

Nayibe Peña Frade ■

Socióloga y máster en Urbanismo de la Universidad Nacional de Colombia. Profesora del Departamento de Humanidades de la Universidad Autónoma de Colombia.

El trabajo, la ciudad y el individuo

24

Cirafra

Nayibe Peña Frade

El trabajo, la ciudad y el individuo



Presentación

En este ensayo se presentan tres historias tipo que fluctúan entre la realidad y la ficción. Las elucubraciones que se tejen a partir de las historias laborales y las vivencias urbanas de A, N y M, en últimas, son hipotéticas aunque están fundamentadas en análisis sociológicos actualizados sobre el individuo, la vida urbana y el trabajo.

El proyecto de investigación LA CIUDAD Y EL TRABAJO, financiado por el Sistema Universitario de Investigaciones, SUI, de la Universidad Autónoma, pretende probar esas hipótesis y enriquecer las historias tipo; se propone indagar por los temas laboral y residencial y por la vivencia de la ciudad entre una muestra estadísticamente representativa de los profesionales que se han graduado en la Universidad Autónoma de Colombia entre 1980 y 2003.

Este ensayo es un producto de dicha investigación en curso.

El desempleo

M es licenciada en Sociales, siempre ha sido profesora de secundaria y recién cumplió 40 años. Renunció al trabajo porque en el último colegio se sentía reprimida y, además, encontraba una brecha muy grande entre el discurso de las directivas y la manera autoritaria como trataban a estudiantes y profesores. Eso fue en Diciembre de 2002.

En Enero de 2003 empezó a pasar hojas de vida, llegó marzo y no había encontrado trabajo. A medida que pasaba el periodo escolar; si bien seguían saliendo avisos en el periódico, los sueldos que ofrecían bajaban y la intensidad horaria aumentaba. En Abril le ofrecieron \$500.000 para que dictara 8 cursos cada día y de lunes a sábado, debía asumir las clases de historia, geografía, democracia, filosofía y economía en todos los cursos de bachillerato.

En Julio, cuando empieza el calendario B, renació su esperanza pero en Agosto **M** se dio por vencida después de que pretendieron cobrarle por presentar una entrevista y de que en otro colegio le exigieron realizar un curso de actualización que ella debía pagar pero que no le garantizaba que le dieran la plaza vacante.

En esos meses de búsqueda continua conoció a muchos/as profesores/as de Sociales -y de todas las áreas- en las mismas condiciones. Los/as más desolados/as eran los que tenían posgrados, publicaciones y manejo de otra lengua porque les hacían las mismas ofertas y recibían igual trato que **M**, que apenas tiene la licenciatura.

Comenzó, con escepticismo, a responder los avisos que prometen sueldos básicos de más de medio millón de pesos, ingresos en dólares, viajes o gerencias después de un mes de ingreso. La mayoría de las ofertas eran para ventas; una, por ejemplo, era de cursos de inglés, apenas le exigían que vendiera dos diarios, ese era el mínimo. El asunto es que cada curso costaba dos millones de pesos. Se suponía que sus amigos, familiares o conocidos serían los compradores.

Pero lo que en verdad angustió a **M** fue que las empresas o contratantes no se limitaran a ofrecerles pésimos salarios y malas condiciones laborales a los aspirantes, sino que pretendieran cuestionar sus vidas y presionarlos para que aceptaran y vivieran según una ideología exitista. Hay que ser positivos, hay que ser ambiciosos, el que en realidad quiere puede salir adelante, hay que vestirse y portarse como un individuo exitoso que tiene aspiraciones muy altas; la preocupación o la rebeldía son propias de los fracasados. Todo eso les decían en un tono exaltado y vehemente.

Además de estos maltratos a **M** le tocó soportar varios desplantes y rechazos por la edad. Cuando habla de esas experiencias la aterran dos cosas: la exigencia tan alta y arbitraria y el salario tan bajo. Tendría que trabajar 8 horas dictando clases y dedicarle un tiempo extra en su casa a calificar, llenar planillas, hacer informes, preparar clases y otra cantidad de tareas previas y posteriores al trabajo en el aula... sin embargo, sólo le pagarían el tiempo que durara la clase. Y eso no es lo peor, ¿a qué hora o cómo podría actualizarse, innovar sus métodos o pensar en nuevas temáticas?

Ni pensar en tiempo libre para hacer las grandes cosas que le gustan: ir a cine, leer, caminar, ver a sus amigos, visitar a sus sobrinos o bailar. Su experiencia de los últimos años es que cada día, después de llegar del colegio y terminar lo pendiente más inmediato, sólo le quedaban fuerzas y tiempo para dormir, no podía enriquecer su trabajo ni su vida. Después de un año sin conseguir trabajo, **M** optó por devolverse a la pequeña ciudad donde vive su familia.

La sobreexplotación

A es la antípoda de esa historia. Antropóloga con maestría, dicta 3 cursos en una universidad; es coinvestigadora en otra universidad que la contrató por 15 horas semanales. En otra institución dirige un proyecto de investigación, allí está contratada por un año y por cumplimiento de metas. También es coordinadora técnica de un proyecto de intervención en una comunidad particular; está contratada por medio tiempo y ocho meses.

Son 4 trabajos que le exigen una dedicación diaria de entre 10 y 12 horas y los sábados y domingos de 8 o 10 horas. No descansa, lo más parecido a eso es cambiar de tema. Lo único en lo que no ha cedido es en dormir al menos 6 horas cada día y no dejar de almorzar, aunque hay días que apenas tiene 15 o 20 minutos para hacerlo. Renunció a todo lo demás: el cine, leer literatura, verse con los amigos, caminar, hacer ejercicio, viajar.

Siempre tiene el tiempo contado y además particionado. Concentra actividades en los mismos lugares de la ciudad así que puede hacer al tiempo las gestiones de varios de sus trabajos. Ha dividido la jornada diaria en horas

con destinación específica. Tiene una lista de actividades pendientes y fechas que va repartiendo en el día según requieran o no computador, teléfono o lectura. Incluso utiliza el tiempo del transporte para organizar actividades o agendas. Anda de afán, no deja de mirar el reloj, para ella 10 minutos son importantes. Y eso es lo que más la agota: no poder hacer algo que no esté programado, no ser dueña de su tiempo.

A no tiene un empleador único que se responsabilice o al menos comprenda su cansancio. Como todos sus trabajos son de tiempo parcial y dependen del cumplimiento de tareas y funciones puede manejarlos para que no se entorpezcan unos a otros, lo que no puede es dejar de hacer alguno. Su agotamiento es el producto de 4 trabajos, así que no podría renegociar las condiciones de alguno de ellos para que disminuya su intensidad, ¿cómo hacerlo cuando en una universidad le pagan por 15 horas semanales, en otra por 9, el tercer trabajo requiere 20 horas y el último otras 15?

Cuando alguien le pregunta por qué no deja alguno de sus trabajos arguye tres razones: no sé cuál va a ser mi último trabajo (**A** tiene 45 años) y debo construirme una vejez en la que no haya miseria o privación; todos esos trabajos son interesantes, me gustan y consolidan mi perfil profesional y, tercero, no puedo dejar de circular o aislarme porque eso en mi profesión es mortal. Todos sus trabajos los ha conseguido porque los compañeros o jefes de los anteriores la llaman o la recomiendan.

La carrera ascendente

N es un ingeniero de sistemas, tiene 41 años y un ejercicio profesional de unos 15 años. Proviene de una familia de clase media baja -lo mismo que **A** y que **M-**, superó con creces el nivel de escolaridad no sólo de sus padres sino de sus abuelos, bisabuelos y demás antepasados.

Estudió en una universidad pública, sus compañeros y compañeras de clase, con una o dos excepciones, provenían de idéntico medio social, cultural y familiar. Sus contactos sociales (palancas) eran bastante precarios, eso sí, tenía muy buenos amigos y compinches en el barrio, la universidad y en otros grupos a los que ingresó (deportes, caminantes, religiosos).

Tan pronto se graduó consiguió trabajo y varias veces se retiró de uno porque le hacían una oferta mejor en otro. Sus compañeros de la Universidad constituyeron una primera red de relaciones, luego fueron sus colegas que cambiaban de trabajo, finalmente los que habían sido sus jefes. La ingeniería de sistemas se mueve de esa forma: los y las profesionales van de una empresa a otra, o tan pronto terminan un proyecto se enrolan en otro, sus estadías en las empresas no suelen demorar más de un año.

N aprendió así otros lenguajes informáticos, formas de organización del trabajo, aplicaciones técnicas y a liderar equipos de personas; cada experiencia laboral representaba una forma de diversificar y ampliar sus campos de trabajo y sus competencias profesionales.

A los 6 o 7 años de estar trabajando, **N** ya tenía bienes que eran impensables pocos años antes: un carro, un apartamento propio, afiliación a un club, plan de vacaciones compartidas, inversiones, tarjetas de crédito y deudas. Se casó con otra ingeniera, su primer hijo llegó hasta después de 3 o 4 años. Trabajando juntos pudieron acceder a mejores consumos: vendieron el apartamento de **N** y compraron una casa cuasicampestre en un municipio cercano, **N** cambió su carro por uno nuevo y su esposa compró el suyo, viajaron fuera del país de vacaciones y fueron cambiando las personas con las cuales compartían sus actividades.

Los amigos del barrio se perdieron en la lejanía de los años, lo mismo los de la Universidad; **N** abandonó las caminatas y las tertulias interminables que tanto disfrutaba. Ahora él y su esposa compartían su escaso tiempo libre con sus familias y compañeros de oficina o incluso con sus jefes inmediatos. Cambiaron los lugares de recreación, salían en grupo con sus nuevas relaciones, siempre

iban a los lugares de moda, creados. ...

iban a los lugares de moda, creados para satisfacer los gustos y necesidades de ese perfil de personas: profesionales de muy altos ingresos, funcionarios/as jóvenes de empresas internacionales, altos y mandos medios de filiales o empresas nacionales importantes.

Fuera de las personas de su círculo social **N**o tenía ningún otro contacto. Su casa era solo para dormir y pasar una parte cada vez más pequeña del fin de semana, nunca disfrutaba a plenitud el paisaje, la tranquilidad y la belleza que había comprado. No tenía ninguna relación con sus vecinos, no hacía nada distinto a trabajar y de vez en cuando, cada vez menos, encontrarse con esos amigos y sus esposas para cenar o tomarse unos tragos.

Su rutina le parecía aburrida, no aprendía nada nuevo, el trabajo no le representaba retos y la vida no le ofrecía sorpresas. Sin embargo, aumentó la cantidad de horas que tenía que dedicarle al trabajo porque ya ocupaba cargos de responsabilidad y confianza, esos que implican que el trabajador debe estar disponible siempre. Aumentó también su tensión porque debía sostener un nivel de consumo y de gastos fijos muy alto. Poco a poco se agotaron las posibilidades laborales, ya no tenía mucho para donde ascender o no encontraba un trabajo que estuviera de acuerdo con su trayectoria profesional y su nivel de consumo.

Empezaron a angustiarse la inseguridad, la recesión y el terrorismo, pensó que Colombia era demasiado chica para sus potencialidades; se sintió limitado, con ganas de otra vida... hace dos años se fue para Estados Unidos y ya encontró trabajo como ingeniero y adquirió una casa con hipoteca.

El problema del trabajo en la sociedad contemporánea

En estas tres historias tipo, y polares además; hay varios elementos comunes.

1. La carrera versus el trabajo

En décadas anteriores a los años 80 el trabajo era una fuerte instancia de socialización y de control social. Las personas "completaban" su educación en la esfera laboral, allí terminaban de asumirse como ciudadanos adultos. Era la culminación del largo aprendizaje que habían comenzado los padres y continuado los profesores, la empresa era el espacio complementario del hogar y la escuela.

El trabajo creaba valores sociales como la responsabilidad, el compromiso y la solidaridad porque implicaba permanencia y continuidad. Las personas pasaban muchos años o toda su vida laboral en la misma empresa, esa circunstancia les permitía desarrollar un sentido de compromiso tanto con la empresa como con sus compañeros de trabajo; la solidaridad consistía en la seguridad de compartir una misma condición laboral y de vida y, por tanto, los mismos problemas y expectativas.



El trabajo era importante en la validación de la existencia y en la identidad de los sujetos; el relato de su vida se articulaba a través del trabajo, de los esfuerzos y satisfacciones que éste implicaba o deparaba, de los ascensos y aumento de responsabilidades que conferían prestigio. El trabajo le daba solidez a las personas, hacía de ellas adultos respetables y confiables para los otros; los ubicaba en una jerarquía social.

La importancia del trabajo y del hombre y la mujer trabajadores era directa, en sí misma, no mediada por la remuneración o el lugar que ocupaban en la jerarquía. Era una trayectoria de vida que les permitía prever; tener una base real para calcular; hacer inversiones, planificar y, en suma, desarrollar un proyecto de vida.

Esto no quiere decir que el trabajo fuera idílico o que estuviera exento de conflictos, se quiere resaltar su faceta de continuidad que es fundamental, a su vez, para comprender la idea de "carrera": es una secuencia vital, un conjunto de aprendizajes con sentido que pueden ser relatados como un continuo y no simplemente una yuxtaposición de trabajos. La carrera implica trayectoria, consolidación, es acumulativa en experiencia aunque no necesariamente en remuneración o ascenso.



Esta forma del trabajo también implicaba una relación distinta de la empresa con el trabajador; una asunción de responsabilidades o compromisos que no se agotaban en el cumplimiento de la regulación laboral sino que alcanzaban a crear una relación social.

M, N y **A** no han tenido una carrera en el sentido anterior sino una serie de trabajos sucesivos, siempre han estado de paso por diversas empresas y proyectos, bien porque éstas no les satisfacen, porque la relación contractual es por un tiempo específico o porque se termina la labor que desempeñaban o la firma que los contrató. En esas condiciones no hay compromiso con la empresa porque ésta se hace contingente, igual los compañeros y los jefes inmediatos, las normas y todo aquello que forma el contexto institucional.

El sentido del trabajo se desplaza así de él como fin en sí mismo a él como medio. Pierde importancia como eje articulador de la experiencia vivida o como hilo conductor del relato existencial. Más que aprendizajes esta forma de trabajo permite el desarrollo de habilidades y destrezas para ser más competente y efectivo, eso es lo que buscan las empresas: profesionales que aporten su patrimonio de conocimientos.

Pero así como **M, N** y **A** no desarrollan un sentido de compromiso con sus empleadores, cambiantes y temporales, éstos no se responsabilizan por ellos, limitan toda relación al cumplimiento de las obligaciones contractuales mutuas según un marco normativo-laboral establecido.

La historia laboral de **M, N** y **A** es la de sucesivos finales y nuevos comienzos; dejar un trabajo y empezar el próximo significa también dejar las personas, los entornos institucionales, los temas de interés, los ritmos, los lugares y, en el caso de **N** y **M**, la ciudad o sectores de ella.

Otra consecuencia es que una persona que va siempre por trabajos sucesivos y yuxtapuestos es limitada a su experticia profesional, desde esa perspectiva su valía humana se recorta porque se la contrata por su saber hacer y su potencial técnico, no por su ser; lo cual implica, de hecho, una relación social instrumentalizada e instrumentalizante en un marco pragmático y racional.

2. La precarización

M prolonga la jornada de trabajo para realizar en su casa las tareas que no alcanza a terminar en el lugar de trabajo; **A** no sólo hace lo mismo sino que trabaja con sus propios equipos y, además, tiene una especie de capital de trabajo representado en ahorros que le permiten, en casos extremos, subcontratar algunas tareas o firmar contratos con pagos diferidos. **N**, al contrario, rara vez lleva trabajo a la casa pero es muy frecuente que su jornada se prolongue en la oficina o en eventos sociales que tienen relación directa con el trabajo y a los que está tácitamente obligado a asistir.

Aunque **N** y **A** tienen unos ingresos altos también tienen jornadas muy largas, no hay un límite claro entre el tiempo del trabajo y el tiempo libre. El o ella no vendieron un tiempo en el cual el contratista explota su fuerza laboral sino que vendieron el acumulado de saber y experiencia que les permite cumplir el objeto de un contrato, su trayectoria es la garantía de eficiencia que obtiene la empresa.

M tiene un problema adicional: no consolidó una especialización laboral o una trayectoria que añada valor a su hoja de vida, por esa razón la curva de su remuneración empezó a descender, eso significa que es probable que no pueda superar el monto salarial de

su último trabajo y que, incluso, éste tienda a decrecer cada vez más. En su caso no hay ni siquiera una mínima concordancia entre el tiempo real y total que le dedica al trabajo y la remuneración que recibe a cambio; trabaja más tiempo del que fija el contrato para poder realizar las tareas que le implica mantener dicho trabajo.

Por otro lado, los tres trabajan por periodos de tiempo específicos y determinados, un año lectivo, un periodo semestral, el tiempo que requiera la entrega de determinado producto. Si **A** y **N** no calculan el tiempo necesario con suficiente pericia deben aplicar estrategias para no incumplir los compromisos que adquirieron, por ejemplo, subcontratar tareas, procesos o personas, extender la dedicación, intensificar el ritmo de trabajo, entre otras. Obvio, esos gastos imprevistos salen de sus ingresos.

El tiempo que transcurre entre un trabajo y el siguiente es incierto por lo cual deben tener un capital propio que les permita sufragar sus gastos hasta que vuelvan a devengar ingresos; deben estar preparados también para que ese ingreso no sea mensual. En el intervalo de desempleo no tienen seguridad social o una red de apoyo en caso de acontecimientos imprevistos. En este sentido, es más vulnerable **M** porque sus ingresos no le permiten generar excedentes y ahorrar o invertir; **N** y **A** tienen más recursos para protegerse.

En términos estrictos, tampoco tienen vacaciones porque no corresponden a un componente de su salario, sus periodos de descanso son en realidad de desempleo entre un contra

La fluctuación salarial que afecta sobre todo a **A** y a **M-N** puede tener más seguridad de que su siguiente trabajo será mejor pagado- les impide proyectar en el tiempo gastos o inversiones por las que quizás no puedan responder. Además, no tienen acceso a créditos u otro tipo de servicio financiero que exija el respaldo de una relación contractual. Eso implica limitar sus posibilidades de vivienda propia, estudio, ahorro y recreación. Generalmente se ven ante una paradoja: cuando tienen ingresos seguros no pueden disfrutarlos porque sus jornadas laborales se intensifican y cuando disponen de tiempo cesante no pueden gastar los recursos porque no saben de cuánto tiempo va a ser el desempleo que atraviesan.

Todas esas situaciones constituyen lo que se ha llamado el trabajo precario o la precarización del trabajo y son la puesta en práctica de procesos de flexibilización por medio de los cuales las empresas enfrentan un entorno de incertidumbre creciente.

3. La vivencia de la ciudad

En este tema continúa la paradoja del ingreso y el tiempo; **M**, **N** y **A** no disponen del tiempo libre necesario para disfrutar de la vida urbana ni de sus relaciones sociales más cercanas. Son solitario/as porque son trashumantes por lugares, actividades y personas, no tienen arraigo en ninguna circunstancia. Además, no disponen de tiempo libre.

El caso de **N** es más difícil porque su trayectoria profesional implicó o generó una ruptura total con su forma de vida anterior. Él cambió sus referentes espaciales y sociales: los sitios en los que se recrea, en los que hace sus compras, el municipio en el que vive, el sector de la ciudad donde trabaja son completamente extraños a los lugares en los que se desarrolló su existencia de joven y de estudiante, es decir, al entorno en el que se formó como individuo.

La ciudad en la que **N** se mueve ahora es homogénea en la medida que está diseñada para un perfil específico que se articula en torno al ingreso y a la expectativa de éxito. Es una ciudad modelada y modelizante, que se alimenta de una concepción y simultáneamente la consolida y retroalimenta. Es una ciudad para el consumo, en esa medida es homogénea y predecible. **N** está rodeado de personas parecidas o iguales a él en cuanto a su capacidad adquisitiva, nivel de escolaridad, edad, profesión, expectativa de vida, gustos, aficiones e ideologías. Su vivencia urbana es recortada y selectiva.

N no busca economizar o hacer rendir un presupuesto escaso, circunstancia que sí es obligatoria para **M** que en su prolongado periodo de desempleo agotó todos sus ahorros y empezó a endeudarse. **M** tiene una vivencia de la ciudad mucho más amplia y compleja porque es marginal al consumo estandarizado –pero también al exclusivo–; busca siempre lo gratuito (espectáculos en parques, lectura y cine en bibliotecas públicas, exposiciones de arte) o lo muy barato (abarrotes, artículos de aseo personal, ropa

o calzado, vivienda y servicios, transporte, libros), bienes que se consiguen en el centro antiguo de la ciudad o en los barrios más populares. Eso le exige desplazarse por distintas zonas, conocer muchos sectores de la ciudad y entrar en contactos casuales o profundos con diversos tipos de personas.

Para ciertos consumos **M** está limitada a lo masivo: la radio, la televisión nacional, el transporte, las bibliotecas, las salas de cine; **N**, al contrario, puede eludir lo masivo porque sus recursos le permiten acceder a la televisión por cable, escuchar Cds, ver películas en Dvd, conectarse a internet, desplazarse en carro particular. En ese sentido el mundo selectivo de **N**, si bien puede ser más placentero y personalizado, es aislado e individualizante. La ciudad cotidiana de **M**, al contrario, es más compleja, diversa e intensa que la vivida por **N**.

Haciendo abstracción de sus biografías personales y de la estructura de sus personalidades, puede afirmarse que hay mayores posibilidades de que **N** no comprenda ni controle su entorno social, cultural y político tanto como **M**. También, y por las mismas razones, hay mayores posibilidades de sectarismo y prejuicio en **N** que en **M**. Por otro lado, hay mayor abandono de lo público en **N** que en **M**.

Abandonar lo público significa, en términos gruesos, perder toda noción de destino común con otros; personalizar los asuntos que sólo pueden comprenderse en términos de relaciones sociales y actuar respecto a ellos como si fueran actos de voluntad individual. Significa también encerrarse en pequeñas comunidades de iguales que habitan en espacios vigilados y que están a la defensiva porque asumen el entorno como hostil. Las personas como **N** buscan ante todo un hábitat seguro, aislado y cómodo.

Eso los lleva a orientar sus conductas y tomas de decisión según prejuicios o estereotipos más que por un conocimiento objetivo y directo.

Estas formas de trabajar y vivir la ciudad ampliadas a toda una población tienen efectos políticos de envergadura insospechada.

4. La imposibilidad de comprometerse y solidarizarse

Las historias laborales de **M**, **N** y **A** muestran individuos que dependen mucho de sí mismos, no aparecen como parte de ningún grupo, ni viviendo una forma de relación con los otros diferente a la laboral y la privada.

Estos personajes sólo se objetivan en sus trabajos que como ya se expuso son discontinuos y precarios. Es en la esfera más débil y crítica en la cual validan sus existencias, sólo de allí pueden obtener gratificación emocional porque es en sus trabajos donde se objetivan y proyectan.

Ninguno de ellos/as pertenece a algún tipo de grupo que le permita configurarse

como actor social, al menos como grupo de presión. Los/as trabajadores/as son actor social en la medida que estén sindicalizados/as o asociados/as de alguna forma pero desde su papel social de trabajadores/as, de lo contrario son apenas individuos que trabajan, como estos tres.

A y **M** trabajan en el sector educativo; **M** no lo ha abandonado en toda su trayectoria. Sin embargo, no se han proyectado o no han incidido en dicho ámbito. Puede que sus estudiantes y colegas las valoren pero aún así sigue siendo un asunto de relaciones privadas que no incide en lo público.

M identifica rápidamente las contradicciones habituales en las instituciones educativas: un discurso democrático, tolerante y creativo que no tiene relación con la práctica autoritaria, explotadora, vertical y rutinaria de la cotidianidad que viven estudiantes y profesores. Sin embargo, no ha podido convertir su descontento o su malestar en una acción política que tenga repercusión, continuidad y produzca cambios reales. Su historia laboral es de continuas renunciaciones.

Para que las personas puedan convertirse en actores sociales requieren el concurso de las instituciones; es en el conflicto y el antagonismo que se pueden generar posturas políticas, principios y bases para negociar y crear consensos.



Conclusión

En el mundo laboral contemporáneo los/as trabajadores/as son fugaces, las que permanecen son las estructuras empresariales. La orientación de éstas últimas es pragmática, racional y económica, abandonaron cualquier pretensión de control o modelización social. Por tanto no hay una tensión directa y evidente a la que se pueda o se deba reaccionar. Los trabajadores/as quedaron limitados a un permanente acomodarse a las circunstancias tal cual se vayan presentando.

El poder del capital ya no se genera dentro de la empresa misma ni se pone en práctica a través de reglas y sanciones. Ahora proviene de afuera, del desempleo crónico, de la permanente mayor demanda que oferta de empleo. Los/as trabajadores/as ocupados/as cuidan su trabajo porque saben que otro/a puede hacerlo por menos salario y que una vez cesantes les será difícil volver a emplearse. La disciplina ahora se basa en el miedo y la incertidumbre y ese entorno le resulta favorable al capital. La relación capital-trabajo ya no es colectiva, tiende progresivamente a la individualización y la transacción directa. Por esa razón, los/as trabajadores/as son cada vez más vulnerables y están más desprotegidos/as frente al capital y las relaciones de mercado que, es un hecho cumplido, se apropiaron del ámbito laboral.

Asistimos a una recomposición de los trabajadores, ahora hay una mano de obra periférica con respecto a otra central. En el primer grupo están las personas sometidas a trabajos precarios (de corta duración, en tareas específicas, intensivos, inestables, descalificados o descalificantes, que no ofrecen seguridad social) y en el otro las que disfrutan aún de trabajos de calidad (contratos indefinidos, posibilidades de ascenso, seguridad social, capacitación permanente, innovación, uso conciente de tecnologías). Los trabajadores precarios crecen cada día, en todos los países del mundo, en todos los sectores económicos, en todas las profesiones y calificaciones. Los trabajadores estables disminuyen y se concentran en las cúpulas directivas de las empresas.

Esa creciente desigualdad pone en cuestión las categorías analíticas y descriptivas habituales de trabajadores asalariados, ejército industrial de reserva, sindicalizados y temporales. El trabajo está determinado por una forma de crecimiento económico permanente pero concentrado, que no genera empleo porque no necesita trabajadores, al contrario, cada vez puede reemplazarlos mejor. ♦

