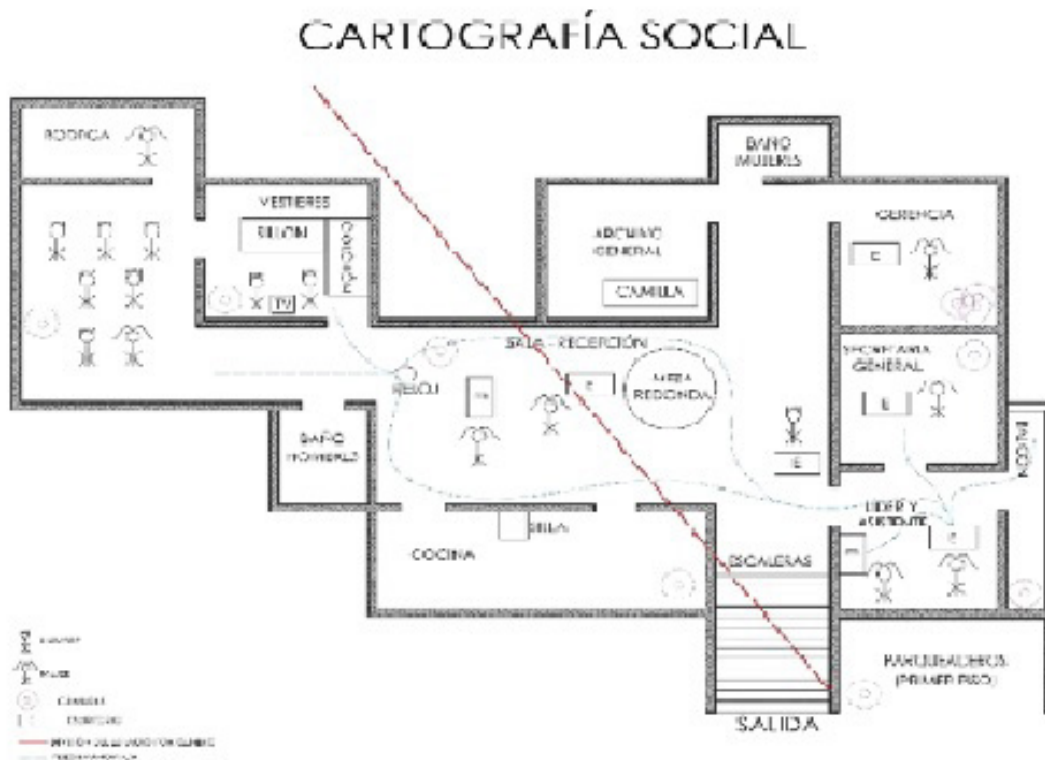
Para concebir un proyecto revolucionario, es decir, una ambición razonada de transformar el presente en relación con un futuro proyectado, hay que tener un mínimo de control sobre el presente”. Así mismo: “Los trabajadores condenados a la precariedad y la inseguridad de un empleo incesantemente en el aire y amenazados con ser relegados a la indignidad del paro sólo pueden concebir una imagen desencantada tanto de sí mismos vistos en cuanto individuos como de su grupo; en otros tiempos objeto de orgullo, arraigado en unas tradiciones y dotado de todo un patrimonio técnico y político, el grupo obrero, caso de que siga existiendo como tal, está condenado a la desmoralización, la desvalorización y la desilusión política, que se expresa en la crisis del militante o, mucho peor, en la adhesión desesperada a las tesis del extremismo fascistoide. (Bourdieu, 1999, p. 144).

Se identifica como característica relevante en este escenario, el estímulo a personas atomizadas. Hecho que se produce a causa del establecimiento de barreras a la socialización cotidiana, a partir de lo registrado en la cartografía social (2017): “La hora de descanso o almuerzo de la parte administrativa se da de manera escalonada, mientras unos almuerzan, otros trabajan”. Como complemento, según lo referido en el Reglamento Interno de Trabajo (2017, p. 13), hay que: “Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros. El ordenamiento espacial se asemeja a un panóptico, según lo registrado en la cartografía social (2017):

Inicialmente, el sistema de vigilancia interna localizado en puntos estratégicos permite la observación plena de todos y todas, cada uno de nuestros movimientos, interacciones y actitudes son grabados con la posibilidad de observarlos posteriormente ante cualquier anomalía. Principalmente, el interés por esta forma de vigilancia y alteración de la privacidad está enfocada a la prevención, desmantelamiento y castigo de robos que condiciona las relaciones entre nosotras/os.

Se registra un ordenamiento diferenciado del espacio laboral y de las labores administrativas y operarias: “Es notoria la división del espacio por tipo de trabajo y por género [línea roja de la cartografía social]. Del lado derecho nos encontramos las mujeres que hacemos parte de los quehaceres administrativos, junto con el respectivo baño. El practicante del Sena, es el hombre que nos acompaña en esta zona. El lado izquierdo se define por la presencia de los técnicos, todos hombres”.

**Gráfico 1:** Cartografía social



**Fuente:** Elaboración propia.

Los elementos registrados que consolidan el control social a partir de las relaciones que se establecen en este contexto y que fortalecen la neutralización de las subjetividades se manifiestan en los procesos de estandarización, aceptación al ordenamiento vertical del poder y la cultura patriarcal. La estandarización como consecuencia del ingreso a este espacio queda plasmada en el desencantamiento de lo cotidiano. En diario de campo del 6 de abril de 2016 escribía:

La semana pasada “vincularon” a un nuevo conductor. Es un muchacho joven, con esposa e hijos. En las llamadas previas a su llegada, necesarias para el “papeleo” de afiliación, alcanzo a percibir una voz de alguien alegre, entusiasta, feliz por su nuevo trabajo, su emotividad se veía reflejada en chistes, y deseos por iniciar prontamente sus labores. Solo ha pasado una semana y parece otro. Noto principalmente un cambio radical en la expresión de su rostro, no habla mucho, es distraído.

Se agrega el interés por los niveles directivos de promover normas a través de las cuales sea posible adaptarse al ordenamiento vertical. En el Reglamento Interno de Trabajo (2017, p. 3) se registra que se debe:

Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes [...] ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible [...] Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general.

La conservación del orden social implica la subordinación de trabajadoras y trabajadores que se encuentran al margen de la propiedad sobre la empresa y del círculo familiar que allí coexiste. Se exige: “Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido” (Reglamento Interno de Trabajo, 2017, p. 18). Se expresa sometimiento de unos sobre otros: “De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores los siguientes: REPRESENTANTE LEGAL - GERENTE – SUB GERENTE”. Se plantea: “Respeto y subordinación a los superiores [...] Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes” (Reglamento Interno de Trabajo, 2017, p. 14). Complementariamente, los principios moralistas a partir de los cuales se define la forma en que trabajadoras y trabajadores deben relacionarse entre sí, logran conectar este escenario privado a los principios culturales de la sociedad en su conjunto. En el Reglamento Interno de Trabajo (2017, p. 13) se contemple:

Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

En este mismo orden de ideas, se identifican elementos que dan cuenta de una inmersión de la cultura patriarcal en la empresa a partir de un reconocimiento de relaciones de género desiguales, de acuerdo con el capítulo XV del Reglamento Interno de Trabajo (2017, p. 14) que define las: “Labores prohibidas para mujeres y menores”. Las restricciones comprenden también horarios laborales: “Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia”. Se incorpora la familia como protectora de la mujer, lo que alude al papel histórico de esta y su incidencia en la sumisión de género.

## Conclusiones

El neoliberalismo como fenómeno estructural desata nuevas formas de trabajo más flexibles, de acuerdo a la exigencia competitiva de los mercados, que arroja como resultado situaciones de precariedad. Las consecuencias sociales y personales de la política neoliberal, reflejada en la flexibilización y precarización, se revelan en la presencia de angustia, contratación laxa, inseguridad, riesgos, y despidos incesantes.

La flexibilidad laboral restringe la construcción de formas asociativas para trabajadoras y trabajadores. Lo que se ha registrado como formas asociativas alternativas al sindicalismo no logra una dimensión externa a las dinámicas cotidianas, que permita equilibrar las relaciones antagónicas existentes.

Las subjetividades en la precarización se caracterizan por la diversidad cualitativa para diferentes empleos. Se fortalece el individualismo, la competencia, la sublimación, la temporalidad, y la incertidumbre. Se enlazan las situaciones de flexibilización y precarización con los limitantes a proyectos a largo plazo.

El trabajo se configura como fuente de control social y producción de subjetividades pasivas. La conservación del orden al interior de esta empresa permite una conexión con la realidad como totalidad, a través de componentes culturales que lo atraviesan: moralidad, aceptación de leyes, sumisión y cultura patriarcal, instituyendo, subjetividades receptoras de estructuras sociales.

## Bibliografía

- Aguilar, V. (2016). *Diario de campos*. Medellín.
- Aguilar, V. (2017). *Diario de campos*. Medellín.
- Aguilar, V. (2017). *Cartografía social*. Medellín.
- Aguilar, V. (2017). *Sociograma*. Medellín.
- Aguilar, V. (2017). *Análisis crítico del discurso: Reglamento Interno de trabajo*. Medellín.
- Aguilar, V. (2017). *Transcripción conversación realizada el 5 de mayo de 2017*. Medellín.
- Beltrán, M.A. y Cardona M. (2001). *El Factor trabajo: un asunto de la Economía y la Sociología*. *Ecos de Economía: Una Revista Latinoamericana de Economía Aplicada*, 5 (12). Universidad EAFIT. Recuperado de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/ecos-economia/article/view/2062/2031>
- Bouffartique, P. y Busso, M. (2010). *Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo*. VI Congreso de ALAST 20 al 23 de abril de 2010. México.
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Recuperado de: <http://ceiphistorica.com/wp-content/uploads/2016/01/BOURDIEU-Pierre-Contrafuegos.pdf>
- Cingolani, P. (2014). *La idea de precariedad en la sociología francesa*. En *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, (16), 48-55
- Gómez, M. A. (2014). *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a08.pdf>
- Guerra, P. (2014). *“Sociología del trabajo”*. KOLPING Uruguay Área Desarrollo Social. Recuperado de: [http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping\\_Libro%20SDT\\_dig.pdf](http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping_Libro%20SDT_dig.pdf) (Consultado el 17 de septiembre de 2016).