

Puente y abismo

*Configuraciones subjetivas de los trabajadores
en el tránsito a la flexibilidad*

Nelcy Yoly Valencia Olivero



ensayos laborales 9

EDICIONES
ens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Ensayos laborales/nueve

Puente y abismo

*Configuraciones subjetivas de los trabajadores
en el tránsito a la flexibilidad*

Nelcy Yoly Valencia Olivero

Primera edición: septiembre 2004
© Escuela Nacional Sindical, 2004
Apartado Aéreo 12175, Medellín, Colombia

Editor: Juan Carlos Celis Ospina

ISBN: 958-8207-34-7

Impresión: Pregón Ltda.

Para esta publicación la ENS contó con el apoyo
de la Agencia Internacional FNV.

Impreso en papel de fibra de caña de azúcar.

Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio,
previo permiso de los editores

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
AGRADECIMIENTOS	11
INTRODUCCIÓN	13
PRIMERA PARTE	
La sociedad ocupada y la sociedad salarial	23
El trabajo subjetivamente motivado en la sociedad ocupada	25
Paradigma de sociedades que no han sido centradas en el trabajo	26
Discurso moderno del trabajo	28
De la sociedad ocupada a la sociedad salarial	37
El significado del trabajo como <i>tripalium</i>	42
La ética del trabajo en Medellín y su área circundante ..	45
El fordismo: modelo de producción paradigmático del siglo XX	46
El Estado de bienestar: una relación ambigua con la ética del trabajo	50
La clase obrera y el referente de estabilidad de la sociedad ocupada	52
El salario como aglutinante de una sociedad centrada en el trabajo	57
Trabajo asalariado como referente de otras formas de trabajo	61

La sociedad salarial fordista	62
Dimensiones analizadas	78
SEGUNDA PARTE	
Subjetividad de los trabajadores en Medellín y su Área Metropolitana	81
Trabajadores del referente estable	83
Formas de concebir el trabajo hoy	84
Los referentes de estabilidad como motivación subjetiva en las formas de concebir el trabajo	90
La acción de los trabajadores del referente de estabilidad y las formas de dar sentido	96
La acción desde el sindicato	99
Sindicalismo, un mandato divino a través de las encíclicas	102
La acción sindical y utopía del cambio	108
La negociación colectiva	113
La huelga	127
Rechazo al trabajo	135
La convención colectiva	145
La acción en comunidad	169
Trabajadores en la flexibilidad	179
Trabajador del referente estable en la flexibilidad	184
Trabajador de referente estable que decide transformar el trabajo	193
Trabajador estable degradado	203
Trabajador subcontratado y temporal	216
Trabajador de ventas informales de productos de la industria manufacturera	241
CONCLUSIONES	255
Configuraciones subjetivas del trabajo en Medellín y su Área Metropolitana	255
Otras configuraciones	263
REFLEXIONES FINALES	267
Los estudios del trabajo	267
BIBLIOGRAFÍA	273
Fuentes primarias citadas	277
Fuentes cualitativas	281

PRESENTACIÓN

La internacionalización de los países de América Latina y la terciarización de su economía, generan cambios en su vocación económica y conllevan un proceso de transformación estructural en la composición del empleo, las relaciones laborales y los procesos de trabajo con precarización y reducción de calidad de vida en el trabajo.

Durante los últimos años se ha encontrado un recrudecimiento y empeoramiento de las condiciones en las que se realiza el trabajo, que hacen que hoy se mantengan dinámicas contradictorias de trabajos que se desarrollan bajo unos referentes de estabilidad y seguridad, pero que a su vez se debaten con otros cuyo referente es la flexibilidad. Esto nos obliga a repensar el mundo del trabajo desde las nuevas relaciones que surgen de la cultura, la familia y las organizaciones. Así, la concepción de trabajo es un campo de conocimiento donde las subjetividades de los individuos y las colectividades tienen otras miradas marcadas por la trayectoria laboral y la vida.

Las contradicciones entre el trabajo digno, la movilidad en los mercados laborales y el recorte de las garan-

tías en los contratos y en los salarios hacen que emerjan nuevos campos problemáticos para la sociología del trabajo, la economía, la antropología y la historia. En estas condiciones se presenta un panorama desalentador y a la vez motivante respecto del trabajo para los espacios académicos y políticos. Hoy, las relaciones laborales y el sentido que se le asigna a cada actividad, se mueven en medio de la informalidad y la formalidad. El modelo de desarrollo con énfasis financiero termina haciendo de las estructuras productivas un espacio de extracción de capitales y recrudece las políticas de ajuste para garantizar la burbuja especulativa que impone la globalización a los países.

En este libro, producto del esfuerzo teórico y la acumulación de conocimientos e información de la realidad, se expresan los cambios que han ido ocurriendo al interior del mundo del trabajo desde lo individual y colectivo, se presentan las diferentes expresiones de sus dolientes y se visibilizan las huellas dejadas por muchos trabajadores en el Valle de Aburrá. La forma de desarrollar el tema es un reto para los investigadores, especialmente por el reconocimiento de que los intereses del trabajador y sus deseos de transformación de la sociedad son el motor para el cambio.

Los desarrollos que se hacen a partir de la epistemología crítica y desde el enfoque configuracional, sugieren una forma de analizar el tema desde la subjetividad y proponen una profundización en los estudios del trabajo.

El libro *Puente y abismo: configuraciones subjetivas de los trabajadores en el tránsito a la flexibilidad*, abre caminos y crea enlaces que la autora cumple a lo largo de su trabajo con una escritura minuciosa y un manejo apropiado de la información. La metodología a la que le apues-

ta Nelcy Valencia, permite evidenciar las condiciones del mundo del trabajo desde los dos ángulos propuestos, la centralidad del trabajo y la flexibilidad. Muestra la desreglamentación de los derechos laborales, el empobrecimiento en la calidad de vida de los trabajadores como resultado de la destrucción de unos referentes de estabilidad, las fuerzas productivas y la imposibilidad de sostenerse y entrar en los mercados de trabajo.

El otro aspecto que garantiza la importancia del libro es la revisión de las corrientes que abordan el análisis crítico de los problemas del mundo del trabajo. Es un tejido que entrecruza lo histórico y las ciencias sociales en la perspectiva del trabajo urbano. La autora le apuesta a recuperar la concepción del trabajo desde las diferentes dimensiones que viven los actores clasificándolas como trabajadores del referente estable en la flexibilidad, trabajadores de referente estable degradado, trabajadores del referente estable que recrea el trabajo de manera no asalariada y trabajador que distribuye de manera informal productos del sector formal. Los trabajadores configuran y visibilizan el mundo del trabajo hoy en el Valle de Aburrá a partir de la diversidad que les ofrecen los contextos en donde operan de manera significativa las inercias históricas.

En el mundo del trabajo que presenta Nelcy se encuentra la presencia de muchos actores que dan cuenta de una u otra manera de las luchas por tener una vinculación a los espacios laborales, aun en medio de la rigidez de los salarios reales y las formas de contratación. Las realidades actuales han generado nuevas formas de trabajo, aunque ninguna de ellas es completamente satisfactoria por sí sola, tomadas en conjunto sirven ciertamente para describir los mecanismos reales por los que se forman los salarios en las empresas.

En el libro hay un exhaustivo tratamiento bibliográfico con el que se realiza una lectura amplia de la realidad a través de los resultados del trabajo de campo: análisis de datos, grupos focales y entrevistas y cruces de informaciones que alimentan la posibilidad de hacer lecturas propias de la realidad en el Valle de Aburrá.

Este trabajo contribuye a la exploración de nuevas formas investigativas, es un avance en la discusión entre lo cualitativo y lo cuantitativo, abre posibilidades de análisis de la realidad a diferentes niveles y logra mostrar las diferentes percepciones de los trabajadores tanto del referente estable como del flexible.

La autora asume el riesgo de leer la realidad del trabajo desde la perspectiva teórico-metodológica de Enrique de la Garza y así piensa los cambios en el mundo del trabajo surgidos en nuestras localidades.

La historia no está acabada y la que hemos hecho no es suficiente, se hace necesario la apertura a este enfoque para el estudio del mundo del trabajo porque aporta no sólo a las estructuras, sino a la subjetividad y a la acción de los sujetos. El tema es fundamental y de mucha vigencia, muestra la profunda realidad de nuestra sociedad. Esperamos que sea la puerta de entrada para fortalecer el aprendizaje de la temática laboral donde el papel de los sujetos cambia con la realidad del trabajo en el Valle de Aburrá y se abra al debate con nuevos presupuestos en la comprensión y solución de los problemas sociales.

Marleny Cardona A.

*A todas aquellas personas que han sabido construir
un referente de estabilidad, satisfacción
y felicidad sin el trabajo.*

*A Inti, mi gran amor, quien quiere ser piloto
no para trabajar, sino para volar.*

A Juan, porque me acompaña en esta pasión.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mis agradecimientos a todas aquellas personas e instituciones que hicieron posible la realización de este proyecto, entre las que cuento a profesores, compañeros de trabajo, amigos y sobre todo a los trabajadores y trabajadoras que accedieron a tener conversaciones en las diferentes etapas de recolección de información.

Agradezco en especial a Juan Carlos Celis quien se convirtió en el principal interlocutor académico de este trabajo, por sus largas y permanentes conversaciones y por acompañarme en esta búsqueda; por su disposición permanente para sacar el libro indicado en los momentos más importantes, para compartir conmigo la alta valoración que merece el tema y por la lectura detenida del borrador, por sus sugerencias, por escucharme, por revisar librerías pensando también en el proyecto, por su comprensión.

A la Escuela Nacional Sindical, mi refugio de trabajo desde hace algunos años, por apoyar la publicación de esta investigación. Pero, ante todo, por ser una institución que durante muchos años ha pensado el trabajo y las

organizaciones de los trabajadores de manera seria y creativa, lo que permitió tener acceso a algunas fuentes de información como sus bancos de datos, y fue posible tener un acercamiento permanente a trabajadores y trabajadoras.

A Marleny Cardona por su apoyo y confianza, pero ante todo por ser una de esas personas que después de conocer es imposible no querer.

Al profesor Jhon Betancurt de la Universidad de Illinois, por su asesoría durante la primera etapa de este trabajo, lectura del borrador, sugerencias y, ante todo, por su interés.

A Rodrigo Javier, Longas, “Crazy”, Héctor, Color, Marquitos “el Mono”, Mario y Julio, con quienes he podido conversar desde hace algunos años sobre sus experiencias como trabajadores asalariados.

A Inti por esperar con su carita triste.

A José Fernando, por su paciencia de medio tiempo.

A Viviana Garcés, por su ayuda en la recolección de información.

*(...) El trabajo es, al mismo tiempo,
un puente y un abismo
entre la modernidad
y la posmodernidad*

Martín Hopenhyn

INTRODUCCIÓN

La subjetividad, entendida como formas de dar sentido, se hace importante para llegar a un reconocimiento de lo que ha significado el trabajo, de las maneras como el trabajador lo concibe y de la relación que guarda con sus acciones. La acción de los trabajadores puede tener diversos sentidos que varían con los contextos laborales, y a lo largo del tiempo expresa lo incierto, lo inédito, lo contradictorio y lo continuo, es decir, hay un proceso dinámico que se concreta en acciones. Para los trabajadores la subjetividad es los ojos con los que ve el trabajo actuando en consecuencia; para el investigador, es una perspectiva de estudio de la realidad a partir de sus saberes, valores, creencias, ideas, imágenes, conocimiento ordinario, experiencias laborales, formas de organizar el trabajo y prácticas.

El interés por la subjetividad establece un puente entre la forma de concebir el trabajo y la actuación en él; es decir, proporciona criterios metodológicos que buscan la especificidad, para saber qué hacen los actores, cuáles son sus potencialidades laborales, cómo participan en el

proceso de construcción del trabajo, cómo subvierten las lógicas e intencionalidades y cuáles son las presiones que movilizan sus sentidos.

Las acciones de los trabajadores no pueden aislarse de los actos de pensar, valorar e imaginar; ni son ajenas al proceso de tener conciencia. Nuestra inquietud por la subjetividad se asocia necesariamente con la preocupación metodológica de constituir, en el objeto de estudio, el vínculo entre la forma de concebir el trabajo y la acción que lo transforma.

Desde mediados de los años setenta, los estudios sobre el trabajo fortalecieron una línea de investigación que se dedicó, bajo una mirada estructuralista, a observar los vaivenes del movimiento obrero y sus relaciones con el proceso de trabajo. En ellos, la mirada se enfocaba en la estructura que se impone al individuo y en el cambio social que se produce por desarreglos de la misma.

La transformación del escenario del mundo del trabajo, con eventos como la emergencia de nuevos actores, las nuevas formas de organización, la complejidad de las empresas, los procesos de flexibilidad laboral y del mercado de trabajo, ha llevado a las ciencias sociales a revertir su mirada hacia el estudio de valores, creencias, ideas, conocimiento y sentido común. Factores que, de alguna manera, los aborda el campo de la subjetividad, y resultan importantes a la hora de emprender estudios sobre este tema.

En el estudio de la subjetividad surgen nuevas teorías como reacción al estructuralismo y al positivismo, que amplían la mirada y, de ese modo, impiden la reducción a la estructura. Las construcciones teóricas del sociólogo del trabajo Enrique de la Garza Toledo, que tienen en cuenta algunos planteamientos de Hugo Zemelman y otros

autores, sugieren la inconveniencia de los determinismos estructuralistas y funcionalistas para los estudios del trabajo. El análisis de la praxis tiene que ser el resultado de un proceso de abstracción de múltiples prácticas, y no se puede remitir a una sola estructura social, sino a las diversas estructuras que acompañan cada coyuntura. Subjetividad y praxis se conectan desde el momento en que la subjetividad antecede a la práctica, pero el significado acompaña a la primera en su transcurrir y en los resultados.¹ Retomamos de este autor su propuesta teórico-metodológica que le aporta a los estudios de trabajo y subjetividad y que en adelante llamaremos enfoque configuracional.

Una configuración es un arreglo de características que se extraen de la misma realidad, se diferencia del concepto en que éste posee contenido a priori antes de ser verificado, mientras que la configuración es un resultado. El acercamiento empírico de la vía conceptual es la hipótesis, en ella existe una estrecha relación entre conceptos y contenidos: se procede del concepto al dato y se verifica o no, es decir, el proceso termina cuando se puede hacer una verificación de la hipótesis. La configuración, por su parte, hace acercamientos a través de dimensiones amplias referidas al problema. Los factores que se consideran en una configuración vienen inicialmente de las teorías, pero no conforman un concepto ni se aceptan de antemano sus relaciones con otros conceptos. El enfoque configuracional va de las dimensiones a los datos, en donde se aceptan, rechazan o incorporan nuevas dimensiones, lo que permite analizar funcionalidades, contradicciones y discontinuidades. El método hipotético-deduc-

1. De la Garza Toledo, Enrique, *Subjetividad, cultura y estructura*, México, (s. i.), 2003.

tivo puede tener como resultado la verificación de un modelo, mientras que en este enfoque se puede llegar a la construcción de configuraciones con potencialidades, incertidumbres y limitaciones a llenar en un futuro por la acción de los sujetos, lo cual se convierte en espacio de acción viable en la coyuntura.²

Esta investigación se propuso inicialmente el estudio de nuevas formas de trabajo y subjetividades de los trabajadores en Medellín, y sus objetivos específicos pretendían relacionar las condiciones materiales con la subjetividad, analizar las condiciones de vida y conocer nuevas subjetividades de los trabajadores. En el proceso de investigación fue muy importante encontrar un enfoque teórico y metodológico acorde con estos objetivos, lo cual implicaba una búsqueda en la que no bastaba con hacer combinaciones técnicas entre herramientas cuantitativas y cualitativas y marcos teóricos, por eso elegimos un enfoque configuracional como el que aquí se expone. De acuerdo con el enfoque elegido, al adentrarnos en el desarrollo temático encontramos que no era posible hablar de nuevas formas de trabajo, en una investigación que eligió como población objeto a los trabajadores de la industria manufacturera, sino que, por el contrario, se trataba de estudiar las formas de concebirlo, que se constituyeron en referentes de una sociedad salarial, y que hoy adquieren otros sentidos en la flexibilidad. Por lo tanto, no podía hablarse de determinismos entre condiciones materiales y subjetividades, sino, más bien, de la relación entre estructuras, subjetividades y acción. Esta investigación entonces abordó el tema de las subjetividades, no como las nuevas expresiones subjetivas de los trabajado-

2. De la Garza Toledo, Enrique, *Configuración como alternativa al concepto estándar de teoría*, México, (s. i.), 2003.

res a partir de una relación con sus condiciones materiales, sino como las formas de dar sentido al trabajo en una relación entre estructuras, subjetividades y acción.

Esta investigación parte del análisis de dimensiones académicas que nos permiten examinar aportes realizados por algunos grupos de estudio cuyos enfoques indagaran de una u otra forma por la subjetividad. Igualmente, señalamos la contribución que, desde algunas corrientes académicas, se ha hecho a la construcción de un referente de estabilidad. Nos adentramos en el análisis de dimensiones contextuales e históricas que hacen parte de aquellos referentes que se encuentran afincados en las formas de concebir el trabajo, y que llevan consigo tensiones entre pasado, presente y visión de futuro de los trabajadores de Medellín y el Valle de Aburrá. Y, finalmente, construimos nuevas dimensiones relacionadas con las formas como los trabajadores conciben el trabajo, y con sus acciones.

En la primera parte,¹ mostramos la conformación de referentes contextuales e históricos, los cuales llevan consigo formas de dar sentido al trabajo. Destacamos las figuras objetivas y subjetivas de la sociedad ocupada que instauraron el lenguaje que aún conocemos sobre el mismo y que en nuestras localidades tuvo sus propias expresiones. Un segundo evento se refiere a la estructuración de una sociedad salarial, que aunque numéricamente no fue de asalariados, constituyó el referente ideal, al lado de fenómenos como el fordismo y el Estado de bienestar, de una sociedad que fortaleció la idea del trabajo como

1. En la tesis original, la primera parte contiene el enfoque configuracional y la propuesta metodológica que determinan la estructura conceptual de esta investigación. Ésta aparecerá en una próxima publicación de la Editorial Escuela Nacional sindical.

un derecho, dio sentido propio a formas de concebirlo y trajo consigo acciones concretas.

En *El trabajo subjetivamente motivado en la sociedad ocupada* se retoman planteamientos de autores como Dominique Meda y Fernando Díez, que ayudan a comprender la conformación de las ideas que conocemos hoy sobre el trabajo, desde aportes historiográficos y sociológicos que remiten a reflexiones como, por ejemplo, la constitución de una sociedad centrada en el trabajo, donde la idea de una sociedad ocupada tendría un papel importante.

En *De la sociedad ocupada a la sociedad salarial* se muestra la conformación de una sociedad salarial en Medellín y su área circundante. Dimensiones como la ética del trabajo, las figuras objetivas y subjetivas que conforman una sociedad ocupada, los factores contextuales como Estado de bienestar y fordismo, permiten llegar al análisis de otras dimensiones subjetivas sobre el trabajo, que se depositaron en la memoria de los trabajadores. Las dimensiones analizadas en este capítulo parten de la historiografía existente sobre el tema, y aunque sus enfoques se pueden llegar a distanciarse de esta investigación, contienen el punto de partida del debate teórico e historiográfico.

La segunda parte centra su análisis en las concepciones que tienen los trabajadores hoy sobre el trabajo. Sus razonamientos cotidianos muestran los discursos formados en el referente de estabilidad, y en los anteriores a él, y adquieren un nuevo sentido en la flexibilidad, lo que nos permite llegar a tres configuraciones subjetivas: sentido de transformación del sujeto desde el trabajo, sentido de transformación de la sociedad desde la acción en el trabajo, y sentido de transformación del trabajo desde el

trabajo mismo. La elaboración de estas configuraciones subjetivas se desarrolló en varios capítulos.

En *Trabajadores del referente estable* tratamos acerca de las dimensiones subjetivas y está centrado en el análisis empírico que parte del razonamiento cotidiano de trabajadores de la industria manufacturera, quienes hoy conservan memoria sobre el trabajo asalariado y estable durante la década de los ochenta. En esta década no se constituyeron referentes sobre la sociedad salarial, pero ante la amenaza de cambio, los trabajadores organizados de dichas industrias pusieron en juego la motivación subjetiva que tenían sobre el trabajo y emprendieron la defensa de éste a través de acciones organizadas. Podemos reconocer, entonces, durante este período, variadas formas de dar sentido al trabajo, tales como sacrificio, dignificación, un derecho, necesidad, intercambio, ordenador social o medio para el sustento, y percatarnos de que toman mayor o menor sentido según las acciones que se llevan a cabo durante su vida cotidiana. Destacamos las acciones organizadas a través del sindicato, la negociación colectiva, la huelga, lo que significa la convención colectiva, el sentido de comunidad y el rechazo al trabajo, basados en el supuesto al que nos permite llegar la etapa de recolección de información cualitativa. En esta etapa, pudimos constatar que para los trabajadores de la industria manufacturera los referentes de actuación estaban puestos en estos eventos, lo que se hace congruente con la información de fuentes historiográficas que han centrado sus miradas en estos hechos.

En *Trabajadores en la flexibilidad* seguimos el recorrido bajo las mismas formas de concebir el trabajo, pero desde la flexibilidad, con trabajadores que parten de la misma industria manufacturera pero en un contexto dife-

rente, y elegimos tratar cinco rutas: la del trabajador del referente estable en la flexibilidad, la del referente estable degradado, la del referente estable que decide transformar el trabajo, la del trabajador subcontratado y temporal y la del de ventas informales de productos de la industria manufacturera. En la flexibilidad, el trabajo como un derecho pierde sentido y nuevamente adquieren valor ideas acerca de él que hacen recaer en el sujeto responsabilidades que en el pasado fueron asignadas a otros actores. El trabajo que dignifica, encarnado en discursos fosilizados como la ética del trabajo, ya no busca dignificar a la persona en lo terrenal, y adquiere de nuevo un sentido de gratificación postergada, que se convierte en una aceptación incondicional de la precariedad y la pobreza.

En este estudio se analizan dimensiones que se desarrollan en un eje temporal: se muestran los aspectos que se constituyeron en referentes del trabajo como un eje central de la sociedad salarial dejando fuertes herencias en las formas actuales de concebirlo y que se empiezan a modificar en el nuevo contexto. Es decir, las formas de concebir el trabajo emprendieron un cambio de valoraciones relacionadas con la acción de sus actores principales: los trabajadores.

Las configuraciones subjetivas del trabajo, a las que llegamos con esta investigación, están elaboradas a partir de un proceso metodológico que permitió reconstruir dimensiones académicas, contextuales, históricas y subjetivas. Se recogen fuentes históricas y de autores que vienen reflexionando sobre el tema, de textos escritos para otros estudios del trabajo, y de información diseñada para esta investigación. Igualmente, a través del diseño metodológico, obtuvimos información cuyas formas de recolección

se hicieron con los aportes de la investigación cualitativa, y que buscan descifrar el razonamiento cotidiano de los trabajadores, en el que se evidencian formas de pensar que están en profunda relación con la memoria, con el presente y con el futuro. Estas configuraciones subjetivas, que hacen parte de las conclusiones, están dadas por los deseos de transformación de la sociedad, del trabajo y del sujeto, desde el trabajo mismo.

PRIMERA PARTE

La sociedad ocupada y la sociedad salarial

El trabajo subjetivamente motivado en la sociedad ocupada

El trabajo remunerado ocupa un lugar fundamental en nuestras sociedades desde hace aproximadamente dos siglos al ser el principal medio de subsistencia, pero también es una relación de carácter central para la sociedad. El trabajo, como eje estructurante de la sociedad, trajo consigo figuras que operaron durante todo el siglo XX en la construcción de una sociedad salarial. Estas figuras, de una u otra forma, se trasladaron al Valle de Aburrá e hicieron eco en las particularidades de pequeñas localidades cuya economía empezaba a depender de la industria.

La sociedad salarial en Medellín y su Área Metropolitana, recorrió todo el siglo XX en su formación. Nos parece importante retomar de este recorrido los elementos que destaca la historiografía existente, pues nos permiten mostrar cómo las configuraciones subjetivas sobre el trabajo hoy, llevan consigo estratos fosilizados e inercias históricas que hacen parte de esas concepciones. Es decir, las configuraciones subjetivas históricas de los trabajadores, formadas durante largo tiempo, hacen parte de

sus formas de dar sentido, en las cuales los núcleos constituyentes de la subjetividad (pasado, presente y visión de futuro) dan cuenta de los cambios de esa sociedad centrada en el trabajo.

Paradigma de sociedades que no han sido centradas en el trabajo¹

Las sociedades que no han sido centradas en el trabajo se caracterizan por particularidades, como la carencia de una palabra que signifique las diferentes actividades como un todo (actividades físicas, reflexión, horticultura, etc.); las actividades de subsistencia y sus resultados no se asumen individualmente; tampoco sus resultados son repartidos bajo criterios económicos; el trabajo no se realiza para ser visto por los demás, ni para ostentar o competir, ni la necesidad ni el acopio determinan la compulsión por trabajar, ni el fruto de largas temporadas puede ser consumido en minutos; la estética prima sobre la retribución material; en algunas comunidades el trabajo se rige por lógicas sagradas, y son éstas al lado de la naturaleza, los dioses o la sangre las que definen el estatus.

Para los griegos, por ejemplo, el trabajo se asociaba con tareas degradantes y despreciables, existía el vocablo *ponos*, que significa actividades que requieren de esfuerzo y contacto degradante con la materia. Las tareas necesarias para la reproducción material se calificaban de serviles, ya que condenaban a la necesidad, y sólo podían ser libres aquellos ciudadanos que no estuviesen

1. Este aparte está basado en el recuento que realiza Dominique Meda para mostrar que las sociedades no siempre han estado centradas en el trabajo y menos en el trabajo asalariado. Meda, Dominique, *El trabajo: un valor en peligro de extinción*, Barcelona, Gedisa, 1998, cap. 2.

sujetos a la misma. Durante el imperio romano tampoco se asignaba ningún valor especial al trabajo y se le despreciaba, el estatus social estaba signado por la relación libre-servil y el orden social lo determinaba el rango, la sangre.

Durante la difusión del cristianismo, el trabajo se convierte en una maldición, un castigo y se propaga la idea de superioridad del espíritu sobre el cuerpo. El significado del Génesis en estos siglos es inverso: Dios no obró por sí mismo, sino que ordenó a las cosas que se hicieran: “Dios dijo y quedó hecho”. Durante la Edad Media, los padres de la Iglesia contribuyeron a una lenta conversión del concepto del trabajo, cuando san Agustín estableció relaciones entre la vida práctica y la revisión de la teoría. Se introdujo entonces la clasificación de oficios lícitos e ilícitos y se incrementó la lista de oficios degradantes. La naturaleza, la sangre, la pureza y los dioses dejaron de ser los únicos criterios del estatus social, también lo eran lo lícito y lo ilícito, y la creación empezó a convertirse en realidad cuando se expresó como obra realizada con las manos de Dios.

Durante la Alta Edad Media cobra sentido el verbo *laborare* dentro de los monasterios, denominación que se les dio a las actividades relacionadas con la agricultura. El prestigio social de los monjes dedicados a estas actividades se transmitió al trabajo y queda dispuesto un marco para la fusión del significado de obra y pena. Entonces el trabajo bien visto era aquel que se acercaba a la obra divina, el que transformaba los objetos, se empezó a valorar la producción material. Se perfiló una clase homogénea de *laboratores* (agricultores y artesanos), y desde el siglo XVI laborar y obrar se reconocen como *tripalium*.

Discurso moderno del trabajo²

El discurso moderno del trabajo lleva consigo dos figuras que, para Fernando Díez, funcionan como conceptos apremiantes: las figuras objetivas y las subjetivas del trabajo. Hay una sensibilización frente a la importancia del trabajo para hacer poderosas, ricas y pobladas a las naciones, en un primer mercantilismo que teoriza y desarrolla en forma deficiente sobre el trabajo como medio para obtener tales fines; luego, en un mercantilismo evolucionado (desde finales del siglo XVII hasta la aparición de nuevas propuestas de economía política: los fisiócratas y el liberalismo de Smith), el trabajo empieza a obrar como el dispositivo central de la riqueza y la prosperidad públicas; finalmente, se elabora una teoría del fundamento de la riqueza nacional en la que el trabajo cumplirá un papel importante.

El surgimiento de figuras objetivas (trabajo productivo, sociedad ocupada) y figuras subjetivas (trabajo subjetivamente motivado), determina en adelante la idea del trabajo como vínculo social. El concepto de trabajo productivo aparece en el último cuarto del siglo XVII y en el contexto de la economía política de tradición mercantilista durante todo el siglo XVIII, reelaborando y abriendo reflexiones que llegan a tener un impacto significativo en la formación de la idea de un trabajo asalariado. El concepto de trabajo animado o trabajo subjetivamente motivado, que tiene sus orígenes durante el mismo período, se relaciona con la reivindicación de una *dimensión psi-*

2. Aparte basado en Díez, Fernando, *Utilidad, deseo y virtud: la formación de la idea moderna del trabajo*, Barcelona, Península HCS, 2001. Todo el texto es una reseña histórica de la forma como los círculos intelectuales del mercantilismo y de la Ilustración se esforzaron por una figura de hombre trabajador, y muestra la constitución de la figura discursiva del trabajo asalariado.

cológica universal para el ser humano. Ambas figuras se constituyen en discursos dominantes para los individuos que se ocupan de los negocios, de las fabricaciones artesanales y de las actividades agropecuarias.

El trabajo productivo

El mercantilismo elabora el discurso del trabajo productivo —ocupaciones y oficios productivos—, que permiten la formación de la idea de una sociedad ocupada. El valor económico de los bienes empieza a estar referido a la capacidad que estos tienen para satisfacer las necesidades humanas. En esta medida, la riqueza está entendida como el conjunto de bienes que tienen la capacidad para satisfacer nuestras necesidades o conjunto de valores de uso; el trabajo alcanzará la condición de dispositivo indispensable para la creación de bienes útiles, y la idea de productividad se entenderá como la movilización extensiva e intensiva de la capacidad laboral de la nación para producirlos.

El trabajo empieza a actuar como principio de clasificación y de ordenación de las diferentes clases de ocupaciones y de los diferentes grupos sociales que las desempeñan. Entonces se definen las ocupaciones productivas como aquellas que crean un superávit de riqueza en términos de valores de uso, o aquellas que son socialmente útiles. Vista así, la idea de trabajo productivo introduce una ordenación de las distintas clases de la sociedad según sus ocupaciones, que contrasta fuertemente con el orden tradicional que estaba basado en el estatus. La clasificación de la sociedad según la teoría del trabajo productivo utilizará categorías tales como: personas que producen inmediatamente, personas que no producen inmediatamente y personas no productivas, clasifi-

cación que de una u otra forma forja las ideas de una *sociedad ocupada*.

Sociedad ocupada

Para Díez, la sociedad ocupada será una importante figura para la construcción del nuevo orden de las diferenciaciones sociales. Es la imagen más evolucionada de la idea de trabajo en la tradición mercantilista que, partiendo del concepto de riqueza como superávit de valores de uso, forja el concepto de trabajo productivo como factor de producción de los bienes útiles, diferencia la productividad de la improductividad, y las categoriza según los conceptos de utilidad e inutilidad social.

Tanto los fisiócratas como los mercantilistas plantean una estratificación social fundamentada en la función económica y no en el estatus. Lo que persiste de esta idea es la reordenación de la sociedad en torno al concepto de trabajo productivo, y la definición de clases a partir de su posición respecto al principio de productividad, principio que también comparte Smith. Es decir, tres versiones de la economía política del siglo XVIII formulan, con mayor o menor rigor, la misma pregunta sobre los fundamentos de la riqueza y el crecimiento económico de las naciones, y todas ellas admiten que el trabajo productivo, y la subsiguiente distinción entre trabajo productivo e improductivo, son la clave de la respuesta.

El trabajo subjetivamente motivado

La tesis de los salarios bajos o la baja remuneración o utilidad de la pobreza (llamada así por Fernando Díez), esboza la idea de que la retribución del trabajo manual debe ser la necesaria para mantener a los trabajadores en un estado continuo de necesidad. Una situación así es

imprescindible tanto para propiciar el desarrollo de la economía nacional como para garantizar la oferta de trabajo productivo. El discurso mercantilista del trabajo objetivo (trabajo productivo y sociedad ocupada) se articula con la figura del trabajo subjetivamente motivado, cuando aparecen presupuestos que señalan perjuicios de la predilección por el ocio y no por el trabajo, como pauta general de comportamiento de todos aquellos trabajadores directamente productivos.

El nivel de vida de los trabajadores está condicionado por un horizonte de necesidades propias de cada estatus social, y se produce una desaceleración del esfuerzo laboral si los salarios son altos. Así, se generarían menor oferta de trabajo, altos costos de producción o actitudes intransigentes por parte de los trabajadores; y una alta dedicación a actividades de ocio es lesiva para la constitución de la sociedad ocupada. Una situación así traería consigo que los buenos tiempos para los trabajadores manuales serían malos tiempos para la nación.

Tanto la figura de trabajo productivo y de sociedad ocupada como la clasificación de trabajos productivos e indirectamente productivos, constituyen los criterios para establecer las ocupaciones socialmente necesarias, las aceptables y las rechazables, y se convierten en el alma de un discurso que le da alta valoración a la utilidad de la pobreza. Los defensores de esta tesis mezclan los argumentos estrictamente económicos con argumentos morales, para justificar su posición y demostrar lo inconveniente de promover políticas favorables a alguna participación progresiva de los trabajadores en las riquezas nacionales.

Pero la utilidad de la pobreza es controvertida por aquellos que consideran que los bajos salarios no son un

requisito ineludible para el desarrollo de la riqueza de las naciones. La alta retribución del trabajo, por el contrario, se convierte en el presupuesto necesario para perfilar la *imagen burguesa del trabajador manual*.

La alta retribución del trabajo parte de la motivación subjetiva, en la que los trabajadores conviertan la laboriosidad en un comportamiento constante y autónomo. Esta alternativa pasará por pretender la dimensión psicológica de un prototipo universal de hombre burgués, en el que también se integrarán los trabajadores productivos. Prototipo que será extensivo a los otros oficios que se desempeñan con utilidad, esencialmente al hombre de la sociedad comercial.

En un contexto así, “se dibujarán los presupuestos de una verdadera ética del trabajo”, que promueve argumentos morales como la necesidad decisiva de que los “[...] trabajadores gasten sistemáticamente toda su renta para que cumplan con la obligación de una permanente dedicación al trabajo como única forma de obtener los ingresos que aseguren su subsistencia”.

La alta retribución del trabajo y una política de precios que mantenga bajos los salarios reales, es lo que puede asegurar el trabajo sistemático de la sociedad ocupada. Los trabajadores en un estado de necesidad real deben asumir su condición como natural y como indispensable para la felicidad, “en una nación libre en la que no se permite la esclavitud, la riqueza más segura consiste en una multitud de pobres laboriosos”.³

El trabajo productivo y la sociedad ocupada fueron figuras de la utilidad de la pobreza, pero a lo largo de todo el siglo XVIII estas figuras aparecerán cada vez más

3. Díez, *op. cit.*, p. 89.

vinculadas al discurso del trabajo subjetivamente motivado, con una defensa del consumo de bienes no necesarios y la motivación pasional de los trabajadores manuales. Sin embargo, ambas figuras se pueden construir a partir del trabajo motivado, favoreciendo la participación popular en el consumo de bienes no necesarios, con una alta retribución del salario o con la idea de trabajo forzado.

La tesis de la retribución alta del trabajo y la tesis de la generalización del consumo de lujo⁴ caminarán desde entonces de la mano. Éstas reivindicarán una condición psicológica viable para los trabajadores manuales, y la posibilidad de asegurar una oferta de trabajo creciente mediante el incentivo de sus pasiones y deseos, que pueden satisfacerse mediante el consumo. Es así que se transforma la idea de la producción como fuente indispensable de riqueza, en la del consumo de bienes no necesarios. En esta medida, la prosperidad pública es posible por los vicios privados que otros empezaban a tratar como un fenómeno moralmente positivo.

En Europa durante la Ilustración, se distribuyeron libremente guías para fortalecer la idea de sociedad moti-

4. Para la dotación pasional del trabajador como hombre burgués, para que obre como tal, es decir, motivado subjetivamente al igual que el resto de personas animadas, la apología del lujo se produce en las variadas dimensiones que afectaban aspectos fundamentales de la vida: económica, psicológica, política y moral. “Todas ellas, hablan de un ser apasionado, activo, capaz de esfuerzos y desvelos por sí mismos penosos, diligente e industrioso y, además, sociable, refinado y sensible; una decidida voluntad de rescatarlo de su condición puramente negativa”. La universalización del lujo pasará a ser una característica imprescindible de toda sociedad bien ordenada económica, moral y políticamente. La apología del lujo deja claro que uno de los objetivos que perseguía era abrir las puertas del deseo y del interés privado a las clases trabajadoras, o *universalizar la condición antropológica del hombre* burgués como condición psíquica de las diferentes clases de la sociedad. Se universaliza el hombre que tiene amor propio y comprende el lenguaje de la utilidad. Díez, *op. cit.*, cap. 3.

vada y la apología del lujo. El *Doux commerce* fue una guía para comprender la ética de la sociedad comercial, que luego se trasladó al trabajo. El *Espíritu del comercio* son las virtudes personales que definían moralmente al hombre y se caracterizaron por la frugalidad, la economía, la moderación, el trabajo, la prudencia, la tranquilidad, el orden y la regla. Virtudes personales que se repiten no sólo en Montesquieu, sino en autores posteriores como Genovesi, quienes resaltan las aplicables al trabajo: prudencia, parsimonia y templanza. O Campomany, que traduce el *espíritu del comercio* al espíritu del trabajo, le adjudica virtudes complementarias ya dichas por Montesquieu: templanza, regla, laboriosidad, honradez, probidad, confianza y credibilidad, medianía, etc., que harán parte de las virtudes trasladadas al trabajo.

Las ideas ilustradas responden a discusiones dadas durante todo el siglo XIX. Surgen polémicas que profundizan los enfoques tecnocráticos y economicistas, y son estos discursos sobre el trabajo los que predominan. El siglo XIX transformará esta interpretación, hasta hacer del trabajo el modelo de la actividad creadora. Dominique Meda señala tres momentos determinantes en los cambios conceptuales sobre el trabajo, que denomina como: la glorificación del trabajo, la crítica al trabajo real y la configuración del esquema utópico.⁵ De ahí se desprende gran parte del pensamiento de los autores que intervinieron en los siglos XIX y XX en esta discusión.

En esta investigación interesan la forma como se propagaron estas figuras en nuestras localidades y penetraron algunos de estos discursos en todas las instancias que tuvieron que ver con la conformación de una sociedad

5. Meda, *op. cit.*, caps. 7, 8 y 9.

ocupada, y luego el fortalecimiento de una sociedad salarial y un referente de estabilidad. Aunque son importantes las disertaciones teóricas de los más destacados autores que han analizado el trabajo, no incursionaremos en ese campo, en este caso optamos por dar cuenta de la realidad sobre el trabajo, y las dimensiones históricas están referidas a la necesidad de develar la conformación de dichos conceptos desde el razonamiento cotidiano. En el capítulo siguiente, abordaremos esa relación entre la conformación de figuras objetivas y subjetivas del trabajo en países europeos, y la importación a nuestras localidades, en este caso Medellín y el Área Metropolitana.

De la sociedad ocupada a la sociedad salarial

Cuando se trata de definir el papel que ha cumplido el trabajo en las sociedades modernas podemos destacar tres momentos. Un primer período preindustrial, cuyas formas económicas no están basadas en la producción para el consumo. El segundo es aquel en que el capitalismo instala la industria y hace de ésta el centro de atracción del trabajo, revierte todo su afán de productividad sobre el hombre y trata de obtener de él los máximos resultados. Este momento denota dos situaciones: 1. la transición a una sociedad preindustrial, que introdujo cambios en la forma como la gente asumía el trabajo, y estableció un control disciplinario para favorecer el proyecto de sociedad industrial, y 2. la estabilidad relativa obtenida por una industria pujante, y mano de obra disponible y disciplinada para el trabajo en las fábricas. El tercer momento tiene que ver con la transición de la sociedad salarial a un nuevo proyecto global que ya no requiere ese esquema estático de la sociedad centrada en el trabajo asalariado, cuyo referente de estabilidad se convierte en un obstáculo.

Para nuestras localidades, estos momentos tienen características esenciales, como el que sus temporalidades son rezagadas y que se trata de fenómenos de menor tamaño. Sin embargo, la influencia de los discursos elaborados durante estas transiciones es transferida a nuestras localidades con un ímpetu mayor que el que tuvieron en sus lugares de origen.

Hubo discursos que pretendieron trasladar y aplicar las ideas del trabajo subjetivamente motivado, desde las reformas borbónicas. Reformadores y criollos ilustrados leyeron, estudiaron y pretendieron convertir en leyes muchas de las ideas de algunos ideólogos como Capmany y Campomanes, quienes promovieron una alteración de los valores a través de la ruptura de cadenas gremiales.¹ Estos criollos

[...] no sólo fueron conocedores a fondo del pensamiento de Campomanes sino que, al aplicarlo, tuvieron la flexibilidad de proceder con cautela en sus propuestas para no competir con la península así como para saber “adaptarlas” a un material humano rebelde e indeseable.²

Pero fue la *ética del trabajo* la que irrumpió en la conciencia de la gente durante la naciente sociedad industrial, y la que más aportó en nuestras localidades a la construcción de una sociedad ocupada. Sirvió a políticos, filósofos y predicadores para desterrar la tendencia generalizada a resistirse al ritmo de vida fijado por las fábricas, el reloj y la máquina. Lo que se consideraba digno para vivir estaba establecido, y una vez cubierto lo nece-

1. Mayor Mora, Alberto, *Cabezas duras y dedos inteligentes: estilo de vida y cultura técnica de los artesanos colombianos del siglo XIX*, Bogotá, Hombre Nuevo Editores, 2003.

2. *Ibid.*, pp. 15-47.

sario no se requerían más esfuerzos, ni había urgencias para ascender. Esto significaba un obstáculo para lograr los ritmos productivos. Había que enseñarle a la sociedad a aspirar a una vida mejor, desear cosas nuevas, mejorarse a sí misma.

Para autores como Zygmunt Bauman, las formas adoptadas por la ética del trabajo en las sociedades modernas estaban basadas en normas de vida que desarrollaron premisas y presunciones básicas, según las cuales, si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren digno de un pago, es preciso dar algo para recibir después. Es moralmente dañino conformarse con lo ya conseguido, hay que buscar más de lo que se ha logrado, esforzarse sin descanso alguno, después de haber alcanzado la satisfacción. Estas premisas se acompañan de verdades que proclaman que la mayoría de la gente tiene un trabajo que vender, y puede venderlo a cambio de lo que se merece. Todo lo que se posee es recompensa por un trabajo anterior y por la disposición infinita a seguir trabajando, y la ganancia que se obtenga no es obligación compartirla con los demás porque ellos también pueden desarrollar trabajos, pero por alguna razón no lo hacen. También se presume que solamente el trabajo tiene un valor reconocido por los demás y un valor moral.³

Bajo la ética del trabajo se promovía una ética de la disciplina: ya no importaban el orgullo o el honor; el obrero debía trabajar infinitamente aunque no encontrara el sentido de ese esfuerzo. Debía poner sus habilidades y su esmero en el cumplimiento de tareas que otros le imponían y controlaban y que carecían de significado. La so-

3. Bauman, Zygmunt, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, España, Gedisa, 1999, pp. 43-57.

lución al problema fue la puesta en escena de una instrucción mecánica dirigida a familiarizar a los obreros a obedecer sin pensar, al tiempo que se los obligaba a cumplir tareas que ya no tenían sentido para ellos.⁴

La aparición del régimen fabril puso fin al romance entre el artesano y su oficio. El empeño por introducir el discurso de la ética del trabajo y poner en práctica el principio del *buen rendimiento* fue, en realidad, “un intento de resucitar actitudes características del período preindustrial, pero en condiciones nuevas que las despojaban de todo sentido”. Era la batalla por imponer el control y la subordinación. Se trataba de obligar a los trabajadores a aceptar, en aras de la ética y la nobleza del trabajo, una vida “que ni era noble ni se ajustaba a sus propios principios morales”. Se emprendió una guerra contra el tradicionalismo de los pobres preindustriales, era necesario combatir la modestia frente a sus necesidades y la mediocridad de sus deseos.

La ética del trabajo encontró en nuestras localidades el espacio perfecto para expandirse debido a las condiciones precarias y tardías del desarrollo de la industria. Durante las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del XX, sus preceptos permitieron establecer el orden y las costumbres para el despliegue de actividades rutinarias en las nacientes industrias. La falta de disciplina y una mentalidad poco dispuesta a aceptar las nuevas lógicas del trabajo significaron obstáculos para la industria. La gente se oponía a someterse a estos esquemas, la población no estaba acostumbrada a labores que exigieran altos niveles de rotación, disciplina y ritmo de trabajo pesado. Era una población predominantemente agrícola, y las pequeñas industrias que existían desde finales del si-

4. *Ibid.*, pp. 18-42.

glo XIX tuvieron más el carácter de talleres. Igualmente, las actividades económicas que proveían los bienes de consumo se llevaban a cabo en talleres particulares con ayudantes que tenían la categoría de aprendices de oficios.

La Iglesia católica fue la institución difusora del pensamiento de la ética del trabajo, requerida por una sociedad disciplinada al servicio de este nuevo modelo que aceleradamente se pretendía emprender. Mediante las encíclicas difundió y promovió esa mirada sobre el trabajo que lo reducía a una expresión de la persona humana. “El hombre cuando trabaja mejora su propia naturaleza y se hace más hombre, se perfecciona en sí mismo la imagen de Dios”. Con el trabajo el hombre se vuelve artesano de sí mismo. Pero para que se ennoblezca la dignidad del hombre, y no la materia, se precisa el respeto de una serie de exigencias impuestas a los trabajadores. Sólo así la finalidad del trabajo sigue siendo el mismo hombre, que consiga no sólo tener más, sino ser más hombre.⁵

A partir de León XIII, todos los papas han afirmado y promovido la obligación moral de trabajar. Sus encíclicas trataban de contener las nefastas condiciones de los obreros en otros países,⁶ mientras que aquí se interpretaban a favor del fortalecimiento del trabajo subjetivamente motivado. La Iglesia transmite la idea del trabajo como el único medio honesto para sustentar la vida y el perfeccionamiento personal. Es allí donde se expande la idea de que la ociosidad es, como la holgazanería, “madre de todos los vicios”. El hombre y la mujer tienen la obligación de trabajar para conseguir la perfección personal natural o sobrenatural a la que han sido llamados por

5. Guix, José María, “El trabajo humano”, en: Alfonso Cuadron, coord., *Manual de doctrina social católica*, Madrid, 1993, cap. 17.

6. Pressacco, Carlos Fabián, comp., *El trabajo y los trabajadores en la doctrina social de la Iglesia*, Caracas, UTAL.

Dios. El ocio atenta contra los valores del ser, la persona tiene como deber social hacer algo provechoso para los demás. La espiritualidad del trabajo es imitación de la obra creadora de Dios, quien puso fin a su trabajo creador con su conducta, y el último día descansó para recuperar las fuerzas perdidas y para disfrutar de los resultados de su propio trabajo. Igualmente el hombre trabaja para vivir, no vive para trabajar, y en su quehacer debe imitar a Dios, descansando sólo para recuperar sus fuerzas. El trabajo es anterior al pecado, antes de Adán y Eva los hombres ya habían recibido este mandato, y de no haber caído en pecado el trabajo no tendría la connotación de físico y penoso.⁷

El significado del trabajo como *tripalium*

Travail, treball, travaglio, y trebalb, provienen del sustantivo *tripalium*, que era una especie de cepo formado por tres palos para sujetar a los bueyes y caballos al ponerles herraduras, más adelante fue utilizado como instrumento de tortura para castigar a esclavos y reos a quienes se les sometía al *tripalium*. De allí deriva el verbo *tripaliare*, que significa someter a alguien al *tripalium*, torturar, atormentar. Y así pasa al francés como *travailler*, al italiano como *travagliare* y al español como *trabajar*.⁸

Durante las primeras décadas del siglo XX, la labor de la Iglesia fue la de llenar de contenido las etimologías comunes de la palabra *trabajo* en las lenguas romances. Para ello surgieron instituciones a su interior que permitían abarcar todas las instancias del ser humano.

7. Guix, *op. cit.*

8. Esta información se encuentra citada en muchos textos, y parece obtenida de diccionarios de la época. Véase Rosenblat, Ángel, “El hispanoamericano y el trabajo”, en: *La primera visión de América y otros ensayos*, Caracas, MEN, 1969, pp. 39-64; Cuadron, *op. cit.*

La Acción Social Católica, más que una idea, era una propuesta del Vaticano para organizar a los obreros. En Colombia sirvió para controlar todas las instancias del futuro trabajador subjetivamente motivado, idea que se intentó llevar a la práctica en todos los rincones, pero fue en Medellín y su área industrial donde cosechó más triunfos.⁹

La Acción Social Católica no era una sola organización, sino un conjunto de instituciones que interferían en todos los aspectos de la vida de los trabajadores: escuelas técnicas, sociedades terapéuticas de alcohólicos, mutualidades, cajas de ahorro, bolsas de trabajo, cooperativismo, patronatos para mujeres y jóvenes, círculos y sindicatos de obreros, uniones profesionales, asociaciones deportivas y periódicos. Era una propuesta integral que buscaba agrupar a los trabajadores y a los pobres en torno a la parroquia como guía de toda esta estructura eclesial. Su órgano de difusión fue el periódico *El Obrero Católico*.

Las *asociaciones de ayuda mutua* se dedicaban a atenuar la pobreza individual en momentos límites como la enfermedad o la muerte, tarea que cumplían la Congregación de San José, la Unión de Artesanos, y la Sociedad San Vicente de Paúl.

El *patronato* desempeñaba la función principal de disciplinar a las trabajadoras jóvenes provenientes de los campos, quienes en su momento eran la principal mano de obra para la industria textil. Su objetivo primordial era el mejoramiento de la disciplina en las fábricas, y para ello realizaba actividades como conferencias religiosas, retiros espirituales, restaurantes, dormitorios, secciones

9. Archila Neira, Mauricio, *Identidad y clase obrera en Colombia, 1910-1945*, Bogotá, Cinep, 1991. Sobre la relación entre Iglesia y trabajo se encuentran diferentes artículos en *Historia de Medellín*, tomo 2, publicada por Suramericana de Seguros.

de socorro mutuo, ahorros, préstamos y propaganda, de tal forma que la vida de las mujeres trabajadoras fuera vigilada en todas sus instancias¹⁰ y no escapara a los discursos requeridos para fortalecer la sociedad ocupada deseada.

Los empresarios comprendieron la importancia de acoger estos esquemas para sus requerimientos. De ahí que el paternalismo fuera una forma más de control sobre el desorden moral y disciplinario dentro de las primeras fábricas. Esto hizo famosas las fábricas textiles de Medellín, como una respuesta al desorden de los primeros talleres industriales.¹¹ Igualmente, la Iglesia fundó patronatos, instaló capillas dentro de las fábricas y construyó barrios obreros de hermosas casas para ser saturadas con aquellas suntuosidades previstas por el discurso de la apología del lujo.

Se puede afirmar que hasta la segunda década del siglo XX, las distintas actividades productivas que se desarrollaron en la región aportaron más a la adaptación de los trabajadores a la disciplina del trabajo que a la capacitación técnica propiamente dicha. Los niveles de tecnificación que evidenciaba la economía regional fueron los que posibilitaron la preparación de los trabajadores para el desempeño cotidiano del trabajo. Se valoraba más la calidad humana, la honradez y las costumbres sanas de un trabajador, lo interiorizado que tuviera el esquema, que las destrezas técnicas que pudiera demostrar.¹²

10. Castro, Patricia, “Beneficencia en Medellín, 1880-1930”, en: *Historia de Medellín*, tomo 2, Medellín, Suramericana, 1996.

11. Fransworth Alvear, Ann, “Las relaciones cotidianas en el trabajo industrial, 1910-1935”, en: *Historia de Medellín*, tomo 2, Medellín, Suramericana, 1996.

12. Saavedra, María Claudia, “Tradición laboral y capacitación, 1900-1940”, en: *Historia de Medellín*, tomo 2, Medellín, Suramericana, 1996.

La ética del trabajo en Medellín y su área circundante¹³

Es innegable que el tránsito hacia una producción en las fábricas antioqueñas requirió un hombre nuevo. Fue preciso un *dispositivo moral* para que los obreros se dedicaran al trabajo, como un complemento de los *dispositivos mecánicos* esenciales para el funcionamiento de aquellas.

Se precisaba, además, que el reloj mecánico del ingeniero o del empresario que guiaba el funcionamiento regulado y uniforme de las máquinas marchara coordinadamente con el reloj moral interior del obrero, para que éste empleara su tiempo y sus movimientos de la manera más económica.¹⁴

El aporte de Alberto Mayor Mora es mostrar cómo la ética del trabajo fue el canal para irrigar el dispositivo moral del hombre nuevo, que no sólo era el obrero necesario para las fábricas, sino los nuevos profesionales, que más adelante efectuarían cambios profundos en las capas medias de la sociedad y se convertirían en el espejo para la naciente masa de trabajadores. La Escuela de Minas de Medellín cumplió el papel central en la formación de estos profesionales, quienes extenderían los preceptos de estos cambios en las empresas, no sólo al resto del departamento de Antioquia sino a todo el país. Un número significativo de egresados de esta institución ocuparon luego cargos claves en empresas industriales importantes de todo el país, y en su momento contribuyeron al desarrollo de empresas como Bavaria, Coltabaco, Postobón, Ecopetrol, Simesa, Avianca, Cementos Argos, Cementos del

13. Mayor Mora, Alberto, *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*, Bogotá, Tercer Mundo, 1984, p. 17.

14. *Ibid.*

Valle, Cervecería Unión, Suramericana de Seguros, Coltejer, Fabricato, Acerías Paz del Río, Everfit y Peldar, entre otras. Pero las directrices de aquel pensamiento, que proclamaba la necesidad de reformar al hombre nacional mediante un cambio en la manera como se conducía la ciencia y la técnica, estaban dadas por un grupo de orientadores, que heredaron esta discusión desde el siglo anterior y la supieron desarrollar hasta mediados de siglo XX, y que proponían el enaltecimiento de un hombre que diera respuesta a estas nuevas necesidades.

Durante el siglo XX, la ética del trabajo, uno de los discursos más fortalecidos en la construcción de una *sociedad ocupada*, en el sentido señalado por Díez, fue la plataforma ideológica para que gran parte de la población aceptara las nuevas condiciones y dispusiera su sentido funcional a los modelos económicos y de producción: proyectos políticos y de Estado que en adelante se instalarían en Colombia, y que luego en sus diferentes niveles penetrarían la sociedad entera.

El fordismo: modelo de producción paradigmático del siglo XX

Son muchos los enfoques sobre el significado del fordismo en los países industrializados, pero para efectos de esta investigación retomamos la clasificación que hace Bob Jessop,¹⁵ que muestra cómo el concepto de fordismo se ha vulgarizado al ingresar al lenguaje cotidiano, lo cual reduce las posibilidades de un análisis teórico. Para ello el autor reelabora la terminología convencional del fordismo y establece cuatro niveles que delimitan su análisis:

15. Jessop, Bob, *La crisis del Estado de bienestar. Hacia una nueva teoría del Estado y sus consecuencias sociales*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Siglo del Hombre Editores, 1999, pp. 19-29.

Como *proceso de trabajo*, el fordismo se refiere a un análisis microeconómico en el que la empresa controla sistemáticamente dicho proceso y todas las fases de acumulación, desde la producción al mercadeo; la fabricación de bienes estandarizados se basa en una división técnica del trabajo organizada en forma taylorista. Como *régimen de acumulación*, es un nivel de análisis macroeconómico con un ámbito de producción inscrito en las fronteras nacionales, aumento de la productividad basado en la producción en serie y el consumo masivo, y aumento de los ingresos basado en la productividad, lo cual se convierte en un círculo de crecimiento.

Como *un modo de regulación*, es un nivel de análisis mesoeconómico, que corresponde a un conjunto de normas, instituciones, formas de organización, redes sociales y pautas de conducta que promueven la compatibilidad entre los agentes económicos, a pesar del carácter conflictivo de las relaciones sociales capitalistas. Se explica en las formas y los medios que asumen los diferentes momentos del capital y en su articulación: relación salarial, mercado colectivo, trabajador colectivo, negociación salarial, equilibrio entre la producción privada y la fuerza de trabajo, empresa con organización interna y fuente de beneficios basada en la competencia, y otros vínculos entre empresas y capital bancario. Estas normas e instituciones establecen vínculos entre el proceso de trabajo y la reproducción macroeconómica: la producción está basada en el trabajo semicalificado en grandes plantas; se reconoce al sindicato para la negociación salarial, y a la administración el control del proceso de trabajo; existe una negociación colectiva y una legislación sobre un salario mínimo; las normas de consumo masivo se extienden a los inactivos; el ingreso de la em-

presa se basa en la plusvalía relativa con las mejoras continuas de productividad; la forma de competencia es monopolista y se realiza a través de publicidad; el sistema bancario es organizado jerárquicamente y supervisado por un banco central, y el crédito de consumo es importante por la capacidad para la compra de vivienda y de artículos de consumo durables que sostienen la demanda. El capital comercial es primordial por el vínculo entre productores en serie y la demanda masiva, y el Estado de bienestar keynesiano cumple la función de manejar la demanda agregada y generalizar las normas de consumo masivo.

Como *modo general de socialización*, el fordismo es un patrón de integración institucional y de cohesión social. Desplaza las relaciones sociales hacia una sociedad salarial: la gran mayoría de la población depende de un salario individual o social para satisfacer sus necesidades. Promueve el consumo privado creciente por parte de hogares nucleares, de mercancías estandarizadas y producidas en serie como automóviles, televisores, lavadoras, turismo, etc. Promueve también la producción, no sólo de bienes sino de servicios colectivos estandarizados. Los consumidores acogen un mecanismo de auto-normalización a medida que adoptan un estilo de vida particular. El Estado se ocupa de los efectos de la demanda, como la caída de población rural, la destrucción del medio tradicional, el despoblamiento del centro de la ciudad, el impacto ambiental y social del transporte motorizado, y el crecimiento de las nuevas clases medias, que incluyen a los empleados estatales que servían a la expansión fordista y sufrían repercusiones sociales. La socialización se refleja en aspectos como lo espacial, que implicó el crecimiento de regiones industriales en áreas metropoli-

tan rodeadas por pequeñas ciudades industriales, con predominio de la empresa fordista. La vida urbana también asumió características fordistas, con una alta densidad urbana basada en la construcción industrial. La familia nuclear fue la base del consumo con una serie de bienes ideales, como la vivienda suburbana y el automóvil. Mientras los sindicatos y las asociaciones empresariales tuvieron un papel clave en el manejo económico y la negociación política del bienestar social.

En las pequeñas redes de ciudades industriales, lo que más adelante serían áreas metropolitanas —como el caso del Valle de Aburrá—, el fordismo fue una idea que se difundió en cada uno de estos niveles, aunque en desiguales proporciones entre ellos y en menores proporciones respecto a su desarrollo en otros países.

De este modo, se puede reconocer un fordismo cuyas ideas fuertes, no materializadas en su totalidad, pero sí difundidas idealmente, se instalaron en hombres y mujeres del siglo XX, dando cuerpo y pensamiento a una sociedad basada en el trabajo asalariado. Interesa el nivel de regulación por cuanto está en relación con una serie de normas, instituciones, formas de organización, redes sociales y pautas de conducta surgidas durante este período y que determinaron la forma como la gente se apropió de discursos que hoy se convierten en los referentes más importantes que pretendemos sostener. La societalización contempla aquellos factores de integración social que hicieron posible la materialización de una sociedad basada en el trabajo asalariado, y que hoy parece constituirse en un modelo perenne en la memoria de la gente, cuya lógica de sostenimiento y única salida parece estar centrada en la necesidad de un retorno o rescate de valores y normas recreados en estos discursos.

El Estado de bienestar: una relación ambigua con la ética del trabajo¹⁶

El Estado benefactor tiene consigo la idea de que el Estado debe garantizar a la población una situación de supervivencia con dignidad. Para las instituciones del Estado, se refiere a un bienestar público que garantiza colectivamente la supervivencia de todos los miembros de la comunidad. Es un principio que supone la igualdad ante la necesidad, equilibra las desigualdades para la capacidad de pago y delega en algunos organismos la responsabilidad de poner en práctica ese principio.

Para este análisis es importante retomar lo que Bauman señala como relación ambigua que mantiene el Estado benefactor con la ética del trabajo, que terminó por catalogarse, por un lado, como complemento de la ética del trabajo y, por otro, como una conspiración política contra ella. Para garantizar el bienestar individual se reconoce el carácter normal de una vida sostenida por el trabajo, pero para quienes no logran un empleo no es una norma universal, y es ahí donde la ética del trabajo desempeñaba su papel de ayuda. El Estado benefactor se hace importante para sostener la ética del trabajo como norma y medida de la salud social. De otro lado, al garantizar una vida decente y digna para todos como un derecho, ponía en cuestión una de las premisas más importantes de la ética del trabajo, porque transformaba el derecho a una vida digna en *cuestión de ciudadanía política y no de desempeño económico*.

Los principios de la ética del trabajo a mediados del siglo XX estaban tan interiorizados que era indiscutible que *todo varón sano y en condiciones de trabajar, lo haría mientras pudiera*; la ética del trabajo había cumplido

16. Bauman, *op. cit.*, cap. 3.

su misión. Pero de alguna manera el Estado benefactor debía resolver la situación de falta de empleo cuando se estaba disponible para ello, ya que esto contribuía a garantizar la creación y el mantenimiento de la paz social. Aunque a diferencia de la ética del trabajo, el Estado benefactor utilizó algunas estrategias para lograrlo.

Tanto el ascenso como la caída del Estado benefactor fueron resultado de un proceso de sobredeterminación. En ambos casos se vio favorecido por la correlación de intereses y presiones antagónicas, que contribuyeron a crearlo y mantenerlo y luego dejarlo corroer sin una resistencia significativa. Asalta la pregunta por la ética del trabajo y sus principios, que acompañados por otros principios de legitimidad y justicia sirvieron para impulsar el Estado benefactor y que, igualmente, se han utilizado para su contracción.

Es evidente la preocupación académica por estudiar la forma como el discurso de la ética del trabajo sirvió a estas pequeñas localidades, cuya economía llegó a depender en gran parte de las actividades industriales en algunos momentos históricos, para la aceptación de una *sociedad ocupada*; pero resulta por demás curioso la ausencia de estudios¹⁷ sobre su deconstrucción. Y si tenemos en cuenta la interrelación ya señalada por Reygadas, tanto de la *eficacia simbólica del trabajo* como de la *eficacia laboral de la cultura*, pese a la separación de estas dos esferas, podríamos decir que los preceptos de la ética del trabajo son una parte muy importante del Estado benefactor, dado que, en el largo plazo, sus principios se convirtieron en verdades debidamente interiorizadas por cada uno de los miembros de estas sociedades basadas en

17. Es importante señalar la ausencia de estudios sobre este tema, ya que desde hace algún tiempo hay muy pocos investigadores interesados en él.

el trabajo asalariado como referente, y que hoy empiezan a convertirse en estratos fosilizados que hacen parte de la forma como los trabajadores y las trabajadoras recrean el trabajo.

La clase obrera y el referente de estabilidad de la sociedad ocupada

El concepto *pasado estable* fue utilizado por Richard Sennet¹⁸ para nombrar un corto período de 30 años que se inició en la generación de la posguerra, disfrutó los beneficios de un estado de bienestar y produjo cierta estabilidad a la población. Sennet se refiere a un país con abismales diferencias respecto al nuestro, sin embargo utilizaremos este concepto para reseñar un período con características similares en Colombia, el cual no duró más de veinticinco años (1945-1970), en el que interesa señalar, más que aportes y realidades materiales, los referentes de una sociedad basada en el trabajo como empleo, cuya construcción es anterior, pero no queremos marcar un año cero para dicho fenómeno. Llamaremos entonces *referente de estabilidad* a este fenómeno que da cuenta de la subjetividad que durante el siglo XX se dio al trabajo, fortalecida en los pocos años del *período estable* y presente aún en trabajadores y trabajadoras flexibles y deslaboralizados.

Para caracterizar la existencia de una clase obrera en Colombia, señalemos las características de la clase obrera de países industrializados:¹⁹ condiciones y experien-

18. Sennet, Richard, *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama, 2000, p. 21.

19. Pries, L., *Wege und Visionen von Erwerbsarbeit. Erwerbsverläufe und Arbeitsorientierungen abhängig und selbständig Beschäftigter in Mexiko*. Frankfurt a.M./Berlin/Bern/New York/Paris/Wien: Peter Lang Verlag, 1997. Y se encuentra en: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/soaps>.

cias compartidas de trabajador asalariado; convivencia creciente en el trabajo, el ocio y el barrio de vivienda; movimiento sindical independiente del Estado y del capital, y la figura del obrero calificado profesional con raíces históricas comunes; obreros orgullosos de su trabajo, con ética gremial y autoestima fuerte frente a los empresarios. La vida de la fábrica y del barrio junto con el ocio se fundieron en una cultura obrera que contó con otras institucionalidades, como equipos de deporte, asociaciones de consumo, círculos de formación, vinculaciones políticas, etc.

La construcción de un referente de estabilidad designa una sociedad que fue y sigue siendo altamente heterogénea y cuyo número de obreros no abarcó la cantidad de población disponible para el trabajo asalariado. Las actividades no asalariadas y desarrolladas por cuenta propia (artesanos, talleres, campesinos, informales, etc.) nunca fueron totalmente abandonadas por la población. La industria manufacturera, convertida en motor de las economías locales, hace del trabajador asalariado, del obrero, el prototipo de trabajador. Es decir, se construye una centralidad del trabajo en función de la economía manufacturera, y durante todo el siglo, lo que antes era considerado trabajo pierde ese estatus. Incluso la discusión de los académicos sobre lo que sucedió con los *obreros* en los momentos de pujanza de la industria manufacturera, se centró en la producción y las relaciones que de ahí se desprendían, concediéndole al trabajador asalariado un meritorio papel desde dichas teorizaciones.

La tasa de participación global, es decir, el porcentaje de la población económicamente activa con respecto a la población en edad de trabajar, en Colombia, sólo llegó al 49,08% en 1950, siendo éste el año con mayor tasa neta

de actividad, pues en las décadas siguientes este porcentaje disminuyó. Para 1960 era de 47,12%; para 1970, de 44,81%, y para 1980, de 46,46%.²⁰

De esa población ocupada sólo el 51,7% correspondía a asalariados, con tendencia al crecimiento, hasta 1970, cuando llega al 64,5% durante el modelo benefactor. La reducción de la población trabajadora por cuenta propia y no remunerada se da de la siguiente forma: del 38% en 1951, al 36,9% en 1960 y al 27,6% en 1970 (véase el cuadro 1).

Cuadro 1.
Estructura de la población económicamente activa
por categoría ocupacional en Colombia 1950-1970
(porcentajes)

Categoría ocupacional	1950	1960	1970
Total	100	100	100
Asalariados	51,7	54,5	64,5
Patrones	10,4	8,6	7,9
Trabajadores por cuenta propia	23,4	24,0	18,9
Familiares no remunerados	14,6	12,9	8,7

Fuente: El mercado de trabajo en cifras 1950-1980, OIT, 1982, p. 45.

En el caso de Antioquia, tenemos que la participación del empleo por sectores es del 53,15% para el sector primario (véase el cuadro 2) en 1951, presentando una progresiva disminución en las décadas siguientes (47,65% en 1964 y 33,8% en 1973), la cual no se manifiesta en un incremento significativo en el sector secundario, que sólo pasa del 18,34% al 23,73% entre 1951 y 1973. El sector terciario muestra un acelerado incremento desde 1951,

20. OIT, *El mercado de trabajo en cifras, 1950-1980*, OIT, 1982, p. 45.

con un 28,51%, a un 32,63% en 1964, hasta un 42,88% en 1973. Esto estaría significando una fuerte tendencia a la actividad de servicios en la constitución de la sociedad salarial y a un bajo peso numérico de la industria manufacturera, que es el gran componente del sector secundario.

Cuadro 2.
Participación del empleo en Antioquia
1951-1973

Año	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario			
			Servicios modernos	Servicios gobierno	Resto servicios	Total servicios
1951	53,15	18,34		2,91	21,13	28,51
1964	47,65	19,71	5,31	3,0	24,32	32,63
1973	33,38	23,73	5,51	3,98	33,39	42,88

Fuente: El mercado laboral en Colombia, Dane, (s. f.), p. 77.

Los datos estadísticos existentes dan cuenta de una sociedad que en ese período crece en cantidad de asalariados, pero no lo suficiente: la tasa global de participación para Colombia no llega ni a un 50%, en el período de mayor ritmo económico. En el ámbito regional, en Antioquia, la participación del empleo sí logró un incremento en el sector que transforma productos y en el sector de servicios, mostrando una clara inversión con el sector primario, cuya gran concentración de actividades estuvo en el Valle de Aburrá, y de la cual la tasa bruta de participación (para Medellín) fue de 35,5%, 28,2% y 31,6% para los años 1951, 1964, 1973 respectivamente,²¹ con una tasa de población activa de 26,5 en 1951 y 33,7 en 1964.

21. Dane, *El mercado laboral colombiano*, (s. f.), p. 47.

Podemos llegar a poner en duda las realidades materiales de lo que fue la sociedad salarial durante los años de estabilidad en el Valle de Aburrá, como un hecho de menor envergadura frente a la evolución económica de los países industrializados y otros países y ciudades de América Latina. Pero la existencia de una *cultura obrera* no se descarta o se comprueba con cifras, sino que la reconocemos por otros hechos que marcaron su actuación. No interesa, entonces, hacer comprobaciones de la existencia o no de una cultura obrera a partir de datos estadísticos, sino a partir del reconocimiento de la actuación de los mismos sujetos en los espacios de trabajo, durante el ocio, en el barrio de vivienda, en el movimiento sindical y en las institucionalidades como equipos de deporte, asociaciones de consumo, círculos de formación, arquitectura para obreros y vinculaciones políticas.

Como ya se señaló, los estudios sobre cultura obrera se encuentran inscritos en corrientes de pensamiento marcadas por formas, metodologías y paradigmas de investigación sobre este tema, en los ámbitos internacional y nacional, que glorificaron y fortalecieron la idea de una *cultura obrera*, y nuestro caso no se escapa a este fenómeno. Se tiene en cuenta esta literatura porque aborda algunos aspectos sobre subjetividad y trabajo, pero no perdemos de vista que dicha glorificación puede trascender las realidades materiales vividas y haber logrado unos niveles de expansión y socialización, dando como resultado el paradigma de lo que debía ser la sociedad basada en el trabajo asalariado. Paradigma que sumado a las propias formas de dar sentido al trabajo, es decir a sus propias configuraciones subjetivas, se constituye en un *referente de estabilidad*.

La idea de una sociedad centrada en el trabajo asalariado se vio fortalecida por los mitos de la antioqueñidad

surgidos en el contexto de la industrialización y aquellos que provenían desde el siglo XIX, cuando se construyeron los pilares de la sobrevaloración al tesón, la persistencia, la tenacidad, el espíritu aventurero, el enriquecimiento y la audacia para los negocios en medio de las dificultades de los antioqueños.²² Una sociedad que se autovaloraba con características especiales recontextualizó e integró los ideales y valores de la sociedad moderna, de mercado, industrial y urbana, y sus principios se convirtieron en patrimonio no sólo de obreros, sino también de empleados públicos, pequeños comerciantes y empresarios. Tales valores hoy hacen parte de los ideales de una sociedad basada en el trabajo asalariado.

El salario como aglutinante de una sociedad centrada en el trabajo²³

Una población creciente en número de asalariados, principalmente de la industria manufacturera taylorista, que integraba a su desarrollo interno las técnicas y los conocimientos de otros países, requirió la intervención del Estado. Tras serias batallas entre trabajadores y gobiernos locales y nacionales, durante la primera mitad del siglo XX, en un forcejeo que hoy provoca distintas versiones de la historia, aparecen de ambas partes situaciones que dan fundamento y vida a una sociedad basada en el trabajo asalariado.

Pese a la pugna de la historiografía por caracterizar la legislación sobre el mundo del trabajo, a partir de los gobiernos liberales y los subsiguientes de la primera mitad

22. Cañas, Juan José, *Ganarás el pan con el sudor de tu frente. Sociedad salarial y culto al trabajo a mediados del siglo XX en Medellín*, Medellín, Ediciones ENS, 2003.

23. *Ibid.*

del siglo XX, como producto de las presiones de los trabajadores organizados y sus luchas, o como resultado de la bondad del gobierno de turno y sus componendas políticas y de la recompensa otorgada a los trabajadores por el triunfo del capitalismo, o como el triunfo de la doctrina social católica al interior del Estado,²⁴ los hechos que durante este período suceden dan cuenta de la construcción de una sociedad centrada en el trabajo asalariado, de la cual hicieron parte tanto los intereses buscados por gobernantes, con los referentes de las dinámicas mundiales, como los trabajadores organizados que buscaban mejorar las nuevas condiciones de vida, además de los intereses de otros actores que pretendían transformar la dinámica de la economía y del Estado.

El paquete de medidas adoptadas sobre salarios fue el paso más importante para la implementación definitiva de una sociedad centrada en el trabajo asalariado. Esta situación desconoció a un gran sector de la población, y caracterizó el proceso de industrialización que sólo era una realidad en algunos núcleos urbanos y cubría a un reducido porcentaje de la población. Se fortalece así una estructura de remuneración sobre el trabajo, basada en la masa de trabajadores modernos: obreros de la gran industria, empleados, trabajadores estatales y trabajadores de servicios bancarios, de transporte y servicios públicos, la cual luego se trasladó a otras actividades no remuneradas de forma salarial.²⁵

El concepto de salario, construido desde un desafío de intereses que involucró a empresarios, Iglesia y traba-

24. Tesis alrededor de las cuales se mueven los textos escritos sobre estos períodos, que dan cuenta de los intereses de quienes escriben la historia oficial o la que escriben directamente los actores, pero en este texto no interesa ese debate, sino los hechos a que llegan.

25. Cañas, *op. cit.*

jadores, estuvo fuertemente influenciado por la Iglesia cuando difundía que el salario debería estar constituido por una cantidad suficiente que permitiera, además de otros fines como el ahorro y la limosna, la prolongación de la familia. De ahí que fuera tan importante sacar a mujeres y niños de las fábricas para el cumplimiento de tal fin.²⁶ Los empresarios se batían entre los preceptos de la Iglesia y los negocios, como lo podemos ver en este fragmento de un artículo de prensa en 1945:

Siendo el hombre egoísta por naturaleza, el estímulo y la esperanza de obtener utilidades son fuerzas que no pueden despreciarse en el mundo económico, so pena de incurrir en el tremendo error de un debilitamiento ruinoso de la producción, lo que sería funesto no sólo para el capitalista, sino también y en mayor escala para el trabajador.²⁷

Pero las luchas de trabajadores no eran por causa de tantas bondades y buenas intenciones. No en vano, su participación en huelgas, movilizaciones y paros, durante el período de formación de la sociedad asalariada (véase el cuadro 3), demuestra una construcción activa por parte de ellos para adaptarse a este modelo con las mayores ventajas posibles.

Las políticas del Estado de bienestar en relación con el salario se constituyeron en un período de 10 a 15 años, durante el cual se legisló todo lo relacionado con él. La Ley 6ª de 1945, que comenzó a regir en 1950, dio inicio a la constitución de un salario mínimo por regiones y actividades. Aunque no fue una de las primeras prestaciones sociales reglamentadas, la ley fija los lineamien-

26. Pressacco, *op. cit.*, pp. 27-142.

27. Restrepo Jaramillo, Juan Guillermo, "El salario familiar", *El Colombiano*, 21 de abril de 1945, p. 4. Citado por Cañas, *op. cit.*

Cuadro 3.
Huelgas, paros y protestas de trabajadores en Colombia,
1919-1945

Año	Nº de casos	Año	Nº de casos
1919	15	1933	19
1920	31	1934	37
1921	9	1935	38
1922	4	1936	20
1923	8	1937	37
1924	18	1938	13
1925	15	1939	9
1926	15	1940	7
1927	10	1941	8
1928	10	1942	12
1929	6	1943	14
1930	2	1944	18
1931	8	1945	13
1932	2		

Fuente: Archila Neira, Mauricio, *Cultura e identidad obrera*, Bogotá, Cinep, 1991.

tos generales de las políticas y las nuevas medidas para legitimar, en adelante, el trabajo asalariado: las primas, auxilios y bonificaciones desde 1944, y las cesantías en 1948.²⁸

La familia obrera se convierte en la más importante preocupación dentro de esta nueva visión. Hay gran interés por consolidar un personal productivo estable y motivado que responda a las nuevas exigencias de la fábrica. Es decir, el bienestar de la familia se asocia con la productividad. Surgen instituciones enmarcadas en un *Estado de bienestar* para lograr tales fines: clínicas, ins-

28. Cañas, *op. cit.*, cap. 2 y 3.

tuciones de bienestar y otras en las que subyace la idea de protección y bienestar del trabajador y su familia,²⁹ ya no como una acción particular de la Iglesia, sino como una acción estatal, independiente de las pugnas entre trabajadores y gobiernos para la normalización de estas instituciones.

Trabajo asalariado como referente de otras formas de trabajo

La cultura obrera fue más una referencia ideal sobre lo que debía ser una sociedad a gran escala que involucrara a la gran mayoría de sus miembros, pues los obreros industriales eran los realmente visibles, se destacaban gracias a unas instituciones que los mostraban con alguna homogeneidad. Pero a su lado había otro número significativo de trabajadores que tuvieron como referente a esa cultura obrera, aunque sus formas de trabajo no eran asalariadas.

Son varios los textos y datos que dan cuenta de la existencia paralela, bastante significativa, de actividades y oficios informales realizados por un gran porcentaje de la población, que se mantuvieron como una opción de trabajo y conservaron su esquema durante el predominio del trabajo asalariado. Mayor Mora³⁰ insinúa la existencia de otras formas de trabajo que han perdurado desde la Colonia, cuyo legado es hoy tan fuerte como el referente del trabajo asalariado. Un ejemplo son los oficios que hicieron los artesanos, que dejaron la herencia de una población que realizó actividades informales a la par del trabajo asalariado. Aunque éstas son investiga-

29. Arango, Luz Gabriela, "Las obreras en la industria textil", en: *Historia de Medellín*, tomo 2, Medellín, Suramericana, 1996.

30. Mayor Mora, Alberto, *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*.

ciones que aún están por realizarse dentro de una historia del trabajo, es importante dejar insinuados los reiterativos e históricos intentos de las ciudades, entre ellas Medellín, han echo a lo largo de todo el siglo XX, por controlar las actividades informales para la subsistencia, que siempre se han tomado el espacio público como lugar de trabajo y de despliegue de dichas actividades. Además, se reconoce allí el traslado de valores, construidos alrededor del trabajo asalariado, a estas otras formas de trabajo que hoy se ven fortalecidas ante las nuevas condiciones económicas y los nuevos modelos, que dejan sin piso la estabilidad ofrecida por los beneficios del trabajo asalariado.

El *referente de estabilidad*, más que un hecho histórico registrable, es memoria e inercia histórica, es parte constitutiva de la subjetividad de los trabajadores configurada de modo permanente durante todo el siglo XX, y lleva consigo herencias que emergen en la cotidianidad y se hacen estructuras identificables. Ni su nacimiento ni su desaparición se pueden asociar a un solo fenómeno en particular, sino que se transforman en otras estructuras, donde la acción de los trabajadores es también fundamento de dicha transformación.

La sociedad salarial fordista

Se era un asalariado cuando uno no era nada y no tenía nada para intercambiar, salvo la fuerza de su brazo. Se caía en el salariado como degradación del propio Estado: las víctimas eran el artesano arruinado, el campesino feudal al que su tierra ya no le daba de comer, el “compañero” que había dejado de ser aprendiz y no podía convertirse en maestro, estar o caer en el salariado era insta-

larse en la dependencia, quedar condenado a vivir “al día”, encontrarse en las manos de la necesidad.³¹

Este fragmento de Robert Castell recoge la idea de la existencia de un trabajador asalariado anterior a los procesos de industrialización, descrito como una de las situaciones más inseguras, indignas y miserables, que requieren un ejercicio de historia del presente para comprender “[...] de qué modo llegó el salariado a remontar estas desventajas fantásticas para convertirse, en la década de 1960, en la matriz básica de la ‘sociedad salarial’ y así sopesar la amenaza de fractura de dicha sociedad”.³² Las relaciones salariales en el capitalismo son diversas y pueden tomar configuraciones igualmente disímiles. La Escuela de la Regulación propone cinco aspectos que caracterizan una relación salarial “fordista”,³³ que en este caso retomamos para describir la existencia de algunos de estos elementos en la constitución de una sociedad salarial como referente de estabilidad. Para ello nos acercaremos con datos del orden histórico-contextual en el ámbito nacional y, en la medida de lo posible, con información de la localidad estudiada, Medellín y su Área Metropolitana.

La primera característica se refiere a una separación entre quienes trabajan regularmente y los inactivos o semi-activos. Esta mirada supone una “población activa” que hay que identificar y cuantificar y diferenciarla de los no ocupados, de aquellos en actividades intermitentes, jornadas completas, empleos remunerados y no remunera-

31. Castell, Robert, *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Buenos Aires-Barcelona-México, Editorial Paidós, 1997, p. 13.

32. *Ibid.*, p. 14.

33. *Ibid.*, pp. 328-342 (la diferenciación es del autor).

dos, con el fin de llevar unas estadísticas confiables y determinar quiénes son los “activos”, los que están en un mercado de trabajo o de bienes o servicios, que proporciona ganancias monetarias.³⁴

En Medellín y su área circundante se conforma una sociedad salarial que significó, en los primeros años de la industrialización, transformaciones de una población cuyas formas de vida y de subsistencia no estaban pensadas en relación con un mercado de trabajo y una mano de obra disponible para dicho mercado. El trabajo asalariado no era un referente simbólico, y fue ahí donde las *figuras subjetivas del trabajo* cumplieron un papel transformador para la constitución de una *sociedad ocupada* en estas localidades.

Junto con los nuevos modelos de producción y el proceso de industrialización, surge la necesidad de calcular la población en función del trabajo. Así, tenemos que desde 1938 se empezó a contar la población activa, cuyo total para los años 1938, 1951 y 1964 era de 17,4%, 26,5% y 33,7%, respectivamente. Y la población activa de la industria manufacturera era, para los mismos años, de 54,7%, 63,6% y 86%, respectivamente.³⁵

Después de la Segunda Guerra Mundial, con las transformaciones económicas del país se dio un fuerte impulso al desarrollo de las estadísticas, y se realizó la primera encuesta para la industria manufacturera en 1945. En 1937, el Banco de la República y la Contraloría General de la República desarrollaron la primera encuesta sobre la clase obrera en Bogotá, de donde se calcularon los primeros índices de precios del consumidor; más adelante

34. *Ibid.*

35. Herrero, Daniel, *El desarrollo industrial en Medellín 1925-1965*, Andi, 1977.

se hizo en otras ciudades como Medellín, hasta que en 1951 se creó la Dirección Nacional de Estadística, como una dependencia de la Presidencia de la República, que en 1953 se convierte en el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas e impulsa la aplicación de una metodología de encuesta para seis ciudades, y luego para trece, con sus áreas metropolitanas.³⁶

Igualmente, la necesidad de una intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales se inicia en los años treinta, cuando se emiten las primeras leyes. El Estado controló aspectos como el reconocimiento legal de los sindicatos en sus tres niveles (sindicatos, federaciones y confederaciones), que hasta 1931 habían actuado en forma espontánea y directa, y reconoció el derecho a promover conflictos colectivos, decretar huelgas y celebrar convenios. Y así, durante toda esta década, con los primeros gobiernos liberales del siglo, se regulan otros asuntos como descanso dominical, vacaciones remuneradas para trabajadores públicos, seguros de vida y de accidente de trabajo, pensión y jubilación de trabajadores ferroviarios, vacaciones, cesantías, auxilios de enfermedad para trabajadores públicos, huelga y personerías jurídicas para los sindicatos; otros puntos más, en la década del cuarenta, fueron convenciones de trabajo, fuero sindical, prohibición del “esquirolaje” en la huelga, privilegios a los sindicatos de base sobre los de industria, y otros que se desprendían de la capacidad de negociación de los trabajadores.

La segunda característica se refiere a la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y a la racionalización del proceso de trabajo, en cuanto al uso del tiempo, la división del mismo y su reglamentación.³⁷

36. Dane, *Colombia Estadística 1998-2000*.

37. Castell, *op. cit.*, pp. 328-342.

Son muchos los planteamientos que surgieron acerca de cuál es el hombre ideal y qué papel debería desempeñar en la productividad. Después de los primeros experimentos de Taylor en las plantas de Bethlehem y Madvale en 1885, y de la formulación de los cuatro principios de la “teoría de la administración científica”, que planteaba la necesidad de desarrollar una ciencia del trabajo, selección científica y entrenamiento del obrero, unión del estudio científico y la selección del obrero que aplicaría la ciencia del trabajo a sus labores, y cooperación entre dirigentes y obreros, se hizo evidente la sistematización de los planteamientos de Adam Smith en la cual se ponía la especialización del trabajo como un determinante de la productividad. En adelante, la aplicación de estos principios escindiría no sólo los procesos físicos a los que se enfrentaba un obrero en el trabajo, sino también su mente y su espíritu.³⁸

Estos planteamientos acerca de la necesidad de un proceso de *selección y entrenamiento del trabajador*, se convertirían en una función básica de los departamentos de personal de las empresas privadas dedicadas a la producción, y luego se adoptarían en el sector público. Como respuesta a la implantación de estos supuestos surge la Escuela de Relaciones Humanas, que veía el recurso humano como un elemento valioso. Luego de varios años de experimentación, incursionan los planteamientos de científicos sociales, como Elton Mayo, que vieron la organización industrial como un sistema social y la productividad como un resultado del trabajo en grupo y su cooperación espontánea. Para estos últimos, las variables psicológicas y sociológicas determinaban la productividad.

38. Cabuya Montaña, Luis Alberto, “La gestión humana: algunos elementos en su análisis”, en: *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, N° 14, jun.-dic., 1999, p. 139.

En Colombia se empezaron a aplicar estas teorías en forma progresiva, a partir de la industrialización de algunas regiones. En los primeros años de desarrollo industrial, como había sucedido en las fábricas de los países industrializados, las empresas reclutaban al personal y la gestión administrativa se reducía al control y remuneración de dicha población. Luego, como respuesta a los movimientos reivindicativos de las tres primeras décadas del siglo, se empieza a legislar y a regular las relaciones entre trabajadores y patrones, lo que lleva a la aparición de los departamentos de personal, que debían aplicar las diferentes normas que surgían sobre el tema. El tipo de profesionales contratados para la racionalización del recurso humano, da cuenta de las diferentes concepciones que se tenían sobre lo que debía ser la productividad en relación con el factor humano: primero ingenieros, luego abogados, y más adelante profesionales de las ciencias sociales como psicólogos y sociólogos.³⁹

La aplicación de principios que condujeran a la organización del trabajo fue diversa en las regiones y se dio en diferentes momentos históricos, pese a que se introdujeron casi inmediatamente después de su formulación. En Antioquia, antes de finalizar la primera mitad del siglo XX, los principios de Taylor ya se adaptaban a los valores tradicionales que desde antes impartían los empresarios, como fueron el estímulo a la capacidad de entrega a la empresa y la lealtad a ésta y a las enseñanzas de la Iglesia católica, que fortalecía no sólo el discurso de los trabajadores sobre su obediencia, sino también el de los empresarios sobre su responsabilidad social frente a los trabajadores. Desde la Escuela de Minas de Medellín se

39. *Ibid.*

tendría una gran influencia en el resto del país, sus ingenieros no sólo aprendían sobre los manejos administrativos de Taylor, también sobre las tesis de Fayol y estudios de economía que, combinados con las enseñanzas morales de la Iglesia católica, permitían ver en el obrero capacidades y aptitudes susceptibles de ser manipuladas para obtener alta productividad y lealtad hacia la empresa.⁴⁰

Pero fue a partir de la década del cincuenta cuando se aplicaron en forma masiva los principios del taylorismo a través de la ingeniería industrial, cuya función principal era racionalizar la producción y el trabajo, inicialmente bajo la orientación de ingenieros de compañías norteamericanas y luego de las propias facultades de ingeniería industrial del país.

En esta etapa la introducción del taylorismo comprende programas de descripción y evaluación de oficios, cálculo de tiempos y movimientos, definición de estándares, establecimientos de curvas salariales, así como una racionalización administrativa a través de la contabilidad de costos, mercadeo, etc.

Esto dio lugar al reemplazo de relaciones tradicionales por un nuevo régimen de doctores que junto con la Iglesia ejercían el poder en estas comunidades, lo que algunos autores resaltan como un estilo de dirección de los empresarios antioqueños, caracterizado por la utilización de métodos modernos de administración combinados, teniendo en cuenta los valores culturales, al lado de una ética moral y religiosa. El empleo de los métodos tayloristas se extendería hasta los años sesenta y setenta e incluso los ochenta cuando se empezaron a combinar algu-

40. Weiss de Belalcázar, Anita, *La empresa colombiana entre la tecnocracia y la participación: del taylorismo a la calidad total*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 1994, pp. 43-53.

nas teorías sobre la participación, dejando una fuerte herencia que determinaría los períodos subsiguientes.⁴¹

A partir de los años sesenta las grandes empresas de Medellín se valieron de principios de la Escuela de Relaciones Humanas como una necesidad para el crecimiento de las organizaciones, factor que facilitaría luego, en la década de los ochenta, la implementación de modelos japoneses.

El taylorismo escapa al ámbito exclusivo de la industria y se traslada a las oficinas y al sector de servicios. Es decir, se promueve una racionalización extrema del proceso de trabajo en otras instancias de la sociedad, caracterizada por la sincronización de las tareas y la separación entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, cuyo conjunto daba cuenta de una producción en masa.⁴²

La tercera característica de la relación salarial fordista tiene que ver con el *acceso al consumo a través del salario*, convirtiendo a los obreros en los propios usuarios de la producción en masa.⁴³

Algunos de sus planteamientos de las teorías económicas afirman que los salarios deben ubicarse en un nivel de subsistencia para que la oferta laboral dependa de los ingresos de los individuos; otros consideran, además del nivel de subsistencia, el patrón de vida; en otras teorías, la demanda de mano de obra depende de la acumulación de capital, donde el factor demográfico tiene un papel

41. *Ibid.*, p. 43.

42. Sobre la aplicación de teorías organizativas existe una investigación bastante completa denominada *Condiciones de trabajo en la industria colombiana entre 1988-1989*, realizada en varios sectores, dirigida por Anita Weiss de Belalcázar y de la que fueron coinvestigadores Carmen Marina López, Gina Castellanos, Reiner Dumbois, Orlando Grisales y Wigberto Castañeda. Fue publicada en una serie del mismo nombre por la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1992.

43. Castell, *op. cit.*, pp. 328-342.

importante; las hay que ven la demanda de mano de obra como derivada de la productividad del trabajo, y aquellas que plantean la teoría de los salarios altos, argumentando que

mediante un incremento en los salarios se puede aumentar la eficiencia de los trabajadores y el nivel de la demanda por bienes y servicios, dado que la propensión marginal a consumir de los asalariados es mayor que la de los capitalistas.

Otras teorías consideran el papel de los salarios como ingreso y costo de las características de la demanda de mano de obra; las características de la oferta y las del mercado del producto son, en últimas, las que pueden dar luces sobre cuál de estos dos factores es más importante. De ahí la importancia que han tenido la legislación y los sindicatos como factores extraeconómicos que interfieren en la oferta y la demanda.⁴⁴

En Colombia, y especialmente en las zonas industriales como Medellín y el Área Metropolitana, el principal eje en torno al cual giró la condición de vida de la población fue el salario. En la construcción de una relación con el salario, los gobiernos empezaron desde muy temprano a legislar aquellos aspectos que interferían en dicha relación. Pero fue a partir de los gobiernos liberales de Olaya Herrera y López Pumarejo que se fortaleció una estructura de remuneración del trabajo y se edificó la seguridad social.

No obstante, en Antioquia la construcción de una sociedad de asalariados tuvo una fuerte influencia de la Iglesia, por la forma como ésta, los empresarios y sindicatos

44. Velásquez E., Marta Inés, *Evaluación del régimen salarial y prestacional colombiano*, Medellín, Documentos Anif, 1982.

concebían lo que debía ser una relación salarial. La Iglesia, por su parte, se basó en las enseñanzas de las encíclicas *Rerum Novarum* de León XIII y *Quadragesimo Anno* de Pío XI de finales de siglo XIX y principios del XX, que velaron por una idea según la cual el salario no pertenecía al trabajador, por adulto o niño que fuera, sino que debía disponerse en función del fortalecimiento de la familia. Esta mirada no estaba muy lejos de lo que los empresarios pretendían, ya que se ajustaba a la necesidad de controlar los aspectos morales y servir a sus intereses económicos.⁴⁵

Una serie de normas y decretos que surgieron entre 1944 y 1955 hicieron parte de esta lógica, y en la década siguiente fueron fortalecidos con estas ideas que ya tenían bastante acogida en las localidades de vocación industrial del Valle de Aburrá. El texto de Juan José Cañas, *Te ganarás el pan con el sudor de tu frente*, se refiere a la legislación que surge para reglamentar el salario que debía percibir un obrero como pago por su trabajo. Al respecto existían discursos que favorecían el conformismo con los bajos salarios que podrían percibirse como bondades desprendidas del paternalismo de los empresarios. La reglamentación de las primas, cesantías, vacaciones y festivos hicieron parte de la demanda y la oferta de mano de obra y la determinación del nivel de salarios. Éstas surgen también durante este período y fortalecen la idea de que si los trabajadores hacen un aporte con su trabajo, entonces deberían tener derecho a participar de las ganancias, aunque sólo se constituyera en un estímulo a su producción. Otros beneficios que los trabajadores empezaron a obtener luego del posicionamiento y la capacidad de negociación que adquirieron a través de los sindicatos

45. Cañas, *op. cit.*, pp. 55-59.

fueron calzado y overol, servicios de restaurantes, cafetería, proveedurías, transporte a cargo de la empresa y otros auxilios.⁴⁶

La cuarta característica se refiere *al acceso a la propiedad social y los servicios públicos*. El modelo reconoce una condición salarial obrera que consolida al asegurarle recursos para su autosuficiencia: cesantías, servicios de salud, jubilación, higiene, vivienda, educación, etc.⁴⁷

Los trabajadores también accedieron a otros modelos de propiedad social como la vivienda y los servicios públicos, y a las prestaciones sociales que hacen parte del costo laboral. El sistema de seguridad social en Antioquia se inicia con un esquema de medicina patronal dentro de las fábricas, que luego hace su tránsito a la medicina social cuando, en 1950, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales en Medellín presta sus servicios de salud general y maternidad, ampliando su atención durante la década del sesenta al cubrir invalidez y muerte en 1964 y accidentes de trabajo y enfermedad profesional en 1966.

La cobertura en el esquema de seguridad social en el país durante las décadas siguientes se extendió a todo tipo de trabajador asalariado. Sin embargo, en 1984 encontramos en Medellín una cobertura del 51,1%, distribuido así: 86,05% en el sector formal, y 21,5% en el sector informal.⁴⁸

La vivienda, por su parte, expresada en la gran preocupación por conseguir casa propia para la familia, en sus primeros momentos fue resuelta directamente por las empresas a través de préstamos, venta directa de casas, o

46. *Ibid.* pp. 49-108.

47. Castell, *op. cit.*, pp. 328-342.

48. Tomado de *Misión de Empleo. Informe final*, Hollis B. Chenery, 1986.

El documento se encuentra en el CIE de la U. de A.

arriendo de las mismas. Esto fortalecía la idea de pertenencia de los trabajadores a la empresa. Casi todos los barrios construidos por la empresa estaban ubicados cerca a ella, lo que hacía más sencillo el control total de los obreros, desde su vida privada hasta la del lugar de la producción. Este proyecto se vio fortalecido por las respuestas del Estado que privilegió los planes de vivienda a través de políticas sociales a mediados del siglo. En este proceso fue notoria la actuación del Instituto de Crédito Territorial —ICT—. En el caso de Medellín y su Valle de Aburrá, otras instituciones de carácter caritativo cumplieron un papel importante, como la Beneficencia y la Acción Católica, acolitadas por los dueños de las empresas, como un gesto cristiano de protección y cuidado de los más pobres. Igualmente, los urbanizadores privados lotearon terrenos y casas cuyos clientes fueron empleados y obreros y nacieron cooperativas de habitaciones que construyeron algunos barrios para empleados.⁴⁹ El cuadro 4 muestra una lista de barrios de obreros y empleados, que estuvieron asociados al desarrollo de las empresas.

Casi todos los proyectos de vivienda obrera, durante la primera mitad del siglo XX, estuvieron asociados a las empresas más importantes del Valle de Aburrá, y en muchas ocasiones fueron liderados por las mismas empresas. Más adelante, el Instituto de Crédito Territorial emprende la tarea de construir barrios que también fueron habitados, en su mayoría, por obreros y empleados (véase el cuadro 5), quienes mediante gestiones propias realizaron actividades de terminación de las viviendas, adecuación de calles y dotación de servicios públicos.

49. Para mayor información sobre este punto, véase Botero Herrera, Fernando, *Medellín 1890-1850. Historia urbana y juego de intereses*, Medellín, Editorial Universidad de Antioquia, 1996.

**Cuadro 4. Barrios obreros en el Valle de Aburrá,
1930-1950**

Año	Barrio	Características del barrio	Empresa relacionada
1930	Colón	El primero de los barrios obreros y la primera construcción de vivienda en serie.	
1940	Belén La Palma	De ambiente campestre y con similitudes a la casa norteamericana. Construidas por la empresa.	Vicuña
1944	La Floresta	Construidas bajo la influencia de "la ciudad jardín", como una alternativa a los barrios miserables que surgían con la industria.	ICT y el Municipio
1950	Córdoba	Algunas viviendas de este barrio fueron construidas por una urbanizadora mutuaría.	Everfit
1945	Pilsen, Itagüí	Sus primeras etapas fueron construidas por Cervecería Unión, luego por el ICT. Corresponde a un tipo de vivienda que se construía casi dentro de la fábrica.	Cervecería Unión
1947	Sedeco	Construido por la empresa y vendido luego a los obreros en el año 1972, las casas se vendían a los obreros que las habitaban desde sus inicios.	Coltejer
1935	Salado, Envigado	Casa que reproducía el estilo de vida campesina.	Rosellón
1942	Obrero, Envigado	Viviendas de propiedad de la empresa, que controlaba todas las instancias del trabajador.	Coltejer
1950	Mesa, Envigado	Últimas viviendas que construyó Coltejer en un programa colectivo	Coltejer
1940	San José Obrero, Bello	Casas alquiladas para los obreros de Fabricato, geográficamente ligadas a la empresa.	Fabricato
1943	Manchester, Bello	Barrio obrero que debe su nombre a la ciudad inglesa que tuvo auge en la Revolución Industrial	Fabricato
1950	Santa Ana, Bello	Casas alquiladas para los obreros de Fabricato, geográficamente ligadas a la empresa.	Fabricato
1950	Barrio Pérez, Bello	Nicolás Sierra construyó este barrio para alquilar a sus obreros; cinco décadas después, los trabajadores pagaban arriendo a los herederos.	

Fuente: adaptado de Salazar Correa, D. Alejandro, "Arquitectura y poética. La vivienda obrera del Valle de Aburrá 1900-1950", tesis para optar al título de arquitecto, Medellín Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Arquitectura, 1998.

Cuadro 5.
Planes de vivienda desarrollados para obreros y empleados
en el Valle de Aburrá (1948-1958)

Año	Entidad	Cant.	Barrio	Destino
1948	ICT	36		
1949	ICT	20	Libertadores, Medellín	
1949	ICT	24	Medellín	Empleados
1949	ICT	240	La Floresta	Obreros
1951	ICT	200	Prefabricadas, en La Floresta	Empleados
1951	ICT	32		Empleados
1951	ICT	100	Libertadores	Obreros
1951	ICT	140	La Floresta	
1951	ICT	36		Familias selectas de trabajadores
1952	ICT	72	San Javier, La ladera, Loreto.	
1953	ICT	400	Envigado	Obreros
1954	Cooperativa del Municipio de Medellín	50	Belén Terminal	
1955	ICT	96	Nutibara	
1955	ICT	1500	Nutibara	
1957	ICT	250		
1957	ICT	250	Envigado	Obreros
1957	CNSP	250	Trece de Junio	
1958	ICT	400	Terrenos del Norte	
1958	ICT	170	Itagúí, Envigado, La Floresta	
1958	ICT	250	La Floresta	

Fuente: Cañas, Juan José, *op. cit.*, p.173.

En las décadas siguientes, las soluciones de vivienda estuvieron enmarcadas dentro de la estratificación que el plan de Wiener y Sert hizo de la ciudad de acuerdo con los ingresos económicos. Se dio la separación de los barrios obreros concebidos como una unidad de la empresa,

y aunque muchas empresas siguieron subsidiando y haciendo préstamos para tales fines junto con el ICT, los barrios construidos hacia las laderas de Medellín tuvieron como referente la vida obrera, pero éstos en realidad eran de una gran masa de población inmigrante que pasaba a ser mano de obra oferente.

La vivienda obrera significó el lugar de habitación de la familia; pero además el barrio obrero se constituyó en el espacio donde se podía desarrollar un sentido de comunidad, que en adelante se convertiría en un gran factor de identidad que caracterizaría al trabajador de la industria manufacturera.

La quinta y última característica, se refiere a la inscripción de un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatus social, con capacidad de negociación y más allá del contrato individual de trabajo.⁵⁰

La Ley 83 de 1931 se ha tomado como el punto de partida de la legalización de organizaciones sindicales en Colombia; y sirvió de fundamento para lo que posteriormente se consagró como Código Sustantivo del Trabajo. Para el abogado laboralista Carlos Ballesteros,⁵¹ antes de la elaboración del Código Sustantivo del Trabajo se pueden señalar dos antecedentes importantes que inauguran el surgimiento institucional del sindicalismo. El primero tiene que ver con la expedición de la Constitución Política de 1936, cuya reforma se hizo bajo el gobierno del presidente Alfonso López Pumarejo, y que incluyó cuatro puntos determinantes: el trabajo como una función social y con protección del Estado; la constitucionaliza-

50. Castell, *op. cit.*, pp. 328-342.

51. Ballesteros, Carlos, "Presentación", en: *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia. 1990-1997*, Bogotá, OIT, 1999.

ción del derecho a la huelga; la intervención del Estado en la economía, con miras al bienestar de los trabajadores, y la asistencia pública, definida como obligación del Estado. El segundo antecedente es la creación de la Confederación de Trabajadores de Colombia —CTC—, primera en su tipo, que significó la visibilización de la actuación conjunta de los trabajadores como clase.

Uno de los instrumentos de negociación establecidos por estos procesos normativos que regulaban la relación entre trabajadores y empresarios, fue el contrato colectivo de trabajo que otorgó derechos a los trabajadores y los hizo interlocutores colectivos. Sólo desde 1945 comenzó a reglamentarse en Colombia el proceso de contratación colectiva de trabajo, y en posteriormente comenzarían a reglamentarían aspectos como contratos sindicales, convención colectiva de trabajo, prohibición de huelgas en servicios públicos (1956), regulación del conflicto colectivo como proceso de negociación, adopción de convenios internacionales (OIT, 1976) y pactos colectivos.

Durante las dos primeras décadas del siglo XX, la huelga fue una expresión espontánea de los trabajadores para la negociación de derechos y tuvo temprana respuesta, en 1919, cuando se expidió la primera ley de huelgas (Ley 78) y su posterior legislación para regularla. La huelga fue utilizada por los trabajadores organizados y no organizados, para actuar coyunturalmente como una forma de presión mediante la cual logró su reconocimiento como sujetos de derechos en la sociedad salarial. Desde 1919, y hasta 1945, año en el que empieza la aplicación de una serie de leyes y decretos que daban respuestas a presiones ejercidas por los trabajadores durante más de 30 años, se presentaron un total de 402 huelgas.⁵²

52. Archila, *op. cit.* Anexos de huelgas.

Las políticas sociales dirigidas a los trabajadores apuntaron a la constitución de una sociedad salarial. Toda la primera mitad del siglo XX vio nacer normas, leyes y decretos que regulaban esta relación, caótica en sus inicios, por la forma como cada empresario decidía a qué tenían derecho sus trabajadores. Particularmente las tres primeras décadas fueron conflictivas, por el modo de organizarse los trabajadores para exigir un mínimo de regulación y aplicación de aquellos principios que harían del trabajo un derecho para cada sujeto *en edad de trabajar y económicamente activo*.

Estos cinco aspectos que caracterizan la constitución de una *sociedad salarial*, contienen factores estructurales del trabajo que se encuentran en los diferentes niveles planteados por Bob Jessop,⁵³ en tanto se relacionan con una serie de normas, instituciones, formas de organización, redes sociales y pautas de conducta surgidas en este período. Los intentos de constitución de un Estado de bienestar también se relacionan estrechamente con los factores que llevaron a un referente de estabilidad, y hacen parte de las formas de dar sentido al trabajo y en especial al trabajo como un derecho.

Dimensiones analizadas

Las dimensiones analizadas en esta segunda parte, construidas a partir de fuentes historiográficas, están referidas a los factores contextuales e históricos. Al abordar estos paradigmas —sociedades no centradas en el trabajo, el trabajo subjetivamente motivado, la sociedad ocupada, el fordismo, el Estado de bienestar, la sociedad salarial, y el referente de estabilidad— estamos partiendo

53. Jessop, *op. cit.*

de reconocer unos hechos ya historiados desde otros enfoques, que aquí tenemos en cuenta pese a las limitantes teóricas que se presentan para este tipo de análisis.

Esta apuesta conceptual y metodológica, que parte del análisis de dimensiones, nos lleva a crear *configuraciones subjetivas* para dar cuenta de las formas de dar sentido al trabajo. En la parte tercera retomamos el razonamiento cotidiano de los sujetos, en este caso trabajadores que viven en una época en la que el trabajo flexible se impone, aunque porten el trabajo asalariado y estable como referente fundamental para sus vidas y que están en relación o vienen de la trayectoria de la industria manufacturera. Se analizan, entonces, la construcción de un referente de estabilidad, las formas de concebir el trabajo desde sus propios razonamientos cotidianos y su relación con la acción en los espacios de la producción, los estratos fosilizados de estas formas de concebirlo y la acción de los trabajadores, expresada en la negociación colectiva, la huelga, el rechazo al trabajo, la acción en comunidad y a través del sindicato y lo que, finalmente, se manifiesta en un contrato colectivo.

SEGUNDA PARTE

Subjetividad de los trabajadores en Medellín y su Área Metropolitana

Trabajadores del referente estable

Las formas de dar sentido al trabajo se conservan no sólo en las estructuras económicas, institucionales y sociales, también en la memoria de los sujetos, y siguen siendo parte activa de la acción de sus diferentes actores. El trabajo se instala en los referentes de las personas, desde discursos que lo definen como derecho, como castigo, como connatural al hombre, como necesidad, como el elemento que centra la sociedad salarial, lo que conforma referentes cada vez más refinados y situados tanto en las estructuras, como en los sujetos que interactúan con dichas estructuras.

El *enfoque configuracional* que se propone esta investigación analizó en los capítulos anteriores algunas dimensiones que develan las tensiones e inercias históricas que el pasado genera en las realidades presentes de los trabajadores. Las configuraciones subjetivas del trabajo, que podemos mostrar aquí como las formas de dar sentido a las acciones organizadas que expresaron los trabajadores de la *sociedad salarial*, durante la década de los ochenta, llevan consigo dichas tensiones. Por un lado,

estas dimensiones histórico-contextuales hacen parte hoy de las nuevas formas de dar sentido al trabajo y de su realidad en permanente transformación, al lado de otras como los discursos de la Iglesia, que desde las primeras etapas de la localización de industrias en el Valle de Aburrá importó ideas luego fosilizadas durante la conformación de una *sociedad ocupada* y que se fortalecieron durante la *sociedad salarial*.

De otro lado, el marxismo vulgar cumplió el papel de desatar una dinámica de difusión que llevó a los trabajadores a construir un discurso con el cual actuaron para la defensa de sus derechos. Otras dimensiones histórico-contextuales posibilitaron acciones concretas de los trabajadores, como la huelga, la negociación colectiva y las organizaciones sindicales, se trata del fordismo y el Estado de bienestar, y sus instituciones. En dichas acciones nos adentramos en las configuraciones subjetivas del trabajo.

Partiendo, entonces, de unas dimensiones históricas y contextuales, llegamos a otras dimensiones: las formas de concebir el trabajo, expresadas en las acciones organizadas de los trabajadores como son el sindicalismo, la negociación colectiva, la huelga, el rechazo al trabajo, el contrato colectivo y la acción en comunidad.

Formas de concebir el trabajo hoy

Con fuentes propias de la investigación cualitativa, hicimos un acercamiento a grupos de trabajadores cuya memoria está centrada en el referente de estabilidad.¹ A

1. Partimos de que las tensiones entre pasado, presente y visión de futuro son constitutivas de la subjetividad, por tanto las fuentes cualitativas se abordan desde percepciones del presente: la memoria que tienen sobre sus experiencias del referente de estabilidad y la visión de futuro sobre el trabajo.

partir de dicho acercamiento pudimos advertir una intensa fusión de la manera como estas dimensiones académicas, histórico contextuales y subjetivas traen consigo los significados del trabajo. La motivación subjetiva para el trabajo asalariado arrojó modos visibles de acción en profunda relación con la visión de futuro y el deseo de posicionamiento del mismo como central para las personas, sus familias, el trabajo mismo y la sociedad. Veamos el resultado de este análisis que arroja las siguientes dimensiones subjetivas:

El trabajo que dignifica y se hace necesidad

Mediante el trabajo se logra una realización personal que rebasa el bienestar de cada individuo y garantiza el respeto y el desarrollo de otros, como los miembros de la familia. Dicha realización representa la posibilidad de *ser más persona*, en el sentido de construir un camino, a lo largo de su vida, lleno de conocimientos empíricos o técnicos con creatividad. “Significa vida, felicidad, armonía, estar encaminado al desarrollo personal [...] Es una bendición que permite realizar una vida [...]”. La realización mediante el trabajo significa un aporte para la sociedad, y en tanto el trabajador pueda mantener la estabilidad moral y económica de su familia puede contribuir a un equilibrio social. Así, el trabajador y todos los miembros de la familia alcanzan seguridad, tranquilidad y dignidad como miembros de la sociedad.²

A través del trabajo se puede ser útil, se puede obtener la realización personal anhelada, la independen-

2. Configuraciones analizadas en el programa *Ethnograd*, basadas en entrevistas, grupos focales, cuestionarios abiertos e historias de vida, realizados con trabajadores definidos como de la sociedad salarial (activos y despedidos). Fuentes citadas en bibliografía.

cia, la tranquilidad, la seguridad de la familia y por tanto salud mental y física, permite conocerse a sí mismo, sentirse útil y que aportemos a la sociedad, es una bendición.³

Ser útil tiene una relación muy profunda con el deseo de hacer, de obtener satisfacción, de estar ocupado; es una necesidad personal asociada al trabajo. Considerar éste como parte connatural al hombre se convierte en una necesidad de hacer para sí. El hombre se piensa en relación con otras actividades que no son remuneradas, pero que igualmente dan satisfacción. Al preguntarles a las personas que conservan un *referente de estabilidad* a qué se dedicarían si tuvieran resueltas las necesidades económicas, sus respuestas son: seguir trabajando. Pero este deseo está en el orden de *una necesidad muy profunda que tiene el sujeto*, y que no se reduce al ámbito de lo salarial ni de las necesidades económicas. De este modo, la aspiración frente al trabajo es la de hacerlo el tiempo justo para mantener un estatus en la estructura social, pero con el tiempo suficiente para dedicarse a otras actividades que generan satisfacciones y que también se conciben como trabajo: la familia, la educación, la solidaridad y la beneficencia, generar empresas con nuevas formas de trabajo, terminar su carrera iniciada como trabajo, mantenerse activo socialmente por medio de actividades políticas, ocio creativo como la lectura, los viajes, etc.

El trabajo así es actividad no remunerada, es una fuerza vital que emplea el hombre para desarrollar sus labores y transformar no sólo materias primas, sino también la sociedad misma; el individuo es productivo porque su labor transforma, es una acción. Al tener el trabajo la capa-

3. *Ídem.*

cidad de convertir las materias primas en bienes, el hombre es productivo para la sociedad en tanto puede producir valores.⁴ Esta mirada del trabajo remunerado es el argumento más importante para una concepción del trabajo que dignifica y por tanto lleva a la realización de actividades libres, gratuitas y baratas.

El trabajo como un sacrificio

El trabajo por naturaleza es fatigoso, tortuoso. Al enunciarse como obligación se convierte en tortura y en esclavitud. *Es una esclavitud sin la que no se puede vivir...* Dentro de esta visión, la perspectiva de futuro que proporciona el trabajo es la esperanza de superación de dicho estado de esclavitud. De ahí que se trabaje bajo el supuesto de un futuro lleno de oportunidades, donde la educación es parte de ese escalonamiento social que permite *salir adelante*. Si en los primeros años de constitución de una sociedad ocupada, en Medellín y su Área Metropolitana, la postergación de la felicidad se podía pensar por fuera de lo terrenal, es decir, si la motivación subjetiva frente al trabajo contemplaba una mejor vida después de la muerte, durante la sociedad salarial, de acuerdo con los principios de la ética del trabajo, se llegó a pensar en la superación del estado de sacrificio en lo terrenal desde las luchas por mejores condiciones de trabajo, la aspiración a una pensión, el mejoramiento del nivel de vida de la familia y la educación de los hijos, o sea, la noción de trabajo se secularizó.

El trabajo como un derecho

Es un *derecho fundamental* que tienen las personas y

4. *Ídem.*

que debe ser garantizado por el Estado para responder por el desarrollo de las familias y por ende de las naciones. Este derecho, cuyo garante es el Estado, se logra mediante un proceso de luchas que llevan a un equilibrio, a un estado de equidad. Para ello los trabajadores exponen la necesidad de adquirir conciencia de lo que implica este proceso, que puede llevarse a cabo por vías institucionales como el sindicato, las asociaciones, las cooperativas o las organizaciones gremiales. El derecho al trabajo se ejerce cuando los trabajadores forman grupos capaces de movilizarse, tienen un sentido de clase, unifican expectativas y, sobre todo, no desisten de la claridad acerca del trabajo como un derecho que debe ser reclamado y que, por tanto, es un valor incuestionable. El trabajo como un derecho lleva a querer transformar las condiciones de vida de los trabajadores en las fábricas y fuera de ellas, desde sus acciones organizadas en instituciones como el sindicato.

El trabajo como intercambio

El trabajador recibe una retribución económica al vender la única propiedad que tiene, su fuerza de trabajo, es una actividad que realiza a cambio de una remuneración. En esa medida es un intercambio en el que ambas partes reciben un beneficio. Para el trabajador es una fuerza vendida, a cambio de una satisfacción personal, el trabajo adquiere un valor como cualquier mercancía que puede ser intercambiable. Es notoria la pasividad de los trabajadores que conciben el trabajo como un bien intercambiable por un valor, y sus niveles de decepción frente a él son mucho mayores; la resignación deviene en un valor, de esta manera se hace el mayor aporte al equilibrio de la sociedad.

El trabajo asalariado como único medio para el sustento

En la medida que el trabajo resuelve la obtención de los ingresos para satisfacer el sustento y la supervivencia propia y de los suyos, facilita la reproducción de la sociedad. Para la mayoría de los entrevistados, definitivamente el trabajo es el medio más importante para conseguir el sustento del trabajador y su familia, *es el mayor aporte que se hayan inventado para nuestra subsistencia*. Se nota entonces la necesidad de extender el trabajo a cualquier actividad que represente un beneficio económico. Una mirada así se encuentra muy cercana de asimilar el trabajo con actividades ilícitas, validadas como trabajo para obtener ingresos, y a considerar cualquier forma inhumana e indigna de actividad como trabajo, siempre y cuando con ella se obtenga el mínimo para mantenerse físicamente vivo.

Como ordenador de la sociedad

Al proporcionar el desarrollo de los individuos en la sociedad, el trabajo otorga estatus dentro de una escala marcada por la diferenciación con otros trabajos y con los que no trabajan o no tienen a cambio un salario. Es decir, posiciona al individuo en algún lugar de ella. En esa medida, estar en la escala es tener un privilegio, porque se adquiere un estatus producto del esfuerzo personal por haber aceptado el sacrificio del tiempo invertido, el desgaste de la salud, la renuncia a otros disfrutes deseados, etc. Es lo que estructura la sociedad al permitir un desarrollo social y económico, sobre todo de las personas y las familias, como base para mantener un equilibrio en esa sociedad. Al preguntar por el trabajo en los grupos entrevistados, la gente responde directamente expresiones como éstas:

es la base de la sociedad; da posición; es un privilegio; da estatus; sirve para el desarrollo social; desarrolla la solidaridad; sirve para conformar familia para la sociedad; es la mejor forma de construir en lo personal, pero esencialmente para la sociedad; contribuye al mejoramiento de la civilización humana; es la evolución del hombre mismo; transforma al ser humano; permite transformar y desarrollar el entorno; permite el desarrollo económico y social; es el sentido de construir y transformar.⁵

Los referentes de estabilidad como motivación subjetiva en las formas de concebir el trabajo

El trabajo como derecho, intercambio, sacrificio, subsistencia, ordenador de la sociedad, y el trabajo que dignifica y se hace necesidad, tuvieron expresiones en la acción de los trabajadores que se pueden reconocer en la memoria de quienes hoy conservan un referente de estabilidad en el trabajo asalariado. La motivación subjetiva para darle sentido al trabajo llevó a una acción diferenciada, de acuerdo con la forma de concebir el trabajo, cargada de tensiones que constituyeron hechos trascendentales y que se reconfiguran en el trabajo flexible. En palabras de actores que retocan con sus recuerdos el presente y proyectan un futuro incierto, la subjetividad constituyó el eje de equilibrio de la acción que desarrollaron. Se trata, en adelante, de visualizar aquellos elementos de la acción de los trabajadores, quienes partieron de una motivación subjetiva frente a la forma de concebir el trabajo.

Para Richard Sennet, durante el período estable se formó el carácter, aquellos aspectos de la vida que se construyen a lo largo del tiempo y permiten hablar del trabajo como carrera, es decir, como un camino por el cual se

5. *Ídem.*

transita.⁶ Este autor nos expone las formas de dar sentido que se incubaron en la idea de trabajo asalariado y se convirtieron en centrales para la sociedad:

El trabajo permitía sentirse parte de...

El trabajador que, por diversas circunstancias, no obtenía hacer de su vida en el trabajo una *carrera*, manifestaba un *sentido de fracaso* al quedar excluido de la sociedad salarial en sus posibilidades de ascender en una escala social que tenía como referente. Es el caso de un trabajador de una industria manufacturera que quedó desempleado un largo período de su vida, quien manifiesta lo siguiente:

[...] eso se volvió una cosa muy desesperante, se llegó el momento en que yo no aguantaba más [...] me cogía ese taco en el pecho, recuerdo que en varias ocasiones ese dolor se me acentuaba en el pecho, una soledad, una angustia, una desesperación de ver que mi vida no era nada, de ver que había perdido mi existencia. Perdí la capacidad de soñar, yo soñaba mucho despierto, yo soñaba.⁷

El trabajador pudo narrar su propia historia

Se evidencia también un sentimiento de satisfacción en las personas entrevistadas que pudieron lograr construir una historia de vida mediante un trabajo asalariado. Don Julio⁸ trabajó durante cuarenta años en una misma empresa, y pudo obtener lo que siempre deseó: una familia bien educada, dos hijos profesionales, una vivienda digna casi toda la vida en un barrio obrero y que, más

6. Sennet, Richard, *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama, 2000.

7. Entrevistas N° 2 y N° 3.

8. Entrevista N° 1.

adelante, fue reemplazada por un apartamento en un edificio central, cerca de sus hijos; reconocimiento de parte de la empresa como trabajador, y también como un ejemplar líder sindical que siempre supo llevar a cabo las negociaciones en forma satisfactoria. Su balance no es de pérdida porque finalmente tuvo la recompensa de lo prometido, una jubilación que ahora disfruta dedicado a actividades placenteras aplazadas durante 40 años, como estudiar su carrera de historiador.

El tiempo y estas condiciones de estabilidad fueron suficientes para ganar respeto entre sus vecinos, y esto sucedía porque lo conocían y comprendían su historia, el trabajador desarrollaba un relato sobre su propia vida. Ser un buen trabajador tenía un significado construido por la misma lógica de la ética del trabajo, según la cual era importante postergar la satisfacción y hacer grandes sacrificios en el presente para una mejor vida futura. En esa medida el trabajador daba valor al trabajo y hacía una defensa de la empresa y el oficio que desempeñaba, se podía definir en una clase social, un barrio, una imagen para ser respetado, etc. Se requería de un relato que organizara su conducta, más que una simple crónica.

No se encuentra ninguna resistencia ante la petición de narrar la historia de vida entre trabajadores de experiencias asalariadas en la industria manufacturera; se expresan con orgullo aquellos fragmentos de historia personal que tejidos dan cuenta de una vida plausible. Los relatos de una vida idealizada a través del trabajo, entre reales y retocados, dan fe de la honorabilidad, son la huella de su historia. Esto es posible observarlo en aquellos eventos que involucran la vida material que hoy disfrutan: una jubilación, un carro, una buena vivienda, hijos profesionales, etc. Para muchos la recompensa prometida llegó,

para otros queda la nostalgia de lo que debieron lograr y por alguna eventualidad (muy parecida a las de otros miles) no lograron, pero sigue siendo su gran sueño o una gran decepción. Pero los sueños revividos por aquellos que no pudieron hacer el recorrido completo, del trabajo una carrera, se cobijan de nostalgia para revivir momentos:

La sociedad nos miraba con un poco más de respeto porque trabajar haciendo carros significaba mucho para la gente de la ciudad. Era más importante poder presentar un recibo de pago con dinero, eso era tenido en cuenta para establecer las relaciones fuera de la fábrica. Las mujeres, para poder entablar una relación amorosa, primero llamaban a la fábrica para asegurar la existencia en la nómina.

A mí no me compensaba sino llegar a mi casa a descansar, ver la satisfacción de mi mamá y de mis hermanitas, empecé a ganar un poquito más y empezó a mejorar mi estatura social [...] mi estatura social era un poco más elevada.⁹

Se constituyen además imágenes externas sobre el ideal de trabajador, que no narra un dolor de pérdida sino todas aquellas motivaciones subjetivas que lo llevaban a permanecer, pese a la insatisfacción y al deterioro mental y corporal. El trabajo les ofreció la posibilidad de creer en un futuro que lentamente llegaría y que, al cabo del tiempo, llegó para unos pocos y les fue negado a muchos otros, pero que se convirtió en el referente de las aspiraciones en el trabajo asalariado. Las narrativas de estos trabajadores, al lado de muchas otras estructuras que fueron cambiando poco a poco y que todavía disputan un lugar en la tradición, siguen siendo un referente para hi-

9. Entrevistas N° 2 y N° 3.

jos, nietos, vecinos y gran parte de la sociedad, que hicieron del trabajo asalariado una buena empresa, un ideal:

Todos vestidos de lo mismo [...] era un orgullo ostentar el uniforme con el logotipo de la empresa en cualquier parte. Trabajar haciendo carros significaba mucho para ciertas personas y se salieron de su propia esfera y de su propio espacio y quisieron avanzar más en donde no podían subir. Eso les significó muchas caídas y muchos fracasos.¹⁰

Permitió sentir estabilidad

La sociedad salarial no se identificó con el cambio permanente, sino que siempre buscó la seguridad, la estabilidad, la construcción del *carácter* en donde la edad biológica era lo único que contaba, por el gran valor que se les otorgaba a la experiencia y la antigüedad en los trabajos. Se establecieron parámetros que hicieron esquemas rígidos frente al trabajo. El trabajador no tenía ansiedad frente a la larga duración, sino al tiempo inmediato de supervivencia en la cadena. No estar continuamente en riesgo permitía mantener el carácter o construir aquellas cosas que lo componían. Quedarse quieto era estar dentro del juego. Era un tiempo lineal cronometrado por la sociedad, regulada por el trabajo estable, el reloj de las normas sobre pensiones, el estado de bienestar, las aspiraciones. Los logros eran acumulativos y se podían medir por la poca rotación de lugar de trabajo, por los añadidos y mejoras a la casa en que se vivía, el crecimiento en la cuenta de ahorros. Existía un motor de movilidad social ascendente que se convertía a su vez en el motor para sus actividades. Si tenemos suficientes pruebas de logros materiales no nos acosarán sentimientos de insuficien-

10. Entrevista N° 5.

cia, ineptitud o fracaso, para lo cual es indispensable demostrar que se hizo del trabajo una carrera, y así sentir el prestigio que brinda una profesión. Es la carrera, y no el trabajo, la que desarrolla el carácter, y éste es posible mediante un esfuerzo organizado a largo plazo. El tiempo siempre fue el único aliado, el único recurso que les quedaba disponible a aquellos trabajadores ubicados en el escalafón más bajo, donde los vínculos sociales tardan en desarrollarse y echar raíces en las instituciones.¹¹

El tiempo rítmico lo marca el tic-tac, no del reloj, sino de una cadena productiva, y sus horarios son diseñados para obtener productividad. El trabajo taylorizado conservaba el sentido de la división de labores en el puesto de trabajo y aunque los procesos no estuvieran en relación con la tecnología en forma de cadena, igualmente los trabajadores hacían parte de un engranaje general de producción en el que su trabajo físico también debía conservar un ritmo. “La cadena marca el ritmo de la vida, uno se llega de pronto no a acostumbrar, sino a sentir que el corazón empieza a latir al mismo compás de la cadena: cada tres minutos un latido del corazón”.¹²

Los recuerdos de un trabajador que narra sus primeros días en la cadena dejan ver la contradicción tan grande que se genera entre la vida pretendida y la realidad encontrada, al punto de sentir que tres años de esfuerzos persiguiendo un puesto en Sofasa se tradujeron en una gran decepción. Su primer día de labores, en vez de haber sido el más feliz de su vida, se convirtió en el más amargo:

Llevaba dos horas de inducción para tomar el puesto en la cadena cuya función era la de secar el anticorro-

11. Sennet, *op. cit.*

12. Entrevistas N° 2 y N° 3.

sivo de los carros (primera capa de pintura), el instructor se mutila un dedo y debí asumir el puesto sin inducción. El cuerpo entero se llenaba de pintura, terminé con pintura en los ojos, en todos los hoyitos del cuerpo, a la media hora pensé que me iba a desmayar. Es por eso que amo a José, porque aquel día, cuando sentí que me iba a morir, se apareció con una bolsa de leche y me dijo: “mire compañero para que se desintoxique”, y la puso al lado. Al regresar a la casa en la noche me escondí y me encerré en la habitación para que mi mamá no me viera en ese estado tan lamentable y lloré incansablemente.¹³

No era bueno que su familia lo viera indignado en su primer día de trabajo, porque había que sostener por fuera de la fábrica que el estatus adquirido era realmente importante, aunque eso significara la muerte cotidiana.

La acción de los trabajadores del referente de estabilidad y las formas de dar sentido

Cuando Zemelman¹⁴ reconoce que se puede hablar del hombre como sujeto social en el conjunto de relaciones de producción, pero también como conciencia,¹⁵ se debe pensar en la articulación de ambos. Lo primero se refiere a un hombre histórico social y lo segundo se refiere a un sujeto actuante en momentos concretos de ese devenir histórico. En la medida que el proceso de constitución de subjetividad está representado por la tensión pasado-presente-futuro, se entiende cómo un sentimiento desea-

13. Entrevista N° 5.

14. Zemelman, Hugo, “Sujetos y subjetividad en la construcción metodológica”, en: Emma León y Hugo Zemelman, coord., *Subjetividad, umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos, 1997, pp. 26-30.

15. *Íd.*, *Necesidad de conciencia: un modo de construir conocimiento*, Barcelona, Anthropos, 2002.

ble se puede transformar en prácticas políticas que corresponden al presente.

La conciencia, como visión del propio ser social y de sus horizontes de acciones posibles, transforma al hombre histórico en sujeto, de manera que este último deviene en la historia transformada en voluntad de acción.¹⁶

Esa transformación en prácticas políticas generadas por las tensiones entre pasado, presente y futuro la mostraremos a través de los elementos que están en la memoria de los trabajadores con un fuerte referente de estabilidad, lo que a su vez sirve para aceptar la deconstrucción de aquellos ideales, por una parte, y el apego y mantenimiento de los mismos, por la otra. Las visiones de futuro, de lo que hoy se configura como la utopía deseable por trabajadores y trabajadoras que manifiestan dichas tensiones, permiten visualizar los procesos de apropiación del mundo. El tránsito y horizonte de sentidos hacen que memoria y utopía tengan fuerza evocativa y analítica para explorar esa superposición de planos y tiempos del proceso constitutivo e historizado de la realidad social, cuando la vemos desde el ángulo de su motor constructor.¹⁷

Esa posible articulación con el otro, *ese nucleamiento de lo colectivo* se vieron representados en hechos que siguen siendo parte de la visión de futuro de los trabajadores en las nuevas condiciones de flexibilidad. Instituciones y hechos del Estado de bienestar, y que caracterizaron la sociedad salarial, hoy son el referente de la constitución de sentidos en los trabajos deslaboralizados, in-

16. *Id.* “Sujetos y subjetividad en la construcción metodológica”, p. 26.

17. *Ibid.*, pp. 26-30.

formales y flexibles; ya sea por el deseo de permanencia de dichos sentidos o para su potencial transformación.

Para este estudio retomamos y analizamos información generada durante los años ochenta,¹⁸ partiendo del supuesto de que sólo desde 1990 se abandona oficialmente el modelo de desarrollo Cepalino¹⁹ en Colombia y se impulsa la globalización. Es decir que a partir de este período se empiezan a aplicar todas aquellas medidas y políticas que transforman aceleradamente la relación con el trabajo, y en la década de los ochenta, ante la amenaza de la transformación y decadencia de algunos sectores, es cuando se generan las respuestas de los trabajadores organizados, y se fortalece y pone en juego toda su subjetividad en relación con su acción como actores sociales. En este período los trabajadores aún asumen el trabajo bien remunerado como parte de una relación salarial normal, con una serie de garantías que se ven reflejadas en la contratación colectiva; todavía no se empiezan a aplicar medidas de flexibilización del trabajo, las empresas conservan su unidad y los trabajadores su poder de negociación.

Nos acercamos a las formas de dar sentido de los trabajadores siguiendo varias fuentes que nos hablan de eventos relacionados, como la negociación colectiva, la huelga, la acción en el sindicato, la acción con sentido de comunidad y el rechazo al trabajo y a la contratación colectiva. Lo que permite aproximarnos a ellos de forma cuantificada y establecer relaciones con aquella información cualitativa que da cuenta de estas acciones.²⁰

18. Esta información se refiere a bancos de datos, encuestas e información de corte cualitativo (referenciados en pies de página y en bibliografía) en la que los trabajadores recuerdan su actuación en dichos momentos.

19. Misas Arango, Gabriel, *La ruptura de los 90: del gradualismo al colapso*, Medellín, Universidad Nacional de Colombia, 2001.

20. Una de las fuentes se refiere a la sistematización que la ENS lleva a cabo mediante un banco de datos sobre convenciones colectivas, don-

La acción desde el sindicato

El sindicalismo fue y sigue siendo para los trabajadores asalariados, la institución a través de la cual expresan sus deseos de transformación del trabajo y la sociedad como visión de futuro. Es una institución propia del Estado de bienestar, que caracterizó al fordismo en la conformación de sistemas de representaciones, imágenes, visiones, concepciones, actitudes y valores acerca del trabajo, que hoy permanecen inscritos en las culturas del trabajo y son el referente de actuación para la constitución de sentidos en los trabajos de la flexibilidad, ya sea por el deseo de permanencia de sentidos del pasado o por su potencial transformación del presente y de acuerdo con las utopías que se recrean.

Es suficientemente conocida la acción organizada y espontánea que tuvo el sindicalismo en sus primeras décadas en el país, valorada por algunos autores como sindicalismo heroico por su actuación espontánea y aguerrida, que desató movimientos huelguísticos de carácter nacional y regional de los sectores de artesanos, transportadores, enclaves económicos y las nacientes industrias.²¹ Como resultado de este gran movimiento huelguístico y con el ascenso de los gobiernos liberales, la acción organizada de los trabajadores construye al tiempo su estabilidad y decadencia. A partir de 1945, durante el segundo

de se consignaron datos de la negociación colectiva de empresas para los años 1984-1989. Otras fuentes han sido las encuestas puntuales realizadas a trabajadores en momentos claves como la negociación colectiva, para lo cual nos acercaremos sólo a algunas de las empresas de la industria manufacturera localizadas en Medellín y su Área Metropolitana, que en este mismo período hicieron negociación. También la información recogida en entrevistas, encuestas, formularios y grupos focales de trabajadores.

21. Varios autores tratan el tema, entre los que destacamos a Pecaut, Daniel, *Política y sindicalismo en Colombia*, Bogotá, La Carreta, 1982.

gobierno de López Pumarejo que subsiguio al de Olaya Herrera, el sindicalismo empieza a vivir un período de institucionalización en tres etapas:²² una primera etapa que corresponde a la declinación del sindicalismo federado de orientación liberal-radical, centrado en la CTC, y al surgimiento del sindicalismo de fábrica bajo la orientación ideológica de la Iglesia católica y el conservatismo, que se identifica hasta 1957 aproximadamente. Una segunda etapa corresponde a la reconstrucción de la organización sindical por corrientes ideológicas: UTC, CTC, CSTC, CGT y el sindicalismo independiente,²³ período que se puede identificar entre 1957 y 1974. La tercera etapa se define como la crisis del esquema confederal tradicional y la constitución de nuevas alianzas a partir de 1974.

Si hiciéramos una relación entre la constitución de la sociedad salarial y la actuación que los trabajadores organizados en sindicatos construyeron y su evolución, tendríamos que decir que el fortalecimiento del sindicalismo de empresa permitió que se cerrara el ciclo de dicha constitución, en tanto la empresa convirtió al sindicato en una institución más, dentro de la unidad de empresa. Fue ahí donde una gran mayoría de trabajadores concibieron la posibilidad de una estabilidad como asalariados. El privilegio que la legislación laboral otorgó a este tipo de sindicalismo, a través del proceso de negociación que todavía hoy conserva sus formas procedimentales para

22. Rocío Londoño hace una caracterización de tres períodos entre 1945-1980, en “Crisis y recomposición del sindicalismo colombiano 1946-1980”, en: *Nueva Historia de Colombia*, tomo 3, Bogotá, Editorial Planeta, 1998, pp. 271-306.

23. Uno de los sindicatos más importantes que ha existido como sindicalismo independiente en Medellín, es el de Sintracoltabaco, que luego se llamó Sintraintabaco. Véase Jaramillo, Ana María, *Sudor y tabaco*, Medellín, Gráficas Alon’s, 1988.

la acción, tuvo una respuesta, por parte de los trabajadores organizados, que le dio circularidad a una sociedad salarial, en tanto que los trabajadores se establecieron, se territorializaron,²⁴ y pretendieron sostener la estabilidad ofrecida por el modelo. El segundo momento, en el que se constituyen las centrales y la expresión del sindicalismo independiente, da cuenta de una verdadera constitución de corrientes de pensamiento como referentes subjetivos para la actuación como sujetos sociales.

En Antioquia, de los sindicatos que nacieron entre 1903 y 1980, el 62,3% se encontraban en los municipios del Valle de Aburrá y su mayor expresión estuvo en los de empresa (o de base) que equivalían al 61% del total.²⁵ Éstos son herederos directos de las expresiones organizativas de los artesanos durante las primeras generaciones de organizaciones sindicales, al lado de los de gremio.²⁶

La institucionalización del sindicalismo de primer grado, en su expresión de sindicato de empresa, contribuyó a la construcción de lógicas de acción en respuesta a las actividades de producción de las fábricas y al mejoramiento de las condiciones de trabajo y salario. El 66,66% de las organizaciones sindicales nacidas entre 1945 y 1990 fueron de empresa, y mantuvieron una alta proporción en los dos períodos siguientes: 58,28% y 62,39% respecto a sindicatos de gremio y de industria.²⁷

24. Ser territorializado es estar capturado por unos aparatos geométricos, semiológicos o interpretativos rígidos que no permiten abrirse a un acto creador, es estar capturado sin posibilidad creativa. Garavito, Édgar, "Tierra y territorialidad", *Territorio Cultural*, N° 2, Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia, agosto de 1999, pp. 85-92.

25. Censo Sindical, Escuela Nacional Sindical, 1990.

26. Archila Neira, Mauricio, *Identidad y clase obrera en Colombia 1910-1945*, Bogotá, Cinep, 1991.

27. *Ibid.*

En el período siguiente, que va de 1958 a 1974, cuando la actuación y estructuración del sindicalismo nacional se dan a partir de corrientes ideológicas cuya institucionalidad está representada en las centrales, en el Valle de Aburrá el 90,7% de los sindicatos que surgieron pertenecieron a la UTC, mientras el otro 9,3% se distribuía en las otras corrientes; y en el período que va de 1975 a 1986, año en el que nace la CUT, el 81,25% pertenecían a la UTC.²⁸ El sindicato de industria adquiere una gran relevancia en este período, cuando se comprende la importancia de una actuación nacional y conjunta por parte de los trabajadores. Del total de sindicatos de industria que se crearon desde 1945 hasta 1990, el 75,9% lo hicieron durante el lapso 1958-1974, y fue tal vez este el período en que los trabajadores o los dirigentes sindicales creyeron en una utopía que trascendía los espacios de la fábrica.²⁹

Sindicalismo, un mandato divino a través de las encíclicas

La actuación del sindicalismo del Valle de Aburrá estuvo influida por la corriente cristiana durante todo el siglo XX. Antes de ser trabajadores fueron católicos, y en relación con la Iglesia construyeron nociones en estrecha relación con la ética del trabajo, lo que hizo posible la interiorización de sus preceptos, que fueron de gran utilidad luego en su actuación impulsada por el sindicalismo cristiano.

El acercamiento a los actores desde su memoria y sus narrativas de experiencias en el ámbito del sindicalismo cristiano, nos muestra esas dimensiones subjetivas del trabajo que guiaron y comprometieron corrientes de pen-

28. Datos tomados del Censo Sindical de la Escuela Nacional Sindical, 1990.

29. *Ibid.*

samiento. Ilustramos con el caso de un actor institucional, Guillermo Vega, líder y presidente de la Juventud de Acción Católica Arquidiocesana en sus años de bachiller, hijo del carpintero de Girardota en su época (1924) quien fue luego comerciante de muebles en Medellín. La lectura de las encíclicas sociales y el papel de la Iglesia en la sociedad ejercieron en él una fuerte influencia en sus primeras etapas de liderazgo, fue promotor y organizador de semanas sociales y participó activamente en la fundación de sindicatos.³⁰ Desde muy temprano emprendió la defensa de trabajadores cuando escribió a su padre una carta pidiéndole que mejorara la condición de tres o cuatro trabajadores de la carpintería, que resultó en un inmediato despido de los mismos.³¹

El liderazgo ejercido por este actor estaba en fuerte relación con corrientes de pensamiento nacionales e internacionales que aquí tenían su expresión, en la Iglesia, con un grupo de sacerdotes formados en Europa. En Medellín se encontraban algunos que pertenecieron a la Acción Social Católica, institución encargada de promover los sindicatos, por intermedio de sacerdotes como Juan Bautista Bedoya y otros que estuvieron en Europa, como Enrique Hernández, quien estudió la juventud católica de Bélgica. El mismo Guillermo Vega, hoy monseñor, quien se inició como colaborador de ese grupo luego de ser ordenado sacerdote, expresa que muy temprano se dio cuenta

30. Historia de vida N° 2. Esta narrativa de actor está basada en la vida de monseñor Guillermo Vega Bustamante. Tomada del conversatorio (nombre de citación de un grupo focal) realizado con actores de diferentes corrientes de sindicalismo en septiembre de 2002 y en la que dicho actor narró en forma extensa, su historia de vida en relación con el liderazgo obrero. Ingeniero civil y de minas, graduado en 1947 de la Escuela de Minas, se ordenó como sacerdote en 1954.

31. *Ibid.*

de la necesidad de poner en práctica los mandatos que hacía 40 años el papa había pronunciado sobre los derechos de los trabajadores, y velar por una transformación de los políticos y los gobiernos que se habían entregado al capitalismo internacional. La Iglesia tenía un organismo llamado Coordinación Social, cuyos miembros se habían especializado en Europa en cuestiones sociales “[...] El padre Bravo se especializó en sindicalismo en Europa y el padre Francisco Javier Mejía en Cooperativismo, a mí también me tocó viajar a Europa [...] ¡Éramos un equipo!”.³²

Desde las encíclicas el papa daba parámetros de cómo abordar el problema generalizado de pobreza y condiciones de los obreros de la industria. Estas encíclicas tuvieron mucha acogida en todo el mundo y sirvieron a estos sacerdotes como instrumento para difundir los conocimientos de esos principios.

Recién ordenado de sacerdote, después de trabajar año y medio como ingeniero, el obispo encargado me llamó y me dijo: “Te vas a Europa. ¡Pero ya!, a estudiar en la Universidad Católica de Lovaina, la más antigua de todas las universidades, a estudiar economía pura”. Y yo: “No, cómo se le ocurre, por qué economía pura, yo ya fui ingeniero, ahí estudié algo de economía, ¿para qué más?” “No, es que los patronos dicen que los padrecitos no saben economía, y tenemos que mostrarles que sí podemos saber de economía también”. Entonces le dije: “así sí me gusta”. Por eso me fui a estudiar economía pura, allá compuse mi programa, lo combiné con sociología, de manera que la mitad de las materias [eran] de economía y la mitad de sociología, estuve dos años y medio [...].³³

32. *Ibid.*

33. *Ibid.*

Estos sacerdotes preparados en temas de economía, sociología y eclesiásticos empezaron a promover el sindicalismo con los principios de la Doctrina Social de la Iglesia, que buscaba la dignidad de la persona y en los trabajadores veló por su derecho de asociación. La narración extensa de monseñor Guillermo Vega nos deja un panorama de la actuación de una corriente de sindicalismo cristiano:³⁴

La creación de sindicatos no fue fácil, muchos de los patronos se oponían y la única manera de aplacarles era decirles: vea señor, la encíclica papal [...], el papa tal, vea lo que dice. El tipo se quedaba de una pieza, entonces ya por lo menos se moderaba un poco en sus reacciones, y fue la única manera de entrar a muchas fábricas y muchas empresas, mostrando que el sindicalismo no era un embeleco de los camaradas para tomar la dictadura del proletariado sino que era una doctrina de la Iglesia. Las encíclicas de los papas, las cuales la gente las devoraba y las recibía ¡con un entusiasmo!, se estaban atreviendo a hablar de eso abiertamente, eso nos abrió las puertas o por lo menos aplacó la reacción de muchos empresarios de Antioquia y logramos esto. La Acción Social Católica en Antioquia tenía unos abogados jóvenes, nuevos, que se habían formado en la Doctrina Social de la Iglesia y en derecho laboral, que era una materia nueva en las facultades. Prestó una casa en San Benito para que funcionaran las oficinas de los sindicatos de trabajadores que se estaban fundando y pagó abogados de tiempo completo para ello. No sólo promovía los principios sino que ayudaba con esa asesoría jurídica, con una casa para que funcionaran ahí las oficinas de los nacientes sindicatos, al principio fue una casa que había cerquita

34. El mismo actor aclara que este tipo de sindicalismo no se autonabraba sindicalismo cristiano, que es el nombre que se le ha asignado desde la historiografía.

a la catedral de Villa Flora con Argentina, era la casa de ejercicios y tenía una parte de atrás muy grande, con un auditorio muy grande, allá la JOC hacía todos sus actos públicos y entonces ahí también los sindicatos hacían la asamblea sindical, pero entonces cuando había efervescencia política venían los godos a decir: “ah, ustedes no son comunistas, ustedes van por la doctrina de los papas”.

El surgimiento de una central sindical que reunía todos los sindicatos de esta corriente cristiana fortaleció este tipo de sindicalismo que promovía no sólo la capacitación sino la participación de los trabajadores en los organismos de la economía, de la educación, del desarrollo. La UTC se propuso que en todas las cosas importantes del país donde se debatían temas que tuvieran que ver con el progreso social y el bienestar de los trabajadores, estuviera gente capacitada para cumplir un papel importante.³⁵

Pero los partidos políticos también ejercieron presión política para tratar de comprometer a este tipo de sindicalismo con sus intereses:

Quando la Utran [Unión de Trabajadores de Antioquia] se estaba fundando, se dieron influencias y presiones de los políticos conservadores para tomarse ese sindicalismo, decían que el otro sindicalismo era el del partido liberal o de los comunistas y que entonces ustedes tienen que ser con nosotros.³⁶

Monseñor expresa la diferenciación que persistió durante todo el siglo entre el sindicalismo cristiano y el sindicalismo de la CTC, de la siguiente forma:

35. Historia de vida N° 2.

36. *Ibid.*

La Confederación de Trabajadores de Colombia siempre tuvo un secretario general nombrado hacia los años cuarenta: Filiberto. Los camaradas no usan presidente sino secretario general [...] La CTC hacía propaganda de que era el sindicalismo general de la revolución popular de López y excluía a cualquier otra tendencia o cualquier otra línea que pudiera aparecer, y yo, desde que empecé a ver las cosas de este tipo, dije: este tipo es camarada, infiltrado en la CTC, por lo que escribía, por lo que decía, pero ¡ay del que se atreviera a decir públicamente que [él] era camarada, que era comunista!, lo aplanchaban por patronal, por cavernícola, todo lo que ustedes quisieran, yo toda la vida me tragué esa vaina y cada vez me confirmaba más, se murió hace como 12 años. Al morirse, *Voz Proletaria* sacó un título de seis columnas: “la gran gloria del compañero Filiberto fue haber seguido al pie de la letra durante más de 25 años las consignas del partido en la Secretaría General de la CTC”. Y ahora me confirman que sí era camarada [...] por más de 25 años, su papel en la Secretaría General de la CTC fue cumplir al pie de la letra las consignas del partido.³⁷

Ante las diferencias de la Iglesia con la CTC, a la que acusaban de actuar de acuerdo con el partido de gobierno o por la incertidumbre de un *camarada disfrazado* en su dirección, los sacerdotes intensificaron la labor de fundación de sindicatos de base para contrarrestar dicha acción. En el año 1947, cuando ya empezó a moverse la fundación de sindicatos en Antioquia, éstos se convirtieron en la consigna de la Acción Social de la Iglesia.³⁸ Su participación en la organización de los trabajadores a través del sindicalismo de empresa, las federaciones regionales y la confederación (UTC), fue exitosa por su larga

37. *Ibíd.*

38. *Ibíd.*

tradición de participación en los asuntos de la población en general, y de la población trabajadora en la primera mitad del siglo XX, que se inició en oficios durante la sociedad ocupada y luego con la sociedad salarial.

La acción sindical y utopía del cambio

La esperanza de cambio, canalizada por los trabajadores a través del sindicato y que llevaba al ejercicio sindical, y que podía batirse entre la esperanza profunda y muy personal de desear pequeñas transformaciones de situaciones injustas en la fábrica, hasta querer cambiar la sociedad entera, nace de una motivación subjetiva que algunos líderes describen como natural y otros como generada por una *esperanza colectiva* de un cambio profundo y estructural.

Don Antonio,³⁹ un ex dirigente cuya gran actividad fue desarrollada desde mediados de la década de los setenta hasta 1987, describe su apuro por ser dirigente sindical como algo muy interno que, al no encontrarle nombre, decide llamarle *la mosca sindical*:

Es un bicho que le nace a uno por allá en la conciencia, no sé si como producto de la propia necesidad de crítica que uno vive social y económicamente en el transcurso del tiempo. Es más, ese bichito le nace a uno de un momento a otro, de pronto por allá en el manejo interno que la mente hace de esa realidad, de pronto uno se la estimula y se enamora de eso [...] pienso yo que en la mente debe haber algo que tiene lo mismo que tienen las mujeres, una presentación tan bella pero a la vez tan mórbida que finalmente hace que uno quiera enamorarse de ese pensamiento, de esa idea, es un amor que nace por algo intangible, pero que lleva implícita una belleza, esa belleza implícita es de pronto como un deseo de cambio [...]

39. Entrevista N° 9.

Otros líderes llegaron a la fábrica con la *mosca sindical* bastante desarrollada, éste era el lugar ideal para realizar cambios estructurales en la sociedad. Como masa obrera, había sido para la Iglesia el camino para transformar el resto de la sociedad, así también fue para los líderes la vía de la revolución. Varios líderes sindicales narran su ingreso a la fábrica con la motivación de una revolución muy cercana que cambiaría radicalmente las injusticias.⁴⁰

Para otros el sindicato significó simplemente un espacio de autonomía, de identidad como trabajador y como persona: “La posibilidad de ser autónomo dentro de la empresa, de tener un espacio de expresión propia”. En las empresas el régimen disciplinario, su orden interior, es autoritario, donde no hay posibilidad de que los individuos sean personas que puedan expresarse con libertad y autonomía.

Para mí el sindicato representó esa posibilidad —empresa Fabián—, en segundo lugar representó un reto porque me obligó a estudiar, a formarme y a tener la capacidad de responder como directivo sindical, a estar enterado permanentemente de los problemas del movimiento sindical y de los trabajadores y eso ayudó mucho a mi formación. En tercer lugar, tener un reconocimiento dentro de los trabajadores y dentro de la empresa, uno se constituye en líder, en dirigente y hay un reconocimiento, un respeto, pero también se suscitan desamores.⁴¹

Los directivos del sindicato, por su parte, expresan una visión de futuro intencionada en relación con la actuación y el ejercicio de poder por fuera del espacio de la

40. Entrevistas N° 5 y N° 8.

41. Entrevista N° 8.

producción, aunque se tiene muy claro el papel de los trabajadores de base en el logro de los objetivos.

Todos los directivos entrevistados manifiestan su búsqueda de trabajo en una fábrica por las posibilidades de un cambio, que no se reducía a los cambios de las condiciones de trabajo en la fábrica, sino que era la esperanza de relacionar estas luchas reivindicativas con el furor de otros movimientos cuyos deseos estaban puestos en el referente de una revolución y un cambio verdaderos. Así lo expresa Álvaro, un dirigente sindical, cuando dice:

Por ejemplo, cuando yo me fui de la universidad y me fui a la fábrica con el objetivo concreto de ser sindicalista, ser sindicalista como una actividad revolucionaria a desarrollar, yo veía que efectivamente ese sindicalismo podría ser muy útil, se encontraba uno con unas limitaciones muy grandes porque era una época de mucha agitación e influencia, era como de definiciones en torno a la perspectiva revolucionaria del país, se discutía de una manera muy parcelada, de acuerdo con las concepciones ideológicas y políticas que allí reinaban, era un debate muy intenso, muchas veces. Pero otras veces también muy sectorizado, mucho dogma que estaba aflorando entonces para algún tipo de concepciones de carácter más radical.⁴²

La universidad no llenaba las expectativas de este dirigente, y a mitad de su carrera escogió la fábrica como lugar de materialización de algunos ideales de transformación:

Así como otros se fueron para el monte a coger un fusil, yo me fui para una fábrica, iba con la utopía de ayudar a hacer revolución, iba era a eso, a contribuir a la causa revolucionaria. Para nosotros lo de la revolu-

42. Entrevista N° 5.

ción no era simplemente charlando sino que era en serio. Por ejemplo toda la convicción, la ética que eso nos generaba. Me tocaba estar a cargo de un turno de 600 trabajadores, hasta las 12 de la noche, llegar a las 12:30 a la casa, salir para el seguro a las 2:00 a.m. a que me aplicaran una inyección porque ya el cólico no me permitía, y a las 8:30-9:00 de la mañana tenía que estar ya en el sindicato pendiente para arrancar nuevamente el turno a las 2:00 p.m., sábados terminar jornada y estar nuevamente ahí. O sea que había una convicción, una mística sindical y política muy fuerte, lo ubico en mi caso, pero así muchos compañeros hasta con persecuciones [...] no era fácil.⁴³

Otro ex dirigente expresa cómo a través del trabajo se encontró con grupos que orientaban su actuación como líderes, se reunían a estudiar el marxismo en secreto, “la relación de fuerza de trabajo, producción, capital y el porqué de las inconformidades o el error de la relación entre fuerza de trabajo y empresa”, lo que se pensaba servía para fortalecer los conocimientos que se necesitaba tener para ser un líder sindical y permitía “tener una visión un poco más científica de la realidad”. Lo que lo llevó a considerarse “un aceptable directivo sindical”.⁴⁴

Otro dirigente, ante la pregunta por la utopía que lo movía como sindicalista, expresa que sus motivaciones eran resolver problemas del orden de las necesidades económicas y poner en práctica toda una formación previa a la fábrica, lo que ellos llaman “estar politizado”. Antes de entrar a la fábrica había tenido militancia en grupos de izquierda, había hecho parte del círculo de estudios de un colegio de bachillerato caracterizado por ser uno de los más combativos de la ciudad, en donde fue representante estudiantil y estudió a Marx, Lenin y Mao. “Cuando yo

43. *Ibid.*

empecé a trabajar iba con una idea política de lo que significaba el proletariado en la concepción leninista”. Y a esta motivación política se sumaban las necesidades económicas:

Yo necesitaba trabajar porque en mi casa necesitábamos la plata, mi papá era chofer, yo no tenía condiciones para estudiar, éramos siete hermanos, con papá y mamá nueve, pagando arriendo con el sueldo de un chofer de bus. Entonces tenía necesidad de trabajar, además la universidad no me llamaba la atención porque tenía la ilusión de que podíamos cambiar el mundo rápidamente.⁴⁵

Pero si los dirigentes sindicales tenían clara la utopía y el deseo de cambio, ¿qué movilizaba a las masas de trabajadores cuando se pretendía lograr grandes transformaciones? Los trabajadores igualmente pragmatizaron el sindicalismo como proyecto, bajo la esperanza de aliviar las condiciones penosas que el trabajo tenía por su naturaleza de *sacrificio*. El sindicalismo significó el medio por el cual se podrían llegar a cumplir sueños personales, imposibles por fuera del tiempo dedicado al trabajo. Esto lo reconocen los mismos directivos cuando hacen memoria sobre la efectividad de la influencia de los ideales revolucionarios sobre las bases:

Entre la dirigencia y las bases había una distancia enorme por la manera como concebían el mundo. Una cosa era el discurso de nosotros los dirigentes y otra cosa lo que pensaban las bases, las bases no las movilizaba ese discurso revolucionario para nada. Ellos se movilizaban por sus intereses inmediatos, por sus condiciones de trabajo, por el salario, por la estabilidad,

44. Entrevista N° 9.

45. Entrevista N° 8.

por la ilusión que había tras esa lucha sindical de que se podían mejorar sus condiciones de trabajo, que además era cierto.⁴⁶

Evalúan su actuación asintiendo haber sobredimensionado el papel de las masas y sus verdaderas posibilidades, y reconocen la carencia del sindicalismo al no haberse dedicado a abrir espacios y a convertirse en interlocutor de la sociedad, y al haber pretendido transformar la sociedad conjuntamente con los partidos revolucionarios:

El sindicalismo fue instrumentalizado. Fue completamente instrumentalizado por los partidos de izquierda. La idea que predominaba era que el sindicato debía estar en función de la política del partido por el objetivo de la revolución. Eso nos llevó a cometer errores, a sobredimensionar las posibilidades que teníamos para lograrlo y nos desgastamos, perdimos esa capacidad que teníamos, porque realmente había mucha capacidad, y eso se desgastó buscando un objetivo que no era posible. No estaba sino en las cabezas de nosotros, ese objetivo no estaba en los trabajadores.⁴⁷

La negociación colectiva

El conflicto colectivo, en todas sus expresiones, devela los momentos más significativos en los que el trabajador a través de su acción pone en juego aquellas tensiones del pasado y su propio presente. La memoria jalonada por la utopía, igualmente individual o colectiva, constituyen hechos concretos de actuación que se expresan en momentos límites como la negociación de un pliego de peticiones, la huelga y la expresión directa de rechazo al trabajo en el espacio de la fábrica.

46. *Ibid.*

47. *Ibid.*

Memoria de un derecho de los trabajadores

Desde 1919, fecha en la cual se emite la primera legislación sobre huelgas y conflictos colectivos como mecanismo para el logro de algunas garantías en los procesos de trabajo, se intentó reglamentar la manera de hacer los reclamos y peticiones para el mejoramiento de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. La Ley 21 de 1920 introduce la idea de resolución de estos conflictos por etapas, pero sólo hasta 1950, pese a la legalización de los sindicatos en 1931, se expide una legislación (Ley 83, Decretos 2663 y 3743) que les reconoce a los sindicatos el derecho a firmar contratos colectivos y la posibilidad de decretar la huelga en este contexto.⁴⁸ La negociación colectiva, y el proceso que llevaba en sí una reglamentación de sus momentos y su relación con la huelga, sirvieron a sindicatos y trabajadores para hallar la forma como debían responder al control que se ejercería sobre la sociedad salarial. Las respuestas de los trabajadores se podían calcular, y desde ahí se construía un lenguaje de negociación entre las partes.

De acuerdo con la legislación que regula las relaciones laborales, todos los trabajadores tienen derecho a organizarse sindicalmente, y adelantar negociaciones colectivas, excepto la fuerza pública y los empleados públicos, quienes no pueden declarar huelgas, pero sí formular peticiones respetuosas.

Las negociaciones colectivas concluyen con la elaboración de una convención colectiva o un pacto colectivo. La negociación se convirtió en la actividad más importante de los sindicatos, de esta forma los trabajadores in-

48. Ballesteros B., Carlos, "El marco institucional y legal", en: *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia 1990-1997*, Santafé de Bogotá, OIT, 1999, p. 26.

cidieron en la obtención de mejores condiciones de trabajo, y en la transformación de políticas de productividad de la empresa.⁴⁹

El proceso de negociación colectiva se inicia cuando una de las dos partes denuncia, 30 días antes del vencimiento de la convención anterior, los puntos que quiere negociar en una nueva. Los trabajadores están obligados a iniciar este proceso que se llama el conflicto, también lo pueden hacer los empresarios, pero no es obligación para éstos. Cuando la empresa denuncia la convención colectiva (presentación de contrapliego), se abren plazos para la negociación entre ambas partes, de no ponerse de acuerdo, los trabajadores tienen opción de salir a huelga, aunque también la huelga tiene sus procedimientos legales.

Previo a este proceso, los dirigentes sindicales han tenido momentos de elaboración de pliego que puede o no ser participativo, pero tanto la aprobación del pliego de peticiones como la votación de una huelga es decidida en asamblea de socios del sindicato.

Los niveles de organización de los trabajadores varían de acuerdo con el sector en el que se encuentren. Presentaremos los casos, muy diferentes entre sí, de ex trabajadores de la industria manufacturera que llevaron a cabo procesos de negociación acompañados de huelgas, que nos ayudarán a comprender la subjetividad que movía tanto a dirigentes como a trabajadores para el desarrollo de sus acciones. El Sindicato de Trabajadores de las Industrias de Baldosas, que inició un proceso de búsqueda de mejores condiciones para los trabajadores, des-

49. Vásquez, Héctor, "Contenidos de las negociaciones colectivas", en: *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia. 1990-1997*, Santafé de Bogotá, (s.f.).

de finales de los años setenta e inicios de los ochenta. Y el Sindicato de industria, al cual estaban afiliados los trabajadores de la empresa Sofasa en Itagüí, que llevó a cabo dos negociaciones de pliego durante la década de los ochenta, que se destacaron por la actividad en las huelgas como parte de este proceso de negociación colectiva.

Las fábricas de baldosas

En el caso de la fábrica de baldosas “La Roca”, uno de sus dirigentes narra cómo enfrentó una negociación con una empresa que todavía no conocía los parámetros legales para actuar y negociar con sus trabajadores. Los trabajadores de La Roca pertenecían a un sindicato de industria que asociaba trabajadores de fábricas de baldosas de Antioquia. Alirio,⁵⁰ trabajador migrante del campo y con poca experiencia, aceptó la presidencia del sindicato motivado por acciones e intervenciones espontáneas en una asamblea donde quedó elegido con sólo seis meses de trabajo en la empresa.

En adelante Alirio enfrentó problemas, conflictos y negociaciones de pliego de peticiones que por esta época se discutían con diferentes fábricas de baldosas de la ciudad. La negociación, como era de esperarse, no era fácil, no sólo por la inexperiencia de Alirio y el desorden de sus antecesores, quienes no presentaban pliegos de peticiones y desconocían los procedimientos para su presentación, sino, principalmente, por la actitud de los empresarios al entrar en este proceso:

[...] nos encontramos con la presentación y negociación del pliego de peticiones a la empresa Mosaicos Titán, propiedad de un señor Francisco Gaviria, hom-

50. Historia de vida N° 1.

bre rústico, apático, poco sociable y, como todos, enemigo de los sindicatos, pero que hasta esta fecha nunca había sido renuente a negociar un pliego de peticiones que se le presentara; con su apatía y todo, atendía a los directivos y en una u otra forma se llegaba a un acuerdo con él, pero movido seguramente por los consejos de los Vélez Escobar, en esta ocasión no quiso entrar a negociar el pliego presentado y respondió que él no quería negociar más pliegos, que si queríamos seguir trabajando por lo que estábamos ganando que siguiéramos, porque él no iba a hacer aumentos a nadie. Fue así como después de hacerlo comparecer ante las autoridades del trabajo, en el acta que se firmó dejó consignado que a él nadie lo obligaba a hacer lo que no quería, por lo tanto no negociaba, ni quería hacer nada frente al pliego presentado por sus trabajadores.⁵¹

Transcurrieron las etapas que exige la ley, y vencidos los plazos citaron a asamblea general para decidir la huelga y decretar la hora cero. Así, 45 trabajadores, 5 directivos del sindicato y 2 asesores de la federación, amanecieron cuidando la puerta de la fábrica, ubicada en la calle Pichincha con Cúcuta:

La sorpresa de Pacho Gaviria, como se le conocía en los ámbitos comerciales, fue total cuando a las seis de la mañana llegó para abrir al personal que empezaba a laborar, y encontró a sus sufridos trabajadores cantando y gritando consignas en la calle, y al darse cuenta que no podía abrir quiso dialogar con la junta, claro que no para hablar del pliego, sino con propuestas que lo dejaran entrar a sacar la producción que tenía vendida y porque debía cumplir contratos. Uno de sus trabajadores, que conocía bien lo que dijo en la Regional del Trabajo, le manifestó: “don Pacho, a nosotros sí nos obligan a hacer cosas contra nuestra volun-

51. *Ibid.*

tad, pero hoy no le vamos a dar este gusto, ni a usted, ni a nadie”. Eran las once de la mañana aproximadamente cuando apareció don Pacho en compañía de su señora esposa, me invitó a que buscáramos un sitio que fuera agradable para que dialogáramos, pero que no invitara mucha gente, dos o tres no más para que fuese más amable la cita —comentó con tono charlatán—. ⁵²

El primer intento de negociación se desarrolló en un restaurante en donde los trabajadores pidieron conocer las pretensiones de la negociadora, y ante la actitud amenazante de ésta y la petición de levantar la huelga para poder entrar a negociar el contenido del pliego de peticiones, Alirio expresó “hijo de tigre sale pintado y el de chucha rabijalao”.

La negociación estuvo basada en advertencias acerca de lo inconveniente de los procedimientos del sindicato:

[...] que si no levantábamos la huelga ese día, nos someteríamos a unas sanciones que con toda seguridad podíamos ir a la cárcel, ya que estábamos violando una cantidad de requisitos, que si no le creíamos a ella con mucho gusto nos reunía a los abogados quienes de una vez vendrían con la autoridad a ponernos a órdenes de la ley. La señora arreciaba más su voz, a medida que hablaba y cuando ya se cansó de hablar autoritariamente nos dijo, bueno, ya escucharon todo lo que dijeron los abogados y la única alternativa para arreglar este problema. Con esto termino —dijo la señora dirigiéndose a mí—, usted como presidente tiene la sartén por el mango, dé la orden y se escapa de ir a la cárcel y quién sabe qué más problemas que le puede traer el seguir en huelga. Piense en sus compañeros que están allá —refiriéndose a los que quedaron en la carpa— que son muy pobres, y en huelga no

52. *Ibid.*

van a ganar nada, por lo contrario pierden mucho, y en sus manos está el solucionar este problema, así es pues que tiene la palabra señor presidente, lo dijo en tono sarcástico y autoritario.⁵³

Los trabajadores se levantaron de la mesa respondiendo con el respaldo de la decisión de la asamblea y la imposibilidad de reversar esa decisión y la claridad de asumir los riesgos y consecuencias de la huelga, después de cuatro horas de interlocución.

Salimos con rumbo hacia la fábrica donde impacientes nuestros compañeros esperaban nuestro regreso con alguna noticia, y a eso de las 3:30 llegamos a la carpa, todos se pusieron de pie para escucharnos, y cuando oyeron nuestro informe aplaudieron como uno o dos minutos y cantaron, gritaron consignas y nos felicitaron por nuestra posición, ratificando una vez más un enérgico rechazo a las injusticias de este patrón a quien en tono soez insultaban, y decían en voz alta por fin hubo quien se le parara en la raya a este viejo H. P. que tantas veces nos había humillado y ahora nos tocó a nosotros, aquí estaremos hasta que nuestros directivos nos digan, no los defraudaremos, ¡compañeros adelante, adelante. Ni un paso atrás, ¡fuera Pacho Gaviria de la empresa, fuera! [...].⁵⁴

Al fulgor de la huelga se sumaron trabajadores de otras industrias y otras fábricas de baldosas, para apoyar esta actitud y decisión:

Empezábamos ya una nueva vida, nosotros éramos muy conscientes de la responsabilidad que teníamos encima, y nos tocaba reunirnos a programar todo lo de ahí en adelante, que era un trabajo duro y exigía mucha constancia para todos, porque la carpa en nin-

53. *Ibid.*

54. *Ibid.*

gún momento podía quedar sola y más conociendo las amenazas de los patronos con los compañeros que se habían nombrado como comité de huelga, para darles todas las instrucciones precisas para los momentos que nosotros no podíamos estar, porque no podíamos tampoco abandonar las otras carpas de otras empresas en las cuales también se negociaban pliegos de peticiones, los cuales debíamos de asesorar. También se nombraron comisiones encargadas de la solidaridad, para que estuvieran muy atentos a no dejar pasar desapercibidas todas las ayudas que los sindicatos de la ciudad ofrecían, tanto moral como económica y presencial, muy acostumbrado en Antioquia.⁵⁵

Transcurrieron 15 días de huelga, los directivos fueron citados por la Regional del Trabajo a reuniones con don Pacho y sus abogados, conservando la posición inicial de no modificar el pliego y a la espera de que la empresa se moviera de su posición. En esta reunión el inspector del trabajo notificó una multa de \$20.000 a la empresa Mosaicos Titán por haberse negado a negociar el pliego, y otra de igual suma por las amenazas hechas a la directiva del sindicato.

[...] al escuchar esta notificación don Pacho se levantó de la silla donde estaba sentado y por poco le pega la mano al inspector y a su abogado porque este último había aceptado la gravedad de las denuncias, lo trató de parcialidad con nosotros y ratificó una vez más su intención de no negociar, y que nadie lo obligaba a hacer lo que él no quería.⁵⁶

El inspector del trabajo les manifestó su voluntad de visitarlos a la carpa y a la espera de una cita cuando la empresa cambiara su posición, lo que nunca ocurrió, por-

55. *Ibid.*

56. *Ibid.*

que pasaron los días, los meses y algunos años, y la huelga continuaba. “Siempre resultaba con qué hacer el sancocho, pues la solidaridad de la gente de la plaza fue siempre muy destacada, nunca faltó revuelto y carne que comer, hambre no se aguantaba”. Nunca mostraron estar arrepentidos de haber salido a la huelga,

la conciencia que habían adquirido en este tiempo era mucha, y esta se hacía por intermedio de la lectura y las constantes charlas que les daban compañeros de otros sindicatos y organizaciones que los visitaban y les daban ánimo y moral para salir adelante.⁵⁷

La huelga terminó cuatro años después con 34 trabajadores, once de ellos se habían retirado para trabajar en otros lugares. Los trabajadores evaluaron la huelga como un triunfo, el acta de levantamiento se firmó aceptando el pago de un 50% de los salarios dejados de percibir en este tiempo, el 50% de las primas extralegales que tenían ya adquiridas y una prima como indemnización por el tiempo de la huelga o terminación del contrato de trabajo. Y mientras la huelga en Titán transcurría, los directivos seguían negociando en otras empresas, entre las que figuraba Mosaicos E. Posada, cuyos dueños, al darse cuenta de la huelga en Titán, decidieron terminar la empresa en forma arbitraria. Un fin de semana sus 45 trabajadores salieron a descanso y los dueños de la empresa desbarataron toda la maquinaria; los trabajadores, cuando regresaron, no encontraron en que trabajar. El pánico se apoderó de los empresarios de los mosaicos y sucedieron otros casos similares en Mosaicos Restrepo, Mosaicos Alfa y Mosaicos Antioquia, lo que ocasionó el cierre de varias fábricas de baldosas en menos de un año.

57. *Ibid.*

*El caso de Sofasa*⁵⁸

Los trabajadores de la empresa Sofasa, durante la década de los ochenta, realizaron dos negociaciones de pliego que desembocaron en huelgas. Estos procesos permitieron, en sus diferentes fases, recrear en sus directivos y en sus trabajadores de base aquellos elementos de la subjetividad que motivaron a los trabajadores a participar de manera activa y a creer profundamente en las esperanzas de un cambio.

Para la elaboración del pliego de peticiones, se distribuían labores de acuerdo con los sectores de la producción. Para cada uno de éstos se creaban comités de pliego por secciones, en donde cada grupo expresaba las necesidades propias en materia de salud ocupacional, al tiempo que recreaban en forma extensa la esperanza de que la empresa contribuyera al logro de todas las aspiraciones y beneficios del trabajador y la familia. Estas propuestas se llevaban a una asamblea nacional de delegados con un proyecto de pliego de peticiones de la junta directiva, en donde se les daba una versión final.

En entrevista realizada a uno de los participantes de estos procesos en ambas negociaciones⁵⁹ se deja ver la gran fortaleza que sentían los trabajadores, ya que además de plantear los puntos del pliego tenían la oportunidad de discutir problemas particulares de la sección, desde los de salud ocupacional hasta los más inmediatos de relación con los jefes, cada sección sacaba sus propios

58. Para mayor información sobre estos procesos de negociación y de los sindicatos que estuvieron involucrados, véase Toro Vanegas, Javier, *La tercera pata de la mesa: historia y cultura de los trabajadores de Sofasa*, Medellín, Sintrauto, 1993.

59. Entrevista N° 5, realizada a un ex trabajador de Sofasa que participó en las dos negociaciones de pliego que condujeron a huelgas, en 1981 y 1985.

boletines de apoyo al pliego, hacía pancartas y se ingeniaba consignas que iban desde aquellas muy políticas hasta otras muy elementales, pero todas expresaban ese sentir de los trabajadores. Ello creaba la impresión, ante los patronos, del gran compromiso y esperanza que las bases tenían en el proceso de elaboración de pliego para la negociación colectiva.

En épocas en las que el sindicato tenía tanto respaldo y estaba tan posicionado, significaba que transitar por la fábrica cuando se presentaba un pliego de peticiones, era bastante difícil. Durante el pliego, en cada sesión se pegaban pancartas expresando las consignas, y en toda la fábrica se sentía el posicionamiento de los trabajadores y el respaldo al proceso de negociación.

Los empresarios decían que en época de pliego no se podía entrar a la planta [...] es que eso daba una correlación de fuerzas, ya que participaban hasta los trabajadores más aislados de la planta, el almacén, los que probaban los carros, todos tenían por lo menos una pancarta [...] Si algún supervisor o vigilante en la noche se atrevía a bajar una pancarta, en qué lío tan tremendo se metía, porque eso significaba la movilización permanente hacia el pliego. Esos comités de sesión al reunirse y tratar sus asuntos y decían vamos a hacer movilización tres días a la semana [...] entonces iban los negociadores del sindicato, entraban al inicio del turno, juntaban a la gente, los propios comités presionaban a los más débiles, de pronto a los más temerosos para que no se fueran, entrábamos en marcha y se daban discursos movilizadores que llevaban al mitin de los que entrábamos en ese turno. Quiere decir que había a veces mitin con consignas unificadas, de 400 ó 500 trabajadores al tiempo, que se juntaban con los que salían del turno.⁶⁰

60. *Ibid.*

Todo el proceso de negociación estaba acompañado de actividades permanentes por parte de una comisión negociadora que entregaba informes en los espacios laborales o en el restaurante a la hora del almuerzo. De parte de los directivos era una labor que requería de bastante dedicación. Les correspondía realizar visitas en los diferentes turnos durante la semana, hacer reuniones de negociadores y reuniones de información con todos los trabajadores, y diseñar estrategias para involucrar a los trabajadores de base en forma activa:

[...] como no había un desarrollo tecnológico tan ostensible como el de esta época, no existía ni siquiera el desarrollo del fax que está tan acentuado ahora, mucho menos de los medios electrónicos, entonces diariamente se distribuían funciones en las comisiones negociadoras: los que entraban a la mesa, los que auxiliaban y se quedaban como equipo asesor preparando fórmulas, haciendo análisis, otros que eran encargados de la propaganda, y dentro de eso diariamente nosotros [...] diariamente terminábamos la sesión y llamábamos a la sede y en la sede grababan los informes y el acta. Entonces los trabajadores salían de la planta, ellos iban a la sede sindical y escuchaban el informe sindical de nosotros grabado. Era una situación muy buena, eso nos diferenciaba de algunos sindicatos que simplemente elaboraban un pliego de peticiones.⁶¹

El epicentro de la vida sindical era la negociación, el Ministerio del Trabajo desempeñó un papel que, en palabras del entrevistado, era el de alinearse de manera descarada con los empresarios.

Se veía en la mesa, que cuando habían unas posiciones tan encontradas, no desarrollaban una labor de me-

61. *Ibid.*

62. *Ibid.*

diación, era una labor de ablandamiento hacia los sindicalistas, estamos hablando de los años ochenta que no había una crisis tan ostensible a nivel de la economía, ahora sí hay que mirarlo muy en serio, pues con tantos problemas que hay tiene uno que mirar cosas.⁶²

El proceso de negociación incluía actividades que se denominaban comités de apoyo, y servían para crear opinión entre la población. Se involucraba a las acciones comunales, se hizo publicidad en los teatros mientras algunos lo permitieron:

[...] antes de que nos establecieran el veto, por ejemplo Cine Colombia nos permitió eso un tiempo, y después se estableció veto y ya no nos pasaban. En Itagüí, en Envigado, en tres o cuatro teatros de Medellín antes de empezar película, que era muy novedoso: “Sindicato de Sofasa está en pliego de peticiones [...] pide su apoyo”, o “luchamos por esto [...]”.⁶³

Todos estos elementos hacían parte de lo que denominaron correlación de fuerzas, que era la capacidad que se tuviera de movilización o de presión a la “patronal con tomas de autopistas, operación cuchara, operación pito, operaciones trapo”.⁶⁴ Pero se empezó a reconocer que se necesitaba de otro elemento, y era el conocimiento de la empresa y del sector económico al que pertenecía. Saber oportunamente la situación de la empresa, que se trataba de una empresa multinacional, que no sólo era de economía local, y se buscaron documentos, como los estudios financieros, que daban una sustentación para ir a una mesa de negociación.

63. *Ibid.*

64. Un trapo en la espalda de cada trabajador, con frases como “apoyamos el pliego”, “pedimos salud ocupacional”, “viva la estabilidad”, “sin negociación no hay producción”.

[...] porque [...] uno como negociador en una mesa, la presión de una base en una asamblea desbordaba y se le salía a uno el populismo, en un entusiasmo de una asamblea y una fuerza y una movilización de la gente, se sentía envalentonado y comenzaba a levantar la mano, que pongan tal punto, que pidamos tal carro, que pidamos esto, pidamos aquello, mejor dicho era una cosa difícil de controlar, uno tenía eso y se fue regulando con el tiempo.⁶⁵

Ambas experiencias nos ofrecen un análisis que puede recaer, por un lado, en aquel tipo de trabajador que, desde una motivación subjetiva, decide tener una participación activa expresada mediante una negociación colectiva, sin un recorrido político y con una baja claridad de la actuación en el sindicato, como un proyecto por fuera de la fábrica y diferente a las reivindicaciones salariales o de condiciones de trabajo. Y de otra parte, el trabajador organizado que hacía parte de un sindicato de industria, donde la mayoría de sus integrantes tenían como referente una actuación nacional e internacional de sus pares en otras industrias de autopartes, y las motivaciones subjetivas de sus líderes estaban llevadas por otros referentes políticos igualmente de carácter nacional e internacional.

Ambas están expresando formas de dar sentido al *trabajo como un derecho*, cuya dignidad ya no está constituida por aquellos factores connaturales a la persona y que están en relación con mandatos divinos, sino que se busca dignificar la persona desde la exigencia del derecho al trabajo representado en la búsqueda de una estabilidad, y por medio del trabajo mismo, a través de la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones. Exigencia que ya no se conforma con la espera de una recompensa a

65. Entrevista N° 5.

largo plazo o en el cielo, sino que se hace directamente a los actores involucrados, como son empresarios y Estado.

Aunque las exigencias terrenales del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo tuvieron expresiones organizadas desde finales del siglo XIX, y durante todo el siglo XX tuvieron su proceso de institucionalización con el sindicalismo y otras organizaciones, sólo en la lógica de lo que quiso ser un Estado de bienestar el trabajador pudo dar sentido al *trabajo como un derecho*.

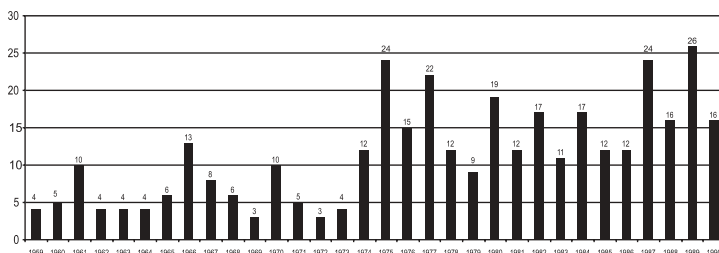
La huelga

Para algunos autores la huelga ha sido como un mecanismo de supervivencia del sindicalismo debilitado, o como el poder que tienen los trabajadores para resolver desigualdades entre el capital y el trabajo. Los trabajadores organizados la han utilizado como una táctica cuya acción se ha circunscrito a luchas reivindicativas para conseguir beneficios materiales e inmediatos. Lo cierto es que la huelga representó un paso en la negociación colectiva, y generalmente hacía las veces de termómetro que medía las posibilidades reales de los trabajadores en la obtención de beneficios. Del total de procesos de negociación colectiva presentados en Medellín y su Área Metropolitana, sólo una pequeña cantidad de ellos llegó a la etapa de la huelga; entre 1959 y 2000 hubo un total de 489 huelgas (véase la figura 1).

Los períodos de mayor o menor número de huelgas, por lo regular están asociados a medidas económicas y, aunque menos frecuente, políticas. Según Álvaro Delgado,⁶⁶ se centran en cuatro principales causas: pliegos de peticiones no dirimidos, violación empresarial de normas

66. Delgado, Álvaro y Mauricio Archila Neira, *¿Dónde está la clase obrera en Colombia? Huelgas en Colombia 1946-1990*, Bogotá, Cinep, 1995.

Figura 1
Huelgas en Medellín y el Área Metropolitana entre
1959 y 2000



Fuente: información proporcionada por el CINEP 2003. Cuadro de elaboración propia.

legales o cláusulas convencionales, solidaridad con otros trabajadores y protestas políticas, respuesta a factores extraeconómicos, como decisiones políticas o administrativas del Estado, o a situaciones creadas por su inoperancia o con su complicidad.

En las décadas de los sesenta y setenta, hubo mayor ocurrencia (un poco más del 50%) de huelgas ocasionadas por pliegos de peticiones, y un poco más del 40% por violaciones empresariales. Durante todo el decenio de los ochenta, fueron más frecuentes aquellas por violaciones empresariales, y hubo un fuerte incremento en las motivadas por protesta política, que desbordan su número entre 1985 y 1990. Los años finales de este período vieron un aumento de las huelgas ilegales (actividades de servicio público). Por su parte, entre 1980-1990, las huelgas por pliegos de peticiones fueron sólo el 30%, porcentaje referido a la industria manufacturera, donde se podía llegar a una declaración de huelga en sentido legal, que permitía, a través de un proceso de negociación, desencadenar una huelga y desarrollarla, aunque con mayor dificultad por otros motivos. Generalmente, las otras causales de

huelga, como protestas políticas, se refieren a la realización de paros laborales en el sector servicios, como bancos, empresas estatales y profesores.

Pese a estar considerada como una etapa legal dentro del proceso de una negociación colectiva en la industria manufacturera, hay que anotar que del total de negociaciones sólo un pequeño porcentaje se resolvían a través de la huelga. Pero como figura jurídica representó para los trabajadores una forma de resolver los conflictos, aunque no se llegara a ella. Entre trabajadores encuestados para iniciar el proceso de negociación de pliego en cuatro empresas, el 91,6% deciden apoyar la huelga (véase la tabla 1).

Tabla1
Apoyo a la huelga en algunas empresas del Valle de Aburrá

Empresa	año	Sí	No	Total de personas con respuestas*
Collabaco	1988	146	7	153
Prodenvases	1988	89	8	97
Polimeros	1987	155	6	161
Enka	1989	83	22	105
Total		473	43	516

* Encuestas realizadas en la ENS para asesorar a los sindicatos de estas empresas en el proceso de negociación colectiva. El total de encuestados es mayor, para este análisis se toma sólo el número de respuestas a la pregunta.

La huelga como lugar o espacio de encuentro y como momento en el que confluían tensiones entre pasado, presente y visión de futuro, se hacía importante para el trabajador como un actor social, en la medida que podía hacer parte, desde su acción individual, de un proceso que llevaría a transformar en algún sentido su propia vida.

La huelga de Polímeros S. A. en 1979, narrada por uno de sus dirigentes,⁶⁷ nos muestra lo que significó para directivos y trabajadores esa acción. Los trabajadores presentaron un pliego de peticiones que siguió los tiempos estipulados, durante los cuales no se llegó a ningún acuerdo. En la mirada de los trabajadores, la empresa quería la huelga, pero esperaba una huelga corta y una acción rápida por parte del Ministerio del Trabajo en el momento de convocar el tribunal de arbitramento.

La empresa había hecho todos los preparativos para una huelga de un mes, entonces nosotros hicimos una campaña contra el tribunal de arbitramento, pusimos mesas junto al edificio Coltejer y recogimos cerca de 10.000 firmas de ciudadanos que pasaban, a los que les pedíamos apoyo para que se respetara el derecho a la huelga indefinida. Eso hizo que se frenara el tribunal porque el Ministerio del Trabajo ya tenía la resolución para convocarlo. Además comprometimos a las cuatro centrales, cuyos presidentes le enviaron una carta al ministro para que se respetara el derecho a la huelga, no se convocara al tribunal de arbitramento y se llamara nuevamente a la mesa. Después de los 30 días el Ministerio nos llamó, y en Bogotá tuvimos negociaciones y tampoco llegamos a un acuerdo. Ya llevábamos más de 50 días, y el funcionario del Ministerio nos mostró al escondido la resolución para convocar, entonces les dijimos al presidente y al secretario que se perdieran, y nos tuvieron que notificar por edicto y eso se demora entre 10 y 15 días. Luego del edicto los trabajadores tienen tres días para reintegrarse y nosotros nos reintegramos al tercer día. Así la huelga duró 84 días.⁶⁸

Para iniciar una huelga era importante el conocimiento que se tuviera de los detalles en la producción y la forma

67. Entrevista N° 8.

68. *Ibid.*

particular de actuación de los empresarios, como estrategia para contrarrestar la capacidad previsiva de éstos:

Es muy importante el día que salimos a huelga, porque estábamos reunidos en el Ministerio del Trabajo con la empresa y a las 12 del día suspendimos la reunión y les dijimos nos vemos a las dos [...] Ellos confiados que a las 2:00 p.m. íbamos a estar ahí, pero nos fuimos derecho para la empresa y apagamos. Cuando ellos se dieron cuenta corrieron para la empresa para hacer un paro de acuerdo con sus necesidades y nosotros no los dejamos entrar, se les quedó la producción. Llegó el gerente y dijo, “me hacen el favor y me dejan entrar”, un compañero estaba en la puerta: —¿y usted quién es?— “Yo soy el gerente de esta empresa”, —y yo soy el presidente del comité de huelga y usted no entra aquí, y aquí el que manda soy yo—. ⁶⁹

Pero ante la capacidad previsiva de los empresarios, los trabajadores también tenían que adoptar estrategias de sostén durante la huelga. Lo más importante era garantizar el sostenimiento de los trabajadores y sus familias, la seguridad, la solidaridad, las actividades diurnas y nocturnas, la comunicación, la actuación con la comunidad, es decir, todas aquellas acciones que mantuvieran una motivación subjetiva para el apoyo de la huelga.

Nosotros teníamos plata para mantener la huelga una semana, no teníamos más. Entonces organizábamos de tal manera que pudiéramos garantizar comida y auxilio semanal para los trabajadores que asistían. Eso lo hicimos con una información muy clara de los objetivos de la huelga, de la posición de la empresa y del sindicato. Lo garantizábamos realizando visitas a muchos sindicatos en todo el país, se mandó gente a Cúcuta, Urabá, Bogotá, Cali, etc. De todos ellos algunas cosas nos mandaban.

69. *Ibid.*

Los sindicatos de Itagüí llegaban semanalmente a apoyar la huelga, llegaban 20 ó 30 trabajadores con su mercado a hacernos la visita. Las comisiones que mandábamos a los barrios para hacer la operación canasta, siempre fueron muy exitosas, había trabajadores que se montaban a los buses a pedir solidaridad. Y nosotros teníamos un incentivo: les dábamos a los trabajadores un porcentaje de lo que recogían, entonces había gente que le iba muy bien, que no sólo conseguía el auxilio que nosotros le dábamos, sino que al hacer actividades de alcancía en los buses y en las entradas de las fábricas, les iba muy bien.⁷⁰

Las actividades en la carpa eran de vital importancia para mantener dicha motivación: televisor, música permanente, juegos, actividades culturales, grupos de danza, teatro, conferencias, capacitación sindical. Pese a la necesidad de mantener normas y algunos acuerdos disciplinarios, también se permitía que la gente bebiera, escuchara música, jugara cartas, dominó, parqueés, ajedrez.

Durante la huelga mantuvimos un boletín permanente, que se distribuía entre los trabajadores, en los barrios, las comunidades. Era un sindicato muy organizado, manteníamos una buena política de comunicaciones, dos carteleras en la empresa, teníamos muy buena capacidad de interlocución con los trabajadores.⁷¹

Los oficios se distribuían por grupos, de acuerdo con sus simpatías, unos preferían ir a cuidar en las noches, era un grupo de personas a quienes había que garantizarles comida, merienda, desayuno, música y juegos. Otros eran encargados de la comida, “era un grupo grande que tenía un chef, un jefe que era el encargado de hacer la comida”. Los que vivían más cerca iban todos los días

70. *Ibid.*

71. *Ibid.*

con toda la familia a comer allá y se les garantizaba la alimentación.

Los huelguistas expresaban temores a la huelga en el sentido de la validez de los motivos que condujeron a ella, de si los puntos expuestos se hubieran podido resolver o no por las vías de la negociación directa, y por la incertidumbre de la real capacidad que tuviera la empresa para enfrentar una parálisis de la producción:

Ahí tuvimos fallas, porque esa negociación de nosotros no se vio sustentada en datos de las condiciones reales de la empresa. Es decir, nosotros después supimos que la empresa estaba preparada para la huelga sólo 30 días, es decir estaba desesperada. Ella fue la que presionó al Ministerio para que nos citara nuevamente a reuniones. Se notó sobre todo en los resultados del tribunal, que aunque no hubo acuerdo, el tribunal fue favorable a las peticiones del sindicato. Nosotros teníamos una prima de vacaciones de 15 días y este la aumentó a 25 días.

¿Qué significó la huelga para los huelguistas?

La huelga para la gente significó una liberación del trabajo. La gente lo decía: ‘esto vale así sea para liberarnos del trabajo un tiempo’. Se sentía realmente así. La prueba de ello es que cuando se abrió la portería, teníamos tres días para ingresar, y la gente ingresó el último día.⁷²

O como lo manifestaba un huelguista de otra empresa:

La huelga recrea luchas, esperanzas de cambio [...] Crecí en la huelga. En el conflicto estoy ganando posibilidad de expresarme, que se me tenga en cuenta como persona y no como idiota que está ahí poniendo tornillos todo el día.⁷³

72. *Ibid.*

73. Entrevista N° 4.

La huelga significó la posibilidad de expresar, además del poder de negociación por parte de los trabajadores, la emergencia de nuevas valoraciones de lo que representaba el trabajo. Era la oportunidad radical de manifestar su inconformidad por un trabajo dificultoso que poco a poco perdía la capacidad de dignificar. Los días de huelga encarnan la liberación de dicho sacrificio, y se guarda la esperanza de lograr mejores condiciones a largo plazo y más estructurales, de no ser así, la adquisición de mejores salarios o mayores beneficios extralegales, compensarían dicho sacrificio, o la pérdida de dignificación del trabajo. Para ello los trabajadores fortalecen expresiones que parten del afecto, como la solidaridad entre compañeros de trabajo, con el barrio, la familia y demás trabajadores.

En el momento de la huelga, los trabajadores desarrollan un sentido de riesgo que no lo tienen durante los períodos de producción y estabilidad laboral. El trabajo pierde su sentido de medio para el sustento o de intercambio de fuerza de trabajo por dinero, y adquiere mayor importancia el *trabajo como un ordenador de la sociedad*, ante la posibilidad de llegar a tener mayores beneficios como resultado de la huelga. Se asume el riesgo bajo la idea de un mejoramiento del estatus a través del trabajo, no sólo por el incremento de los beneficios económicos producto de la negociación, sino por el posicionamiento que los trabajadores adquieren, en tanto actores organizados, frente a otros actores: empresarios, comunidad, la familia y la sociedad en general. Así el trabajo alcanza dignificación en la tierra, y no en una vida futura como se planteó en los inicios de la sociedad ocupada.

Rechazo al trabajo

Ganarle tiempo al cronómetro

Los problemas de identidad obrera, estudiados tradicionalmente por la corriente de sociología del trabajo, señalan que los procesos de trabajo segmentados, repetitivos, estandarizados y medidos provocan en el 90% de los trabajadores una percepción negativa del mismo. Por las implicaciones de carga y fatiga, la imposibilidad de aplicar la creatividad, la insatisfacción en general y el rechazo al trabajo, los trabajadores recurren al ausentismo, la rotación y el sabotaje de la producción, pese a la compensación con buenos salarios y seguridad en el empleo.⁷⁴

La cadena que marcaba el ritmo cotidiano era la misma a la que había que hacerle el juego de ganarle tiempo. De este modo los trabajadores hacían sentir su insatisfacción por las duras condiciones. Por ello era importante trabajar concentrado, para adelantarse y así ganar entre 10 ó 15 minutos; buscar permisos para ir al médico, salir cojeando de la empresa y a la cuadra caminar perfecto, volverse un especialista en fingir enfermedades o en provocárselas —cremas, supositorios naturales para una indigestión—. La perfección del desquite era la cualidad de imitar síntomas de enfermedades profesionales conocidas. Hacer esto daba la satisfacción de escaparse de la cadena por un día o por unas horas, pero no por el resto del tiempo. “Eran como madrigueras que busca el ratoncito para esconderse provisionalmente”.⁷⁵

Para un trabajador el tiempo estaba dividido a corto y largo plazo. El más corto marcado por la cadena, seguido

74. De la Garza Toledo, Enrique, “Trabajo y mundos de vida”, en: Emma León y Hugo Zemelman, coords., *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos, 1997, pp. 75-91.

75. Entrevistas N° 2 y N° 3.

por la satisfacción de haber salido física y moralmente ileso de ella cada día. Aunque el desmejoramiento físico del cuerpo se hace cada vez más evidente, el trabajador considera como un logro dentro de su *carrera* el tiempo avanzado: cumplir un año para salir a vacaciones y tomar fuerzas para seguir trabajando y ser admirado por ser ejemplar a través del trabajo, el reto mayor es cumplir varios años, cinco años, luego diez y no ser despedido, finalmente otros diez años para aspirar a la jubilación.

A corto plazo [...] mi meta era específica: llegar a diciembre, conseguir la primas de diciembre para ir a Coveñas con la familia o los amigos. Pero con tres años ya no se era novato, se sentía la incertidumbre de si sería capaz de llegar a los cinco, y así se miraba con mucho respeto al que ya había cumplido los diez, o los quince, cuando les daban un reloj de oro. Se creaban jerarquías, pero al pasar los años se estrechaban lazos con los compañeros.⁷⁶

Los momentos de escaparse de la cadena están claramente identificados:

El sindicato también nos proporcionó la posibilidad de escapar a la cadena, los informes, las reuniones que duraban 10, 15 y hasta 20 minutos. Cuando pasaba de los diez años se podía expresar con más tranquilidad y desde que no fueran faltas graves al reglamento [...] Pero la empresa siempre buscó la forma de eliminar todas las salidas de los ratones y empezó a tapparlas, y el ratoncito se quedó cada vez más sin donde meterse, muchos ratones no aguantaron y a la primera de cambio se fueron, presionados por el jefe, que les decía: “usted ya es un estorbo aquí, usted es un estorbo que ya está a punto de jubilarse, ¿por qué no se va?” A un campesino le ofrecían un carro y cam-

76. *Ibid.*

biaba su futuro. El capital tiene un grave problema desde mi ángulo: ellos lo que dejan de ganar son pérdidas, nosotros lo que dejamos de ganar es ganancia. Me explico, si dejo de ganar \$500, llegué tarde a la cadena 15 minutos, son quince minutos que no estuve ahí y que demuestran que él no me manda tanto como cree que me manda.⁷⁷

Los permisos legales y extralegales contemplados en la convención colectiva hicieron parte del escape al tiempo impuesto por la cadena. Negociar por lo menos un día era importante, podía significar todo para un trabajador; el rechazo al trabajo se vio retribuido por un logro convencional que permitió oficializar estos cortos descansos. Los documentos de 66 convenciones colectivas analizadas de 22 empresas,⁷⁸ expresan los permisos que se negociaron y los que realmente lograron tener alguna aceptación mediante dicho convenio (véase la tabla 2). El mayor número de permisos extraordinarios y de días obtenidos se obtuvieron en empresas donde los trabajadores tenían una gran capacidad organizativa.

Retar al capital a través del sabotaje, considerado como el contradictor principal de los intereses de los trabajadores, era un acto que se llevaba a cabo mediante robo de materiales, daño de motores de carros, por ejemplo en Sofasa, con azúcar para corroer el metal, en otras empresas se saboteaba la producción de fibras disminuyendo la calidad con una mala coloración, se retrazaban los pedidos o se distorsionaban, entre otras formas, que evidenciaban la capacidad de los trabajadores organizados para

77. *Ibid.*

78. Banco de datos de la Escuela Nacional Sindical del cual tomamos datos de los años 1984-1989 para este análisis. Todos los análisis y cuadros aquí expuestos son de realización propia, partiendo de los datos originales de la ENS y procesados en un programa estadístico (SPSS).

Tabla 2
Permisos contemplados en las convenciones colectivas
de 22 empresas del Valle de Aburrá (1984-1989)

Permisos	Nº de convenciones que la contemplan como artículo	Promedio de días de permiso %
Permisos remunerados por cumplir años de servicio	3	
Permisos extralegales por maternidad o aborto	7	
Permisos por horas remunerados para trabajadores estudiantes	7	
Otros permisos remunerados (entierros de compañeros, etc.)	15	
Permiso por fallecimiento de familiares fuera del perímetro urbano (días)	22	1
Permiso por fallecimiento de familiares dentro del período urbano (días)	22	0,5
Concesiones especiales por sábado santo, 24 y 31 de diciembre	32	
Permisos remunerados para consulta o exámenes	47	
Permisos por calamidad doméstica	51	
Permisos por aborto (días)	53	1,9
Permiso por fallecimiento de hermano fuera del perímetro urbano (días)	57	3,3
Permiso por fallecimiento de hermano dentro del perímetro urbano (días)	57	2,15
Permiso por nacimiento (días)	60	2,3
Permiso por fallecimiento de hijo fuera del perímetro urbano (días)	63	4,6
Permiso por fallecimiento de hijo dentro del perímetro urbano (días)	63	8
Permiso por fallecimiento de cónyuge fuera del perímetro urbano (días)	63	4,3
Permiso por fallecimiento de cónyuge dentro del perímetro urbano (días)	63	3
Permiso por fallecimiento de padres fuera del perímetro urbano (días)	63	4
Permiso por fallecimiento de padres dentro del perímetro urbano (días)	63	2,6
Permiso por matrimonio (días)	63	6,1

Fuente: Banco de datos Ciscón de la ENS, 1984-1989.

hacer de la producción un espacio en el cual se podía expresar un sentido como actor.⁷⁹ Lo que no necesariamente significó para ellos un problema de honestidad: “meterle una tuerca a un motor para que en el primer cambio se friegue, eso es deshonesto [...], pero en una pelea entre el capital y el trabajador qué es ser honesto y qué es ser deshonesto”.⁸⁰

Se establecía un lenguaje de conflicto contra la producción, con el cual el trabajador buscaba la forma de expresarse para “no sentirse atrapado por la rutina. De ahí que si dejo de ganar 500 pesos, pero llegué tarde a la cadena, 15 minutos son 15 minutos que no estoy ahí”. “Estar ahí” es calificado por los trabajadores como algo aberrante avalado por un sistema y una necesidad. Pero todas estas acciones contra la producción: la recuperación de tiempo, el robo de material, la rebeldía misma se recompensaban un viernes en la tarde cuando llegaba el tiempo de descanso y de diversión, además el dinero que se recibía aliviaba la insatisfacción por lo menos durante el descanso.⁸¹

El conflicto colectivo, sobre todo cuando llegaba a la etapa de la huelga, seguía siendo el momento de medir la fuerza que los trabajadores habían logrado establecer, desde la cotidianidad del trabajo y de las lógicas del rechazo al trabajo, contra el ritmo de la producción y el capital de la empresa. Las decisiones de la empresa para ceder puntos expuestos en el pliego de peticiones se tomaban con cautela, dependiendo de la capacidad organizativa de los trabajadores y de la respuesta que tuvieran las bases. La narración de la experiencia de la huelga en

79. Entrevista N° 8.

80. Entrevistas N° 2 y N° 3.

81. *Ibid.*

Polímeros muestra cómo las decisiones en un tribunal de arbitramento para resolver el conflicto fueron favorables a los trabajadores:

[...] nosotros hicimos una buena presentación ante el tribunal de las razones del conflicto, pero además a la empresa le dijimos que si no había una solución favorable por parte del tribunal para los trabajadores, no iba a haber paz laboral. Teníamos capacidad para perturbar el normal funcionamiento de la producción, de la calidad, hacíamos sabotaje, parábamos máquinas, parábamos producción, dañábamos máquinas, hacíamos operación tortuga, afectábamos la calidad de la fibra, la calidad del producto. Se dañaba producción ya terminada, se mandaba información errónea a los clientes, había muchas devoluciones, muchos problemas. La empresa, que venía de una huelga muy larga y que ya no tenía inventarios, tenía mucha urgencia de producción y de producción buena, entonces tuvo que aceptar que el tribunal fallara a favor de nosotros.⁸²

¿Qué se gana y qué se pierde con el trabajo?

El tiempo en la fábrica, como lo señala Sennet, es como una forma de memorizar, de atrapar la mente en las paredes de la rutina. El hombre perdió el control sobre sus propios esfuerzos. El tiempo en el trabajo rutinario, dada su naturaleza repetitiva, ha significado la muerte mental de las personas. La rutina es una de las características que dejaron huellas más profundas en estos individuos. El diseño de la maquinaria podía ser complejo, pero no era necesario que los trabajadores comprendieran esa complejidad, sino que desarrollaran bien el propio trabajo que les correspondía en la cadena, por eso no se requería aspirar más, pero sí se demandaba una gran capacidad de convencimiento para mantenerse en el ritmo.

82. Entrevista N° 8.

“La empresa me quitó la posibilidad de educarme, pero no me quitó la posibilidad de darme a los demás”, expresa Camilo cuando le preguntamos qué ganó y qué perdió con el trabajo.

Es un balance muy estrecho, yo personalmente no me había puesto a pensar en qué me traje de Sofasa, qué se me quedó allá. Allá no se me quedó el corazón, se me quedaron años de mi vida, pero en compensación viví también una cosa muy buena —no con la empresa—, en momentos en que los trabajadores ganábamos una pelea, eso me llenó el ego como una botella de leche. Satisfacciones de ese tipo, no electrodomésticos, eso pa qué, eso a mí no me importaba.⁸³

También dejó la satisfacción de “perder la conciencia”:⁸⁴

Soñando despierto con el ritmo de la cadena [...] uno logra evadirse de esa realidad, trabajando como un robot. Pero llegar a *perder la conciencia* es la única forma de mantenerse como ser humano, es evadir su mente, empezar a soñar:

Yo ahora en vacaciones me voy para Coveñas [...] —se ve uno gritándole al otro:

—¿Sí o no?— ¿Sí o no qué hombre, pendejo?
¿Que nos vamos a ir pa’ Coveñas? Oí pues a éste, apenas en enero y ya diciendo que se va pa’ Coveñas.

Era la conversación imaginada de un trabajador, envuelto por la angustia de la rutina y el dolor de la pérdida de tiempo de vida.

Era importante establecer un juego cómplice, aquel que al pasar manda la mano a las nalgas de cualquier desprevenido para observar su reacción, o hacer de un supe-

83. Entrevista N° 2 y N° 3.

84. Este relato fue construido con las entrevistas N° 2, N° 3, N° 4 y N° 5.

rior el blanco de burlas para sacar una sonrisa colectiva. Eran lenguajes que se establecían en el espacio de trabajo, como juegos intermitentes entre producto y producto que hacían sentir a los trabajadores que estaban del mismo lado.

Uno se vuelve como un niño, feliz dándole qué sentir y qué hacer al jefe, de pronto hasta una bolsa de agua se tira, coge una bolsa y la llena de agua o una bomba y desde cierta parte donde nadie lo vea la tira de modo que le dé en la cabeza al jefe, si logra el objetivo, “ah, este hizo la marca del año”, pero enseguida se sabe que vienen las represalias. Son formas de expresión rechazando situaciones [...] De pronto se hacen chanzas de distinto nivel, son momentos de escape.

Perder la conciencia con ayudas consentidas era una opción para mitigar el sentido de pérdida y soportar el paso lento del tiempo rítmico:

Había trabajadores que decían me voy pal bar, y ya sabía uno que el bar era el baño con su bareto, y finalmente hubo épocas de bazuco. La marihuana sí era consentida, en la empresa sabían quiénes eran, eso se conoce, y llegaba un jueves y te decían: ¿qué te pasa hermano que estás colgado, no has ido al bar? Era una insinuación abierta, que fuera al bar a trabarse. Había uno en especial que llegaba triste y afligido y a las 9 de la mañana, si no se había tirado su bareto, era desesperado y cuando se tiraba su bareto no había quién lo alcanzara. Entonces se adelantaba y se ponía a conversar.

La convivencia inventada era necesaria para mantener el humor:

Inventarse palabras para hacer caer en una larga broma al novato, de pronto le decíamos:

—Oiga hermano, usted no puede montar eso mientras no monte el morroplador.

—Hermano, ¿qué es eso hermano?

—Dígale al jefe hermano, para que le dé la orden y vaya al almacén, y diga que usted necesita eso para montar esas piezas.

Entonces el tipo salía:

—Jefe, necesito que me dé la orden para el morroplador.

—¿Para el qué?

—Para el morroplador.

A veces se llegó el caso extremo que el jefe seguía la corriente:

—Venga pues hermano

Y le hacía la orden, una orden para el morroplador.

—¿Cómo es que es tu cédula?

Y llegaba al almacén:

—Ah, me hace el favor y me entrega esto.

Entonces el tipo llegaba y le decía:

—Ah, sí hermano, un momentico. Y se iban a reírse por allá. Cuando el tipo llega y lo mandaban con una bolsa cualquiera y le decían:

—Esto no lo abre, sino que se lo entrega al jefe.

Se volvía una cadena de chanzas y el tipo sin darse cuenta ya toda la fábrica estaba ahí pendiente.

Estos son los recuerdos que un trabajador tiene de la forma como se puede superar el trabajo como un sacrificio y poder ver pasar los años para llegar a los estados de dignificación a través del trabajo mismo:

[...] definitivamente la expectativa de uno dentro de la empresa es a veces pasar los años, pero cuando ya tiene cierta edad uno como persona, la expectativa no es pasar los años sino verlos pasar, entonces dice uno: “bueno, tal fecha me júbilo, ¿cuándo será?”, y una persona con treinta y ocho, cuarenta o más, sabe que si sale de ahí ya no le van a dar trabajo. Para sentirse útil, empieza a redoblar esfuerzos y cuando la edad empieza a no permitirle ciertos movimientos o cuando la rutina ya ha vuelto esclerótico el cerebro, o una cantidad de cosas más, eso es una esclavitud mortal, yo creo que es más esclavo uno de una cadena de esas, que un esclavo que le han dado fueete por la selva [...].

Entonces uno tiene que lograr momentos para evadirse de esa realidad, se *pierde conciencia*, entonces la única forma de mantenerse como ser humano es soñando, empieza a soñar uno, pero no es soñar, es como desvariar, no sé, es una ilusión en todo caso, el estrés es una cosa muy fuerte [...].

Pero divertirse en los ratos libres, después de un turno, también era una actividad que se disfrutaba en compañía:

[...] en esa época los de Medellín íbamos mucho al Diferente y al bar Aristi y era pura salsa, también existía un bailadero que estaba entre Maturín y Palacé que se llamaba el Hailai. En esa época los mejores bares que había eran el Aristi y el Diferente. También la heladería La Milagrosa [...] la zona buena de esa época era la de Palacé, y de tangos era la Comparsita, Tangolandia, las Vegas, por ahí por el pasaje Coltejer.

Estas son sólo expresiones del rechazo al trabajo como un sacrificio que en diferentes entrevistas se manifiestan como una forma de evadir la rutina y mitigar el sentido de pérdida. Son elementos de la subjetividad que el trabajador no podía enunciar en un convenio, ni podía apre-

sar en una norma, ellos lo tenían como referente de actuación y constituían relaciones que validaban o no acciones que necesitaban de la complicidad, la confianza y la solidaridad con el otro.

Las expresiones de rechazo al trabajo, representadas en todos aquellos mecanismos de sabotaje de la producción y la búsqueda de recuperación de tiempo para sí, correspondieron a las formas de dar sentido a éste como un *sacrificio* que lleva a la búsqueda de dignificación y que se hace contradictorio por la falta de gratificación encontrada en los momentos cotidianos vividos en la fábrica. Como respuesta, los trabajadores establecieron un lenguaje de conflicto con la producción y los tiempos impuestos por ésta, y a cambio de ello se dio una gran valoración del trabajo como *intercambio* del desgaste por retribuciones económicas o mejores garantías a largo plazo. Lo que se podía hacer efectivo mediante un convenio, ya no individual sino colectivo, es decir, a través de la ratificación del *trabajo como un derecho*, un derecho colectivo.

La convención colectiva

La negociación colectiva es el momento en que los trabajadores, los dirigentes, los empresarios y otros actores manifiestan su sentido de futuro frente a los diferentes deseos de transformación desde el trabajo. Es el momento más importante, cuando despliegan todas sus capacidades y miden el posicionamiento de sus intereses. Los trabajadores, por ejemplo, tienen la posibilidad de participar en la elaboración de un pliego de peticiones, lo cual les permite manifestar sus pensamientos, insatisfacciones, deseos y problemas, lo que en su cotidianidad laboral no pueden hacer, y cuya solución consideran responsabilidad de la empresa. Ella debe atenuar y retribuir

con beneficios la entrega de tiempo y vida de unas labores que se reconocen sólo con salario. En esa medida, la respuesta de los trabajadores de base en un proceso de éstos está centrada en todas aquellas reivindicaciones que complementan lo que ese salario no satisface. Los subsidios, auxilios, reconocimientos, etc., consignados en una convención colectiva, expresan su deseo de que la institución tenga mayor responsabilidad en el desarrollo de sus aspiraciones, a la vez que se pretende ganar el lugar de la producción como único espacio donde puede desplegar y hacer un ejercicio de poder frente a los otros actores de la producción.

El trabajo asalariado, con las posibilidades que daba la negociación colectiva, y sus instrumentos como contrato colectivo (la convención en este caso), hizo posible disfrutar de condiciones materiales que permitían resolver necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud, educación de la familia, etc. Los beneficios obtenidos mediante este instrumento significaron mejoras en la calidad de vida de los trabajadores que se traducirían en términos de estabilidad. Tener estabilidad se hace casi un valor, y de manera metafórica se traslada a otros mundos de vida habitados por ellos.

El contenido de las convenciones de un grupo de empresas en Medellín y su Área Metropolitana, durante la década de los ochenta, muestra una serie de beneficios logrados en procesos de negociación, que no siempre llegaron a la huelga para su obtención. Los puntos tratados y acordados dejan ver la negociación como un proceso en el que el sindicato lograba materializar esa esperanza de mejoramiento de las condiciones de vida y en el puesto de trabajo. La convención colectiva era la carta que daba fe de un compromiso adquirido con los trabajadores, el

documento que permitía creer en un mundo de beneficios y derechos del trabajo asalariado, y el instrumento que daba cuenta de los logros y del poder de interacción de los trabajadores, desde sus luchas. Pese a que estas luchas se centraron en reivindicar y mejorar el nivel salarial y las condiciones de trabajo, hubo un nivel de interacción con otras pretensiones que desbordaron el ámbito de la necesidad económica y pretendieron un posicionamiento político de otras corrientes de pensamiento.

Aunque para algunos autores muy pocos sindicatos tuvieron luchas que trascendieran las reivindicaciones dentro de la empresa⁸⁵ se puede decir que, pese a la diferencia de intereses entre las bases y sus dirigentes, en la acción de los sindicatos se configuró un doble proyecto: por un lado, la esperanza de un cambio estructural económico, social y político por parte de los directivos; y por otro, la esperanza de posicionamiento en la escala social desde el trabajo asalariado por parte de los trabajadores de base. Es a este último al que nos vamos a referir, y sus aspectos se encuentran expresados en el convenio colectivo, el instrumento que recoge las ganancias que los trabajadores asalariados obtuvieron o que pretendían obtener para mejorar su escala social, y también la de su familia.

Del banco de datos Ciscon⁸⁶ hemos tomado 22 empresas de Medellín y los municipios de su Área Metro-

85. Puig, Julio, “Una descripción del fenómeno global de la negociación colectiva”, en: *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia, 1990-1997*, Bogotá, OIT, 1999. Según este autor, el sindicato único de industria y la negociación en el nivel de ramas de la industria son una vieja aspiración del sindicalismo en Colombia, no obstante, sólo hay dos casos de convenciones colectivas legales, negociadas en un nivel superior al de la empresa (ramas bananera y eléctrica).

86. Banco de datos de la Escuela Nacional Sindical que recoge 200 convenciones colectivas de sectores económicos con la misma clasificación del DANE, y del cual tomamos datos de los años 1984-1989 para

litana (Envigado, Medellín, Itagüí, Copacabana, Sabaneta, La Estrella, Girardota, Bello y Barbosa) que hicieran parte de la industria manufacturera, y que tuvieran información registrada para tres años dentro del período 1984-1989, los trabajadores de estas empresas habitan igualmente en los municipios del Valle de Aburrá. Tuvimos en cuenta que para cada empresa correspondiesen tres años de los seis analizados (por los períodos de firma de las convenciones en años impares o años pares). Así, 13 de las empresas tienen información para los años 1984, 1986 y 1988, y las otras nueve para los años 1985, 1987 y 1989. Con estas condiciones la muestra seleccionada da un total de 66 convenciones colectivas analizadas (véase la tabla 3).

El banco de datos contempla un total de 300 variables que, sumadas, describen el contenido de una convención colectiva ideal, dichas variables han sido seleccionadas de convenciones que han tenido logros en, al menos una ocasión, o han estado contempladas en sus pliegos. Los procesos de negociación y las convenciones colectivas de algunas empresas se convirtieron, durante años, en referentes de la convención posible y trataremos de mostrar cuáles eran esos referentes para el Valle de Aburrá. A partir de lo que los líderes, trabajadores de base y empresarios expresaban como sus reivindicaciones en el conflicto, este análisis recoge lo que realmente se lograba de esas aspiraciones ideales, además del ideal mismo.

Los contenidos de las convenciones colectivas incluyen temas normativos que pretenden mejores condiciones, relaciones de trabajo y reglas, que definen el alcance

este análisis. Todos los análisis y cuadros aquí expuestos fueron hechos por la autora, a partir de los datos originales de la ENS, y procesados en un programa estadístico (SPSS).

Tabla 3
Convenciones colectivas en empresas de Medellín
y su Área Metropolitana entre 1984 y 1989

Empresas analizadas en periodos de años pares 1984, 1986, 1988	Total trabajadores en 1988	Total convenccionados en 1988	Porcentaje de trabajadores convenccionados en 1988
Coltejer	8.701	4.893	56,2
Fabricato	5.849	4.000	68,4
Coltabaco	2.111	1.670	79,1
Tejicóndor	2.011	1.996	99,3
Polímeros S.A.	1.477	930	63,0
Paños Vicuña Santa Fe S. A.	824	460	55,8
Grulla S. A.	656	650	99,1
Imusa	596	288	48,3
Textiles Modernos S. A. -GEF-	520	520	100
Ideace	457	457	100
Hilanderías Medellín	453	453	100
Landers y Cía. S. A.	425	302	71,1
Industrias Estra S. A.	406	350	86,2
Empresas analizadas en periodos de años impares 1985, 1987, 1989	Total trabajadores en 1985	Total convenccionados en 1987	Porcentaje de trabajadores convenccionados en 1989
Peldar	2.190	2.000	91,3
Simesa	1.388	954	68,7
Gaseosas Luz	1.299	665	51,2
Cervunión	965	801	83,0
Apolo	419	419	100
Prodenvases	335	251	74,9
Shellmar de Colombia	246	228	92,7
Cementos Argos	206	124	60,2
Holasa	190	90	47,4

Fuente: Banco de datos Ciscón de la ENS, 1984-1989.

y garantizan condiciones de existencia de las mismas convenciones, vigencia de la convención, campo de aplicación, contratos, estabilidad, ascensos y jornada laboral; temas económicos, referidos a salarios y productividad, primas, auxilios extralegales, transporte, alimentación y otros beneficios extralegales, y temas sindicales, como protección al derecho de asociación y permisos sindicales.

De las empresas seleccionadas, nueve tenían un sindicato de industria y sindicato de empresa a la vez en el período analizado. Entonces en un total de 22 empresas actuaban 30 sindicatos, 18 de base, 12 de industria, con un total de trabajadores afiliados así: en 1988, 13.573 trabajadores, de los cuales 3.011 estaban afiliados a sindicato de industria y 10.562 al sindicato de base; en 1989, 3.843 trabajadores, 938 en sindicato de industria y 2.905 en sindicato de base.⁸⁷

En 1988, del total de empresas analizadas, el 69,30% de los trabajadores estaban convencionados, y el 55,43% del total de trabajadores estaban afiliados a un sindicato. Aunque la convención colectiva era producto de un procedimiento legal de negociación entre el sindicato y la empresa, ocho de las empresas tenían cláusulas que pactaban el derecho y reconocimiento a la organización.⁸⁸

En el ejercicio de la presentación del pliego, la denuncia de la convención casi siempre la realizaba el sindicato, de los 22 casos sólo una empresa (Imusa en 1986) presentó contrapliego, es decir, la empresa denunció la convención colectiva luego de que los trabajadores presentaran la denuncia.

De los 66 procesos de negociación de pliego (tres por cada empresa) que hubo entre 1984 y 1989, en el 42,4%

87. Banco de datos Ciskon 1984-1989, de la Escuela Nacional Sindical. Cuadros, selección de muestra y análisis de elaboración propia.

88. *Ibid.*

se logró un acuerdo en la etapa de arreglo directo; en el 27% hubo prórroga para el arreglo directo, y en el 30,6% se llegó a una etapa más avanzada en el conflicto (a etapa de pre huelga el 16,8%, a tribunal el 9,2% y directamente a la huelga el 4,6%).

Los salarios

El salario constituye el factor más importante alrededor del cual se desarrolla el conflicto colectivo durante toda la negociación, en la que generalmente se pacta un incremento de salario diferenciado para cada año de la convención. El incremento era la forma real de mejorar las condiciones de vida basadas en el ahorro y ahí se guardaba la esperanza de llevar a cabo proyectos por fuera de la rutina de la fábrica, aunque los beneficiarios de éstos fueran los miembros de la familia. Los hijos adquirían mayores alternativas de estudiar y recrearse, y mejorar su nivel de vida. Acceder a estas comodidades hacía visible aquellos valores que estaban en relación con la estabilidad, los resultados se podían medir y comparar. La tabla 4 muestra los incrementos salariales de algunas de estas empresas para el año de 1987.

Comparados con el Índice de Precios al Consumidor —IPC— del año 1986 (20,95% nacional y 20,70% obremos), los trabajadores de estas empresas tuvieron un incremento real de salarios.

La exigencia de un mejor salario también estaba puesta en el esfuerzo físico de cada trabajador que disponía incondicionalmente de su tiempo para lograrlo:

[...] a nosotros el salario siempre nos subía por las prestaciones de los domingos que eran dobles y los festivos eran triples, ganábamos buen salario pero debido a la forma del trabajo, como la producción no

Tabla 4
Porcentajes de incrementos salariales
en algunas empresas del Valle de Aburrá

Empresa	Porcentaje promedio de incremento salarial primer período
Apolo	19,60
Cementos Argos	23,35
Cervunión	25,00
Gaseosas Luz	22,16
Holasa	21,00
Peldar	22,00
Prodevases	23,14
Shellmar	20,00
Simesa	23,00

Fuente: Banco de datos Ciscón de la ENS, 1984-1989.

la podían parar [...]. Las cesantías nos subían también debido a eso, por los promedios. Aquí me decía mucha gente y los vecinos le decían a uno: hombre, que esa fábrica tan buena, veían la forma que uno un domingo venía a trabajar de 2 a 10, festivos.⁸⁹

También estaban de por medio otros beneficios que posibilitaban acceder a ayudas extras para el trabajador y su familia, además de la expectativa del incremento anual y el trabajo en horas extras nocturnas y festivas, aunque su consecución estaba sujeta a la condición organizativa de los trabajadores, a su capacidad para confrontar el trabajo con el capital que a la vez buscaba auto reproducirse.

Auxilios, primas y bonificaciones

Si el salario es considerado por los trabajadores un intercambio, o sea un pago por la venta de sus esfuerzos

⁸⁹. Entrevista N° 7.

personales en el trabajo, los incentivos legales y extrale-gales significaron una forma de obtener mayores ingresos, como retribución al sentido de pérdida que tenían sobre su salud y el tiempo invertido. Es decir, el valor obtenido estaba en desventaja con lo que realmente se merecían, por tanto los dueños del capital debían hacer más partícipes de sus ganancias a los trabajadores. El capital se reproducía satisfactoriamente gracias a la venta de los productos elaborados por ellos, pero su salud y sus oportunidades se reducían cada vez más, por lo que era indispensable una mejor recompensa que sólo era posible obtenerla desde las luchas.

Los auxilios y bonificaciones representaban la posibilidad de un apoyo económico para solucionar eventua-

Tabla 5
Primas, auxilios y bonificaciones contempladas en las
convenciones de 22 empresas de la industria manufacturera
del Valle de Aburrá
(1984-1989)

Auxilios	Primas	Bonificaciones y Becas
Aborto	Navidad	Por firmar convención
Fallecimiento trabajador	Vacaciones	Becas primaria
Fallecimiento cónyuge	Antigüedad	Becas secundaria
Fallecimiento padres	Asistencia	Becas universidad
Fallecimiento hijos	Matrimonio	
Fallecimiento otros	Nacimiento	
Óptico	Junio	
Primaria		
Secundaria		
Universidad		

Fuente: Banco de datos Ciskon de la ENS, 1984-1989.

les calamidades en la vida familiar del trabajador. Se buscaba la estabilidad, y una forma de garantizarla era mejorando los auxilios para solventar dichas eventualidades. Tener sentido de riesgo no era valorado como una cualidad del trabajador y los auxilios atenuaban la incertidumbre frente al riesgo. Al orbitar su vida alrededor del trabajo, era necesario contar con algunas garantías que permitieran solucionar las calamidades, y ese sentido previsorio se transmitía a la fábrica en forma de un derecho adquirido.

Las primas se negociaban en número de días de salario, y las más comunes fueron las de navidad, de junio, de vacaciones y de antigüedad, como lo muestra la tabla 6.

En la tabla 7 aparecen algunos de los auxilios extralegales que las 22 empresas analizadas contemplaron en sus convenciones.

Estabilidad

Con el contrato colectivo los trabajadores pudieron conseguir cierto nivel de estabilidad que les permitía pensar en la empresa como el lugar desde el cual harían la carrera de su vida. Es usual encontrar para este período algunos trabajadores jubilados que narran con nostalgia la opción que tuvieron de recrear una vida de estabilidad basada en salarios, primas, bonificaciones y auxilios, y que manifiestan desesperanza ante la incertidumbre laboral de sus hijos. La lucha por la estabilidad no era simplemente un numeral firmado en un contrato, las peticiones que terminaban siendo plasmadas en un documento en el proceso de negociación, daban cuenta también de una serie de valores que se habían construido alrededor del trabajo asalariado y estable, cuyos puntos logrados posibilitaban un nivel de certeza en el cumplimiento de un camino trazado durante toda una vida de trabajo.

Tabla 6
Primas de navidad y junio de industrias
del Valle de Aburrá (1984-1989)

Nombre de la empresa	Prima de navidad Promedio en días	Prima de vacaciones Promedio en días	Antigüedad % Promedio
Paños Vicuña	35	11,7	28
Cementos Argos	30	15	26
Coltabaco	15	33	25,8
Cervunión	45	15,21	24
Holasa	37	23,6	18,4
Prodenvasos	31	19,3	16,6
Hilanderías Medellín		9,7	14,3
Industria Estra S. A.	30	7	13,6
Peldar	37	22,6	9,6
Simesa	34	16,3	9,1
Textiles Modernos S. A.	21	12,4	9
Ideace	30	19	7,8
Landers y Cia. S. A.	30	9,3	6,6
Fabricato	26	23	6
Grulla S. A.		11,2	5,5
Shellmar	37	20,3	4,5
Apolo	25	25	4,2
Imusa	30	11	2,8
Tejicóndor	28	17	2,3
Coltejer	30	18,7	
Polímeros S. A.	34	35,3	

Fuente: Banco de datos Ciscón de la ENS, 1984-1989.

Mediante las convenciones se lograron mitigar los despidos, y en caso de llegar a suceder aseguraban una cantidad de dinero como indemnización para sobrellevar esta situación calamitosa. Se intentaron eliminar aquellas situaciones que atentaran contra la estabilidad, por

Tabla 7
Auxilios de trabajadores, 1988-1989

Nombre de la empresa	Aborto	Fallecimiento trabajador	Auxilio fallecimiento cónyuge	Auxilio fallecimiento padres	Auxilio fallecimiento hijos	Auxilio fallecimiento otros famil.	Auxilio óptico
Coltabaco	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Coltejer	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Fabricato	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Grulla S. A.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Hilanderías Medellín	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Ideace	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Imusa	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Ind. Estra S. A.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Landers y Cía. S. A.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Paños Vicuña	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Polímeros. S. A.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Tejicóndor	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Textiles Modernos Gef	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Apolo	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Cementos Argos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Cervunión	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Gaseosas Luz	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Holasa	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Peldar	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Prodenvases	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Shellmar	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Simesa	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuente: Banco de datos Ciskon de la ENS, 1984-1989.

ejemplo la aplicación de artículos que les permitían a las empresas despedir trabajadores mediante el pago de indemnizaciones. Se procuraba entonces restringir la aplicación de dichos artículos o indemnizar en caso de despido injusto, y se intentaba transformar, con el reglamento interno de trabajo, el despido por justa causa (rendimiento laboral, detención preventiva o arresto, incapacidad por más de 180 días). Las convenciones también contemplaban protección por introducción de nuevas tecnologías, sistemas de organización del trabajo, comités para estudios de faltas, conservación del cargo por desaparición, protección por cierre y traslado de la empresa, limitaciones a despidos colectivos y reintegros.⁹⁰ La tabla 8 nos muestra cuántas convenciones de las analizadas incluían normas sobre estabilidad.

Para los trabajadores, los artículos de estabilidad representaron su posicionamiento dentro de la empresa, pues les permitían sopesar entre el objetivo de ganarle tiempo al ritmo de trabajo cotidiano, lo cual podría ocasionar un despido, y el de completar el tiempo restante para una jubilación. En otras palabras, podían manifestar actitudes individuales que les permitieran aliviar el peso de la rutina y solucionar por cuenta propia su rechazo al trabajo, ya que tenían la opción de ser indemnizados ante un despido ocasional, pero también podían esperar el momento de la jubilación como retribución material postergada.

Ante la imposibilidad de contener los despidos, la indemnización se convierte en instrumento para mitigar el sentido de pérdida que se tiene cuando esto sucede. Las convenciones analizadas contemplaban la indemnización desde el primer año con un promedio de 70 días, número

90. Vázquez, Héctor, *op. cit.*, p. 99.

Tabla 8
Número de convenciones que contemplan
artículos de estabilidad

Tema del artículo	Año 1988 (Total 13)	Año 1989 (Total 9)
Procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias	9	9
Comité conciliación y arbitramento por despidos	2	4
Criterios para determinar escala de faltas	8	6
Limitantes de contratos a término fijo	8	7
Subcontratación de trabajadores	2	4
Amnistía en escala de sanciones	11	7
Restricciones aplicación Art. 7 detención preventiva	3	2
Restricciones aplicación Art. 7 deficiente rendimiento	3	2
Restricciones aplicación Art. 7 incapacidad 180 días	3	4
Llegada al trabajo con retraso	5	4
Estabilidad o desmejoramiento en el trabajo	3	7
Otros artículos sobre estabilidad	1	3

Fuente: Banco de datos Cison de la ENS, 1984-1989.

que aumentaba de acuerdo con la antigüedad: entre 10 y 11 años un promedio de 422 días, y más de 15 años alrededor de 730. En cada negociación se intentaba ganar mayor estabilidad incrementando el número de días.⁹¹

La presión por el tiempo y la incertidumbre por la estabilidad se daban desde los primeros días de trabajo. Cuando un trabajador llegaba a la fábrica su primera batalla contra la rutina y el trabajo pesado era superar los dos o tres meses de período de prueba. Esto expresa un entrevistado:

Cuando ya las cosas se ponen muy críticas, eso es lo primordial de uno, pasar los dos meses, luego pasar el

91. Banco de datos Cison de la ENS, 1984-1989.

año, llegar al otro año y conversando con los demás sobre eso, “listo, no te fuiste nada, llegaste a los dos años hombre, felicitaciones” [...] entonces eso estrecha lazos.

[Pero] la persona que tenía tres años ya no era novata, aunque no podía decir lo mismo que decía el de siete o aquel que tenía 18 años en la empresa. No es lo mismo yo sentir que atrás tengo 15 años, entonces ya veía entrar al nuevo y decía: “pobrecitos, venga hermano yo le ayudo”. Había mucha fraternidad, uno veía a los nuevos muy acosados [...], esos dos primeros meses eran mortales porque adaptarse era difícil, adaptarse a ese ritmo infernal.⁹²

Este trabajador entrevistado expresa que esta relación con el tiempo es aberrante y está avalada por la necesidad.

Mi necesidad antes de pasar los diez años es una y cuando pasan los diez años es otra, porque ya estoy protegido por una ley, ya si no hago una cosa extraordinaria como robarle o tirarle al patrón no me despiden, mientras tanto yo de pronto puedo tener ciertas indisciplinas, ciertas madrigueritas en la pared donde el ratoncito pueda meterse. Mientras uno llega a los diez años es una posición, y cada año eso es una constante entre los trabajadores. La meta es específica [...] me acuerdo mucho de los partidos de fútbol y los técnicos que dicen: ganar este partido, y si lo ganamos miramos en el otro, así hacíamos nosotros.⁹³

¿Qué tenía el trabajador para su realización personal?

Sentido de pérdida de la salud

El sentido de pérdida de vida por el desgaste de la salud era el principal motivo para dar sentido al trabajo como un sacrificio personal, y el que hacía buscar inter-

92. Entrevista N° 2.

93. *Ibid.*

valos de tiempo para aminorar la sensación de pérdida. Así describe un trabajador el oficio repetitivo, desarrollado en forma rutinaria y constante no sólo durante unos minutos, sino horas, meses, años y seguramente toda su vida de trabajo:

Yo era un operario de una empresa que fabricaba piedra lumbre, me tocaba hacer el proceso que le correspondía a un químico. Por disminución de costos la empresa me enseñó el proceso que realicé durante muchos años sin ninguna condición de seguridad industrial. Sufrí mucho porque, es increíble, a mí me voló ácido sulfúrico a los ojos, pero debido a que en el momento en que yo trabajaba tenía agua limpia, con el agua limpia me protegía... era agotador. Si yo no terminaba un trabajo de proceso de piedra lumbre, no podía decir son las 5:30 p.m. me voy a ir y de todas maneras hay que terminarlo. Me tocó trabajar de noche, de día, de madrugada.⁹⁴

O el caso del trabajador de la cadena de autos que expresa:

El hecho de uno estar con una pistola neumática apretando piezas, coger de pronto una lata para tapan el motor, las últimas funciones que tenía era tapan el motor por debajo, era una lata muy pesada, uno se acostumbra a eso, pero imagínese, cargarla aquí (en el hombro) mientras uno le caza ciertos tornillitos, tiene que forzar la posición del cuerpo, fuera de eso hay situaciones en las que uno por necesidad tiene que torcer el cuerpo para poder apretar un tornillo.⁹⁵

Pero si tenemos en cuenta que tiene que repetir la misma acción entre 50 y 80 veces en un día, en una semana mínimo 250 veces, en un mes 1.000, en un

94. Entrevista N° 11.

95. *Ibid.*

año 12.000 veces, el cuerpo se va marcando con un movimiento que necesariamente deja huellas físicas, morales y mentales. Este oficio en particular traía consecuencias para la columna que eran tan tortuosas como el trabajo mismo:

[...] estaba pasando la avenida Primero de Mayo y en plena mitad me tuve que sentar. Un dolor mortal, entonces con mañita me senté en plena avenida, a mí no me importaban los carros, si me mataba un carro de una vez mejor, afortunadamente iba con alguien y les hacía señas, finalmente logré pasar hasta la otra acera y tuve que esperar como media hora mientras me pasaba la palidez. Las enfermedades eran de incidencias graves por esas cadenas, no solamente son posiciones anatómicas sino la cuestión psicológica de uno [...].⁹⁶

Otros trabajadores quedaron en peores condiciones:

Mientras a mí me tocó meterme debajo, a otro le tocó que sus pulmones se fregaran trabajando con bencenos y con ciertas pegas, a otros les tocaba de manera distinta [...] sacando carros calientes, todo el día expuestos a altas temperaturas. Así terminó un compañero, hasta quedar seco, finalmente lo pensionaron.⁹⁷

Pero las luchas de los trabajadores no se centraron en el mejoramiento de estos aspectos, pese a los graves problemas de salud que se tenían por las escasas condiciones de seguridad industrial. Los motivos que presionaban a que un conflicto se prolongara hasta la etapa de huelga fueron los salariales, se podría decir que el trabajador no sólo vendía su fuerza de trabajo como producto de sus esfuerzos, sino que también intercambiaba el desgaste corporal por mejores ingresos:

96. *Ibid.*

97. *Ibid.*

Se luchaba por salarios, estabilidad y primas, eran aspectos económicos. Las huelgas en este país se hacían fundamentalmente por salarios, si usted revisa, el motivo de las huelgas era salarial, en menor medida por estabilidad, y por salud no conocí sino una que fue la de Sofasa. De los noventa para acá se han hecho fundamentalmente para defender la convención colectiva.⁹⁸

Sólo en el año 1985, un sindicato pactó por primera vez el capítulo de salud ocupacional en su convención colectiva. Hasta ese momento los sindicatos concertaban algunos artículos sueltos sobre salud, pero a partir de este año se pacta sobre todo el proceso. Este conflicto llevó a una huelga que tuvo trascendencias realmente importantes, porque obligó a que la empresa repensara todo su proceso productivo y comprendiera el problema:

Nosotros siempre trabajábamos por conquistas de estabilidad y el resto de sindicatos por salarios, en 1985 hicimos la huelga por salud. Hicimos el eje de nuestro trabajo la salud ocupacional, obedecía a un proceso, porque ya teníamos una preparación. Sabíamos qué era un programa de salud ocupacional, estábamos metidos en la discusión, sabíamos todo sobre los propios puestos de trabajo, distribución del trabajo, ritmos, productividad, calidad, cuántos trabajadores, comités de apoyo en las sesiones, sabíamos los riesgos, aquí tal operación demora tanto, es que a mí me toca hacer esto para poder apretar este tornillo, me toca hacer en el día tantas operaciones, me toca apretar este tornillo 1.200 veces y me toca desplazarme tantas veces de aquí para allá, eran cosas muy argumentadas. Nosotros íbamos a una mesa de negociación y la empresa quedaba muy mal parada, eso implicó que después mandaran por ejemplo a propios cuadros empresariales a Francia, y posteriormente

98. Entrevista N° 8.

cuando llegaron los japoneses al Japón, para capacitarse sobre salud ocupacional y poder responder a ese tipo de demandas. Era un elemento político. Cuando otros empresarios se dieron cuenta que Sofasa había accedido a eso causó un escándalo a nivel de la Andi, que ¿cómo así?, ¿que trabajadores discutiendo?, que esos eran temas que le competían a la administración de la empresa, que en la práctica lo que se estaba moviendo era una co-administración y que más sindicatos de ese tipo no, sindicatos con influencia guerrillera, eso fue lo que empezó a marcarnos, porque para entender la destrucción de nuestro sindicato hay que entender que hubo una cosa política desde muy arriba.⁹⁹

Sin embargo, al revisar los logros convencionales en esta materia, la salud curativa, por encima de la salud en el trabajo, adquiriría mayor relevancia. En la tabla 9 se muestran los puntos de salud más importantes relacionados con el trabajador y su familia, considerados por las convenciones analizadas de estas 22 empresas.

¿Deseo de educarse para ascender en el trabajo?

No existía la posibilidad real para que el trabajador realizara estudios de educación formal, los horarios de trabajo y la utilización de horas extras para completar los ingresos e incrementar el salario no lo permitían. El sueño de aspirar a una escala educativa que llegara a concluir con una carrera universitaria no era importante cumplirlo a través del trabajador mismo, sino a través de los hijos.^q

Pese a que las convenciones incluían opciones de lograr beneficios en materia de educación para los mismos trabajadores, en la práctica no se llegaba a ejercerlo. De 467 trabajadores que respondieron a la pregunta por el

99. Entrevista N° 5.

Tabla 9
Logros convencionales en salud de la industria
manufacturera de Medellín y su Área Metropolitana
(1984-1989)

Logros convencionales en salud de 66 convenciones analizadas	Número de convenciones que lo contemplaron
Consulta externa medicina general primer período	66
Consulta médica especialista primer período	66
Suministro drogas	65
Remuneración por incapacidad que no reconoce ISS	65
La organización presta primeros auxilios, enfermería, etc.	38
Paga parte/todo costos de exámenes, hospitalización	35
Existe fondo especial para servicios médicos familiares	21
La organización paga parte/todo servicio odontológico	14
La organización paga parte o todos los aparatos ortopédicos	12
Seguro de vida extralegal	12
La organización tiene servicio médico u odontológico	11
Otros artículos que favorezcan al trabajador en servicio médico	10
Concede auxilio en dinero al sindicato	8
Posee otros fondos y servicios para la salud	7
Presta servicios médicos a través de centros	1
La organización paga parte o toda la hospitalización del trabajador	0

Fuente: Banco de datos Ciskon de la ENS, 1984-1989.

deseo de estudiar el 70% deseaban hacerlo, y de 539 trabajadores interrogados sobre si se encontraban estudiando, sólo el 6,8% respondieron afirmativamente, algunos de ellos afirmaron estar realizando cursos cortos que no representaban nada dentro de la empresa, pero sí para el trabajador (véase la tabla 10).

La experiencia sobre la opción de estudiar es narrada por un entrevistado de la siguiente forma: “Me la jugué

Tabla 10
Interés educativo de los trabajadores en seis empresas
(1988-1989)

		¿Estudia actualmente?		¿Desea estudiar?	
Empresa	Año	Sí	No	Sí	No
Quintex (Sabaneta)	1988	7	64	44	22
Erecos	1989	1	68	38	24
Coltabaco	1988	23	119	70	60
Prodevases	1988			81	26
Integral	1988	2	39	33	9
Enka	1989	4	104	60	
Total		37	394	326	141

Fuente: encuestas realizadas por el Área de Asesorías de la ENS, para asesorar al sindicato en el proceso de negociación colectiva en cada una de estas empresas. El total de encuestados es mayor, para este análisis se toma sólo el número de respuestas a la pregunta.

para que me dieran estudio dentro de la empresa, específicamente, para salir media hora antes y lograr estar en el Sena, en un cursito de un mes”.¹⁰⁰ Pero el balance con relación a estos esfuerzos era decepcionante cuando se trataba de aspirar a tener algo mejor por haberse educado:

Eso no le sirve a uno para nada, yo aprendí electricidad antes de entrar a Sofasa. Cuando entré a Sofasa quise perfeccionarme en la electricidad, no me dieron la oportunidad, dije pásenme a mantenimiento, no me pasaron; quise ascender, no me ascendieron [...] ya estaba señalado el que iba a ascender, entonces la puntuación que aparecía ahí, a ver dónde está mi examen, con cuánto lo pasé, yo sabiendo que estaba bien, y que había pasado, entonces no se lo mostraban a uno, eso hace que uno se mantenga en un sojuzgamiento y

100. Entrevistas N° 2 y N° 3.

lo hagan sentir estúpido, yo llegaba a las oficinas y me sentía mal, lo único que me hacía sentir bien era representar a otros, entonces ya tenía esa excusa para sobreponerme a esos sentimientos de inferioridad.¹⁰¹

Al respecto, el sindicato intentaba tener algún control en la realización de exámenes para ascensos. De las 66 convenciones analizadas, en 27 el sindicato podía intervenir de alguna manera en el acceso de los trabajadores a otros cargos, y en 21 se garantizaba que los hijos de los trabajadores jubilados obtuvieran el puesto de trabajo del padre.

Satisfacción por los demás

La familia era importante para el trabajador, pero ya no era un mandato de la Iglesia, se había convertido en una opción personal. Por eso una de las metas que se perseguían cuando se entraba a trabajar era mejorar el nivel de vida de los suyos. El trabajo estaba concebido en función de la necesidad de mantener una armonía con la sociedad, cuya composición básica era la familia. En ocho empresas encuestadas durante el proceso de la negociación colectiva, de un total de 1.534 trabajadores que respondieron a la pregunta por el estado civil, el 81% ya conformaban una familia como jefes de hogar (casados, unión libre y viudos) y sólo el 19% eran solteros y su soltería estaba en relación con la edad (véase la tabla 11).

“Tener casa no es una gran riqueza, pero no tenerla es una gran pobreza”, es un adagio que reflejó durante muchos años la necesidad de conseguir vivienda para la familia. Era una de las principales aspiraciones para cumplir con el mandato de una vida centrada en el trabajo: durante la jornada en la empresa y en la casa, por fuera de él.

101. *Ibid.*

Tabla 11
Estado civil de los trabajadores en ocho empresas

Empresa	Año	Casado	Soltero	Unión libre	Viudo	Total
Sofasa (Envigado)	1986	567	145	40	3	755
Polímeros	1987	138	32	9	1	180
Coltabaco	1988	110	37	15	1	163
Enka	1989	93	20	10	2	125
Prodenvases	1988	87	27	8		122
Erecos	1989	72	7		0	79
Quintex (Sabaneta)	1988	56	13	2	5	76
Integral	1988	29	12	5		46
Total		1.152	293	89	12	1.534

Fuente: encuestas realizadas por el Área de Asesorías de la ENS, para asesorar al sindicato en el proceso de negociación colectiva en cada una de estas empresas. El total de encuestados es mayor, para este análisis se toman sólo el número de respuestas a la pregunta.

Una de las primeras metas que se proponía el trabajador al ingresar a una fábrica era adquirir una vivienda propia. Así, la convención tenía como uno de los puntos a tratar, las condiciones para obtenerla. De las 66 convenciones analizadas, el 97% tenían fondo de vivienda con facilidades de pago que no afectaban sustancialmente los ingresos cotidianos del trabajador y a unos plazos moderados que le permitían ser propietario. El 60,5% de las convenciones estipularon plazos de pago de estas deudas entre 8 y 10 años, sólo el 9% presentaban plazos de 15 años y el otro 30,5% plazos menores a 6 años. Los intereses para el pago de estas deudas igualmente eran bajos, en el 95,5% de las convenciones analizadas no excedían el 10% anual. De un total de 1.570 personas que respondieron a la pregunta por el tipo de vivienda, el 70% tenían casa propia, incluidas quienes en su momento pagaban un crédito por ella (véase la tabla 12).

Tabla 12
Tipo de vivienda de los trabajadores de ocho empresas

Empresa	Año	Propia	Arrendada	Compartida	Total
Sofasa (Envigado)	1986	530	148	72	750
Collabaco	1988	124	31	9	164
Polímeros	1987	116	30	25	171
Enka	1989	92	19	6	117
Prodenvases	1988	81	32	6	119
Integral	1988	57	36	7	100
Quintex (Sabaneta)	1988	56	11	6	73
Erecos	1989	49	17	10	76
Total		1.105	324	141	1.570

Fuente: encuestas realizadas por el Área de Asesorías de la ENS, para asesorar al sindicato en el proceso de negociación colectiva en cada una de estas empresas. El total de encuestados es mayor, para este análisis se toman sólo el número de respuestas a la pregunta. Análisis de elaboración propia.

La estabilidad que representaba adquirir casa para la familia no era suficiente. El trabajador¹⁰² acompañaba este sentido de estabilidad con otros beneficios, como los extra-legales, bonificaciones, auxilios y ayudas. Era necesario velar por mayores garantías para los miembros del nú-

102. En esta investigación se asume como un trabajo masculino porque en la industria manufacturera la gran mayoría de trabajadores para este período, eran hombres, el pequeño porcentaje de mujeres trabajaban en las oficinas. Reconocemos la necesidad de abordar investigaciones que den un tratamiento especial a las configuraciones históricas del trabajo de las mujeres en la sociedad salarial. Por ahora es bueno señalar que se asumen los hombres como cabezas de familia ya que de un total de 1.500 trabajadores encuestados en siete empresas, en el 86% de los casos la cónyuge no trabajaba fuera del hogar en el esquema estable. Ello no quiere decir que ahí no se reconozcan trabajos que bien merecen investigaciones sobre qué tipo de configuraciones se dieron frente al trabajo.

cleo familiar,¹⁰³ en especial para los hijos, que se convertían en la esperanza de futuras familias y del mejoramiento de la calidad de vida; por eso debían acceder a una educación mejor que la de sus padres para que no tuvieran que sufrir las desavenencias del trabajo como un sacrificio. Los logros más significativos en este sentido eran los referidos a educación para los hijos y salud para todos los miembros de la familia. Los auxilios para educación de la familia estaban estipulados de acuerdo con los niveles de la educación formal y se negociaban incrementos para cada año de la convención.¹⁰⁴

Aunque algunas empresas tenían dentro de sus logros convencionales la posibilidad de heredar los trabajos de los padres,¹⁰⁵ éstos siempre pretendían un trabajo mejor remunerado, que representara menos desgaste físico, etc. Es decir, el sueño se podía cumplir en la misma empresa, pero en un cargo mejor. El lema era “estudie mi hijo para que no se tenga que matar como yo [...] trabajando”. Era una forma de dar nuevos sentidos al trabajo pretendiendo transformarlo, pero materializado en los hijos.

La acción en comunidad

La unión con los demás se basaba en vínculos fuertes como la familia, el barrio, las formas organizativas, la religión que intervenía en todas las esferas de la vida. Se consolidó un sentido del nosotros expresado en el lenguaje de la comunidad. Era un sentido de comunidad bus-

103. De acuerdo con encuestas realizadas por la ENS para procesos de negociación, entre 1986 y 1989, el promedio de personas a cargo de un trabajador era de 3,8% y el promedio de hijos a cargo era de 2,5%.

104. Banco de datos Ciscón de la ENS.

105. Según el Ciscón, de las 22 empresas analizadas siete tenían una cláusula en la convención que pedía la preferencia de los hijos de trabajadores para llenar las vacantes.

cado en forma presencial, en la comunicación verbal y corporal, donde la amistad y la comunidad local eran los principales componentes. Todo ello permitió crear un esquema de confianza y compromiso con raíces profundas.¹⁰⁶

El sentido de comunidad lo podemos reconocer en varios espacios e instancias de la vida del trabajador fundados en los principios de la solidaridad que se da en el barrio obrero, entre compañeros con relaciones de amistad en el espacio de la fábrica, en el espíritu de lucha y en la identidad misma.

El barrio obrero

El barrio significó un lugar cargado de relaciones centradas en el trabajo, en el cual se centraba su relación con el territorio. Los habitantes del barrio eran familias que en muchas ocasiones autogestionaron proyectos de terminación de sus viviendas, iniciadas por instituciones como el ICT, pero que sólo lograron la dotación de servicios y el mejoramiento del barrio organizados en acciones comunales y otras organizaciones informales como los convites de vecinos, a través de un largo proceso que los llevó a destacarse por la construcción de un sentido de comunidad.

El sentido de comunidad y el liderazgo en el barrio eran ejercidos más por las familias de los trabajadores y las amas de casa, que por los trabajadores mismos. Estaban dados por esa relación integral de la familia, sustentada en el trabajo estable del hombre. Había motivaciones menos políticas y reivindicativas que también constituían ese sentido. Traemos como ejemplo la casa de

106. Sennet, *op. cit.* pp. 143-155.

doña Stella,¹⁰⁷ quien era el centro de atracción de todos los vecinos. Su disposición permanente para hacer actividades que congregaban a los vecinos en épocas de fiestas relacionadas con el desarrollo de la vida cotidiana de las familias, le permitía complementar los gastos que el salario del esposo, trabajador asalariado, no alcanzaba a cubrir. Así celebró y organizó durante 30 años los bautizos de los niños nacidos en el barrio, las fiestas del pesebre, los quince años de las niñas, los grados y las primeras comuniones, y ahora sigue celebrando las festividades de las nuevas generaciones de nietos. Estas actividades mantuvieron en constante interacción, conocimiento y seguimiento de sus miembros a las familias del barrio. Pero su liderazgo espontáneo, alrededor del cual se unieron los vecinos durante tres décadas, permitió además que entre todos construyeran unos cánones morales de comportamiento que vigilaban el buen rumbo de mujeres, niños y maridos. Esta experiencia barrial, en dos cuadras que mantuvieron esta dinámica, sirvió para caracterizar a los jóvenes como trabajadores, emprendedores y profesionales, en contraste con las cuadras circundantes, donde casi todos los jóvenes de la misma edad optaron por actividades fraudulentas y han fallecido en forma violenta.¹⁰⁸

La familia se convirtió en la institución que le dio sentido al trabajador para mantener sus propósitos a largo plazo, e hizo parte de su motivación subjetiva para considerar el trabajo como central para la sociedad.

107. Entrevista N° 6.

108. Barrio Castilla, calles 99 y 99A entre carreras 72 y 75. Los hijos de unos 10 vecinos, han logrado satisfactoriamente sus estudios de bachillerato y muchos los de universidad, y trabajan en diferentes actividades.

Sentido de comunidad entre compañeros de trabajo

El sentido de comunidad también se desarrollaba entre trabajadores, sus formas de asociación eran duraderas, estructuralmente burocráticas y con un alto sentido de lealtad. Los vínculos dependían de esa asociación duradera y de la disposición a establecer compromisos con los demás.¹⁰⁹ Así lo expresa don Julio, un trabajador convencido de esta opción:

[El sindicato] es el fortín donde los trabajadores nos unimos a cuestionar las políticas y a buscarle solución a nuestros incontables problemas laborales y de defensa de nuestros derechos. La sede es como esos templos que construían los egipcios, los aztecas, los incas y los mismos aborígenes precolombinos, en donde se reunían periódicamente para estudiar la defensa de sus comunidades, sus pertenencias y sus vidas; ellos convocaban a su comunidad a meditaciones profundas y a otros ritos que constituían una manifestación comunitaria para que los dioses les ayudaran a resolver sus necesidades. Esta organización sindical es también una familia de tipo industrial, de tipo comercial, unificada a través de lazos no sanguíneos, pero fuertemente unida por vínculos de hermandad obrera, proletaria y explotada por el capitalismo y el neoliberalismo internacional. Esta familia carece de un padre y una madre biológicos pero posee unos reglamentos, unas normas y unas garantías escritas, debidamente protocolizadas de conformidad con las leyes de la República que la hacen tan válida y respetable como una de las más grandes y nobles instituciones. Infortunadamente, como nuestras propias familias primarias, nos peleamos por cosas insignificantes.¹¹⁰

Y evidentemente la posibilidad de estar en el sindicato durante toda su vida de obrero se refleja en la satisfac-

109. Sennet, *op. cit.*

110. Entrevista N° 1.

ción expresada hoy en momentos de celebración cuando rememoran en una carta de despedida leída en asamblea general:

Con gran complacencia te recordamos aquel 24 de febrero de 1960 y el 16 de diciembre de 1961 que según nuestros libros son tus fechas de ingreso a la empresa y al sindicato respectivamente. Hoy nos correspondió hacerte esta sencilla despedida al momento de tu jubilación, por lo cual encontramos algo triste y también alegre, pero con una melancolía muy fácil de descifrar. No es para menos compañero, estás en el momento preciso en que tu mente se está devolviendo la película laboral y sindical en la que estuviste involucrado durante estos 40 años. Tu tristeza y melancolía muy normales en estas situaciones las compartimos todos los aquí presentes porque entendemos que se nos ha ido un hijo más de esta gran casa [...].¹¹¹

Espíritu de lucha para causas comunes

Ser dirigente sindical era el mejor aporte que un trabajador podía hacer para transformar la sociedad, motivado generalmente por la esperanza de romper con injusticias y hacer cumplir los derechos adquiridos al nacer, en especial los derechos en el trabajo y el derecho al trabajo. Estas experiencias de incursión en el sindicalismo estaban enlazadas casi siempre con partidos políticos que enseñaban y disciplinaban, pero que también amarraban y quitaban visión periférica. El hecho de ser un sindicalista iba ligado a las concepciones marxistas tradicionales de que el proletariado era el elemento fundamental en el cambio y era lo que jalónaba a otros movimientos populares al cambio. Aunque era utópico, pero había certeza, de que era una época [...] “era real” [...].¹¹²

111. *Ibid.*, carta de archivo personal.

112. Entrevista N° 5.

Pero ser trabajador afiliado a un sindicato también lo hacía portador de un sentido de lucha y solidaridad, y aunque sus intereses diferían de aquellos de los dirigentes, conjuntamente con ellos guardaba el anhelo de transformar sus condiciones de vida. El momento en que más se ponía a prueba ese sentido de comunidad era cuando había que votar una huelga y la permanencia y participación activa durante su desarrollo. En la huelga se expresaban esos lazos de solidaridad que los trabajadores habían construido con el resto de la sociedad. Se buscaba el apoyo de toda la comunidad, mediante la operación canasta en los barrios vecinos y otros barrios obreros, que consistía en recolectar alimentos necesarios para el sostenimiento de los trabajadores y sus familias durante el período que permanecían en huelga; la operación alcancía, que consistía en pedir dinero en buses y a la entrada de otras fábricas; recorridos nacionales pidiendo solidaridad económica y de opinión a otros sindicatos, centrales y movimientos sociales. De todos ellos se obtenía respuesta.¹¹³

¿Pertener a una clase?

Ante la idea generalizada de la existencia de una clase obrera con identidad —lo cual aún debe estudiarse con otros enfoques, al igual que su permanencia y reconfiguración durante la sociedad salarial— es necesario preguntarse por la forma como los trabajadores del referente de estabilidad sienten que pertenecen a una clase. Las personas entrevistadas manifiestan *pertenecer* de la siguiente forma:

La identidad como trabajador era reconocer quién es uno en el contexto social, qué educación tiene y cuán-

113. Entrevista N° 8.

to vale. Pero no existía una identidad en cuanto a qué realmente es lo que se debía hacer más allá de la política, sea comunista, sea conservadora, o bien sea liberal, en función de lograr a través de la contratación colectiva y de las buenas relaciones con los empresarios una mejora en los aspectos salariales y sociales de los trabajadores. Tener identidad es sentir que se pertenece a algo, y en este caso es tener identidad como trabajador.¹¹⁴

[...] era una buena empresa, tenía buen eslogan, tenía buena convención, no nos estaban regalando nada, entonces mi orgullo principal estaba en pertenecer a una asociación sindical que era coherente con los trabajadores dentro de una empresa que no nos podía imponer todo como querían, para nosotros la peleíta era fundamental, porque significaba una forma de expresión.¹¹⁵

Ante la pregunta ¿a qué clase social cree pertenecer?, las personas encuestadas que la respondieron inmediatamente la asocian con el estrato socioeconómico, y lo hacen en forma comparativa con el resto de personas ocupadas ya sea en forma asalariada o no (véase la tabla 13).

El 66,9% del total de trabajadores encuestados consideran que pertenecen a una clase media, el otro 33% no saben qué responder a esta pregunta o se incluyen a sí mismos en una clase baja, definida generalmente como baja-baja, baja media o baja-alta, es decir, tienen un estatus que los diferencia de los pobres por tener acceso a un salario. Y sólo cuatro personas se consideran de una clase obrera.

Sobre el problema de la identidad, vale la pena interrogar de qué manera la clase obrera se transformó en la

114. Entrevista N° 9.

115. Entrevistas N° 2 y N° 3.

Tabla 13
Clase social a la que cree pertenecer el trabajador

Clase social a la que cree pertenecer	Vinculados laboralmente a la empresa	Porcentaje	Trabajadores Flexibles	Porcentaje	Totales	
					Nº	%
Media	79	84,9	14	15,1	93	66,9
No sabe	11	47,8	12	52,2	23	16,56
Baja	11	64,7	6	35,3	17	12,23
Obrera	4	100			4	2,88
Buena	1	100			1	0,7
Normal	1	100			1	0,7
	107	77	32	23,0	139	100

Fuente: encuesta aplicada para esta investigación a trabajadores vinculados y no vinculados a empresas. Sólo se tienen en cuenta las personas que respondieron la pregunta.

segunda mitad del siglo, e investigar cuáles fueron las transformaciones de las *identidades*, o cómo se han constituido a partir de las transformaciones en el mundo del trabajo. Se puede volver a cuestionar la caracterización de una clase obrera prometedora, más como producto de la eficacia simbólica de la academia, y de algunos actores involucrados desde su producción historiográfica, que rememoró un pasado en función de los ideales de una época.

En la tabla 14, a modo de resumen, caracterizaremos las relaciones entre las formas de concebir el trabajo y la acción de los trabajadores con referentes de estabilidad más fuertes, que hoy se conservan en la memoria de trabajadores cuyos referentes están presentes ya sea por que aún son trabajadores asalariados o por la pérdida de esta condición. Ello nos facilita, para la parte siguiente, el reconocimiento de las formas como se transforma la relación entre estructuras, subjetividades y acciones frente al trabajo en la flexibilidad.

Tabla 14

**Dimensiones subjetivas del trabajo y la acción de los trabajadores en Medellín y el Valle de Aburrá
—trabajadores con referentes de estabilidad—**

Conceptos de trabajo	Sindicalismo	Negociación colectiva	Huelga	Rechazo al trabajo	La convención colectiva	Acción en comunidad
El trabajo que dignifica y se hace necesidad	Búsqueda de dignificación a través de discursos ideológicos. Necesidad de conciencia.	Búsqueda de mayores beneficios	Búsqueda de autonomía y de un espacio de expresión propia	Relaciones personales de solidaridad y compañerismo. Pérdida de sentido de la realidad (pérdida de conciencia).	Garantía del trabajo como carrera.	Conservación del sentido tradicional de la familia y el barrio obrero. Participación con liderazgo y sindicalización como forma de dar sentido a la solidaridad.
El trabajo como un sacrificio	Búsqueda de mejoramiento de condiciones de vida	Búsqueda de transformación de las condiciones de trabajo.	Manifestación de insatisfacción frente al trabajo. Liberación del trabajo	Búsqueda de recuperación de tiempo para sí.	Garantía del tiempo ganado	Satisfacción de logros obtenidos.
Trabajo como un derecho	Posicionamiento político de los trabajadores.	Exigencia de responsabilidades sociales a otros actores. Participación en la construcción de lo que se considera un derecho.	Exigencias de cumplimiento de derechos adquiridos	Búsqueda de mecanismos legales para la liberación del trabajo.	Reconocimiento y apropiación de un derecho colectivo por parte de los trabajadores.	El sindicato como institución de referencia para la defensa de los derechos.

El trabajo como un intercambio	Actividades del sindicato centradas en reivindicaciones salariales.	Sacar mayor beneficio para sí.	Posicionamiento para obtener mayores ventajas en el intercambio	Intercambio del desgaste en el trabajo, por mayores niveles salariales.	Garantía del intercambio entre fuerza de trabajo por salarios.	Acuerdos implícitos para la aceptación del trabajo como un intercambio, la complicidad y la solidaridad.
El trabajo asalariado como único medio para el sustento	Reivindicaciones salariales para sí y la familia.	Mejoramiento de niveles de ingreso. Búsqueda de estabilidad.	Desprendimiento del trabajo como medio de sustento.	Sabotaje a través de la extracción de materias primas.	Garantías salariales extralegales	La familia
El trabajo como ordenador de la sociedad.	Deseos de transformación de las estructuras que profundizan las iniquidades. Búsqueda de mayor estatus para el trabajo en la sociedad. Asignación de mayor estatus a los líderes sindicales. Asignación de estatus como trabajador estable. Búsqueda de un cambio radical en el sistema de gobierno.	Esperanza de mejoramiento del estatus a través de mayor capacidad adquisitiva. Correlación de fuerzas al interior de la empresa.	Paralización de la producción y control de los espacios de la producción. Desarrollo de sentido de comunidad a través de la solidaridad.	Manifestaciones de poder a través del sabotaje o posicionamiento como fuerza.	Garantía de pertenencia a un estatus salarial diferenciado. El distanciamiento de otro tipo de trabajadores por el tipo de beneficios que se lograba y su contenido.	Conservar el estatus en la familia, el barrio, la fábrica La estabilidad como forma de sentirse incluido. Pertenecer a un estrato socioeconómico medio para conservar el estatus.

Trabajadores en la flexibilidad

Los procesos de flexibilización en América Latina y Colombia han llevado a una profunda transformación de las relaciones laborales en las empresas. La especialización flexible es una estrategia de producción, que pretende diferenciarse de la producción en serie de corte taylorfordista, en la que surgen tecnologías de gestión, como los programas de calidad total, que involucran a los trabajadores en el análisis y la solución de problemas de la producción, y que en algunas fábricas sirvieron de modelo para la implementación de *círculos de participación y calidad* como una alternativa frente a las expresiones organizadas de los trabajadores. En esta tarea de transformación de las empresas, las nuevas exigencias de la flexibilidad introdujeron cambios profundos en el tipo de trabajador, es decir, un cambio de las denominadas *tecnologías blandas*: flexibilidad en la organización del trabajo, adaptación rápida de los trabajadores al producto solicitado, flexibilidad en el horario de acuerdo con la demanda y en la jornada de trabajo y, ante todo, transformación de su forma de pensar, percibir y desear en la empresa.

No sólo se ha emprendido un proceso de transformación de la fuerza de trabajo al interior de las empresas, sino que también se han introducido formas de incrementar la productividad en la lógica del mercado de trabajo con la tolerancia de la creciente desregulación de las relaciones laborales, que en muchos casos han desencadenado un fenómeno de precarización de los trabajadores. La flexibilización se encuentra inserta en las relaciones de los sistemas de producción en general, en las lógicas del mercado de trabajo y en la economía: flexibilidad en el empleo, subcontratación, relaciones de trabajo deslaboralizadas y flexibilidad en el salario y las prestaciones sociales. Estas últimas muy relacionadas con el proceso de *desregulación* que hace parte de esta dinámica.¹

La flexibilidad no sólo ha transformado aquellos asuntos de orden económico, también es una fragmentación de orden material y simbólico, y la ruptura de una cultura del trabajo asalariado, soporte de la identidad como trabajador, que hoy dificulta el posicionamiento y la constitución de nuevos referentes, especialmente para los grupos más marginados. Lo que caracteriza a estos nuevos trabajadores es su marcada tendencia a comportarse como sujetos particulares, cuyas únicas opciones de actuación colectiva se dan en el marco de la familia y el trabajo flexible, situación que viven los trabajadores subcontratados, cooperativos, informales, etc., además de quienes todavía conservan contratos de trabajo a término indefinido, dado que sobre ellos se ejercen presiones para aceptar dichas transformaciones.

El aumento del desempleo, que pasó del 10,6% en 1991 al 17% en junio de 2003 en las trece ciudades más

1. Agacino, Rafael y Magdalena Echeverría, eds., *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, Santiago de Chile, Programa de Economía del Trabajo (PET), 1995.

importantes de Colombia, representa casi tres millones de personas en estado de *desempleo abierto*. El incremento en un 33,2% del porcentaje de personas subempleadas,² representa 6.763.853 personas en esta condición, y el 61,4% en situación de informalidad,³ es decir más de dos millones de personas, ubicadas en el comercio, las ventas ambulantes y el servicio doméstico,⁴ constituyen un número considerable de personas en condiciones flexibles, excluidas del referente estable y en condiciones de precariedad bastante significativas.

El informe de la Misión Social (2002)⁵ señala que en 1992 el 48,4% de los ocupados en Colombia (3.651.799 personas) se ubicaba en el rango de 0 a 1 salario mínimo; para el año 2000 el porcentaje sube a 60,1% (6.841.486 personas). Si se amplía este rango en un salario más (de 0 a 2 salarios mínimos), encontramos que en 1992 el 81,3% de los ocupados se ubican en ese rango, ya para el 2000 el porcentaje sube al 84,7%, con un total de 9.635.089 personas.⁶

Una de las graves causas de la informalidad y el subempleo radica en la creciente pobreza,⁷ pues el afán por completar los gastos básicos del hogar hace que un número cada vez mayor de miembros de la familia, jóvenes, niños en edad escolar y amas de casa, se vea abocado

2. Grupo de la población que labora, pero que considera que no es remunerado de acuerdo con sus habilidades y capacidades, o que trabaja menos horas de las requeridas.

3. Personas que no tienen una relación laboral contractual y realizan oficios sin acceso al sistema de seguridad social.

4. Gutiérrez, José Fernando, *El desempleo en Medellín*, Medellín, (s. i.), 2003.

5. DNP, *Diez años de desarrollo humano en Colombia*, Bogotá, 2002, p. 21.

6. *Ibid.*

7. En 1992 el 78% de los ocupados del primer *decil* de la población eran informales, situación que se agudiza a lo largo de la década hasta alcanzar un 94% en el año 2000.

al desarrollo de estos oficios informales, al comercio callejero y a otras actividades.

En un contexto así, las formas de dar sentido al trabajo, las subjetividades frente a éste, se transforman. Para el análisis de las configuraciones subjetivas de los trabajadores, partimos del reconocimiento de la permanencia de las dimensiones subjetivas que analizamos en los capítulos anteriores. Es decir que las formas de dar sentido al trabajo como un sacrificio, un derecho, único medio de subsistencia, un intercambio, un ordenador de la sociedad y un dignificante de la persona adquieren mayor o menor relevancia de acuerdo con las condiciones particulares de los grupos y de los sujetos abordados. Las nuevas formas de concebir el trabajo en la flexibilidad están asociadas necesariamente al referente de estabilidad, aunque las mismas valoraciones alcanzan mayor o menor peso de acuerdo con la relación entre estructuras, subjetividades y acciones que los diferentes grupos de trabajadores van desarrollando, lo cual introduce significativas transformaciones en la idea del trabajo asalariado y todas las estructuras que lo acompañan, como referente principal de una gran cantidad de población que en nuestras localidades considera todavía el trabajo, aunque no el asalariado, como medio de subsistencia y como un hecho central para la sociedad.

Para el desarrollo de este capítulo hicimos una caracterización de cinco casos representativos de trabajadores que siguen la ruta de la industria manufacturera. Estos grupos fueron seleccionados dentro de una perspectiva que pretende explicar nuevas formas de concebir el trabajo entre trabajadores flexibles, en relación con sus acciones. Mientras que los trabajadores del referente de estabilidad tuvieron acciones organizadas colectivamente a

través del sindicato, las huelgas, los procesos de negociación colectiva y la acción en comunidad, para los grupos de trabajadores abordados puede decirse que las acciones están relacionadas con la forma de organizarse para el trabajo mismo, es decir, la acción colectiva no necesariamente está asociada a procesos de defensa del trabajo como un derecho, ni de los derechos en el trabajo.

Los cinco grupos de trabajadores escogidos, que están en la ruta de la industria manufacturera, dan cuenta de una población trabajadora en la que se evidencian la transición y las nuevas realidades de la transformación en su mirada frente al trabajo, y esto en relación con las elecciones que hace para sus acciones frente al mismo.

El trabajador del referente de estabilidad en la flexibilidad. El trabajador que todavía tiene contratos de trabajo tradicionales, y que pese a la amenaza del despido o de una eventual negociación o salida de la empresa, considera que aún tiene estabilidad ya sea porque se puede llegar a jubilar o porque en caso de despido o salida negociada tiene alguna garantía de dinero.

El trabajador del referente estable, degradado. Trabajadores despedidos de la industria manufacturera que actualmente encuentran degradada su condición de estabilidad, y realizan actividades que representan un menor estatus del que tenían en la fábrica.

El trabajador del referente estable que decide transformar el trabajo. Aquel trabajador de la industria manufacturera que decide por sus propios medios que el trabajo asalariado no le satisface y trata de recrear y transformar el trabajo por cuenta propia.

Trabajador subcontratado y temporal. El que se encuentra dentro de las instalaciones de la fábrica con contrato de trabajo a término fijo, ya sea directamente con la

empresa o a través de empresas subcontratistas o cooperativas, y no pertenece al sindicato.

El trabajador de ventas informales de productos de la industria manufacturera. Trabajadores que están en relación con la venta y distribución de productos de las industrias manufactureras en diferentes escalas que van desde la distribución por catálogos o a través de su propio cuerpo.

Trabajador del referente estable en la flexibilidad

El trabajador estable no es parte solamente del pasado, también está en nuestro presente compartiendo los espacios de la producción con trabajadores que realizan los mismos oficios, pero bajo otras modalidades de contratación. La industria manufacturera está empleando en Antioquia un total de 128.329 trabajadores, de los cuales 115.792 se encuentran en establecimientos del Valle de Aburrá, y de éstos 15.303 son temporales. Hay que aclarar que esta encuesta sólo registra los trabajadores contratados directamente por el establecimiento, ya sea en forma temporal o indefinida, y deja por fuera los trabajadores subcontratados a través de empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado y otras modalidades.⁸

La encuesta aplicada para esta investigación a trabajadores de nueve empresas de la industria manufacturera (Coltabaco, Colibrí, Enka, Moldes Medellín, Peldar, Papsa, Satexco, Tejicóndor),⁹ tuvo la pretensión de observar la permanencia del trabajador estable en unas condiciones materiales y subjetivas que interactúan con las de

8. Encuesta manufacturera Dane.

9. Encuesta realizada para esta investigación, asesorada por el profesor John Betancur de la Universidad de Illinois durante su pasantía en la Escuela de Planeación Urbano Regional de la Universidad Nacional de Colombia, en el año 2002.

otros tipos de trabajadores a los que también nos acercamos, y aunque pierde su virtud estadística, nos permite hacer algunas observaciones:

El 100% de los encuestados se caracterizan por estar afiliados a los sindicatos de estas empresas, son beneficiarios de la convención colectiva y participan en los procesos de negociación colectiva que les permiten acceder a los beneficios legales y extralegales contemplados en los convenios colectivos pactados entre empresas y trabajadores.

Todos son habitantes de los municipios del Valle de Aburrá, el 97% llevan más de 10 años viviendo en estos municipios y el 90% constituyen familias mediante matrimonio civil o religioso o en unión libre. El hogar está conformado por un promedio de cuatro personas, un grupo familiar en el cual el trabajador ya no es el responsable exclusivo de los ingresos, el 30% tienen una esposa que trabaja como operaria, en oficios del sector servicios y que a veces desarrolla en el mismo hogar; el 20% tienen hijos que trabajan, y en por lo menos el 40% de estos hogares hay un miembro más que busca trabajo.

El promedio de edad de estos trabajadores es de 40 años, el 35% son menores de 35 años, el 43% tienen entre 35 y 45 y el 21% son mayores de 45 y menores de 58 años.

En cuanto a educación, el 98% han tenido acceso a los esquemas de educación formal, pero sólo un 39% han terminado su bachillerato, un 35% han accedido a una educación técnica y un 20% han podido hacer estudios universitarios. El 70% aspiran a seguir estudiando porque lo consideran un camino para crecer, una forma de mantenerse actualizados y conservar el trabajo, ayudar a los hijos, tener mejores conocimientos, crecer integral-

mente, ser más culto, actualizarse en el desarrollo de la tecnología, tener mejor calidad de vida, tener nuevas metas, también como superación personal y como culminación de un ciclo de vida. Sin embargo, los que no estudian se lo deben a la falta de tiempo y de dinero, y de credibilidad en el sistema educativo respecto del trabajo, ya que la relación que se establece entre la edad y las verdaderas oportunidades que les brindaría el estudio, no les parece que estén vinculadas.

Características laborales

Tienen un contrato de trabajo a término indefinido dentro de la empresa, al lado de otros con contratos a término fijo, cooperativos, subcontratados, etc. Están afiliados a un sindicato de empresa o de industria y su promedio de antigüedad de trabajo en la misma empresa es de 16 años. El 28% tienen una antigüedad entre 1 y 10 años; el 33% entre 11 y 20 años; el 34% entre 21 y 30 años, y el 3% más de 30 años; un 2% aún no cuentan con antigüedad.

Para estos trabajadores trabajar en estas empresas les ha significado: progreso económico (94%); progreso laboral (80%); progreso profesional (27%).

Aunque estos trabajadores siguen dando alta valoración al trabajo y a la necesidad de trabajar, el nivel de satisfacción con el trabajo que realizan y con las garantías que les ofrece la empresa, es más bajo. En una calificación de 1 a 10 de algunos aspectos que tienen que ver con el nivel de satisfacción, estos fueron los resultados: ¿qué tan importante es trabajar? (una calificación de 9,42); nivel de satisfacción con el trabajo que realiza (7,94); la empresa como lugar de trabajo (7,20); motivación para ser más eficiente en el trabajo y contribuir al progreso de la empresa (6,85); qué tanto se identifica con la empresa

(6,80), y qué tanto garantiza la empresa la posibilidad de ascender (4,23).

Igualmente, el 70% siente temor de perder su empleo, por los siguientes motivos: se afectaría su estatus y cambiaría su modo de vida; afectaría sus derechos por los cambios en la legislación; no se siente capacitado para trabajar en otra parte o para el desempleo; en el desempleo no se tiene futuro; es difícil conseguir trabajo; incremento generalizado de la pobreza; se verían afectados sus ingresos; por la edad; por la Ley 50; no sabe trabajar independiente; por las políticas gerenciales; por la tecnología, y por la familia.

Los trabajadores estables en la flexibilidad manifiestan en las encuestas que tener trabajo en una empresa hoy significa que se es afortunado, se tiene alegría, da un gran alivio porque tiene bienestar la familia y proporciona estabilidad económica y emocional, ello da bienestar, representa progreso y desarrollo personal, ofrece garantía para una vida en la sociedad, se obtiene una mejor calidad de vida, y se es digno. Por eso encontramos trabajadores que aunque sienten poca identidad con la empresa, se acogen a todas las situaciones ofrecidas por ella y se abstienen de hacer peticiones o entrar en reivindicaciones, a pesar de estar convencidos de que así debería ser.

Trabajar en una empresa les ha traído beneficios económicos, que se traducen en la posibilidad de acumular cesantías y procurarse una pensión. También beneficios en lo personal, como conocer todo el proceso de producción, aprender mejor los oficios y adquirir experiencias para la vida. Al contrario de la percepción que tuvieron aquellos trabajadores del referente de estabilidad, para quienes el proceso de producción representaba un sacrificio, los trabajadores que conservan un contrato laboral

estable encuentran en el proceso de producción un proceso de dignificación y de aprendizaje para la vida, y apenas si insinúan la insatisfacción por un ritmo de trabajo pesado y desgastador, pero éstos son tan sólo inconvenientes que se superan con tener una buena motivación frente al trabajo, que siempre está en relación con el bienestar de la familia y la posibilidad de tener un estatus en la sociedad. Entonces la rutina, la dependencia de mandos medios, el proceso que genera monotonía y estancamiento de otras opciones para la vida, el hecho de no poder estudiar, el de tener *fama de obrero*, de no poder conocer el mundo externo al lugar de trabajo, la dificultad para acceder a otros recursos que ayuden a la subsistencia y para poder desarrollar una profesión, la vejez y la presión por un posible despido, son solamente desavenencias que se pueden superar mediante beneficios como el salario estable, la pensión, la seguridad social para él y su familia, y la estabilidad misma.

Los trabajadores tienen temor en el sitio de trabajo a una invalidez o a una incapacidad física, le temen a la persecución sindical y a la violencia, a la terminación de la convención colectiva, a perder el empleo y a los despidos masivos sin justa causa y sin indemnización, a llegar a ser deshonestos, al fracaso, al debilitamiento del sindicato, al grupo empresarial Sindicato Antioqueño, a la inestabilidad emocional, a no jubilarse, a la nueva legislación sobre empleo, a perder la familia, al cierre de la empresa o a su relocalización. Estos temores también se convierten en motivaciones subjetivas para la aceptación del trabajo tal y como está dado o para ser muy cautelosos en la manera de expresar su insatisfacción frente a éste.

Aunque el trabajador todavía conserva los referentes de estabilidad para la acción colectiva y algunas condi-

ciones materiales expresadas en bienestar, a su vez lo ve como una amenaza. Le da sentido al trabajo desde la ya mencionada tensión entre pasado, presente y visión de futuro, en la cual algunas de las valoraciones que no eran importantes adquieren mayor estimación y se empiezan a convertir en la motivación para una acción organizada, más pasiva e indiferente que la de años anteriores.

El trabajo sigue siendo un ordenador de la sociedad

Para estos trabajadores, el trabajo sigue teniendo una alta valoración como ordenador de la sociedad, lo que se ve expresado en la aspiración de un futuro con integridad, es decir, un trabajo mejor remunerado y con mayor participación del trabajador en las ganancias; que esté en estrecha relación con el proceso educativo, de tal forma que los oficios sean opcionales y se puedan seleccionar entre los que satisfacen la intelectualidad y los que desarrollan tareas que requieren esfuerzos físicos; con oportunidades de integración; que sea autónomo; con tecnología, no para desplazar sino para mejorar sus condiciones; de menos tiempo y más digno, con tiempo para el ocio; que sea más estable, abundante y sin explotación; con más disfrute, y así el obrero no se reduzca a una máquina más; con menos estrés y enfermedades; con necesidades básicas cubiertas y libertad para escoger un oficio por gusto; que sea justo; sin discriminación; que no se reduzca a la supervivencia y que proporcione desarrollo social.¹⁰ En estas visiones de futuro, necesariamente está la nostalgia por el referente estable, pero también encontramos que la dignificación por medio del trabajo dejó de ser terrenal para convertirse en utopía.

10. Respuestas a un formulario aplicado a trabajadores con contrato a término indefinido en industrias del Valle de Aburrá.

El trabajo, visto como un medio para el sustento del trabajador y la familia, garantiza la permanencia en el estatus adquirido. Los valores del trabajo, como la estabilidad, son transmitidos a la familia: la conservación del matrimonio, la vida en comunidad, la educación de los hijos son resultados visibles de una vida estable lograda gracias a los beneficios del trabajo. El mejoramiento del nivel de vida de la familia se procura no sólo por el buen nivel salarial, sino por los beneficios legales y extralegales que se puedan obtener mediante la convención. El deseo de transformación de la sociedad se deposita en el deseo de un futuro mejor para los hijos que se logra con la educación, bajo la esperanza de que éstos obtendrán trabajos mejor remunerados, más justos y con menos sacrificios personales.

El trabajo sigue dignificando la persona

Para la transformación del sujeto desde el trabajo, aparece de manera significativa la idea del trabajo que dignifica, y que se convierte en una motivación subjetiva para realizar labores difíciles que requieren alto rendimiento e implican deterioro acelerado de la salud en general, del trabajo como un sacrificio. Visto así, es necesario dotarse de otras motivaciones, aceptarlo como un sacrificio y hacerlo parte tan profunda de sí que termina siendo un destino casi connatural al hombre. El trabajador sopesa entre el deseo de dignificarse por medio del trabajo y el sufrimiento que éste le ocasiona, lo que resuelve recreando otros motivos para su permanencia en dicho estado y *dando sentido* a su función como sujeto en una sociedad que, según él, lo requiere por ser padre de familia, el sostén de la *célula más importante de la sociedad*, por participar en la sociedad con la fabricación de productos de consu-

mo importantes para la reproducción de la misma, y en ocasiones, cuando se es líder, por su capacidad de entregarse a los demás para el mejoramiento de dicha elevación y dignificación del sujeto. El sujeto desarrolla valores como la solidaridad, que hace parte de un estado que trasciende su condición de abnegación, el sentido de comunidad con otros en iguales condiciones y la tolerancia frente a un proceso de trabajo.

La transformación del sujeto, desde su propia motivación subjetiva frente al trabajo podría llevar a pretender cambiar el trabajo mismo. Como actividad y como necesidad, pretende ser transformado hacia una situación ideal en la que el propio sujeto llegaría a ser autor, forjador y recreador de la misma, dedicándole sólo el tiempo verdaderamente necesario y combinándolo con otras actividades también satisfactorias. Al tener resueltos los asuntos de la subsistencia, se dedicaría a actividades que mantuvieran su estatus y alentaran su crecimiento como persona, y se desprendería de lo que representa el trabajo como sacrificio.

La visión de futuro frente al trabajo genera fuertes tensiones con el pasado cuando los deseos de transformación no se materializan. A la espera del mejoramiento de factores contextuales, surgen situaciones anotadas por ellos mismos que llegarían a ser impedimentos para enfrentar un trabajo no asalariado:¹¹

- La espera de situaciones económicas favorables (como un despido injustificado, una negociación para salir de la empresa, una lotería...) que le permitan tener algún sustento económico para la ejecución de algún proyecto con su propio dinero.

11. Grupo focal N° 1.

- La falta de preparación para la administración de dineros.
- La falta de preparación y experiencia para enfrentar la competencia.
- La falta de costumbre para abordar situaciones de riesgo.
- La experiencia de fracaso de muchos otros que lo han intentado.
- La aceptación de un estilo de vida que depende de un salario semanal, quincenal o mensual.

Ante el temor y la incertidumbre por el éxito o el fracaso al abordar el trabajo con tal grado de autonomía, muchos trabajadores prefieren aferrarse a la idea del trabajo como un derecho, y por esa vía intentar transformarlo en cada vez más abundante, más justo y más alejado del sentido de sacrificio. Entonces las instituciones se remoralizan; las tradicionales, como el sindicalismo, las agremiaciones de oficios o de profesionales, se ratifican como formas de lograrlo y se emprende por esta vía la búsqueda de estabilidad, salarios, mayores garantías y protección por parte del Estado.

El sindicalismo, por ejemplo, sigue teniendo alta credibilidad entre los trabajadores encuestados con contratos estables en las empresas. En uno de los apartes de la encuesta se pidió una calificación de 1 a 10 de algunos aspectos relacionados con el sindicato, y el promedio de las respuestas fue el siguiente: utilidad de las organizaciones sindicales (9,42); utilidad de la presencia del sindicato en la empresa (9,44); identificación con el sindicato (8,29); gestión del sindicato (8,29); conocimiento acerca de los programas y servicios del sindicato (8,94); confianza frente a los directivos del sindicato (8,12); administración de los recursos del sindicato (8,13); conoci-

miento de los medios de comunicación del sindicato con los trabajadores (8,26); comunicación a la familia sobre temas tratados con el sindicato (7,02); autonomía del sindicato frente a la empresa (7,36); conocimiento de las convenciones colectivas (7,59).

Para que el trabajador de referente estable llegue a un estado de mutación del trabajo desde su acción, se requiere una transformación de su motivación subjetiva frente a éste y la consideración de su centralidad al lado de otros factores igualmente necesarios. Ese deseo de cambio desde otras motivaciones, se reconoce en los sujetos que decidieron de manera voluntaria retirarse de sus trabajos estables y recrear otras labores que les permiten una buena distribución de tiempos en aquellas actividades que resuelven el conflicto entre la supervivencia y el ocio.

Trabajador de referente estable que decide transformar el trabajo

Durante todo el siglo XX, los oficios desarrollados para la supervivencia por una gran parte de la población que nunca aspiró a ser asalariada de la industria manufacturera ni del sector servicios, por diversas razones, no fueron valorados con el estatus que se le dio al trabajo asalariado ni fueron considerados trabajos que otorgaban estatus dentro de la sociedad. No obstante, los sentidos que *estratos fosilizados* van dejando en el deseo de transformación del trabajo, expresan que la mayoría de los trabajadores asalariados añoraban o deseaban el momento de poder resolver la subsistencia por cuenta propia con un negocio privado, una pequeña empresa, etc.

Retomaremos los casos de trabajadores que tuvieron la oportunidad de trabajar en industrias, y que voluntariamente decidieron transformar el trabajo. Ya no le asigna-

ban el valor de algo central en sus vidas, sino que aparecen otros factores que deben ser desarrollados y valorados de igual manera, como la familia, la satisfacción personal y la libertad. Es decir que el trabajo como un medio de subsistencia se puede recrear, de tal forma que con él se logren algunos niveles de satisfacción personal y pierda su carácter de sacrificio.

En el intento por comprender lo que se podría llamar la ruta de los oficios, destacamos aquellos que no se visualizaron en el siglo XX, que siempre estuvieron ahí, y no precisamente de forma minoritaria, y hoy sirven para recomponer el trabajo en otras formas no asalariadas, y son el otro referente al que recurre un trabajador cuando decide romper con la idea del trabajo estable y asalariado como único medio para el sustento.

Joaquín decidió renunciar al trabajo estable que tenía en la empresa Simesa para dedicarse al montaje de una finca y emprender su propio proyecto educativo para los hijos y la familia. A partir de su experiencia de trabajo en esta empresa, con un amplio conocimiento en programación y manejo de *software*, se dedica a enseñar a trabajadores y a realizar aplicaciones en los ratos que le quedan libres después del cuidado de animales, la agricultura y la educación de sus hijos. Para él, la decisión de emprender actividades separándose del modelo asalariado se enmarca en un modelo de vida observado en su padre:

Mi papá era un tipo independiente y escogía el sector en el que trabajaba, un tiempo fue comerciante importador. ¿Qué importaba? Cremalleras, cuando eso las cremalleras, pues, para los vestidos, se traían de Alemania, tijeras, cuchillas de afeitar, carretillas; él era un tipo liberal en la actividad, entonces era comerciante y algunas veces importaba eso, otro período de su vida se cansó de ir a buscar en el puerto, en

Puerto Berrío o en Honda, un buque que venía con una mercancía y cosas de ese estilo, y se dedicó a comercializar maíz pira, entonces él se andaba medio país, iba a Pasto, iba a Buesaco en Nariño, donde se produce mucho maíz pira y maní y lo comercializaba. Entonces yo en la casa nunca tuve un indicador de que es que uno tiene que pertenecer a cierta empresa, como era el ideal de todos, el mayor orgullo era ser jubilado de alguna empresa, de Coltabaco, cualquier empresa, estar jubilado... yo no.¹²

Joaquín considera como primera experiencia y como preparación para el trabajo, las actividades llevadas a cabo dentro de la familia y el barrio, de las que generalmente se enorgullece porque las hizo a muy temprana edad, motivo por el cual hoy puede ser persona hacendosa, dedicada y responsable; valores aprehendidos en el seno de la familia.

[...] entre otras cosas las aspiraciones laborales mías fueron ninguna, yo también pensaba en eso: mi primer negocio —que no fue trabajo sino negocio— fue un carro de balineras para cargar mercados los fines de semana, tenía por ahí doce años, estaba haciendo como primero o segundo de bachillerato.¹³

El acceso a la educación pública le permitió graduarse en una carrera universitaria que luego quiso ejercer al ingresar como trabajador en una empresa donde trabajó casi 10 años, hasta que empezó a sentir que ése no era su proyecto de vida:

Empecé a darme cuenta que en realidad lo que me compraban a mí no era la fuerza de trabajo, sino que además de eso, el contrato implicaba comprar la conciencia, el que hay que pedir permiso para orinar, el

12. Entrevista N° 21.

13. *Ibid.*

que hay que pedir permiso para salir. Si allá hay que ir a misa, así usted no esté de acuerdo, tiene que ir. En cualquier parte, el contrato laboral yo lo entendía como la venta de la fuerza laboral, resulta que incluía también la conciencia.¹⁴

El choque con los esquemas institucionales, que le pedían responder a comportamientos y visiones de la empresa, lo llevó a reafirmar cada vez más la idea de que no sólo vendía su fuerza de trabajo, sino además su conciencia.

Trabajé en una empresa grande. En una discusión de un pliego de peticiones, sucede que el sindicato declara la huelga, y a las personas que no estábamos sindicalizadas nos seguían pagando el salario común y corriente, pero había que reclamar el salario en otra parte, en secreto y en una cuenta que no era de la empresa sino una cuenta de alguien por ahí y nos seguían pagando. Y cualquier día nos dicen a los que no estábamos sindicalizados que hay que hacer una marcha con unas pancartas en donde dice: yo quiero trabajar, no quiero la huelga, abajo la huelga, todas esas carretas, y entonces yo dije: ¿cómo así? Yo no soy sindicalizado porque a mí el régimen me lo impide o lo que sea, no sé si lo que están pidiendo es legal o no, porque no había mirado el pliego, si es lógico, pero a mí no tienen por qué involucrarme en esa pelea, igual yo no tengo nada que ver, que yo quiero trabajar, que abajo la huelga y que congelen lo que sea [...] Querían comprarme la conciencia, mi forma de pensar, mi manera de ser, para mí eso fue crítico.

Pero la oportunidad de confirmar lo que él consideraba un engaño fue cuando intentó hacer un balance de las semanas cotizadas en el sistema de seguridad social, se encontró con que pese a que había trabajado aproximadamente 18 años en diferentes empresas, sólo aparecía con trescientas semanas:

14. *Ibid.*

[...] cuando voy a la ventanilla del Seguro Social, la niña me dice: “señor usted tiene trescientas y tantas semanas cotizadas”, yo le dije: pero es que trescientas no son las que trabajé. “Vea señor, eso no es problema de nosotros, tiene que ir a cada una de las empresas y pedir que le den un certificado de cuántas semanas cotizó”. Y resulta que había empresas de esas que ya se habían cerrado, que ya no existían, entonces ¿qué significaba? La oficina a mí me había mamado gallo, sacándome plata del bolsillo, que me iba a dar una pensión de jubilación, pero cuando yo la fui a reclamar simplemente me dijeron: usted no tiene sino las semanas que a mí me da la gana y si usted quiere más semanas, vaya búsquelas afuera donde pueda, con el agravante de que las podré reclamar si pongo un abogado, o cosas de ese estilo.¹⁵

Fue mayor la decepción con las leyes y el sistema de seguridad social en general:

Me di cuenta que me habían atracado de la manera más estúpida y yo me había dejado atracar, el problema fue que cuando yo averigüé y existía una ley para que los que no quisieran dejarse atracar se tuvieran que dejar atracar de todas maneras. A mí me sacaban la plata del bolsillo, no era siquiera que yo no la cumpliera, ni que no la hubiera pagado, sino que me la habían sacado, y finalmente en las cuentas de nadie aparecía, no aparecía sino la mitad, me puse a analizar y dije: bueno, ahora me dicen que me jubilo cuando tenga 55, entonces que mientras tanto siga cotizando; entonces cuando de 20 años deje de cotizar me van a decir que ya es a los 60, y entonces cotice otros 5 años, y cuando llegue a los 60, no, es que ahora es a los 65; el resto de mi vida me voy a pasar cotizándole a una cosa que nunca me va a devolver nada, la única solución a mi problema en ese momento era

15. *Ibid.*

volver a mi estado natural, a ser independiente, a gobernar mi propia vida.¹⁶

Realiza un balance de la motivación que lo llevó a tomar esta decisión, después de más de seis años de experimentación en su nuevo estilo de vida que lo considera definitivo:

Mi papá tenía razón, uno no necesita que nadie lo joda. Fíjate que a mí la sociedad me demostró que no había nada que fuera cierto, de todo eso que me había prometido. La sociedad me propuso ser digno, el problema era averiguarme qué entendía ella por digno. Que me daba la posibilidad de que hacia el futuro yo tuviera con qué sobrevivir y que eso tenía su trampa. ¡Cómo me tumban a mí todo este tiempo de servicio! Pero finalmente me di cuenta que lo que pasa es que de pronto uno no puede dejar [...] La sociedad le juega a usted con los miedos, primero se los elaboran cuando es pequeño y le elaboran los paradigmas, entonces el paradigma de ser jubilado de Cervunión, ¡Ave María!, el viejito tiene con qué vivir. Le trabaja el miedo, le dice: imagínese que usted llegue a los 70 años y no lo pongan a trabajar y no le den trabajo, usted qué se pone a hacer, aguantar hambre, irse a vivir debajo de un puente o lo tienen que tirar a un ancianato, le trabajan el miedo, con el fin de que usted después se meta en el rol y diga: no, yo cómo me voy a salir de este rol y después qué voy a hacer cuando sea un viejito. Usted tiene que enfrentar eso, simplemente no dejarse comer del miedo y averiguar si usted es capaz de proveerse las mismas cosas que supuestamente la sociedad le va a entregar, la famosa seguridad.

Ahora asume su rol de trabajador independiente y su oficio, que recrea permanentemente, lo define de la siguiente manera:

16. *Ibid.*

Trabajar independiente: trabajar independiente es darse patadas y codo con los demás que están trabajando como independientes también. Entonces ¿eso qué significa? Que tengo que sacarle punta al lápiz, tengo que ponerme a estudiar, a ver qué es lo que voy a ofrecer, porque ahí sí ofrezco mi fuerza de trabajo. De esta manera también eludo estos derechos que no me van a dar nada.

Entonces se construye una forma de dar sentido al trabajo desde la satisfacción, quitándole la connotación de penoso para poder realmente desarrollar actividades que dignifican:

Descubrí que había un área de lo que a uno le diera la gana en lo que podría ser feliz, que era haciendo lo que a uno le gusta, y además de eso había ocasiones que uno ganaba dinero haciendo eso. Yo en algún momento de la vida rompí con el trabajo institucional que traía, y para mí el trabajo no existe. Si usted me dice que nos levantemos a las cuatro y media de la mañana a montar en bicicleta al Alto de Minas, yo le digo usted está loca. Pero si usted me dice que nos levantemos a las cuatro a hacer un programita [de *software*] yo le digo mejor a las tres. Eso es trabajo pa mí. Para mí no existe el trabajo, yo hago unas cosas que me parecen muy ricas y haciéndolas me pagan por hacerlas.¹⁷

Traemos el caso de otro trabajador, Raúl, hombre de 46 años que desde hace algún tiempo optó por no trabajar para ninguna empresa estatal o privada, también hace de forma consciente lo que le da sentido en forma integral a su vida. Renunció a la opción del trabajo asalariado para dedicarse a actividades que le representan un ingreso para la subsistencia y que, a su vez, puedan ofrecer algunos niveles de satisfacción.

17. *Ibid.*

En las empresas las horas que se requieren de trabajo son demasiadas, el trabajo es supremamente duro y el pago no se corresponde, no se compensa las horas de trabajo y esfuerzo de cada ser humano [...] Yo creo que los límites empresariales no están adecuados al límite de mi trabajo. Mi trabajo es construido a base de esfuerzos y de una cantidad de caminares y andares por este país tan incierto en cuanto al trabajo. Pienso que todo trabajador independiente tiene la capacidad de velar por sí mismo y de hacer sus cosas personalmente. Soy un hombre que nunca ha gustado [de] trabajarle a empresas privadas ni públicas, porque pienso que es donde se maneja todo lo que es la corriente del eslabón para hacer una cadena más sobre la esclavitud de seres. Pienso que la libertad de todo ser humano es compatible con lo que él hace, la emoción, su trabajo, la grandeza en su trabajo, la capacidad de hacer cosas con sus propias manos y servirle a la humanidad eficazmente con precisión, con limpieza, con transparencia [...].¹⁸

Raúl encuentra el trabajo ideado en esta forma como satisfactorio, ya que ha podido hacer actividades que hoy las nombra como parte de su trayectoria de vida, porque pudo integrar el disfrute con la posibilidad de obtener dinero para sobrevivir. Llevó a cabo labores que le representaron otro tipo de estabilidad, que se sale de los referentes estables: vendedor de empanadas, vendedor de revuelto, zapatero, tabernero. “De los trabajos que más me han gustado y que más me han dado satisfacciones han sido la electrónica y las tabernas”.

La experiencia de asumir el riesgo al abordar estas actividades de supervivencia lo llevan a no dudar acerca del trabajo independiente como una opción más satisfactoria y acorde con sus necesidades espirituales y familiares:

18. Entrevista N° 20.

En una época llegué con una compañera a Manizales y tenía cuatrocientos mil pesos, ahí empecé una carrera contra el reloj, porque era encontrar el sitio donde iba a vivir, cómo me iba acomodar con ella y con una niña que es mi hija y llegar a una ciudad que es totalmente desconocida para mí y empezar una vida de muchas cosas que se presentaron. Empecé como a inventar qué era lo que iba a hacer y empecé haciéndolo con una revueltería, me metí de revueltero sin conocer nada de ello, pero ahí empezó una serie de trabajos y de cosas que me dieron satisfacción y después de ello vendí esos negocios y compré otro negocio y volví a montar una revueltería, me quebré y monté una frutería y con la frutería me crecí y vendí mucho y hubo una cantidad de cuentos lindos, y ahí construí una casa y pasé muy rico y después empecé a vender empanadas en la zona rosa de Manizales [...] Me parece que es muy rico depender de uno mismo y no depender de los demás, muchas veces es muy bueno tener en qué emplear el tiempo, porque los seres humanos estamos dotados de una cantidad de cosas, lo que pasa es que no tenemos la capacidad de sacar a flote todos esos conocimientos que tenemos.¹⁹

Para Raúl, el trabajo es social porque da la oportunidad de hacer algo útil para sí mismo. Trabajar de esta forma es satisfactorio porque puede conseguir lo necesario para vivir y además se siente que contribuye en algo para los demás.

Si no hago mi trabajo como electrónico que soy, si yo no reparo un televisor, no visto, no pago arriendo, no le pago el colegio a mi hija, no hago arroz con pollo para invitar a los amigos. Yo creo que genero una comprensión mutua con el cliente y no solamente como cliente, muchas veces hay clientes que se convierten

19. *Ibid.*

en mis amigos, porque reconocen muchas cosas y muchas capacidades de las cuales ellos no tienen la capacidad de hacer. Todos los seres humanos tenemos una capacidad de hacer cosas que nos permiten relacionarnos con las demás, yo creo que mi trabajo es un trabajo muy público, me relaciono con todo tipo de personas, todo tipo de seres humanos, y por ahora mi relación con este tipo de gente ha sido buena. Yo pienso que es muy rico conocer al ser humano en muchas cosas, mi trabajo me da la capacidad de conocer, de analizar muchos aspectos de la vida cotidiana de los seres humanos, es mi taller pero a veces se convierte en un laboratorio de consejos y cosas, pienso que es muy bueno relacionarse con todo tipo de gente.

¿Cuál es el futuro del trabajo para Raúl?

Yo sí me visiono viviendo distinto, con relación a mi trabajo me gustaría como terminar mis días, mis años con una buena compañera, bien enamorado, en un lugar en el campo, es un sueño, con una finquita, y quizá dejar lo que es la electrónica y volverme más bien una especie de granjero, criar animalitos como los pollos, las gallinas, los huevitos y vivir del campo, vivir de la naturaleza.²⁰

Estos trabajadores, que han decidido transformar el trabajo en actividades que les proporcionen satisfacción, combinadas con la posibilidad de obtener dinero para su subsistencia, han alcanzado logros reales mayores de dignificación en sus vidas, y han construido relaciones que les permiten mantener con mucha claridad esta forma de vida que los aleja de la estructura social elaborada a través del trabajo asalariado. Aunque el trabajo sigue siendo central para alcanzar sus satisfacciones personales y las

20. *Ibid.*

de su familia, no tiene un sentido fuerte de otorgarles un lugar en ninguna escala, porque sus valoraciones no están dadas por tener o no un empleo asalariado, sino por equilibrar su forma de vida. Se caracterizan además por acceder al consumo de bienes con criterio y la novedad de productos no invade su deseo de incrementar niveles de ingresos.

Trabajador estable degradado

Desarrollamos este aparte con trabajadores que estuvieron vinculados en la industria manufacturera y que actualmente encuentran degradada su condición respecto al referente estable, realizan actividades que representan un estatus menor al que les significaba la fábrica o mantienen una condición de inactivos o desempleados.

Los procesos de reestructuración productiva, desconcentración productiva,²¹ flexibilización laboral y del mercado del trabajo y deslaboralización, emprendidos en el país a partir de la década de los noventa, dieron como resultado que un significativo número de trabajadores perdieron los derechos en y del trabajo durante los últimos trece años. Como respuesta, algunos grupos de trabajadores iniciaron procesos de tomas de empresas localizadas en varias regiones del país. En Antioquia, particularmente, se dieron casos en los municipios de Itagüí, Sabaneta, Medellín y Amagá. Algunas fueron entregadas a los trabajadores como pago de la deuda laboral y se encuentran en producción, como Frontino Gold Mine, Industrial Hullera, Cales y Caldesa; otros casos en el país

21. Sobre este tema en el Valle de Aburrá véase Betancur, María Soledad y otros, *Globalización: cadenas productivas y redes de acción colectiva. Reconfiguración territorial y nuevas formas de pobreza y riqueza en Medellín y el Valle de Aburrá*, Medellín, IPC, 2001.

han sido los de Croydon (Cryofast), Ambalá, Industrias Puracé y otras. Algunas empresas fueron abandonadas por los propietarios, o declaradas en quiebra o en liquidación, y tomadas por los trabajadores y sus familias, quienes se dedican a actividades diferentes a la razón social que tenían, como cría de animales, siembra de productos agrícolas, panadería y comercialización de productos. Entre éstas se encuentran los casos de Química Industrial y Textil (Quintex), Plásticos y Varios, Cerámicas Continental, Gacela, Editora Nacional de Colombia (Edinalco), Productora Andina de Maquinaria, Induherrajes y Kafesuav, que involucran a casi 1.000 trabajadores.

Los trabajadores que quedaron en interinidad como resultado de estas situaciones, conservan en su esencia y con especial empeño la idea del trabajo como un derecho, ya no exigible sólo al Estado como garante de ese derecho, sino a las instancias internacionales que comparten los principios del derecho al trabajo. Estos trabajadores están fuertemente motivados frente al futuro, poseen un gran deseo de defender el derecho al trabajo, actúan en consecuencia y resisten en sus acciones.

Reseñaremos el caso de Quintex, donde un grupo de 60 trabajadores sindicalizados se tomaron las instalaciones de la empresa desde septiembre de 1996, cuando se planteó su liquidación, y hoy se encuentran a la espera del pago correspondiente a sus derechos laborales. Este grupo, cada vez más pequeño, resiste con su presencia permanente en las instalaciones de la fábrica cuya maquinaria continúa inactiva y sellada, pero utilizan sus espacios externos para actividades de siembra de algunos productos agrícolas y cultivo de conejos y pollos. Los líderes más destacados continúan buscando la solidaridad entre otros trabajadores organizados e instituciones que

comprendan su resistencia, desde entonces y hasta hoy se desplazan periódicamente exponiendo su situación y ofreciendo la venta de productos, que distribuyen como vendedores ambulantes entre amigos y conocidos, y de esta forma mantienen un contacto permanente con aquellos lazos de solidaridad que cada vez se hacen más débiles e indiferentes.

Del grupo de trabajadores, cuya opción de socialización y búsqueda de identidad quedó depositada en la fábrica como referente, algunos van diariamente a cumplir su turno pero no con la producción, sino con sus compañeros, con quienes permanecen todavía unidos por medio de una lucha que ven de forma optimista, y que puede ser solucionada a favor de ellos y así mejorar su situación presente. Formaron tres grupos entre unas 20 personas, que son las más constantes. Un grupo que “más o menos está llegando a las siete de la mañana hasta las siete de la noche, y a las siete de la noche llega el otro grupo y como son doce horas y son tres grupos se descansa un día”. En sus actividades cotidianas recorren las instalaciones de la fábrica, con menos entusiasmo que al inicio, pero constantes, desarrollan actividades dentro de ella: escuchan música y cantan al ritmo de las rancheras, juegan cartas y otros juegos de azar, comparten alegrías comunes como el fútbol y de vez en cuando, sobre todo en los turnos de vigilancia nocturna, se toman unos tragos para calentar el cuerpo.²²

La esperanza de un futuro mejor está puesta en el deseo de transformación del trabajo haciendo valer un derecho adquirido y que no fue reconocido durante el proceso de liquidación. El amplio conocimiento de los trabajadores sobre los factores económicos que llevaron a

22. Basado en entrevistas N° 7, N° 10 y N° 12.

la empresa a una liquidación y los movimientos sectoriales realizados por los empresarios dueños, les ha hecho tener un alto nivel de certeza y convencimiento de las razones que los mantienen en la posición adoptada desde hace siete años.²³ La acción de estos trabajadores está guiada por la necesidad de demostrar a otros, que quedaron desprotegidos por situaciones similares, las posibilidades de hacer valer sus derechos, pese al riesgo asumido. Así lo expresa uno de los entrevistados:

Lo que esperamos simplemente es que la empresa concilie y nos diga *les vamos a reconocer a ustedes lo real*, nosotros en este momento si nos quieren dejar los terrenos [...] por la misma circunstancia económica que está atravesando la liquidación, pero que garantizamos al menos esto. Y [...] poder en un futuro demostrar al movimiento obrero que a nosotros como trabajadores nos toca asumir posiciones políticas antes que económicas, porque ahora que está en boga la famosa reestructuración económica... ¿qué hacen las empresas? Es simpático, a nosotros nos ponen como ejemplo, porque ya llevan tantos años sin ganar, y les dicen ¿ustedes quieren eso?²⁴

El trabajo deja de ser un medio para el sustento, pierde esa motivación, y se fortalece la idea de dignificación a través de la defensa de derechos adquiridos que se desvanecen en el tiempo y en las nuevas lógicas empresariales. Pero, ¿cómo se percibe el trabajo después de haber sido trabajador estable? “El trabajo es una forma de dignificar la persona, una persona que está trabajando está haciendo algo y no está cogiendo vicios en la calle ni cometiendo cosas, lo ayuda a uno a ser más persona, a valorar más”.

23. Entrevista N° 10.

24. *Ibid.*.

El trabajo sigue siendo un derecho, y por ese derecho se lucha y se asumen las consecuencias de haber tomado las instalaciones de la empresa como garantía para su cumplimiento. En palabras de un entrevistado, esta situación desencadena sentimientos de pérdida.

— No se puede tener la responsabilidad económica que se tenía consigo mismo y con la familia.

Qué responsabilidad económica va a tener uno si hasta la familia la tengo viviendo aquí. Económicamente en este momento ningún compañero tiene con qué responder, ¿quién sin trabajo va a responder? Hay compañeros que tienen problemas con el matrimonio por eso, otros, la mujer trabaja, y ¿quién le da trabajo a uno ya? Si usted está en una compañía y cumplió 60 años no es viejo para seguir trabajando cinco años más y que le suban la pensión a 65 años, pero si está en la calle, con 30, 35 años ya es viejo para trabajar, pero para jubilarse con 60 años trabajando está muy joven y puede trabajar otros cinco años más.²⁵

— Se pierde el deseo y la posibilidad de desarrollar otras actividades.

Y uno ¿cómo se va a ir a volear pico y pala? Yo, por ejemplo, fui operado del cerebro, no tengo fuerza en esta mano, nosotros en este momento estamos es pa qué... es que las leyes colombianas... ¿Cómo es que hay organismos aquí como la Policía Nacional y otras empresas que los jubilan a los 25 años con la edad que tengan? Sin embargo, tengo en estos momentos 53 de edad, y si fuera a seguir trabajando tendría que cotizar 10 años más, o sea 41 años para jubilarme.²⁶

— Se pierde totalmente la credibilidad en el Estado, sus instituciones y sus acciones.

25. Entrevista N° 12.

26. *Ibid.*

Me faltan diez años y no aspiro a la jubilación porque usted sabe que ese organismo del Seguro en cualquier momento puede desaparecer y ellos crean las leyes para que los favorezcan a ellos y no a los trabajadores. ¿Usted cree que puede haber paz en un país de éstos, donde un congresista por ejercer ocho días y reemplazar a otro, o por tener un suplente con una licencia de dos o tres meses para que lo reemplace y por esos dos o tres meses tenga derecho a una pensión? Serpa, toda esa gente está pensionada por reemplazar al presidente diez días que se fue a pasear donde sea, ¿usted cree que esto es justicia?²⁷

— La visión de futuro frente a la familia no es clara, se pierde el sentido de trabajo asalariado como una carrera para los hijos y como una opción de vida.

[...] ¿para qué se educa un muchacho aquí? Yo digo, eduque un muchacho a que sea honrado, aunque este país no vaya a ser honrado, este es un país de ladrones por todas partes. Para qué estudia un muchacho ahora, un ingeniero sale a ganarse \$450.000. Los muchachos que se eduquen en aprender un arte para que trabaje de cuenta de él, porque aquí una empresa ya no. Un muchacho que empiece a trabajar ahora, ¿usted cree que alcance una pensión? Un muchacho que pida trabajo, pongamos que pida trabajo de 18 años, cuando llegue a los 65 años de edad cuántos años lleva trabajando: 47 años trabajando y eso trabajando sin interrupción, pero resulta que el muchacho no va a trabajar continuo, sino dos meses, ahí cotizó dos meses, resulta que lo pararon un mes, váyase pa la casa, dentro de un mes lo volvemos a llamar, ¿cuántos años pierde así? Si no le dan trabajo así sea fijo, sino temporal, entonces tendría que trabajar por ahí otros 60 años, cuando salga, salga para el cajón.²⁸

27. *Ibíd.*

28. *Ibíd.*

- La alternativa al trabajo en sus nuevas condiciones económicas y desde la legislación, es trabajar por cuenta propia.

Aprender un arte y defenderse en ello, porque en una fábrica no se van a defender, primero a los trabajadores les prestaban para una casa, usted cree que ahora un muchacho llega y le dice al patrón: necesito para una casa —¿y con qué me vas a pagar? Si primero pagábamos con cesantías y las cesantías no existen, ahora si usted se gana \$250.000 mensuales, eso tiene de cesantías en un año ya, un mes de salario, no es como antes que usted pagaba una casita y el patrón le prestaba a usted cuatro, cinco milloncitos y usted se los pagaba con las cesantías que ganaba cada año, ahora quién les va a prestar. Las corporaciones, usted sabe lo que es una corporación, usted presta un milloncito en una corporación y a los tres años ya debe diez.²⁹

- El trabajo como sustento pierde sentido. Los altos niveles de decepción conducen a enfrentar las acciones más extremas que se avecinen, y sin ningún temor, porque lo peor ya lo están viviendo.

—¿A qué le tiene miedo usted?

—Pues, ahora, tal vez a una ira de Dios.

—¿Y cómo se podría manifestar una ira de Dios?

—Un terremoto, unas inundaciones, una cosa bien berraca, pero ahora como está la cosa aquí.

—¿Y cuando estaba joven a qué le tenía miedo, cuando empezó a trabajar a qué le tenía miedo?

—De pronto a aguantar hambre.

—¿Y ahora por qué no le tiene miedo a aguantar hambre?

29. *Ibid.*

—Porque no estamos aguantando hambre, sí con muchas dificultades y aquí, gracias a Dios, de pronto hacemos almuerzitos o alguna cosa, y a que de pronto lleguen aquí y nos saquen de forma sucia, aquí por las buenas no hay nada. Aquí el gobierno le dice a uno: dialoguemos, dialoguemos que es que el diálogo soluciona todo, pero dialogan y no resuelven nada. Por qué protestan todos esos campesinos, porque es que el gobierno no les soluciona nada, y cuando ya ven la crisis ahí van y les prometen todo, y ni aún así les solucionan los problemas. Uno es colombiano, pero ¡Ave María...!

—Y ahora que no hay tantas opciones de trabajo, ¿cómo se dignifica la persona?

—Pues, yo creo que se dé uno cuenta de que uno en la vida tiene que sufrir mucho para coger experiencias y cosas por las que nunca había pasado. De que uno tiene que ser más humilde, estas cosas le enseñan a uno a ser más humilde y muchas veces a pensar más en los demás, porque todos cuando estamos bien no pensamos en eso, no pensamos en la gente que hay detrás de uno, y aun así estando en esta situación hay mucha gente que está más abajo que uno, en peores condiciones, y que uno no habrá tocado fondo pero sí ve que llegamos a un estado en que es muy crítica la situación.³⁰

El trabajo como carrera pierde su razón de ser

Con una extraña nostalgia por el viejo oficio de carpintero heredado con mucho orgullo de su abuelo, pero que hoy no puede ejercer porque sus condiciones físicas no se lo permiten, Santiago, un hombre de 46 años, narra su vida llena de éxitos que hoy se desvanecen en la tristeza de ver degradadas sus condiciones materiales, ante la

30. *Ibid.*

imposibilidad de obtener por lo menos los recursos mínimos para él y los suyos. Luego de una larga historia de grandes logros como trabajador estable, retoma el rumbo de los oficios aprendidos en el pasado e intenta aplicar su espíritu de hombre emprendedor, ya no en el trabajo como una carrera, sino como un conjunto de labores que debe ejercer para sobrevivir: pintar cuadros, llevar a cabo alguna actividad relacionada con el arte, en el parque con los niños del municipio, y, últimamente, vender productos, como galletas Noel por catálogo, hacer tareas de bañilería, electricidad y, cuando su salud lo permite, de carpintería, el oficio heredado de su abuelo, que perdió el rumbo y quedó disuelto en el atractivo que la fábrica tuvo un día en su propia historia.

Un trabajador lleno de gran entusiasmo para desenvolverse en forma creativa en su tránsito por diferentes fábricas importantes del Valle de Aburrá, donde su dinamismo y fervor contaban a la hora de realizar el oficio de mecánico. La crítica permanente a la actitud de inercia e intransigencia de la mayoría de trabajadores para que asumieran el trabajo de una manera más dinámica y creativa, lo convertía en un trabajador atractivo para las grandes empresas. Era innovador y honesto para desempeñar su oficio, aprendido en el Sena, y poco a poco con la experiencia fue perfeccionando y ampliando sus conocimientos al punto de llegar a ser un gran mecánico reconocido, que podía decir con mucha satisfacción que había hecho una carrera desde el trabajo:

Sí, yo trabajé en Indulana tres años, empecé en el trabajo más humilde de allá, fui sobresaliendo y llegué a ser mecánico de sesión, a hacer el mantenimiento preventivo de los telares, porque allá mismo me pusieron a estudiar telares, en la misma empresa, y de ahí que-

dé como oficial de mantenimiento, fui ascendiendo y allá había una particularidad: Indulana promovía mucho cuando un trabajador daba ideas, y era recompensado monetariamente, y yo allá me gané muchos premios por eso. A mí me tocaba hacer lo que eran los dibujos de trama, el dibujo de trama era una cadena que se iba construyendo en eslabones muy especiales y eran los que daban los diferentes colores, iban mandando los diferentes colores del hilo. Y llegó un momento en que yo mantenía al pie de mi banco el trabajo hasta de dos semanas, aparte de eso empecé a trabajar los dibujos de Dobi, un mecanismo especial que tienen los telares, esos son comandados por un cartón perforado, me enseñaron a manejar el cartón perforado y empecé a trabajar también con ellos, hasta que llegó un momento en el que hoy por hoy las telas Indulana llevan en el orillo una cabrita, esa cabrita es diseño mío, ese fue uno de los primeros incentivos que yo conseguí.³¹

Luego de su experiencia exitosa en esta empresa tuvo una oferta de trabajo en la Compañía Nacional de Chocolates, pasó de ganarse 30.000 pesos a 90.000.

Entré como mecánico de las envolvedoras de chocolate y chocolatina, me tocó aquí en Medellín, cuando eso quedaba en Los Huesos con Bolívar, me tocó el traslado y montaje de la empresa en Rionegro, más moderno, con una tecnología de punta.

[...] Yo era el mecánico de las envolvedoras, o sea el salón de producto terminado no podía entrar sino yo, o en Rionegro ya me tocó con ayudante, porque de cuatro máquinas de chocolatina y dos de chocolate que había y una de Chocolisto que había aquí en Medellín, pasé a manejar siete de chocolatina, cuatro de chocolate, dos de Chocolisto, dos de cocoa y la máquina nueva de la galleta wafer cubierta con cho-

31. Entrevista N° 22.

colate, esa máquina me tocó a mí prácticamente iniciarla en Rionegro.³²

Reforzó sus estudios en el Sena con cursos de administración de empresas, y antes de terminar el curso el mismo Sena lo envió a una empresa que estaba solicitando un jefe de bodega, esta empresa era Harinera del Valle, donde tuvo la tarea de innovar para mejorar la calidad y la productividad. Más adelante, como mecánico en Coltejer a cargo de telares un poco más modernos de doble cilindro, más rápidos, completamente electrónicos, se ganó el tercer puesto, luego el segundo y el primero, en un corto tiempo:

Al mecánico que menos puntos le cogían le daban una prima, como mis telares, la zona donde yo era mecánico, eran los que más trabajaban, daban más producción, me ganaba la prima de producción junto con los tejedores, porque a pesar de que era mecánico si yo veía que un telar se paraba y el tejedor estaba ocupado en otro telar o se había ido a comer, en fin, yo no ponía reparos en reparar la máquina, hacer lo que tuviera que hacer y prenderlo. O cuando estaba haciendo un recorrido y veía que el telar estaba haciendo un defecto, yo paraba el telar, lo corregía y lo ponía a trabajar. En Coltejer, desde mi sesión innovamos este sentido de la productividad, que si nosotros incrementábamos la producción el bien era para todos.³³

Su forma de trabajar era tan exitosa y productiva que despertaba celos entre sus compañeros, entonces la empresa inició un proceso en el cual durante una semana estuvo con cada uno de los mecánicos explicándoles la forma de trabajar de Santiago, lo que llevó a un incremento de la productividad. La competencia entre compañeros era posible, pero ante la nueva tecnología no.

32. *Ibid.*

33. *Ibid.*

Es muy difícil sostenerse en estos puestos con estas nuevas condiciones, las máquinas nos reemplazaron. La industria se está renovando, se está tecnificando, por ejemplo en cuestión de telares, había un tejedor por seis telares, había un operario por seis telares, en este momento hay un robot por 50 telares, por toda una hilera, un salón de dos cuadras, lleno de telares, de punta a punta lo cubre un robot sistematizado, dirigido por computadora.

Luego de laborar en varias empresas, además de las mencionadas, sus condiciones actuales de vida se han degradado al no poder trabajar en aquellos oficios heredados y adquiridos, pues una larga enfermedad de la columna se lo impide:

A partir de ese momento, a pesar de que fui una persona que supe trabajar, que sé trabajar y que si tuve un problema en mi salud, no fue ni por descuido mío ni por nada, sino quizá por cuidar los mismos intereses de la empresa, en este momento me veo impedido porque yo ya no le sirvo al patrón, porque no le puedo dar. En este momento, a pesar de que sé trabajar y que tengo ideas y todo, necesito o requiero de la ayuda de otra persona, que me ayuden a mí, yo tengo capacidad, pero desafortunadamente ni la edad, ni la salud, porque soy operado de la columna, ni por experiencia, porque a mí, por ejemplo, me ha resultado trabajo y yo les digo mi experiencia y dicen, no este tipo tiene mucha experiencia, me va a cobrar mucho, entonces son condiciones que en este país...³⁴

Al hacer un balance sobre lo que debe variar en el trabajo, Santiago considera que los trabajadores deben modificar la actitud de negligencia con que laboran “así como los trabajadores de Sofasa. Pero en el país no solamente tendrían que cambiar las condiciones laborales, o

34. *Ibid.*

sea la mirada del trabajador hacia la empresa sino del patrón hacia los trabajadores”.

Ahora la única opción de sobrevivir a través del trabajo, para este personaje, es recurrir a los adagios populares, voceros del mito antioqueño del hombre emprendedor, heredado de su abuelo. Por eso se dedica al arte, a pintar cuadros y a tratar de venderlos como un producto, como una obra de su propia maquinaria igualmente desgastada.

Sí, gracias a Dios, he tenido la disposición, la capacidad, las amistades, como le decía ahora en un principio, desbarato un balín y armo un matrimonio. Esta semana entré al pueblito artesanal, en uno de los *stand* había una cosa que decía: “esto lo hace un paisa varado, arregla matrimonios, casa locas, despeluca bobos, le cambia el color al mar rojo, derrite el hielo del Everest, hace lo posible y lo imposible”.³⁵

Para estos sujetos, que no decidieron transformar por sí solos su situación de asalariados sino que las circunstancias los han puesto en un estado degradado respecto de las condiciones que les proporcionó su larga experiencia de trabajo estable, el trabajo sigue siendo *ordenador de la sociedad*. Pero les deja grandes sentimientos de pérdida y fracaso al encontrarse posicionados en una escala bastante baja con relación al estatus construido en el *referente estable*. El mismo sentido de orden que otorgaba el trabajo en el referente estable es el que hoy cumple la función de ponerlos por fuera del estatus ofrecido, lo que se considera un factor desestabilizador. Con todas las contradicciones que suceden en estos trabajadores, por sus nuevas condiciones materiales y subjetivas, adquiere mayor sentido el trabajo como único medio para el sustento,

35. *Ibid.*

y para lograr sobrevivir en estas nuevas circunstancias es necesario aceptar su condición de tortuoso y dignificante. Es decir, resurge del pasado el sentido de que el trabajo dignifica en una vida futura, y no en momentos cercanos y exigibles a través de las instituciones propias del *Estado de bienestar*. La aparición de estos estratos fosilizados de discursos, cuyo origen pudiéramos identificar en los de la ética del trabajo, impartidos por la Iglesia en las primeras décadas del siglo y reafirmados por el sindicalismo de iglesia en las décadas siguientes, se convierten hoy en la motivación subjetiva para la aceptación pasiva y poco recreativa de trabajos precarios que reproducen condiciones de vida indignas.

Trabajador subcontratado y temporal

El trabajador subcontratado se encuentra dentro de las instalaciones de la fábrica, pero su contrato de trabajo se realiza a través de agencias de empleo temporal o cooperativas de trabajo asociado. Desarrolla actividades similares a las de otros trabajadores flexibles cuyo contrato a término fijo es hecho directamente por la empresa, ambos a su vez son la amenaza de estabilidad de los trabajadores vinculados a término indefinido. Los trabajadores subcontratados se caracterizan porque tienen la inestabilidad como amenaza, representada en el riesgo permanente de despido por el tipo de contrato y las exigencias que la empresa les hace en la cotidianidad de la producción.

El referente de estabilidad sigue siendo para ellos el camino para un estado ideal y lograr hacer de su vida en el trabajo una carrera. Son jóvenes, con baja conciencia de lo que representó o representan las acciones colectivas de los trabajadores organizados a través de un sindicato u otras organizaciones, sus niveles de insatisfacción

frente al ritmo de trabajo pesado no se expresan, por el contrario, se asumen con un sentido de sacrificio que es connatural al trabajo y al hombre.

Yadira trabaja en Papelsa, pero su contrato es con el propietario de una máquina que tiene, además de ella, un grupo de 12 mujeres que realizan un proceso con el cartón, laborando en horarios extendidos, por un salario que depende de su rendimiento. Se caracterizan por ser mujeres campesinas que toda su vivencia ha sido alrededor de la vida rural en el municipio de Barbosa, que desconocen el mundo laboral, sus derechos y otras opciones de subsistencia. Son de familias campesinas, y su falta de acceso a la educación y a la información no les amplía el panorama de aspiraciones laborales. Llama la atención particularmente una de las más jóvenes que es la de menor tiempo en este oficio (aproximadamente cinco años), y que acaba de ser despedida. No ejercía esta labor como una opción personal, sino como una posibilidad de conseguir algún dinero para sostener a su hija. Al verse desempleada queda a la deriva y, a su parecer, se siente cerrada ante la búsqueda de cualquier opción laboral, porque no conoce a nadie, no sabe dónde se busca empleo, no está interesada en realizar actividades por su propia cuenta y además le tiene temor a cualquier situación que suceda por fuera de las fronteras del municipio que habita. Su trabajo de cinco años en esa fábrica no le representó ningún beneficio adicional que le permitiera tener un balance satisfactorio o un panorama de posibilidades sobre su vida futura y la de su hija.³⁶

En esta categoría también encontramos trabajadores para quienes, pese a sus condiciones de flexibilidad, la

36. Entrevista N° 16.

motivación subjetiva por permanecer no es simplemente la del dinero, sino el sentido de tener trabajo asalariado, para lo cual la empresa induce una actitud positiva y un discurso animado,³⁷ a pesar de las realidades que lo contradicen.

En una visita a la fábrica Sofasa, hacemos un recorrido de observación guiados por un obrero joven, casado, con hijos y un año de servicio en la empresa, posee además una alta comprensión de los procesos internos de la fabricación de vehículos, tiene un alto sentido de pertenencia y siente una gran satisfacción con su trabajo. Al preguntarle por los efectos resultantes de un trabajo rutinario y de alto desgaste físico, no parece tener ninguna queja:

Es difícil, pero si me comparo con todas las personas que están en la calle, yo mismo estuve mucho tiempo sin trabajo y en situaciones difíciles, entonces no me puedo quejar porque prefiero esto, a tener que volver a pasar por la escasez.

Pese a la incertidumbre del contrato a término fijo y a la posibilidad de ser despedido temporal o definitivamente, de acuerdo con el mercado de los autos, expresa que su permanencia en la fábrica se debe a su esfuerzo cada vez mayor por cumplir los horarios, comportarse bien, no caer en actitudes inadecuadas como robos, conservar una buena relación con sus compañeros y sus jefes y sobre todo dar un alto rendimiento. También sueña con ser vinculado a término indefinido, aunque ello no represente ningún cambio en los beneficios, sólo el de la estabilidad y acercarse a la opción de comprar casa con un prés-

37. Discursos que se pueden asociar a las teorías organizativas, que en este caso se acercan al toyotismo y su fuerte motivación por el amor al trabajo y la participación en el mismo.

tamo de la empresa, además no le llama la atención el sindicato. Toda su mirada sobre su trabajo y estabilidad parece estar en correspondencia con un discurso prefabricado que lo instiga a hablar de manera positiva e incondicional sobre su experiencia en esta fábrica porque la empresa lo delegó para realizar esta presentación institucional.

Sin embargo, al entrevistar a un trabajador³⁸ que ha sido testigo durante años de los cambios organizativos en la empresa y de la evolución de la planta de trabajadores, que va de los viejos sindicalizados hasta los jóvenes flexibles de hoy, y quien ha mantenido una mirada crítica sobre dichas evoluciones, pudimos hacer otro tipo de aproximación acerca de cómo estos trabajadores perciben el cambio.

Yo creo que uno se siente muy mal, porque nosotros que hemos visto correr el tiempo y que estuvimos en los dos procesos [...] uno se ve desplazado, uno se ve muy afectado. Anteriormente uno sabía que el papá trabajaba digamos en Tejicóndor, pero allá se iba a jubilar, no tenía ese temor diario de que lo iban a echar, que lo iban a desplazar, de que le iban a buscar una salida. Ahora uno tiene que estar sujeto a que en cualquier momento perdió el trabajo y más cuando ya tiene una edad puede estar más seguro de eso. En Colombia el tipo de más de 35 años no sirve sino para votar [...].³⁹

Siente la amenaza latente ante cualquier asomo de inconformidad o comentario. Su primera observación es el incremento de trabajadores temporales, lo cual ha llevado a que haya más presión y a la disminución del tiempo en la cadena, ya que los jóvenes rinden más y actúan de

38. Entrevistas N° 14 y N° 15.

39. *Ibid.*

acuerdo con la amenaza que tengan de la terminación de un contrato, sin ninguna posibilidad de escapes y de rechazo a la cadena, como lo hicieron los trabajadores sindicalizados.

Ahora adelantarse a la cadena es para sacar las cosas atrasadas, no para ganar tiempo. Lógico que ellos supieron de todas esas cosas, de todas esas trampas, de todas las cosas que usaba el trabajador, y qué podía producir un trabajador nuevo y uno viejo, entonces argumentaban que el trabajador que pasaba de cierto tiempo dejaba de ser productivo para la empresa, que era mejor renovar. Lo que pasa es que se encontraron de pronto con unas organizaciones sindicales fuertes y ya hubo ese choque, entonces la organización sindical a defender los derechos de los trabajadores antiguos y la empresa a querer meter personal nuevo, como estamos hoy por ejemplo, que es una empresa de contratistas en otra empresa donde hay un personal fijo, pero el contratista va desplazando al fijo porque para la empresa es más rentable tener el contratista, genera menos costos, dicen ellos que produce más, aunque muchas veces no sea así, pero prefieren tener un trabajador con un contrato de dos, tres meses o directamente dependiendo de un contratista para no tener nada que ver con los trabajadores, y viene entonces el desplazamiento [...].⁴⁰

Las condiciones de higiene y de salud son óptimas, pero si antes el trabajador usaba la salud para escaparse de la cadena, hoy significa, al lado de los accidentes de trabajo, el mayor impedimento para los que no quieren escaparse de ella.

A mí me ha tocado vivirlo, ver un hombre perforarse un dedo con una broca y envolverlo en una cinta y

40. *Ibid.* Se refiere a otras empresas que tienen subcontratistas, porque en Sofasa existe es la modalidad de término fijo.

seguir trabajando, con fiebre; me ha tocado ver gente con una fractura en un dedo o en una mano y trabajando, porque les da temor reportar el accidente o reconocer que están enfermos, ya que esto estaría significando un trabajador descuidado. Además, para un contrato de trabajo de tres o seis meses una incapacidad de 15 días, por ejemplo, o una semana sería fatal porque no lo vuelven a llamar, no les interesa sino la gente definitivamente sana y joven.⁴¹

Si la motivación subjetiva para el trabajo anteriormente se basaba en aquellos discursos como la dignificación del trabajo, la recompensa de un futuro mejor, el logro de una futura jubilación, el bienestar futuro de la familia, el acceso a una vivienda digna, etc., que lo animaban a permanecer en él pese a las dificultades, hoy la motivación está puesta exclusivamente en la subsistencia, es decir el trabajo asalariado se está considerando el único medio para el sustento.

Lo que hace que un trabajador se mantenga es la necesidad, el desempleo que hay en este país, eso no se le puede ocultar a nadie. Y el patrón ahora no usa ningún recurso para presionar, la única palabra es: si usted no lo hace allí hay 10.000 o 20.000 que lo hacen, inclusive más barato que usted y mejor hecho. No es sino colocar un aviso en la prensa y esto aquí se me llena, por la falta de empleo. El trabajo antes era un poco más digno, más humano, mejor remunerado, ahora es esclavizante, inhumano y mal remunerado. Ahora entre más se trabaje, menos se consigue, es más esclavizante la jornada laboral, más presión.⁴²

El trabajo como un derecho parece no ser una idea importante, cada cual resuelve personalmente sus problemas y soluciona directamente aquellos inconvenien-

41. *Ibíd.*

42. *Ibíd.*

tes que amenazan su estabilidad: “si me enfermo no cuento, para que no me califiquen de mal trabajador o crean que estoy haciendo drama”. Aunque las condiciones de salud ocupacional cambiaron mucho después de las luchas del sindicato y algunos trabajadores aún son beneficiarios del trabajo estable, “que no los tocan para no alborotar el avispero” y les dan todo lo que por ley les corresponde, para los nuevos todo aquello con que se encontraron se debía a la bondad del patrón, “ellos encontraron todas las condiciones ya dadas, o sea que no tuvieron que hacer ningún esfuerzo, entonces ellos creen que esas cosas las creó el patrón y a ellos no se les puede tocar ese tema [...]”.⁴³

¿Y el trabajo como un derecho que se puede ejercer?

No existe credibilidad en el ejercicio de los derechos del trabajador y tampoco se corre el riesgo de intervenir para una transformación de dichas situaciones, aunque perciben con claridad que son desventajosas y causan indignación frente al trabajo.

El trabajador de un contratista no tiene derecho ni al agua, ni a hablar nada, es que uno lo ve. Un patrón le debe el subsidio familiar a 50 trabajadores, se reúne con él y le dice: —Bueno, qué pasa con el subsidio familiar, que hace seis meses no nos da el subsidio familiar. —¡Ah!, ¿entonces me van a formar un sindicato? Se me van todos y listo. Por la prensa puedo convocar: necesito personal. Y así, al otro día lo tiene, si necesita personal calificado, entonces lo encuentra, no tiene sino que adaptarlo y la empresa le da esa garantía, o sea le dan toda la garantía al contratista para que siga superexplotando.⁴⁴

43. *Ibid.*

44. Entrevista N° 17. Se refiere a las experiencias de amigos que fueron despedidos de Sofasa y subcontratados en otras empresas.

El trabajador contratista se considera un paria, una persona que no tiene ningún estímulo, “cuando mejor les va es porque el patrón de pronto le lleva el paguito [...] se siente nada dentro del engranaje laboral aquí en Colombia, se siente aparte de todo”.⁴⁵

El mismo entrevistado además considera nulas las posibilidades de que los trabajadores se organicen para expresar esas inconformidades dada la situación de violencia del país, que genera bastante malestar para la creación de alguna asociación u organización de trabajadores.

La contratación colectiva existe dentro de la empresa, pero en tanto no tenga respaldo por parte de los trabajadores y crean en ella, ya que no se considera el ejercicio de un derecho, pasa a ser sólo un documento formal que le permite al empresario mostrar que cumple con lo legal. Los trabajadores no ejercen los derechos adquiridos en ella porque atienden a otro tipo de presiones internas que actúan como leyes imperativas aunque no estén contempladas por escrito ni admitidas públicamente.

El trabajador contratista está sujeto a todo lo que el patrón quiera hacer con él por un salario mínimo; a un poco de vejámenes y humillaciones. Es que, es más, no son los trabajadores contratistas, el mismo trabajador de la empresa está sometido a un poco de cosas: no se puede enfermar, si la señora se le enfermó no tiene derecho a nada, no tiene ningún permiso, y el que se haya pactado dentro de alguna convención no importa, no es sino como figura porque si él hace uso de esos permisos y de esas cosas, la empresa lo va sacando: este no me sirve [...] Me refiero a los de la empresa, dígame ahora qué tiene un trabajador contratista si está totalmente discriminado, muy diferente a los trabajadores de la empresa, pero así sucede.⁴⁶

45. *Ibid.*

46. *Ibid.*

Hoy los trabajadores más viejos de Sofasa se acogieron a la Ley 50, y aquellos que presenciaron la historia protagonizada por los sindicatos que existieron en la empresa prefieren callar y no hacer ningún comentario al respecto. Pero los viejos dirigentes y trabajadores que negociaron su salida de la empresa, quienes hoy recuerdan con mucha valentía y alta valoración estos procesos, reconocen las difíciles condiciones de salud que les tocó padecer en algunas secciones, para lo cual la empresa no estaba preparada, por lo que tuvo que emprender un proceso de cambio en este sentido. La sección de pintura, por ejemplo, tenía condiciones bastante precarias en materia de protección, respecto a las que se observan hoy, donde el proceso de cataforesis finalmente fue implementado. Estos cambios, aducen los trabajadores que lideraron las huelgas, son producto de sus luchas, cuyo resultado disfrutaron los nuevos trabajadores, desconocedores de una historia de tensiones entre trabajadores y empresarios. Expresa un ex líder: “en últimas, estos creen que todo lo que tienen hoy es porque el patrón se los está regalando, pero eso se va en contra [...]”.⁴⁷

Frente a este tema, el trabajador guía del recorrido, con sólo un año de trabajo en la empresa, tiene su propia percepción del proceso vivido por el sindicato:

Aquí no hay sindicato, el sindicato lo acabaron hace como ocho, nueve o diez años, por eso es que se trabaja tan bueno. De verdad, aquí no se necesita un conducto regular para hablar con el presidente, cuando había sindicato sí. Yo de ese tema no me he empapado mucho, pero sí hubo [...].⁴⁸

47. Entrevista N° 5.

48. Lo expresa uno de los trabajadores entrevistados durante la visita a la empresa Sofasa en abril del 2002.

Sin embargo, aquel trabajador que le tocó presenciar la caída del sindicato y, en silencio, trabajar en las nuevas condiciones, manifiesta un asomo de inconformidad y deja ver, además, su temor por la entrevista.

Relativamente todo ha cambiado, cuando existía la organización sindical era un cuento, ahora que no hay es otro. Ahora es un cuento colectivo, que es prácticamente al amaño, ellos lo presentan y lo negocian, el trabajador no tiene acceso a nada de lo que se va a discutir o de lo que se va a analizar. Únicamente a uno le llevan el pacto colectivo y firme aquí. Horas antes colocan en una cartelera los puntos más álgidos para personal antiguo, los que pueden afectar tablas de indemnización más que todo, porque la tabla de indemnización es un punto fuerte para el personal antiguo.⁴⁹

La empresa cumple con el requisito de realizar una contratación colectiva, que en este caso es el pacto colectivo, pero los trabajadores no participan en él. El trabajo como un derecho pierde sentido en estas condiciones, y aunque esta documentación de la contratación colectiva es la garantía de los derechos para el trabajador dentro de la empresa, cualquier reclamo o comentario se convierte en una amenaza, no sólo para su despido, sino para cerrarle las puertas de otras empresas. El trabajo como central para la sociedad adquiere un gran valor, y es indispensable sostenerse en la escala en la que se encuentra, porque bajar de ahí es más fácil que volver a estar incluido.

La motivación subjetiva del trabajador, tecnología blanda para la empresa

Una de las inversiones más importantes para el éxito de la empresa es lo que algunos denominan tecnología blanda, y hace parte de los grandes cambios que se empe-

49. Entrevistas N° 14 y N° 15.

ñó en introducir la industria manufacturera con la organización flexible, como fue la transformación consciente de la forma de pensar de los trabajadores sobre la empresa y la actitud frente al trabajo mismo.

Al recorrer la planta de esta compañía, que fuera escenario de conflictos para los trabajadores, la primera impresión para el observador es grata: a la entrada, un llamativo cartel promociona el proceso de certificación de calidad y logros de la empresa; distribución coherente y agradable de talleres; ambiente amable por parte de sus mandos medios; una orgullosa presentación institucional a través de un video; obreros que saludan amablemente, trabajando en instalaciones higiénicas, bien vestidos y limpios; puestos de trabajo organizados, y una actitud positiva por parte de todos sus miembros en toda la fábrica.

En general, se perciben condiciones de seguridad industrial adecuadas, y se pueden ver los resultados de la aplicación de teorías organizativas que procuran un trabajador diferente, con sentido de pertenencia a la empresa y un gran aprecio al trabajo. Así lo confirma uno de sus mandos medios, quien responde al paso, algunas inquietudes:

Aquí se manejan pilares básicos y valores, que son el mejoramiento continuo y mejoramiento en equipo. Se da mucha importancia a la participación de la gente a través de un sistema de ideas y sugerencias, sistemas de grupos de mejoramiento, es un sistema que se concentra en el recurso humano.⁵⁰

Los programas se iniciaron desde que se introdujo la línea Toyota, cuando se comenzó a aplicar el concepto de *mejoramiento continuo*.

50. Luis Carlos Ramírez, en visita a las instalaciones de Sofasa, abril del 2002.

Fue un aporte de producción Toyota, de hecho en el sistema de producción se tienen elementos como el justo a tiempo, el concepto de autocontrol, que es básicamente delegar la responsabilidad del control en quien hace la operación. Si un proceso está conformado por una cantidad específica de operaciones, la garantía de que ese proceso está bueno es que cada operación se haya hecho bien y eso sólo lo puede garantizar cada persona.⁵¹

Este es el concepto de *autocontrol*. También se maneja el de las *5 eses*, que se refiere a un sitio de trabajo organizado “que no es el que más se barre, sino el que menos se ensucia”. Se trabaja, además, en forma permanente con un sistema de seguimiento, en las actitudes de la gente.⁵²

El común de los trabajadores se siente seguro y tranquilo por trabajar en una fábrica que ahora más que nunca da prestigio y estabilidad. Aproximadamente el 80% de los trabajadores se contratan a término indefinido, y el 20% tienen contratos a término fijo (cuatro contratos al año), en su mayoría prorrogados cada tres meses desde hace más de cuatro años. Entre estos últimos existe un pequeño grupo que, dependiendo del mercado de autos, sale de la planta y cuando las ventas se incrementan se les llama de nuevo.

Pese a las diferencias de los tipos de contratos, los trabajadores a término fijo sienten tener el mismo aprecio, agradecimiento y pertenencia que los de mayor estabilidad. Expresan no sentir ninguna presión por el tipo de contrato, es decir que la estabilidad adquiere sentido en relación con la capacidad de aceptación e interiorización de las teorías organizativas que imparte la empresa, más

51. *Ibid.*

52. *Ibid.*

que por el tipo de contrato de trabajo. Tal es el caso de un entrevistado quien desde hace seis años labora bajo esta modalidad de contratación y dice:

Aquí todo el mundo se siente muy bien en su trabajo, todos somos muy importantes, todos somos iguales, nadie puede tratar mal a nadie. Esto es un proyecto que incluye la familia, para esta empresa la familia es lo máximo, por eso cuando a uno lo seleccionan hasta le hacen visita en la casa para saber si es una persona de bien.⁵³

El proyecto *puertas abiertas* consiste en dar a conocer a las familias los espacios de la fábrica para que no sean ajenas a las condiciones del trabajador. Se organizan actividades de integración los domingos a las que asiste el trabajador con toda su familia; se realizan visitas guiadas en los momentos de producción para observar el trabajo de los esposos; para las mujeres hay cursos de pintura, bordado, etc., y los niños tienen un programa especial de *puertas abiertas* para hijos.

Aquí cada sección tiene equipo de fútbol, los domingos se viene con la familia y comparten, somos hinchas de ambos equipos [de la ciudad], pero lamentablemente hay más verdes. En estos momentos el grupo que ustedes ven allá son los familiares de la sección pinturas.⁵⁴

El trabajador expresa estar altamente agradecido pese a las condiciones de temporalidad, valora las experiencias de trabajo anteriores en las cuales el trabajo era igualmente pesado, difícil y mal pago. Además conserva la esperanza de ser vinculado algún día para poder acceder a los préstamos de vivienda como el resto de trabajadores.

53. Entrevista N° 18.

54. Visita a la empresa Sofasa en abril del 2002.

Yo me gano \$1.020.000, están incluidas las horas extras, lo que te deducen de salud, por ejemplo para tu familia y para uno mismo, pero el salario es muy bueno, por eso es que uno tiene y debe de cuidar este puesto. Yo creo que es un privilegio trabajar en Sofasa, yo me siento muy orgulloso de trabajar en esta empresa. Yo ya puedo vivir mejor, porque antes todo era apretado, ahora sí [...] aspiro tener casa trabajando en Sofasa, cuando a mí me vinculen puedo acceder a los préstamos [...] porque a los temporales no les prestan para casa ni carro.⁵⁵

El ser contratado a término fijo no es un gran problema para este trabajador porque se siente bastante convencido de la estabilidad, pues cree que ésta depende de su propia capacidad de autocontrolar los malos comportamientos, el cansancio, la compulsión por el desarrollo de actitudes negativas y, sobre todo, porque puede expresar desde los espacios de la producción sus inconformidades para no correr el riesgo de caer en expresiones organizadas como el sindicato. Es decir, el trabajador interioriza con bastante compromiso la *motivación subjetiva* que la empresa introduce a través de las teorías de autocontrol, no sólo de la producción, sino también del trabajador como parte del proceso.

El trabajo es pesado, sí; difícil, sí; que produce cansancio, sí, pero tenemos estímulos. Por ejemplo en los Kaizen nos reunimos después de la jornada de trabajo y podemos expresar temas libres: qué le molesta, se puede mejorar como persona, como grupo, se toman decisiones técnicas, el trabajo es bueno, vos llegás y saludás a todo el mundo. Yo, por ejemplo, en la casa me la paso pensando en el trabajo y a veces me aburro los domingos y quisiera venir a trabajar.⁵⁶

55. Entrevista N° 18.

56. *Ibid.*

Las teorías de gestión del recurso humano, que se empeñan en transformar las actitudes de trabajadores y trabajadoras, ponen especial cuidado en que éstos no caigan en actitudes intransigentes. Profesionales de la psicología y el trabajo social, que adaptan estas teorías a las condiciones particulares del mercado laboral y a las costumbres regionales, toman como modelo empresas que hayan experimentado estas adaptaciones. En visita a la empresa de confecciones Leonisa pudimos constatar un sistema organizativo implementado por un equipo de profesionales en psicología que tuvieron en cuenta, en sus etapas iniciales, la experiencia de Sofasa.⁵⁷

Todas tenemos las mismas necesidades, la necesidad de transformar la cultura, de incrementar la productividad, de que la gente esté contenta. Sofasa fue la primera empresa que aquí introdujo todo el tema de Kaizen, ¿qué empresa no fue a Sofasa a que le contara cómo era que estaban trabajando? A nosotros, cuando nos dio por meternos en el cuento de la transformación cultural, como un tema explícito en la organización y convertido en un producto, lo hacemos en un momento en que se hace la pregunta de cómo se ve en el tiempo, y se da cuenta que si quiere dar un salto tan grande no es posible con la misma cultura que tiene. A veces hay que hacer cambios radicales.⁵⁸

En el caso de Leonisa, se adopta una transformación de la motivación subjetiva frente al trabajo, y esta tarea la emprendió la empresa en una forma programada y consciente como una estrategia para mejorar la productividad y poder ser competitiva para enfrentar las nuevas condiciones económicas del país y lanzarse al mercado global.

57. Visita a la empresa Leonisa. Abril del 2002.

58. *Ibid.*

Tenemos un proceso cultural basado en un conjunto de creencias que da como resultado una serie de valores que son los que producen ciertos comportamientos, y esos comportamientos son los que confirman ese conjunto de creencias; es decir, para reforzar ese conjunto de creencias. Nosotros trabajamos no sólo lo que está más visible, sino lo que está en la base del iceberg. Para nosotros las creencias son como la fuente última de los valores y de la acción.⁵⁹

El proyecto tiene una filosofía que se soporta en tres formas de aprender: aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser. A la transformación de estos tres elementos le llaman formación integral. Aprender a aprender, se refiere a transformar el convencimiento de creer que ya sabe cómo hacer las cosas y no hay otra manera de hacerlas, y ponen un ejemplo al respecto:

si uno se cruza de brazos lo sabe hacer, pero si se cruza al revés no es capaz con tanta naturalidad y se siente incómodo, lo mismo pasa en la mente cuando yo creo saber algo y voy a cambiar ese saber por otro saber, me siento así de incómodo, tiende a volver atrás.

Para aprender a aprender tienen unos programas de formación que están diseñados para que la gente vea el mundo de esta manera, de que se pueda cambiar el pensamiento. El proyecto pretende *cambiar modelos mentales*, dada la actual capacidad que tiene el mundo de evolucionar a gran velocidad, que el referente sea el cambio, no el pasado.⁶⁰

Finalmente lo que se pretende es que aprendamos rápidamente, que rápidamente podamos cambiar las formas de hacer. Hay algunos señores que hablan de esto y plantean que el éxito de las organizaciones está en

59. *Ibíd.* Charla con un mando medio.

60. *Ibíd.* Charla del psicólogo de la empresa.

la velocidad con la cual aprenden, pero la velocidad de aprendizaje no es velocidad para incorporar, sino velocidad para cambiar.⁶¹

El segundo elemento es el aprender a hacer, y está relacionado con aprender a hacer mejor el trabajo. Para aprender a hacer se hacen cursos de mantenimiento, entrenamiento de oficios. Y el tercer elemento se refiere al aprender a ser, que brinda orientación a los trabajadores. Para aprender a ser hacen cursos de cómo ser mejores padres, tener mejores relaciones humanas, etc.⁶²

Damos cursos de cómo ser mejores padres. Si garantizamos que los empleados tengan una buena relación con sus hijos, garantizamos que sus hijos tengan menos conflictos, y si tiene menos conflictos puede venir más tranquilo a trabajar. Desde allí se piensa que es importante trabajar con la familia. Nosotros rompimos el paradigma que decía que los problemas de su casa déjelos en la puerta, los problemas de su vida no los traiga al trabajo. Esa costumbre que hemos tenido los humanos de dividir las cosas, que dice que trabajar como que no es vivir, por el contrario, trabajar forma parte de la vida. Si el trabajador lleva a la casa los problemas de la fábrica, ¿por qué no puede traer a la fábrica los problemas de la familia?⁶³

La empresa ofrece durante todo el año una lista amplia de actividades en estos tres campos, a las que los trabajadores y trabajadoras pueden matricularse y acceder en tiempo extra al de la jornada y en algunas ocasiones dentro de la jornada de trabajo. Pero al preguntar acerca del acceso a estas oportunidades para las obreras que están directamente en la producción y a las que denominan *colaboradoras*, la respuesta fue la siguiente:

61. *Ibid.*

62. *Ibid.* Charla con un mando medio.

63. *Ibid.*

Ofrecemos una programación y la gente va y escoge los cursos a los que quiera asistir. Por ejemplo, aquí hay un curso de Excel que tiene una característica especial que es de seis a ocho de la mañana y de seis a ocho de la noche, son los únicos cursos en el tiempo extra, el resto son en la jornada laboral, claro que ahí hay otra característica: en tiempo laboral para nosotros, los que trabajamos en esta jornada, para los colaboradores, casi nunca les dan permiso. Producción es producción, ellas no pueden salir, es muy complicado.⁶⁴

La característica de estas obreras es la de ser trabajadoras contratadas mediante un contrato laboral a término fijo. Sus contratos generalmente son renovados porque es mano de obra que requiere de muchas destrezas y entrenamiento, existe un número significativo de obreras por el sistema de cooperativa de trabajo asociado en el altiplano del Oriente antioqueño. Todo aparenta ser muy coherente, pero precisamente la población que se pretende abordar en este caso no tiene tantas facilidades para acceder a estos beneficios, sin embargo es indispensable que se acojan al discurso. Además, durante el recorrido tampoco permiten observar el proceso de producción y las condiciones de trabajo de estas obreras.

Por otro lado, en visita realizada a Fabricato, fue contundente la certeza de la transición hacia un nuevo modelo que pretende acabar con todo el esquema del trabajo estable. Mientras que en Leonisa y Sofasa la transformación está basada en una motivación subjetiva frente al trabajo, dentro de un discurso según el cual el trabajador puede expresar sus insatisfacciones y llevar los problemas familiares al trabajo (en teoría), en Fabricato la presión por el desempleo es la mayor motivación para traba-

64. *Ibid.* Charla del psicólogo.

jar en condiciones de flexibilidad, y no hacen falta proyectos para transformar la forma de pensar de sus trabajadores.⁶⁵

Las personas que vienen a trabajar aquí son lo que se denominan cooperativos, lo que antes se llamaba contratista, eso quiere decir que eso sí marca una gran diferencia porque ellos van a trabajar aquí en una empresa a la que ellos no pertenecen, con personas que ganan distinto, eso se está implementando aquí, y se espera que en un futuro todos los trabajadores sean cooperativos.⁶⁶

En este afán por transformar rápidamente al personal tradicional, la persona encargada de la capacitación expresa la necesidad de incorporar personas jóvenes para responder a los cambios de la empresa. “Los esquemas mentales son diferentes, aquí, por ejemplo, el personal viejo no hizo ni primaria, mientras que el personal nuevo, mínimo para barrer o para limpiar los baños, debe ser bachiller”. Los trabajadores nuevos son preferidos porque “son más ágiles, más dinámicos y el proceso de aprendizaje con ellos está garantizado”. Para emprender un cambio con los trabajadores se aduce que la mayor dificultad son sus formas de pensar y su falta de nivel educativo, porque la mayoría son analfabetas funcionales.⁶⁷

Los procesos nuestros son muchos más exitosos con el personal cooperativo que con el personal ocupado, porque cuando ellos llegan aquí nosotros tenemos unos esquemas de capacitación y de entrenamiento determinados, como ellos quieren ascender y con mucha

65. A la fecha de la visita había en esta empresa 950 trabajadores contratados a través de cooperativas de trabajo asociado.

66. Visita a Fabricato en abril de 2002. Conversaciones con un mando medio a cargo de la capacitación de trabajadores.

67. *Ibid.*

capacidad de aprender [...] hay unos que llegan como barrenderos y en un mes o dos meses quieren entrenarse en un oficio directo y vienen en su tiempo de descanso a aprender otro oficio. En cambio el personal vinculado, como de una u otra forma su statu quo ya lo han ganado, nunca se quieren quedar, nunca quieren participar, no tienen necesidad de matarse por nada si ya se han ganado un derecho. En cambio, como los otros no se han ganado el derecho siempre están buscando la posibilidad de ascender, de ser más dinámicos. Nosotros nos la jugamos toda, independiente de si la persona se va quedar tres meses o un año.⁶⁸

La apuesta que tiene esta empresa en transformar la planta de trabajadores reemplazándola mediante sistemas de subcontratación y trabajo flexible, es clara, y para lograrlo aprovecha bien la presión que el mercado de trabajo ejerce sobre la mano de obra joven inexperta, que pone todo su empeño en conseguir experiencia de trabajo y obtener reconocimiento y aceptación en dicho mercado laboral.

Así como tenemos un señor que lleva 30 años haciendo un oficio de hilado, muy probablemente el compañero de él sea un personal cooperativo, lo cual siembra una gran diferencia entre lo que se gana el uno y el otro que tiene derecho a unas prestaciones sociales que el otro no, entra sólo con lo legal. Ese personal debe ser mucho más comprometido con el trabajo, ¿por qué? porque se mantiene en la cuerda floja. El personal que lleva mucho tiempo le dice al nuevo: no se mate, no haga esto, deje de hacer aquello, le pide que haga lo mínimo; pero nosotros, cuando él llega aquí si hace lo mínimo ¿qué? No es sino decirle a la cooperativa que hay que prescindir de sus servicios. En cambio usted cree que el otro que es trabajador que lleva treinta años, ¿usted cree que la empresa podría hacer

68. *Ibid.*

eso con él? Y si lo hiciera ¿cuánto valdría hacerlo? Por eso yo pienso que el trabajador de la empresa ha ganado muchos derechos que hacen que él se mueva al ritmo que quiera, pero no al ritmo que la empresa necesita.⁶⁹

La empresa tiene bien calculados los costos que representa capacitar mano de obra que puede permanecer sólo tres meses, y es preferible asumir el costo de la capacitación en oficios que asumir la carga prestacional que significaría un trabajador estable. Para ello tienen un programa educativo que lo llaman *La universidad de la tela*.

La empresa sigue siendo el lugar donde la mayoría de las personas quieren trabajar. El referente de estabilidad no solamente existe entre los trabajadores que vivieron o viven una experiencia de trabajo asalariado en condiciones óptimas. Los nuevos trabajadores, jóvenes, inexpertos, a quienes les transmitieron ese deseo a través de generaciones de padres y madres que siempre aspiraron ver a sus hijos trabajando en condiciones estables, constituyen esa gran masa de personas disponibles para ingresar a trabajar en las fábricas del Área Metropolitana de Medellín, como sitios ideales de trabajo. Estar en la fábrica todavía ofrece estatus en la sociedad, y no importan las condiciones indignas con tal de tenerlo, el trabajo como un sacrificio valida cierta capacidad de sufrir calladamente cualquier insatisfacción.

Para estos sujetos el trabajo ofrece un estatus en la sociedad, es central para el desarrollo personal y de la

69. *Ibid.* La percepción que tiene este empleado, de mando medio, sobre la negociación colectiva es que “la Ley 50 se creó para quebrar la convención colectiva. En las nuevas convenciones colectivas ya no se va a ver cómo se obtienen nuevos beneficios, sino a ver cómo se quitan los beneficios adquiridos. Por ejemplo, la última negociación no afectó el clima laboral, pasó y unos ni nos dimos cuenta que había negociación”.

familia, y sostenerse en él es de su absoluta responsabilidad, lo cual depende de su rendimiento y el sacrificio del cuerpo en la producción, del desarrollo de actitudes positivas y menos intransigentes en la producción y en la empresa, de la interlocución directa con la empresa y no a través de organizaciones. Es decir que el trabajador debe dignificarse en el trabajo y en la realización cada vez mejor de sus funciones, y para ello debe considerar el trabajo como un sacrificio.

La literatura de autoayuda y la motivación subjetiva del trabajador flexible

Las teorías organizativas basadas en la motivación subjetiva del recurso humano se apoyan en la capacitación directa y en la recomendación permanente de textos de autoayuda, que se corresponden con los proyectos de autocontrol y superación cuyo desarrollo es responsabilidad de cada sujeto. En cuanto a esta literatura, se trata de una colección de fábulas que hoy constituyen la lectura de los trabajadores flexibles de grandes empresas, y de aquellos que están por fuera del mercado tratando de ubicarse en algún lugar. *Pasar de ovejas a excelentes; Quién se ha llevado mi queso; El trabajo independiente; ¡Buen trabajo, siete secretos!; Actitud y trabajo; Afrontar con éxito entrevistas de trabajo; Amor al trabajo; Búsqueda de trabajo; Comportamiento humano en el trabajo; Estrés y rendimiento en el trabajo; Excelencia en el trabajo; Feng-Shui en el trabajo; La motivación en el trabajo: el desarrollo de una actitud positiva; La autoestima en el trabajo; Motivación al trabajo;* etc.

Basta con recordar la forma desbordada como se vendió en forma pirata el libro *Quién se ha llevado mi queso* en las calles de la ciudad, y en otros lugares, bajo otros

títulos, y que ha superado la venta de diez ediciones en el mundo entero. El texto está destinado a mantener en actitud de búsqueda y satisfacción a los trabajadores que no han podido insertarse en el mercado de trabajo, y la aceptación que deben tener por dicha situación. En este caso, el ‘ratoncito’ no consigue adaptarse al cambio continuo, entonces se considera un inútil, por eso tiene que aprender a cambiar rápidamente, como cambia el mercado de trabajo, sin analizar o cuestionar dicho estado. Estos textos, casi todos escritos en fábula, no se distancian, guardando las relaciones de tiempo, de las fábulas que durante el siglo XVIII sirvieron de guía para transformar el comportamiento de las personas para una sociedad centrada en el trabajo y en condiciones de pobreza.

Tener trabajo flexible, un estilo de vida asumido

La entrevista realizada a Ana María,⁷⁰ mujer de 54 años que desde hace dieciséis trabaja en talleres y empresas de confección, muestra a una mujer con amplia experiencia y conocimiento de los oficios relacionados con la confección, y su capacidad para ubicarse en cualquier empresa o taller ante la alta movilidad en este tipo de empresas.

La ruta que la llevó a las confecciones fue su experiencia casera en la modistería, que no pasaba de la elaboración de prendas para las personas cercanas a su familia. Realizó cursos de modistería mientras estuvo casada “porque tenía la ilusión de que de pronto aprendía bastante y él me dejaba trabajar, pero él nunca me dejó trabajar”. Sin embargo, al enviudar y verse lanzada a una situación que le exigía tener ingresos para el sostenimiento de sus hijos, ingresó al mercado de la confección.⁷¹

70. Entrevista N° 19.

71. *Ibid.*

La alta rotación de taller en taller se debe a la forma de contratación, que generalmente cubre un año sin renovación. Para ella el trabajo está ligado a la necesidad de subsistir, no obstante, ha tenido la posibilidad de decidir retirarse porque sus planes son otros, tales como trabajar un tiempo para darse un viaje, salir a otro país a visitar a su hijo, hacer algunas cosas que tenga pendientes y que requieran de tiempo: “la última vez me retiré porque le ponían a uno hacer arreglos muy bravos, es mejor sacar producción que hacer arreglos, entonces me aburrí y me retiré”.⁷²

Ana María considera que el estatus que el trabajo le otorga es la seguridad que se tiene.

Si uno trabaja se siente seguro y tranquilo porque tiene con qué sobrevivir y con qué responder a sus necesidades, habrá otros que ganen más, les va mejor y ya pueden hacer ahorros, subir más. El estatus a través del trabajo no es posible esperarlo del Estado, éste ofrece muy poco y la garantía del salario mínimo no es suficiente. Sin embargo alcanzar esa seguridad a través de uno mismo es también difícil, porque los trabajos son difíciles, agotadores y poco alentadores.⁷³

Lo más duro es cuando le exigen a uno bastante producción y bastante calidad y uno lucha y hace lo posible por hacer las cosas bien, y en esas empresas resulta mucho que la gente encima con un reloj colgado en el cuello, esperando a ver cuánto se demora una operación y ya le calculan a uno, entonces uno brega hacerla como rápido y si la hizo demasiado rápido ya van a exigir más, si la hizo muy despacio de todas maneras le mochan al tiempo para que la gente corra más, entonces me ha tocado trabajar con esos relojitos acá y el supervisor al lado pendiente de cuánto se

72. *Ibíd.*

73. *Ibíd.*

demora la operación para poderla calificar, trabajo calificando, y uno mira ese tablero cuando sale de la empresa que le tocó la hora de salida, y se ve en rojo: ¿por qué no calificué yo como lo hice de duro?, ¿con tanto esfuerzo que hice y estoy en rojo todavía?, eso es lo que más me ha parecido duro trabajando, el tener uno que calificar y saber uno que llega el momento en el que uno está rendido y sale del trabajo y no calificó.⁷⁴

Pese a este estilo de trabajo difícil, en estos espacios ha podido hacer buenas amigas, buenas compañeras, los patronos son formales y buenas personas, y esto se mide en el cumplimiento de pagos correspondiente a los salarios, pero son los supervisores y los mandos medios los que hacen el trabajo de hacer cumplir.

Eso ha sido lo más duro para mí, que pidan tanto, uno va a unas confecciones y le dicen: en una hora tiene que hacer 80 pantalones, 160 botas y es uno hágale y hágale y uno alcanza a sacar si mucho 50 pares, son 100 botas, entonces no rinde, entonces lo ponen a hacer otra operación a ver si en esa rinde.⁷⁵

Si para el trabajador flexible que trabaja en fábricas con mayor estabilidad, la motivación subjetiva para mantenerse en el trabajo está muy relacionada con los discursos de autocontrol y de autoayuda que le imprimen las teorías organizativas, para los trabajadores con menos estabilidad y estímulos para el trabajo, el intermediario que facilita su estadía transitoria en cada trabajo es Dios.

Sí, porque uno siempre está con Dios y uno le pide a Dios; es más, cuando uno tiene trabajos que son duros y que uno no es capaz es uno pegado de Dios, yo le digo ayúdame a salir de esto, que yo aprenda y que

74. *Ibid.*

75. *Ibid.*

yo salga adelante, hasta que, llega el momento en que uno despega.⁷⁶

Su percepción de la forma de estar en la sociedad con trabajos flexibles como éstos es que con este tipo de trabajo es difícil que la gente joven conforme familias.

Si un par de personas jóvenes con trabajos inestables, se casan y se ponen a tener hijos cuando se quedan sin el trabajo sufren mucho, eso le sucede a la gente joven con la que uno trabaja, los hogares se han desordenado mucho por eso, ya las familias no se casan fácil por la inestabilidad en el trabajo, hoy tienen trabajo y mañana no. Ya no se van a ver hogares completos, bonitos como los que se veían antes, ya escasamente tienen uno o dos, sin embargo a mucha gente le parecen mucho dos, por la inestabilidad laboral.⁷⁷

Para una trabajadora flexible como Ana María la estabilidad no está dada en relación con una misma empresa de confección, sino con el estilo de contratación y de rotación que existe en el conjunto de las empresas de este sector económico. Ana María decide retirarse de un taller de confección bajo el supuesto de que en cualquier momento es fácil engancharse en otro, porque existen muchas trabajadoras como ella que rotan y cambian de taller, ya sea por voluntad propia o porque los patrones tienen políticas de no prorrogar más de dos o tres contratos de trabajo para evitar acciones organizadas de los trabajadores o tener que responder laboralmente alguna demanda.

Trabajador de ventas informales de productos de la industria manufacturera

Los trabajadores y trabajadoras dedicados a la labor de venta y distribución de productos de las industrias ma-

76. *Ibíd.*

77. *Ibíd.*

nufactureras, la llevan a cabo como vendedores ambulantes o a través de catálogos y otros sistemas. La subsistencia para ellos se convierte en un factor que atraviesa muchas de sus búsquedas y sus acciones, las cuales se desarrollan en torno a un territorio en permanente transformación.

Este análisis se hace con base en formularios de preguntas abiertas e intencionadas, que incluyeron un cuestionario sobre sus percepciones del trabajo. Se encuestaron 50 personas,⁷⁸ que trabajan distribuyendo productos de fábricas a través de catálogos o como vendedores ambulantes, y a partir de sus respuestas podemos describir algunas particularidades: el 40% son mujeres; el promedio de edad es de 30 años; el 77% conviven con su pareja y la familia está compuesta por padres, hijos, hermanos, compañero o compañera, abuelos, tíos y primos, con un promedio de cuatro a seis personas; en la mayoría de familias, todos sus miembros desarrollan oficios similares o están en relación con trabajos flexibles y precarios. El promedio de ingresos es de un salario mínimo mensual; el 78% consideran que este salario les proporciona lo suficiente para su bienestar y el de la familia, aunque en la práctica el dinero no alcanza, puesto que gran número de los miembros de la familia desarrollan actividades similares. El 39% de ellos han realizado algún estudio de bachillerato, y sólo el 6,3% estudian actualmente. El 25% residen en cuartos de hotel, de casas o de inquilinatos; el 70% pertenecen a los estratos 1 y 2 y el 30% al estrato 3. El 18% de ellos se considera de una clase social baja, mientras el 44% creen pertenecer a una clase media, los demás no saben a qué clase pertenecen.

78. Los datos que aparecen aquí no tienen pretensiones de muestra estadística, hacen referencia a la población sobre la que se hace el análisis en este caso. Encuesta realizada para esta investigación y asesorada por el profesor John Betancurt.

Las expectativas frente al trabajo están puestas en seguir estudiando para acercarse a una mejor oportunidad. El 80% desea hacerlo, porque guardan el deseo de trascender el trabajo a través del estudio, de mejorar sus condiciones con un sentido de superación personal: “para ser alguien mejor en un futuro, para ser alguien en la vida, para superarse y ser cada día mejor”.

Los niveles de rotación de la actividad que desempeñan son altos, en el transcurso de dos años han cambiado de oficio, en promedio, en 3,68% ocasiones, y los trabajos anteriores no dan cuenta de un mejoramiento en su escala laboral, como lo desean. A esta actividad dedican un promedio de 9,83 horas al día, el 50% realiza las tareas de su oficio en el hogar.

Al revisar los datos sobre su percepción acerca de sus condiciones sociolaborales, el 78% considera que trabajar en ese oficio les proporciona el bienestar suficiente para ellos y su familia; para el 90%, trabajar en ese oficio les ha traído progreso laboral y económico; el 18% cree que les ha traído progreso profesional.

En una escala de 1 a 10, califican con 6,5 su condición económica de hace 10 años, y con 5 su condición económica de hoy. Es decir, concluyen que ha desmejorado, pero, al mismo tiempo, creen haber progresado económica y laboralmente. Sus posibilidades de ascender con el trabajo que realizan, las califican con 6; las condiciones en las que trabaja, con 8; la importancia de trabajar, 10; nivel de satisfacción con el trabajo que realiza, 8,3; motivación para ser más eficiente en su trabajo, 7,9; nivel de satisfacción profesional y personal con su trabajo, 8.

Estabilidad

Los trabajadores aspiran a tener estabilidad en su oficio y su pretensión es permanecer largo tiempo en él; sin

embargo, los niveles de rotación son altos. La permanencia en una misma actividad depende del compañerismo; del rendimiento personal; de su responsabilidad y entrega, y de sus actitudes para el trabajo (buena voluntad, emprendedores, responsables, etc.).

El 66% de los encuestados no sienten temor de no poder trabajar en las actividades que realizan actualmente, y opinan que el único inconveniente para llevarlas a cabo se reduce a situaciones genéricas del ambiente de trabajo, como el calor y el sol. Las inquietudes que manifiestan frente al trabajo tienen que ver con la movilidad y la aceptación social, porque son la base para el desarrollo de sus actividades; le temen a un accidente en la calle, a la vejez, al rechazo, a la invalidez. Sólo el 18% ha hecho el intento de buscar trabajo estable en una empresa, durante los dos últimos años, tras mayores beneficios y prestaciones sociales.

Formas de dar sentido al trabajo

En este acercamiento por medio de formularios de preguntas abiertas, encontramos que son personas cuyo primer trabajo lo desempeñaron a temprana edad: antes de los 15 años. Su trayectoria laboral ha estado centrada en actividades informales que se inician en el ámbito de la familia y en relación con el barrio. Uno de ellos, el de mayor edad (40 años) dice haber desarrollado los siguientes oficios:

He sido vendedor de periódicos, de duchas Corona y filtros para agua, rosas, cerámica, vidrio templado, soldador en una fábrica por un mísero mínimo, administrador de restaurantes, de hoteles, fui en un tiempo embolador, coterero y después cerrajero, vendedor de casetes, reciclador, tendero, carnicero, actualmente vendo nutrición, trabajo con Omnilife.

Esta trayectoria también tiene el sentido de carrera y deja la satisfacción de haber sido el ejecutor de un proyecto propio, del cual él ha sido su guía, y ha establecido una clara diferenciación con la dependencia que crea el trabajo estable, que lo percibe como una esclavitud que se vive a través de un salario mínimo y que prolonga la miseria, pese a que tenga prestaciones sociales, ya que eso es parte del juego. Este personaje demuestra una gran claridad sobre la separación que hace entre el trabajo estable y el que desarrolla a través de sus actividades informales, donde aquellos valores referidos al trabajo estable parecen trasladarse al trabajo informal.

Otro entrevistado, un joven de 20 años, ha desarrollado también variedad de oficios y con una rotación tan alta como la del hombre de 40. Estas actividades también las aprecia como una forma de ingresar a la sociedad.

Jalar carros, coger café, vendedor de purgantes en la calle, vendedor de cosas en toldos, vendedor de frutas en la calle, vender cabezas de ganado, construcción, vendedor en los semáforos, mecánica, vendedor en un colegio, venta de buñuelos, venta de ambientadores, reciclador, vendedor de panes “Comapan”, vendedor puerta a puerta, manejar carrito en la minorista, vendedor de pólvora, vendedor de arena, vender en una tienda, vender bolsas.

Para ellos, el trabajo sigue siendo central para la sociedad, en la medida que desarrollan “actividades que son útiles y que benefician a cierta población”, es la forma como se integran socialmente y les posibilita pertenecer a un grupo social, ven en el desarrollo de estas actividades la única forma de pertenecer al mundo del trabajo. El trabajo visto como actividad ha hecho posible la construcción de un sentido para la supervivencia y una forma

de iniciar el ascenso de estatus, clave para *progresar*. Además de la oportunidad que les ofrece de insertarse en la sociedad, a través del trabajo se sigue manteniendo un equilibrio social, una estabilidad que trasciende lo personal.

Cabe destacar aquí la búsqueda de dignificación mediante el trabajo, pero no sólo en el sentido de ser más persona, sino para tener mayor cercanía entre el disfrute (de otros aspectos de la vida) y el trabajo; el escalonamiento social pretende transformar la actividad informal en una actividad formal, mayor reconocimiento de la actividad dentro de la economía para acceder a un nivel menos inseguro. Vemos que la motivación subjetiva es el trabajo como necesidad, porque dignifica, hace más persona y permite la inclusión en un orden social, no obstante, el trabajo como sustento es el motor de permanencia en la precariedad. Así, la disposición para el trabajo asalariado, por su alta aspiración a tener un empleo, los lleva a ser la población más utilizada como asalariados en condiciones más inestables que la misma venta ambulante.

La superación del estado de riesgo es importante. El riesgo no pretende ser una cualidad o un valor, porque igual se va tras la búsqueda de una estabilidad. Se inventan formas de lograrlo y realizan acciones para que ello suceda, imitan o recurren a esquemas que pretenden dar certeza y validez a su actuación dentro de la ciudad, que es su espacio de trabajo.

El puesto de trabajo

Cada vendedor toma un pequeño espacio de la ciudad y trata de imitar en él un cubículo, como un puesto de trabajo en el que desarrolla sus actividades con menor riesgo de ser desplazado. Se intenta darle mucho valor al espacio físico para garantizar la estabilidad. El estableci-

miento de ese puesto de trabajo se logra, generalmente, disputándolo con sus iguales, que también buscan un espacio, y con las instituciones de control del espacio público; finalmente, acordado o no, se va corriendo la frontera de lo prohibido, y en estas condiciones y por diversos motivos se siente algún nivel de estabilidad. El nivel de territorialidad que se logra puede ser transitorio, de ahí que se tenga una alta capacidad de adaptación a nuevas situaciones similares.

Cuando el espacio público no es suficiente por las presiones externas de los controles policiales de persecución o por la competencia, algunos buscan la estabilidad utilizando el cuerpo como puesto de trabajo, ya sea en forma directa cargando una chaza, o arrastrando o empujando vehículos improvisados para la venta. Por lo general son cuerpos jóvenes con mayor capacidad física para el desgaste, para soportar durante un promedio de 10 a 12 horas diarias una carga que llega a pesar entre 15 y 25 kilos.

He tenido dos trabajos: el primero era asalariado en condiciones de explotación porque trabajaba en un remate 12 horas y no me pagaban ni prestaciones, ni liquidación, nada [...] prefiero la chaza porque está mejor pago y con mayor libertad, durante los tres años que llevo, he cargado todos los días la chaza con 25 kilos hasta las seis o siete de la noche, con descansos de diez minutos.⁷⁹

El puesto de trabajo se mueve por sectores de la ciudad donde cada cual considera puede encontrar mejores ventas, pero moverse no es sólo una condición propia de su trabajo ambulante, en el que dice encontrar más libertad, es también una presión externa que lo exige. En medio de una entrevista en la calle, ocurrió este diálogo:

79. Entrevista N° 13.

—Corrámonos para allá que no nos dejan hacer ahí.

—¿Esa gente quién es?

—Son los celadores que no lo pueden ver a uno por ahí parado porque lo mandan a caminar.

—¿Y se llaman Cooperbien? ¿Y todo el día los persiguen? ¿Les quitan la mercancía?

—No la quitan pero nos estrujan, nos tratan mal. El supervisor de ellos en estos días estaba yo ahí parado y me dijo: “¡qué hubo, hágale a esa güevonada pues! Váyase de esta zona porque va tener problemas”. Y tiene uno que quedarse callado porque, si no, lo sacan de la zona que es donde mejor le va a uno. De todas formas yo le pregunté ¿me está amenazando? Si me está amenazando diga, porque entonces hablo con la ley, ¿no ve que para mí también hay ley?⁸⁰

Las empresas de las que provienen los productos que se distribuyen intentan imprimirle institucionalidad a su labor: un uniforme con logotipo y un dispensador con sello empresarial (Coca-cola, Bonice, etc.), o una chaza que provee la misma empresa (chazas rojas de dulces Colombina), son factores que hacen que este vendedor ambulante sienta que su trabajo tiene un estatus más elevado que el informal con carritos adaptados por él mismo o que vende productos en la mano. En los casos más extremos, la misma empresa imparte el estatus que tienen los vendedores de sus productos, porque la venta por catálogo posibilita el acceso a otro público con el que además se entablan relaciones, y por ello no se llaman vendedores sino distribuidores, colaboradores, informadores, agentes, etc., y su discurso sobre la validez y superioridad, tanto de la forma de trabajo como del estatus del produc-

80. *Ibid.*

to, se asemeja al de un militante que imparte ideología o alguna promesa religiosa.

*¿El deseo de independencia
o la única opción de subsistencia?*

La motivación para mantenerse en estos oficios se expresa como la necesidad de independencia, bajo el supuesto, muy popular entre ellos, que “prefieren no ser mandados por nadie”, y ello lo facilita la venta en la calle, que significa la posibilidad de decidir sobre todos los aspectos de su vida. Pero al hacer un balance más detallado sobre la verdadera independencia que permiten estos oficios, aparecen factores como las dificultades para el uso del espacio público, el acoso de los organismos de vigilancia privada legales y no legales, la presión por la subsistencia que los lleva a trabajar jornadas extensas y en condiciones de precariedad.

Igualmente se valoran otros factores que satisfacen la permanencia, como las relaciones con los compañeros que venden los mismos productos que, aunque representan la competencia, son tranquilas y solidarias. Así lo expresa un grupo de mujeres que trabajan en un mismo sector:

No somos egoístas la una con la otra, si a una le compran bien, a la otra también, mi Dios a todas les da así sea lo que necesita. No es que seamos las grandes amigas, pero sí nos tratamos como compañeras de trabajo que somos. Si ella necesita un favor yo se lo hago y si yo necesito un favor ella me lo hace, cuando necesita para devolver, tiene un billete muy grande y la otra tiene para cambiarle, o cuando necesite ir a alguna diligencia, le cuida uno las cosas.⁸¹

El trabajo, visto como forma de subsistencia, no es una responsabilidad exclusiva de un miembro de la familia,

81. Entrevista N° 23.

todos estos vendedores informales tienen otros familiares que salen a la calle porque los ingresos no son suficientes, y su trabajo se asume con un sentido de colaboración. La situación de informalidad se hace extensiva a casi todos los miembros de la familia, incluso a los menores de edad, trabajando en oficios similares.

Las motivaciones que arrojan a una persona a realizar actividades que se denominan de rebusque, se basan principalmente en la necesidad de ayudar a la familia, el anhelo de algún día poder estudiar, y conseguir para los gastos de alimentación y el pago de servicios públicos.

La sociedad no funciona sin dinero, sólo se puede conseguir haciendo trabajos, este es el trabajo que nos corresponde a nosotros los pobres ya que no tenemos la preparación para anhelar a otra cosa.⁸²

El deseo de transformar el trabajo está puesto en las posibilidades de crecimiento económico y personal, pero esto no significa sacrificar actividades de ocio, y la forma más idónea de compaginar esta situación es a través del trabajo independiente, porque lo ideal sería poder distribuir el tiempo en estas actividades que dan el sustento diario, con las del placer. Es decir, no tener que dedicar tanto esfuerzo físico al trabajo. “El trabajo sería lo que a mí me guste y no lo que me toque hacer”. “Que hubiera una forma de saber a qué persona le gusta determinado juego, dando a cada uno su juego preferido”.⁸³

Aspiran a tener trabajos con mejores niveles de ingresos y que les den la oportunidad de resolver lo de sus gastos básicos de subsistencia y poder estudiar. Quienes son de origen campesino, y que se han visto desplazados

82. *Ibid.*

83. Cuestionarios.

por diferentes razones, desean retornar al trabajo en la familia, porque lo consideran de “un valor sentimental, ya que todo se hacía entre todos, en compañía”.

En general, no aspiran a conseguir un trabajo asalariado pues se consideran ya excluidos de estos esquemas, pero desean mejorar las condiciones de su negocio personal, ampliarlo y poder involucrar a más personas cercanas, no estar expuestos a tanto desgaste físico, dedicar menos horas a esta actividad, tener mejor trato del resto de la sociedad y que su trabajo sea rentable. “Es que, le digo la verdad, esto me da no más para comer arroz con huevo todos los días, comemos cada mes carne y nunca ahorramos, escasamente alcanza para los servicios y eso que no pagamos arriendo”.⁸⁴

No existe un deseo de organización más allá del de la familia y unos cuantos allegados, que se asociarían para el fortalecimiento de actividades relacionadas con las que ya realizan. Es decir, ante una actividad cuyo único fin es la consecución de un dinero mínimo para la subsistencia, el deseo mayor de transformación se deposita en mejorar el ingreso a través de la actividad informal que se desarrolla.

No sólo se vende el producto

Se encuentra un alto desconocimiento del significado de palabras como organización, derechos, asociación, sindicato o comunidad. De ahí que, en esta opinión, se manifieste el deseo más ambicioso que se encuentra entre estos transformadores del trabajo:

A mí me gustaría trabajar en cualquier cosa que sea decente, en una fábrica de modistería, en cualquier cosa, sino que yo estaba esperando a cumplir los 18 años para que mi hermanita me ayudara a trabajar en

84. Entrevista N° 13.

la empresa de ella, que es Armando Apuestas, pero es que no ha habido casetas, pero por lo menos ya tengo una aspiración de que mi hermanita me ayude a colocar allá.⁸⁵

Aquí no se presenta una hoja de vida para garantizar la permanencia y la estabilidad, la subsistencia no está basada simplemente en la venta del producto; la presencia y el porte personales ante una multitud que igualmente hace su rutina por estos espacios son la clave para tener clientes fijos, y los mayores beneficios serán para las más simpáticas y conversadoras.

No, nosotras nos mantenemos aquí y ya, uno ya tiene los clientes y ellos vienen y lo buscan a uno aquí. Además que eso nos ayudan mucho, porque ellos compran y le dan a uno mil pesos y nos dicen quédate con la devuelta, por eso es que nos va bien. Otros le dan a uno cinco mil y así. Pero la gente habla mucho de uno porque está trabajando en la calle, que está rebuscándosela, que está haciendo quién sabe qué cosa, aunque no sea así, pero la gente lo dice.

¿Haciendo qué clase de cosas?, ¿como qué?

Pues, como vendiéndose uno mismo, no vendiendo esto sino vendiendo sexo. [...] Uno comprende, uno trata de comprender, porque obviamente uno no es el más feo del mundo, pues yo no me considero fea, pero no por eso, es que hay veces que se pasan, que uno esté trabajando aquí es obviamente por necesidad no porque uno no tenga nada que hacer en la casa. Si otras venden menos [...], pues porque las personas son muy materialistas entonces que le ven un cuerpo bonito a uno, entonces se van para donde ella porque está más bonita, y uno hay veces que también ve que hay gente que se va a comprarle a otra y así. Pero yo

85. Entrevista N° 23.

estoy tranquila porque uno no le está robando a nadie, ni está haciendo algo indecente. Por lo menos el trabajo de nosotras es honrado y es decente, porque no nos estamos desvistiendo delante de nadie, tampoco estamos vendiéndonos.⁸⁶

El trabajo de quienes distribuyen productos de la industria manufacturera se destaca igualmente por la necesidad de hacer sentir que, pese a las difíciles condiciones para su desarrollo, también dignifica, y es necesario aceptarlo con los sacrificios que le son connaturales, porque no sólo les hace sentir que son más personas, sino que todavía están dentro de las dinámicas que la sociedad impone a través de un lenguaje de exclusión. A pesar de la búsqueda de sentido del trabajo no asalariado como una carrera, sus esfuerzos llegan sólo al nivel de permanencia en el rol que hoy desempeñan como vendedores, y no se percibe ningún esfuerzo por realizar acciones organizadas y creativas para que este deseo de fortalecer y validar el trabajo no asalariado sea visible y tenga un reconocimiento de otros actores. La fuerte tendencia a la actuación individual para la realización de estos trabajos reduce la acción al trabajo mismo.

86. *Ibid.*

CONCLUSIONES

Configuraciones subjetivas del trabajo en Medellín y su Área Metropolitana

Las dimensiones contextuales e históricas analizadas en los capítulos anteriores muestran la conformación de una sociedad ocupada, el fortalecimiento de una sociedad salarial, las acciones organizadas de los trabajadores en los años ochenta que fortalecieron el referente de estabilidad que hoy tenemos del trabajo, y la transformación de la acción organizada de los trabajadores en la búsqueda individual para la acción en el trabajo durante la flexibilidad. Ello permitió establecer relaciones entre, por un lado, las formas de dar sentido al trabajo y, por otro, la acción organizada de los trabajadores del referente estable, que se transforma en una acción individual para el trabajo mismo en la flexibilidad.

A lo largo de esta investigación pudimos llegar a tres configuraciones subjetivas del trabajo en Medellín y su Área Metropolitana, que hemos identificado como: sentido de transformación del sujeto desde el trabajo; sentido de transformación del trabajo desde el trabajo mismo,

y sentido de transformación de la sociedad a través de la acción en el trabajo.

Sentido de transformación del sujeto desde el trabajo

Cuando la ética del trabajo difundió la idea de la necesidad de postergar la felicidad y hacer grandes sacrificios que se compensarían en una mejor vida futura, se emprendió una transformación en la motivación subjetiva de los trabajadores, que dio inicio a la conformación de una sociedad ocupada. Éste fue el primer paso que inauguró la aceptación del trabajo asalariado en las nacientes industrias manufactureras en Medellín. En un contexto así, el trabajo como un sacrificio adquirió sentido y posibilitó mantener unos niveles de aceptación de sus condiciones difíciles durante las etapas iniciales de la industrialización, más adelante en la sociedad salarial y hoy en la flexibilidad.

Pero para la aceptación incondicional de los sacrificios en el trabajo se necesitó de la idea de un trabajo dignificante, connatural al hombre, que durante la *sociedad salarial* buscó dignificar, ya no en una vida futura sino de manera terrenal y presente. Entonces se le dio sentido al *trabajo como un derecho* y se emprendieron acciones relacionadas: se hizo del sindicato la institución central de la defensa del derecho al trabajo y en el trabajo, y de la negociación colectiva el mayor instrumento para exponer aquellos factores que hacían del trabajo una pena o un sacrificio; se realizaron huelgas como forma de expresar la capacidad política y el dominio de la producción; hubo expresiones organizadas e individuales del rechazo al trabajo, y se plasmaron en la convención colectiva los deseos de transformación y la búsqueda de mayores beneficios para mitigar la pérdida que significaba el trabajo rutinario y fatigoso.

El trabajador negoció sus sacrificios a cambio de mayores ingresos, y ello le permitió incrementar su nivel económico para el consumo y el sostenimiento de la familia. La estabilidad, el posicionamiento de sus acciones fueron las medidas de referencia en un sistema de clasificación que el trabajo le imprimió a la sociedad. Le dio un orden y le asignó lugares a cada cual de acuerdo con la actividad que desempeñaba.

En la flexibilidad asistimos a una pérdida acelerada de la valoración que tenía el *trabajo como un derecho*, lo que lleva a los sujetos trabajadores a redimensionarlo como un medio para el sustento y a disminuir su acción organizada en busca del mejoramiento de sus niveles de vida y condiciones de trabajo. Esta situación conduce, nuevamente, a moralizar la idea del trabajo como sacrificio y como dignificación. Es decir que el trabajo sigue teniendo, de forma muy profunda y estructural, la idea intrínseca de ser un medio a través del cual el sujeto logra ser más persona. Estas son las mejores motivaciones para la nueva búsqueda de aquella estabilidad que el referente asalariado daba a los sujetos, ante la pérdida de sentido del trabajo como un derecho. El trabajador en la flexibilidad intercambia ya no sus esfuerzos físicos personales por mayores ingresos, sino la estabilidad y el estatus por bajos salarios. Es importante conservar el estatus que le proporciona el trabajo y procura no caer en condiciones más indignas, es decir, en cualquier forma no asalariada.

El trabajador degradado de la gran industria pierde la credibilidad en el *trabajo asalariado como ordenador de la sociedad*, y empieza a valorar un orden basado en de la capacidad que tenga el propio sujeto para la búsqueda individual de actividades a través de las cuales obtenga dineros a cambio, e igualmente las denomina trabajo. En

una situación así el trabajo como intercambio adquiere una alta valoración en la flexibilidad. El trabajador que tuvo la oportunidad de conocer aquellos discursos que hicieron de la fuerza de trabajo una mercancía valiosa, le otorga ahora importancia al hecho de venderla, aunque por un menor precio. Nuevamente hace uso de la modestia que el trabajo como sacrificio le imprimió a sus acciones, se repliega en una actitud privada para prolongar su existencia y recurre a las inercias históricas para aceptar el trabajo degradado que, no obstante, también dignifica y se hace necesario para estar ocupado y seguir incluido en la sociedad.

Para el trabajador deslaboralizado y el vendedor de la calle, el trabajo asalariado y estable sigue siendo el referente. Ante la imposibilidad de acceder a un contrato, fortalece su actividad y llega a aceptar su precariedad, porque lo que realmente importa es el desarrollo de la actividad misma como trabajo, ya que se parece a la estabilidad que brinda el trabajo asalariado. Estas actividades, que llevan consigo los mismos sentidos del trabajo asalariado (dignificante, y necesario para pertenecer a la sociedad), pueden llegar a ser gratuitas o llevarse a cabo en condiciones desafortunadas para una real transformación del sujeto. Sin embargo, existe la certeza de que una situación así realmente permite esa transformación, y su gratificación postergada está en relación con creencias religiosas.

El sujeto, que en algún momento de la historia se planteó como un sujeto social, actúa hoy desde razonamientos que lo llevan a tomar decisiones prácticas e individuales para su acción en relación con la subsistencia, con una fuerte tendencia a la pasividad y a la falta de dinamismo para desarrollar acciones que trasciendan el tra-

bajo como un medio para el sustento. Algunos autores lo han llamado *sujeto sombra*, que ante la amenaza, en este caso del desempleo y la precariedad, se mimetiza en la palabra de otros, se aísla, se fragmenta y constituye subjetividades sin autonomía y capacidad reflexiva, interfiriendo en la posibilidad de constituir sujetos colectivos.¹

Sentido de transformación del trabajo desde el trabajo mismo

La crisis del trabajo como un derecho, y la consecuente transformación de los sujetos sociales por sujetos individuales, conducen inevitablemente a restarle valor a cualquier acción conjunta que permita reconocer el derecho al trabajo y en el trabajo. Es decir, el trabajador flexible, que llega arrojado por las circunstancias e inventa formas de trabajo, procura una transformación del trabajo, pero ésta recae en la acción individual del sujeto.

El trabajo, en su forma salarial, sigue siendo un referente y se convierte en la meta para muchos. Las actividades independientes, informales y no asalariadas que se desarrollan como trabajo empiezan a embeberse de los significados del trabajo asalariado. Los trabajadores flexibles evocan valores del referente de estabilidad que aplican a las nuevas actividades que desarrollan para la subsistencia, en algunos casos de manera creativa y novedosa, pero en su mayoría en un sentido tradicional. El trabajador flexible recobra una subjetividad basada en el trabajo como un sacrificio, que lo dignifica, como un intercambio de fuerza de trabajo por dinero y que ante todo sigue siendo un ordenador de la sociedad. De ahí que su acción

1. Fernández, Lidia, "Subjetividades emergentes, psiquismo y proyecto colectivo", en: Emma León y Hugo Zemelman, coords., *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos, 1997.

organizada esté pensada en función del trabajo mismo y no sobre la idea de una defensa conjunta del trabajo como un derecho.

La idea del trabajo como un derecho permanece de manera más fuerte en los trabajadores estables dentro de la flexibilidad, pero su ejercicio a través de las organizaciones se hace de manera cautelosa, y se conserva la doble posibilidad de realizar acciones organizadas o no de acuerdo con las coyunturas. Sin embargo, aquellos grupos de trabajadores que, pese a su precariedad, recrean sus actuaciones en forma conjunta, logran algunos niveles de interlocución con otros actores para exigir y ejercer derechos, ya no laborales sino relacionados con otros factores de estabilidad, como la permanencia en el espacio público, para el desarrollo de ventas informales.

El trabajador del referente estable que decide transformar el trabajo, cuando no incursiona en las lógicas de una sociedad salarial sino que busca integrar aquellas actividades que le proporcionan los dineros para la subsistencia con aquellas que le brindan satisfacción. En este caso dedica menos tiempo a las actividades que exigen sacrificio, tratando de equilibrarlo con el tiempo para el ocio y la familia. Pero para lograr esto toma distancia con los niveles de consumo que tenía como trabajador asalariado y estable.

El cambio sigue recayendo sobre decisiones individuales. La diferencia está en que se otorga un sentido muy profundo al trabajo que dignifica, pero en relación con opciones personales provenientes de una profunda observación de las lógicas de la sociedad salarial, en las que este trabajador decide no incursionar, decisiones que no están mediadas por discursos ideológicos y religiosos. Para ello, el trabajo como una actividad mediante la cual ob-

tiene lo necesario para el sustento, recobra una fuerte importancia, y a partir de ahí se permite hacer una racionalización del consumo.

Con el fin de dignificar el trabajo, en este caso, se busca realizar actividades que permitan una mejor relación con el entorno social y natural y, ante todo, que proporcionen gratificación permanente tanto al sujeto como a su familia.

Sentido de transformación de la sociedad a través de la acción en el trabajo

Los trabajadores y dirigentes sindicales de la sociedad salarial creyeron en un cambio radical y estructural que significaría la elevación de la clase obrera a un estatus superior. Era la esperanza de la máxima transformación que el trabajo le imprimiría a la sociedad.

El trabajador flexible no aspira a una transformación de la sociedad a través del trabajo, sino que busca cambiar la posición que éste le asigna en la escala o mapa de trabajos asalariados y no asalariados, en donde el salario sigue siendo un fuerte referente para llegar a conformar situaciones ideales. El trabajo, que trasladó los sentidos construidos durante el referente de estabilidad a la flexibilidad, continúa siendo el factor que da orden a la sociedad y les permite a los sujetos sentirse incluidos en ésta, que asigna estatus no sólo al trabajador sino a su familia, y el lugar que les corresponde está en relación con el tipo de trabajo que se logre dentro de la escala.

Los intentos individuales de trabajadores que quieren encontrar un punto de encuentro entre trabajo y gratificación, mediante la modificación de hábitos de consumo, pretenden romper el sentido de inclusión y exclusión que tiene la sociedad centrada en el trabajo asalariado, pero

no pasan de ser intentos individuales, que siguen dando alta valoración a la búsqueda de una dignificación del sujeto a través del trabajo.

El trabajador deslaboralizado, por el contrario, le concede una alta valoración al trabajo como el factor que le permite ser visto y reconocido, y toda su aspiración la tiene puesta en la posibilidad de mejorar su estatus, por eso es cauteloso en llevar a cabo acciones que pongan en riesgo su actual posición. Darle valor al estatus que le proporciona su forma de trabajo significa asumir individualmente la responsabilidad de estar cada vez en un mejor lugar. De ahí que los vendedores ambulantes se las ingenien para hacer equivaler sus actividades informales como trabajos estables, con otro tipo de estabilidad: utilización del espacio público, estrategias de venta con el cuerpo como puesto de trabajo, uso de logotipos empresariales que les hace sentir una relación de dependencia con las empresas del sector formal que suministran los productos, etc. Sus deseos de transformación de la sociedad, en muchas ocasiones, tienen que ver con la incapacidad de otros actores para comprometerse con cambios reales, aunque la búsqueda de estos cambios representa, ante todo, el deseo de sostener la familia como institución que garantiza el orden social.

Los trabajadores deslaboralizados de las empresas mantienen su deseo de transformación de la sociedad a través de la conservación de las grandes empresas como fuentes de trabajo asalariado, pues, consideran que éstas se ponen en riesgo ante las exigencias organizadas de los trabajadores, por lo que su mejor forma de contribuir es aceptando el orden dado. Por esta razón, aceptan de manera incondicional modificar sus actitudes personales, sus formas de sentir y de pensar, como mecanismo para per-

manecer incluidos en una escala que en medio de los niveles de desempleo se convierte en su propia presión. Dicha coacción se da a partir de la modernización de *tecnologías blandas* por parte de la empresa, que imprime en los trabajadores nuevas *motivaciones subjetivas* para la aceptación del trabajo en condiciones desventajosas, y de la coerción del mercado de trabajo que hace del tiempo el látigo principal y la gran amenaza para la estabilidad.

Otras configuraciones

Estos sentidos de transformación del sujeto, el trabajo y la sociedad que encontramos aún con una fuerte referencia a la sociedad salarial, pero que a su vez van conformando nuevos sentidos en la flexibilidad, nos permiten ver otras configuraciones que se van dando en los contextos descritos aunque con relaciones más débiles:

Acción organizada de los trabajadores, pasiva e indiferente

Los trabajadores estables en la flexibilidad valoran las formas organizativas tradicionales, como una alternativa futura posible para la acción en coyunturas no muy lejanas. A su vez, mantienen la doble posibilidad de acción: pasiva e indiferente ante el sindicato, pero conservando la afiliación, y con la aceptación de nuevas motivaciones subjetivas como estrategia para mantenerse incluido en el esquema salarial.

Se acepta fácil y rápidamente la transformación de actitudes frente al trabajo a través de motivaciones subjetivas generadas por factores externos, tales como teorías organizativas, y presiones externas, como la amenaza del trabajador deslaborizado y flexible y los niveles de desempleo del mercado laboral.

La manifestación de la acción organizada del trabajador flexible está dirigida hacia el trabajo mismo; no es una acción colectiva para la búsqueda de un beneficio común al lado de otros que viven la misma situación, ni para el mejoramiento del estatus al que le asigna tanta importancia.

Conformación de utopías frente al trabajo

El trabajador en la flexibilidad, asalariado o no asalariado, desde esquemas deslaboralizados, precarios o no, aún le otorga una alta valoración al trabajo como ordenador de la sociedad, que le da estatus y le permite estar incluido. Conserva una visión de futuro relacionada con el deseo de permanencia en las actividades u oficios desde los cuales aspira a mejorar su posición en la escala, es decir, acceder a un trabajo asalariado o reforzar su nivel de estabilidad en las condiciones presentes.

Tanto para el trabajador que aún es asalariado, bajo las diferentes modalidades de contratación, como para el trabajador que está en el sector informal, la estabilidad sigue siendo un referente, a ella se asocian nuevas situaciones, como la capacidad individual para aceptar las motivaciones subjetivas que la empresa ofrece como alternativa, para el caso de los asalariados flexibles, y la comprensión y manejo del territorio y el espacio público para los informales.

Se conserva, dentro de la visión de futuro, el deseo de transformación de la sociedad a través de la familia, procurando una mejor educación a los hijos para que puedan enfrentar con mayores ventajas la competencia en un contexto de trabajo flexible, aunque las realidades materiales contradigan esta visión de futuro.

*Trabajo recreado e inventado como alternativa
de transformación del sujeto y el trabajo*

Trabajadores que inventan actividades como trabajo y rechazan las formas asalariadas como una opción, para darle fuerza a formas de trabajo no asalariadas que existieron durante todo el siglo XX y que, a pesar del fuerte referente estable, se fortalecieron en el mito antioqueño de una raza pujante, creativa y emprendedora. Hoy se puede decir que la motivación subjetiva que tienen estos sujetos es la rememoración de modelos de personas que fueron cercanas al núcleo familiar quienes, a su vez, conservaron alguna herencia de padres y abuelos, para decidir una acción de trabajo no asalariado y recreada desde sus propias posibilidades.

Aquí la acción del sujeto también es individual en la forma como lidera el trabajo. Sus acciones colectivas están más relacionadas con la familia, cuyos miembros involucra en estas formas de trabajo y le da un alto valor a su actuación. El sentido de riesgo para este trabajador es un valor que le permite sopesar con claridad cuáles son los enemigos de su proyecto, e identifica claramente el consumismo como uno de ellos.

REFLEXIONES FINALES

El proceso de investigación acerca de las *formas de dar sentido al trabajo en Medellín y su Área Metropolitana*, además de las conclusiones en cuanto a configuraciones subjetivas, nos lleva a plantear algunas consideraciones o reflexiones finales sobre los estudios del trabajo y algunos aspectos metodológicos.

Los estudios del trabajo

Distintos autores han intentado interpretar lo que sucede respecto a la transformación acelerada del mundo del trabajo. Algunos avizoran su fin y afirman que estamos en un proceso de reducción del trabajo remunerado, producto de la victoria de la máquina, cuyos resultados serían: sociedades con una alta productividad, eficiencia económica y administrativa, trabajo escaso y bajo consumo de bienes y servicios; otros advierten la desaparición de la sociedad del trabajo, en tanto éste ha dejado de ser un fenómeno decisivo a la hora de estructurar y pensar nuestras sociedades, y otros afirman que la crisis está dada por la desaparición del trabajo como un valor, desde que éste ha

perdido su importancia como objetivo para vivir una buena vida; es la crisis del trabajo remunerado, del trabajo *como profesión y como principio de autonomía personal*.¹

Esta investigación se propuso inicialmente adentrarnos en la comprensión de las nuevas formas del trabajo y las nuevas subjetividades que de ahí se desprendían. No obstante, al emprender una búsqueda teórica y metodológica al respecto, encontramos que el centro de la discusión no estaba en determinar la relación que existiera entre formas de trabajo y subjetividad, sino en comprender lo que significa el trabajo hoy, es decir, en la transformación de lo que significa trabajar.

La crisis del trabajo asalariado adquiere otras connotaciones para América Latina, se trata sobre todo de la crisis del empleo en las unidades intermedias, pequeñas y medianas, y de la emergencia del autoempleo. La fragmentación de la gran clase trabajadora no se da por la mayor heterogeneidad, ni por el advenimiento de la posmodernidad ni de una sociedad posindustrial, sino porque cada vez más se trabaja en microunidades separadas unas de otras, y por la precariedad. Es decir, *si las identidades se fragmentan no es por la diversidad de mundos de vida (trabajo, familia y ocio)*, sino por la labor en unidades pequeñas y desarticuladas cuya única homogeneidad es la precarización, aunque también ahí puede haber elementos potenciales de identidad cuyos referentes ya no son sólo los lugares de trabajo, igualmente precarios.²

Esta investigación, entonces, aporta a la comprensión

1. Díez, Fernando, *Utilidad, deseo y virtud: la formación de la idea moderna del trabajo*, Barcelona, Península HCS, 2001.

2. De la Garza Toledo, Enrique, “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en: Julio César Neffa y Enrique de la Garza Toledo, comps., *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, Buenos Aires, Clacso, 2001, pp. 11-31.

de este problema cuando estudia el caso de una región que durante muchos años se caracterizó por tener como referente principal el trabajo asalariado de la industria manufacturera, y que hoy asiste a una transformación acelerada en un nuevo contexto de flexibilidad. A partir del estudio de las formas como los trabajadores del Área Metropolitana del Valle de Aburrá le dan sentido al trabajo en la flexibilidad, es posible entender muchas de sus prácticas concretas en relación con el territorio, la familia, el mercado de trabajo, etc.; es reconocer el surgimiento de sujetos sociales que van construyendo lentamente mecanismos de cohesión y reproducción a través del trabajo.

Es importante dejar esbozados en este punto otros problemas de investigación. Uno de ellos se refiere a la pregunta por la ciudadanía en las nuevas condiciones de trabajo, las limitaciones de los trabajadores para constituir ciudadanía en un contexto que tiende a homogeneizar la precarización y la deslaboralización. La investigación permitió indagar cómo las concepciones acerca del trabajo en relación con las acciones derivan en un proceso de dinamización o no de la acción organizada, a partir de la propia forma como se constituyen los sujetos trabajadores en un contexto de flexibilidad.

También queda planteada la relación entre educación y trabajo, donde igualmente han ocurrido cambios que vale la pena indagar. Durante el período estable, era una meta del trabajador trascender la condición de asalariado a través de los hijos, la posibilidad de que éstos tuvieran acceso a carreras universitarias para obtener mejores niveles salariales o un estado de independencia frente a las empresas y, por supuesto, mayor estatus. El propio trabajador no logró desarrollar ese sentido de carrera a través de la educación formal, sino a través del trabajo. Sin em-

bargo, en el trabajador flexible se percibe un deseo de superación de sus condiciones de precariedad mediante mejores oportunidades en el sistema de educación formal. Sus aspiraciones están centradas en el deseo de hacer carrera técnica o *aprender un oficio*, acompañadas de una alta decepción de las carreras universitarias, lo cual lleva a cuestionar la correspondencia del sistema educativo en relación con las nuevas situaciones que el trabajo está planteando.

En la pregunta por las formas organizativas de los trabajadores, que han caído en un estado de inercia y deslegitimación, tanto entre los demás actores como entre los mismos trabajadores flexibles y estables, se percibe la falta de capacidad para autorganizarse, una enorme decepción de las organizaciones tradicionales de los trabajadores y un gran desconocimiento sobre su validez para constituirse como sujetos sociales y actores políticos. En el estudio realizado pudimos reconocer una fuerte permanencia de los conceptos del trabajo que lo hacen dignificante y, a su vez, observar la pérdida del trabajo como un derecho, lo que deviene en la aceptación de trabajos precarios bastante desventajosos, todo esto legitimado por el deseo individual de construir nuevos patrones de estabilidad. Los trabajadores buscan en este tipo de trabajos la relación con subjetividades anteriores, de hombres y mujeres que llevan consigo el peso de ser fuertes, emprendedores, creativos y moralmente mejores. Esto conduce, por tanto, a que gran parte de la población reproduzca dichas condiciones subjetivas en el trabajo por cuenta propia, construyendo alternativas en las cuales sus acciones colectivas llegan a niveles menos masivos y más individuales, pero más relacionadas con redes cercanas de amigos y familia, y es ahí donde se advierten cambios

trascendentales para una actuación organizada.

Se plantea la urgencia de abordar de nuevo la historia del trabajo en nuestras localidades, no sólo a causa de la carencia de enfoques que se correspondan con una historia que reconozca la relación entre estructura, subjetividades y acción, sino por el desconocimiento de la historiografía, durante todo el siglo XX, de la historia del trabajo y los trabajadores no asalariados. Hoy tenemos más vacíos que certezas sobre lo que fue el fenómeno del trabajo no asalariado que, pese al fuerte paradigma generado por el trabajo en la industria manufacturera en el Valle de Aburrá, siempre estuvo presente de manera dinámica, y es precisamente ahí donde se encuentran los *estratos fosilizados* que hoy se fortalecen en la flexibilidad.

En los estudios del trabajo hoy se esboza la necesidad de emprender estudios que visibilicen de manera particular problemas como género, raza y lo generacional, dadas las nuevas características del mercado de trabajo flexible en donde estos factores hacen parte de los procesos de exclusión y de inclusión que se dan desde el trabajo.

Aspectos metodológicos y conceptuales

El enfoque configuracional del cual se parte permitió aproximarse al análisis y la comprensión de las subjetividades de los trabajadores y su relación con la acción. Partir de dimensiones contextuales, históricas, académicas y subjetivas, facilitó la construcción de configuraciones subjetivas de los trabajadores cargadas de funcionalidades, contradicciones y discontinuidades. El propósito de este enfoque, como problema metodológico, parte de dimensiones para ir a los datos y luego formar configuraciones, para dar cuenta de una observación de la realidad dándose, sin someterla a comprobaciones hipotéticas. Median-

te un enfoque configuracional es factible visualizar la conformación de rutas de actuación de los sujetos trabajadores, que permiten comprender nuevas relaciones entre estructuras económicas, sociales y mentales, subjetividades y acción como formas de estudiar algunas realidades sobre el trabajo. La actuación de los trabajadores está acotada por las estructuras que restringen o posibilitan, pero también la afectan las subjetividades cargadas de razonamiento cotidiano, desde donde ellos despliegan acciones a partir de relaciones prácticas, lo cual hace necesario implementar metodologías que permitan adentrarse en dicha relación. Resulta necesario introducir en la discusión teórico-metodológica de los estudios del trabajo, cómo construir indicadores para el estudio de la relación entre estructuras, subjetividades y acción.

BIBLIOGRAFÍA

- Agacino, Rafael y Magdalena Echeverría, ed., *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, Santiago de Chile, Programa de Economía del Trabajo (PET), 1995.
- Arango, Luz Gabriela, “Las obreras en la industria textil”, en: *Historia de Medellín*, tomo 2, Medellín, Suramericana, 1996.
- Archila Neira, Mauricio, *Identidad y clase obrera en Colombia 1910-1945*, Bogotá, Cinep, 1991.
- Ballesteros B., Carlos, “El marco institucional y legal”, en: *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia 1990-1997*, Santafé de Bogotá, OIT, 1999.
- Bauman, Zygmunt, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, España, Gedisa, 1999.
- Beck, Ulrich, *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Buenos Aires, Paidós, 2000.
- Betancur, Soledad, *Reconversión industrial en Colombia y sus efectos sobre los trabajadores*, Medellín, IPC, (s. i.), 1994.
- Betancur, María Soledad et al., *Globalización: cadenas productivas y redes de acción colectiva. Reconfiguración territorial y nuevas formas de pobreza y riqueza en Medellín y el Valle de Aburrá*, Medellín, IPC, 2001.
- Botero Herrera, Fernando, *Medellín 1890-1850. Historia urbana y juego de intereses*, Medellín, Editorial Universidad de Antioquia, 1996.
- Cabuya Montaño, Luis Alberto, “La gestión humana: algunos elementos en su análisis”, *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, N° 14, jun.-dic., 1999.
- Cañas, Juan José, *Ganarás el pan con el sudor de tu frente. Sociedad salarial y culto al trabajo a mediados del siglo XX en Medellín*, Medellín, Ediciones ENS, 2003.

- Carnoy, Martín, *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza, 2000.
- Castell, Robert, *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Buenos Aires-Barcelona-México, Paidós, 1997.
- Castro, Patricia, “Beneficencia en Medellín, 1880-1930”, en: *Historia de Medellín*, tomo 2, Medellín, Suramericana, 1996.
- Cuervo G., Luis Mauricio y Josefina González M., *Industria y ciudades*, Bogotá, Tercer Mundo, 1997.
- Delgado, Álvaro y Mauricio Archila Neira. *¿Dónde está la clase obrera en Colombia? Huelgas en Colombia 1946-1990*, Bogotá, Cinep, 1995.
- De la Garza Toledo, Enrique, “Trabajo y mundos de vida”, en: Emma León y Hugo Zemelman, coords., *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos, 1997, pp. 75-91.
- _____, “Epistemología de las teorías sobre modelos de producción”, en: Enrique de la Garza Toledo, comp., *Retos teóricos de los estudios del trabajo*, Buenos Aires, Clacso, 1999.
- _____, comp., *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 2000.
- _____, “La epistemología crítica y el concepto de configuración”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 63, N° 1, ene.-mar., 2001.
- _____, “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en: Julio César Neffa y Enrique de la Garza Toledo, comps., *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, Buenos Aires, Clacso, 2001, pp. 11-31.
- _____, *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*, Buenos Aires, Clacso, 2002.
- _____, *Configuración como alternativa al concepto estándar de teoría*, México, (s. i.), 2003.
- _____, *Subjetividad, cultura y estructura*, México, (s. i.), 2003.
- _____, *Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina*. México, 2003 (en proceso de publicación y facilitado por el autor, vía correo electrónico).
- Díez, Fernando, *Utilidad, deseo y virtud: la formación de la idea moderna del trabajo*, Barcelona, Península HCS, 2001.
- Dombois, Rainer, *Trabajadores en el cambio industrial*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 1992.
- Dubar, Claude, “El trabajo y las identidades profesionales y personales”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo*, Alast, año 7, N° 13, 2001, pp. 4-17.
- Fernández, Lidia. “Subjetividades emergentes, psiquismo y proyecto colectivo”, en: Emma León y Hugo Zemelman, comps., *Subjetividad, umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos, 1997.
- Florescano, Enrique, *La historia y el historiador*, México, Fondo de Cultura Económica, 1997.
- Fransworth Alvear, Ann, “Las relaciones cotidianas en el trabajo industrial. 1910-1935”, en: *Historia de Medellín*, tomo 2, Medellín, Suramericana, 1996.

- Garavito, Edgar. "Tierra y territorialidad", *Territorio Cultural*, N° 2, Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia, ago., 1999, pp. 85-92.
- Giraldo, Mauricio, "El mundo del trabajo en la Doctrina Social de la Iglesia católica", en: *Lecturas clásicas y actuales del trabajo*, Ediciones ENS, Medellín, 2003, pp. 267-315.
- Gómez, Morales de J. L., *Trabajo en la Biblia*, Editorial ZYX, 1966.
- Guadarrama Olivera, Rocío, coord., *Cultura y trabajo en México. Estereotipo, prácticas y representaciones*, México, Unam, 1998.
- _____, "Cultura laboral", en: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 2000.
- Guix, José María, "El trabajo humano", en: *Manual de Doctrina Social católica*, Madrid, 1993.
- Gutiérrez, José Fernando, "La reforma laboral no garantiza la generación de empleo: prevalece el simplismo", *Semestre Económico*, N° 11, ene.-jun., 2003, Universidad de Medellín, pp. 13-40.
- _____, *El desempleo en Medellín*, Medellín, (s. i.), 2003.
- Hernández Romo, Marcela, *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales*, México, Plaza y Valdés, 2003.
- Hollis B. Chenery, *Misión de Empleo, Informe final*, 1986.
- Hopenhayn, Martín, "Nueva secularización, nueva subjetividad: el descentramiento del trabajo y de la política", *Revista de Estudios Sociales*, N° 5, Facultad de Ciencias Sociales, Uniandes/Fundación Social, ene., 2000, pp. 85-92.
- Jaramillo, Ana María y Jorge Bernal, *Sudor y tabaco*, Medellín, Gráficas Alon's, 1988.
- Jaramillo Vélez, Rubén, "Recepción e incidencia del marxismo en Colombia" en: *Colombia: la postergación de la modernidad*, Bogotá, Temis S. A., 1994.
- Jessop, Bob, *La crisis del Estado de bienestar. Hacia una nueva teoría del Estado y sus consecuencias sociales*, Bogotá, Siglo del Hombre, Universidad Nacional de Colombia, 1999.
- León, Emma, "El magma constitutivo de la historicidad", en: Emma León y Hugo Zemelman, coords., *Subjetividad, umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos, 1997.
- _____, *De filias y arquetipos*, Barcelona, Anthropos, 2001.
- Lipovetsky, Gilles, *El crepúsculo del deber*, Barcelona, Anagrama, 1994.
- Londoño, Rocío, "Crisis y recomposición del sindicalismo colombiano 1946-1980", en: *Nueva Historia de Colombia*, tomo 3, Bogotá, Planeta, 1998, pp. 271-306.
- López, Carmen Marina y Gina Castellanos, *Arbitrariedad y benevolencia en el trabajo industrial: Estudio en una empresa de alimentos*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 1992.
- Mayor Mora, Alberto, *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*, Bogotá, Tercer Mundo, 1984.
- _____, *Cabezas duras y dedos inteligentes: estilo de vida y cultura técnica de los artesanos colombianos del siglo XIX*, Bogotá, Hombre Nuevo, 2003.

- Meda, Dominique, *El trabajo: un valor en peligro de extinción*, Barcelona, Gedisa, 1998.
- Misas Arango, Gabriel, *La ruptura de los 90: del gradualismo al colapso*, Medellín, Universidad Nacional de Colombia, 2001.
- Moise, Cecilia, “Trabajo, desempleo e impacto subjetivo”, en: *Estado, salud y desocupación: de la vulnerabilidad a la exclusión*, Argentina, Paidós, Temas Sociales, 2002.
- OIT, “De trabajadores a productores: el desafío global”, *Trabajo, Revista de la OIT*, N° 31, 2001.
- Pecaut, Daniel, *Política y sindicalismo en Colombia*, Bogotá, La Carreta, (s. f.).
- Pressacco, Carlos Fabián, comp., *El trabajo y los trabajadores en la Doctrina Social de la Iglesia*, Caracas, Utal.
- Pries, L., “Wege und Visionen von Erwerbsarbeit. Erwerbsverläufe und Arbeitsorientierungen abhängig und selbständig Beschäftigter in Mexiko”, Frankfurt a.M./Berlin/Bern/New York/Paris/Wien: Peter Lang Verlag, 1997. Y se encuentra en: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/soaps/>
- Puig Farras, Julio, “Una descripción del fenómeno global de la negociación colectiva”, en: *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia, 1990-1997*, Bogotá, OIT, 1999.
- Racionero, Luis, *Del paro al ocio*, Barcelona, Anagrama, 1983.
- Restrepo Jaramillo, Juan Guillermo, “El salario familiar”, *El Colombiano*, 21 de abril de 1945, p. 4.
- Reygadas, Luis, *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, Gedisa, 2002.
- Rosenblat, Ángel, “El hispanoamericano y el trabajo”, en: *La primera visión de América y otros ensayos*, Caracas, MEN, 1969, pp. 39-64.
- Saavedra, María Claudia, “Tradición laboral y capacitación 1900-1940”, en: *Historia de Medellín*, tomo 2, Medellín, Suramericana, 1996.
- Salazar Correa, D. Alejandro, *Arquitectura y poética. La vivienda obrera del Valle de Aburrá, 1900-1950*, tesis para optar al título de arquitecto, Medellín, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Arquitectura, 1998.
- Salgado, Sebastiao, *Trabajadores: una arqueología de la era industrial*, Brasil, Patos, 1993.
- Sennet, Richard, *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama, 2000.
- Toro Vanegas, Javier, et al., *La tercera pata de la mesa: historia y cultura de los trabajadores de Sofasa*, Medellín, Sintrauto, 1993.
- Vásquez, Héctor, “Contenidos de las negociaciones colectivas”, en: *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia. 1990-1997*, Bogotá, OIT, 1999.
- Velásquez E., Marta Inés, *Evaluación del régimen salarial y prestacional colombiano*, Medellín, Anif, 1982.
- Wehle, Beatriz, “El ‘valor’ del trabajo, como fuerza de movilización objetiva”, en: *Memorias del III congreso latinoamericano del trabajo*,

- Buenos Aires, Asociación Latinoamericana del Trabajo, 17 al 20 de mayo, 2000.
- Weiss de Belálcazar, Anita et al., *La empresa colombiana entre la tecnocracia y la participación: condiciones de trabajo en la industria colombiana entre 1988-1989*, Bogotá, 1992, (publicada en una serie del mismo nombre por la Universidad Nacional de Colombia).
- Williams, H., Sewel, *Trabajo y revolución en Francia: el lenguaje del movimiento obrero desde el antiguo régimen hasta 1948*, Madrid, Taurus, 1992.
- Zemelman, Hugo, "Sujetos y subjetividad en la construcción metodológica", en: Emma León y Hugo Zemelman, coords., *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos, 1997.
- _____, *Necesidad de conciencia: un modo de construir conocimiento*, Barcelona, Anthropos, 2002.
- _____, *Conocimiento y sujetos sociales*, México, El Colegio de México, 2002.
- _____, *Los horizontes de la razón: historia y necesidad de utopía*, Barcelona, Anthropos, 2003.

Fuentes primarias citadas

Entrevistas¹

Entrevista N° 1

Don Julio Pabón. Hombre de aproximadamente 65 años, quien trabajó durante 40 años en la empresa Cartón de Colombia, ex dirigente sindical en la misma. Casado y padre de dos hijos hoy profesionales. En la actualidad, disfruta de una jubilación y se dedica a estudiar su carrera de historiador.

Entrevistas N° 2 y N° 3

Camilo, hombre de aproximadamente 47 años. Ex trabajador de la empresa Sofasa a la cual estuvo vinculado alrededor de 10 años, y salió de ella en el contexto de un proceso de negociación con los sindicalistas. Actualmente trabaja en oficios varios en una ONG. Esposo y padre de familia.

Entrevista N° 4

Alberto, hombre de aproximadamente 45 años. Ex trabajador de la empresa Sofasa que estuvo vinculado alrededor de 10 años en la empresa y negoció su salida en el mismo contexto de los otros entrevistados de esa misma empresa. Actualmente es conductor, esposo y padre de familia.

Entrevista N° 5

Álvaro, hombre de aproximadamente 48 años. Ex dirigente sindical de la

1. Los nombres de las personas entrevistadas no corresponden a los reales, se cambian por petición de los entrevistados, excepto la historia narrada por monseñor Guillermo Vega y la entrevista a Julio Pabón.

empresa Sofasa. Dejó la empresa luego de negociar su salida. Actualmente se dedica a terminar sus estudios universitarios y trabaja en una ONG.

Entrevista N° 6

Stella, mujer de aproximadamente 56 años. Ama de casa, madre de tres hijos. Desarrolla trabajos complementarios en la casa a través de una peluquería y actividades de repostería. Su esposo es jubilado, fue trabajador asalariado de la industria manufacturera.

Entrevista N° 7

Juan Carlos, hombre de unos 55 años. Trabajador de la empresa Quintex, que entró en una huelga hace 7 años, después de un proceso de concordato. Los trabajadores se tomaron las instalaciones de la empresa y permanecen en ella cuidando lo que llaman “la carpa”, desarrollan allí algunas actividades de subsistencia como la crianza de animales y el cultivo de hortalizas, y esperan una respuesta a su queja interpuesta ante la OIT.

Entrevista N° 8

Fabián, hombre de aproximadamente 50 años. Ex trabajador y dirigente sindical de la empresa Polímeros S. A., salió de la empresa en el contexto de una negociación. Hoy, como parte de sus funciones profesionales dentro de una ONG, se dedica a pensar los problemas del sindicalismo y el trabajo.

Entrevista N° 9

Antonio, hombre de aproximadamente 60 años. Trabajador despedido de una industria manufacturera, conductor dentro de la misma y ex dirigente sindical. Pide no mencionar los sindicatos en los que tomó parte. La entrevista se realizó en Bogotá el día 17 de marzo de 2003.

Entrevista N° 10

Ómar, hombre de unos 48 años. Trabajador de la empresa Quintex, que entró en una huelga hace más o menos siete años, después de un proceso de concordato. Ómar lidera el proceso que siguen los trabajadores quienes se tomaron las instalaciones de la empresa y permanecen en ella cuidando lo que llaman “la carpa”, desarrollan allí algunas actividades de subsistencia como la crianza de animales y el cultivo de hortalizas, a la espera de una respuesta a su queja interpuesta ante la OIT.

Entrevista N° 11

Don Bernardo, hombre de 65 años aproximadamente. Fue trabajador de diversas industrias manufactureras y tras varios despidos inició actividades ambulantes con un trapiche, hoy se dedica a vender diferentes productos, y su puesto de trabajo en el centro de la ciudad cambia de lugar de acuerdo con las presiones de los agentes de control de Espacio Público; los domingos todavía saca su trapiche para la venta de guarapo en la ciclovía.

Entrevista N° 12

Hombre de 53 años. Trabajador de la empresa Quintex, donde se inició una huelga hace alrededor de 7 años, después de un proceso de concordato. Es uno de los líderes del proceso que llevan a cabo los traba-

jadores, quienes se tomaron las instalaciones de la empresa y permanecen en ella cuidando lo que llaman “la carpa”, desarrollan algunas actividades de subsistencia como la crianza de animales y el cultivo de hortalizas, y esperan una respuesta a su queja interpuesta ante la OIT.

Entrevista N° 13

Fueron entrevistas cortas hechas a ocho personas que trabajan en el centro de la ciudad.

Entrevistas N° 14 y N° 15

Dos entrevistas a profundidad realizadas a un trabajador de Sofasa de 48 años aproximadamente. Este trabajador sobrevivió a la transición que emprendió la empresa desde hace más de 10 años. La entrevista N° 15 fue realizada con el profesor Edgar Valero de la Universidad Nacional de Bogotá.

Entrevista N° 16

Yadira. Mujer soltera, con una hija de 3 años. Vive en el municipio de Barbosa con sus padres y hermanos. Subcontratada por una persona natural dueña de una máquina instalada en una empresa, realiza actividades específicas en relación con la función de la máquina, al lado de otras 11 mujeres.

Entrevista N° 17

Hombre de 25 años contratado por una empresa temporal para trabajar dentro de una fábrica de textiles.

Entrevista N° 18

Trabajador a término fijo desde hace 6 años de la empresa Sofasa, 27 años de edad, es casado y tiene una hija.

Entrevista N° 19

Ana María, mujer de 54 años. Trabaja por períodos en talleres y empresas de confección tipo maquila, desde hace 16 años.

Entrevista N° 20

Raúl, hombre de 46 años, decidió no trabajar para ninguna empresa estatal o privada y desarrollar su capacidad de trabajo mediante un oficio propio, como el arreglo de aparatos eléctricos.

Entrevista N° 21

Joaquín, ex trabajador de la empresa Simesa, quien decidió renunciar al trabajo estable para dedicarse al montaje de una finca y emprender su propio proyecto educativo para los hijos. Tiene gran experiencia en actividades como la programación y el manejo de software. Se dedica tangencialmente a enseñar el manejo de estos programas a trabajadores y a realizar aplicaciones.

Entrevista N° 22

Santiago, hombre de 46 años. Ex trabajador de varias industrias: Indulana, Nacional de Chocolates, Coltejer y otras. Después de haber salido de la industria manufacturera, se ha dedicado a actividades del arte, venta de cuadros, oficios varios como albañilería, electricidad y venta de productos. Heredó el oficio de la carpintería de su abuelo, pero no lo ejerció de lleno.

Entrevista N° 23

Viviana y Eliana. De 23 y 18 años respectivamente. Vendedoras ambulantes de productos en puestos de venta conocidos como chazas.

Historias de vida

Historia de vida narrada N° 1

Alirio, hombre de aproximadamente 62 años. Ex trabajador y dirigente sindical de Industrias Roca (fábrica de baldosas). Actualmente es jubilado de otra empresa de servicios donde pudo terminar de cotizar su pensión. Historia narrada por escrito y transcrita para esta investigación.

Historia de vida narrada N° 2

Esta narrativa fue tomada del conversatorio (nombre de grupo focal) realizado con tres actores de diferentes corrientes del sindicalismo en septiembre de 2002, y en la que *monseñor Guillermo Vega Bustamante* narró en forma extensa su historia de vida en relación con el liderazgo obrero. Se toma sólo lo correspondiente a su historia dada la importancia de su narración y el tiempo dedicado a ella, ya que la actividad no se desarrolló como grupo focal. Pero en la flexibilidad metodológica que se permite este trabajo se asume como narración de historia de vida.

Grupos focales

Grupo focal 1

Realizado el 8 de octubre de 2002, con siete trabajadores de la industria manufacturera, actualmente vinculados. El tema se desarrolló a través de preguntas intencionadas que generaron la discusión acerca de la forma como ellos conciben el trabajo.

Grupo focal 2

Realizado el 10 de mayo de 2002, con cinco trabajadores (hombres) de la industria manufacturera y cinco del sector servicios (tres hombres y dos mujeres), actualmente vinculados. El tema se desarrolló a través de preguntas intencionadas que generaron la discusión acerca de lo que ellos conciben como trabajo. Aquí fue significativo el contraste entre los trabajadores del sector servicios y los de la industria manufacturera.

Grupo focal 3

Realizado con trabajadores flexibles: un hombre de 22 años subcontratado por una cooperativa de trabajo asociado; una mujer de 50, con contrato de 3 meses en una fábrica de confecciones; una mujer de 27 años, contratada por una persona natural para trabajar dentro de una fábrica, y un hombre de 48 años contratado por un año en una fábrica.

Grupo focal 4

En él participaron 10 trabajadores de diferentes empresas, se discutió sobre la literatura de autoayuda.

Recorridos de observación en fábricas

Realizadas con el profesor Édgar Valero y un grupo de estudiantes de sociología industrial de la Facultad de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. En el recorrido por las empresas Fabricato, Coltejer, Sofasa y Leonisa se hicieron preguntas a supervisores y a algunos trabajadores sobre el interés de esta investigación.

Formularios de preguntas abiertas

Aplicado a 140 trabajadores y distribuido de la siguiente forma: 70 trabajadores del referente estable, y 70 trabajadores flexibles entre las categorías ya señaladas, excepto con vendedores ambulantes por no existir las condiciones para diligenciarlos, pero con ellos se abordaron las mismas preguntas en forma de entrevista.

Fuentes cualitativas

Encuestas

Se llevaron a cabo 150 encuestas que pretendían estudiar condiciones materiales, y que incluyeron 10 preguntas acerca de sus percepciones sobre el trabajo, que fueron utilizadas para este análisis. Aplicada a trabajadores con contratos indefinidos en el Área Metropolitana de Medellín (50), a trabajadores flexibles de la industria manufacturera (50) y a distribuidores/as (50) por catálogo o ambulantes de productos de fábricas.

Encuestas a empresas

Realizadas por Norberto Ríos Navarro de la Escuela Nacional Sindical como parte de procesos de asesoría a los sindicatos, entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados: Sofasa (Envigado), 1986; Polímeros, 1987; Coltabaco, Prodenvases, Integral, Quintex (Sabanaeta), 1988; Enka, 1989.

Bancos de datos

Banco de datos Cison sobre convenciones colectivas (1984-1989) sistematizadas por la Escuela Nacional Sindical. Información migrada al programa SPSS.

Este libro tuvo su origen en la investigación realizada para la tesis de grado para optar el título de Magíster en Estudios Urbano-regionales de la Escuela de Planeación en la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. El director de tesis fue Fernando Prada y los jurados la doctora en Ciencias Sociales, profesora-investigadora de Eafit, Marleny Cardona y el sociólogo y profesor de la Universidad Nacional, John Muñoz. La investigación obtuvo mención meritoria por parte de dicha universidad.

La investigación recibió apoyo de la Escuela Nacional Sindical.

