

# Reestructuración industrial, social y de los cuerpos en el capitalismo global

Pedro Robertt\*

Profesor Adjunto, Instituto de Sociología e Política  
Universidad Federal de Pelotas.  
[probertt21@gmail.com](mailto:probertt21@gmail.com)

## Introducción

Las transformaciones de las últimas décadas asociadas al desarrollo del capitalismo global producen fuertes impactos sobre los individuos. Diversos autores vienen estudiando estas transformaciones bajo múltiples perspectivas. Son distintas las denominaciones que se han dado para las mismas, entre ellas pueden citarse las de sociedad en red (Castells, 2003), radicalización de la modernidad (Giddens, 1991) y de transición póst-moderna (Harvey, 1993; Santos, 1996).

Múltiples estudios vienen apuntando también los efectos que se constatan en los individuos, fruto de transformaciones económicas, sociales, políticas y culturales que se presentan como vertiginosas (Fridmann, 1999). Bauman (2001) es un autor que bajo el rótulo de modernidad líquida, más allá de la pertinencia de tal expresión, apunta a observar esos procesos. En nuestro caso, nos preocupa observar como las transformaciones productivas y organizacionales en las empresas, impactan sobre los trabajadores más allá de los discursos exitosos de la modernización y

de la flexibilidad. Así, compartimos con otros autores (Alves, 2002; Bauman, 1999; Bourdieu, 1998; Sennett, 2000) la utilización de conceptos que procuran captar las consecuencias más negativas de los caminos adoptados por la llamada globalización del capitalismo, tales como el miedo, la inseguridad e la incertidumbre.

En este trabajo, particularmente, nos interesa rescatar los cambios en el mundo del trabajo y el impacto sobre los cuerpos, los sentimientos y las emociones de los trabajadores. En la fase actual de capitalismo global se ha instalado una racionalidad dominante que define el trabajo como un costo económico que debe ser reducido sin cesar (Bachet, 1999). En ese sentido se expande la empresa de tipo “lean production”<sup>1</sup>, resultado de esa racionalidad, que pretende disminuir todo lo que se considere sobrante, principalmente, trabajadores.

Esa racionalidad capitalista de corte de costos va acompañada de la propuesta de un régimen económico flexible en que los trabajadores son movilizados, allí donde la empresa considere necesario (flexibilidad cuantitativa), y de un

\* Graduado en Sociología por la Universidad de La Republica (1990), maestrado en Sociología por la Universidade Estadual de Campinas (1997) y doctorado en Sociología por la Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2006). Actualmente es Profesor Adjunto de la Universidade Federal de Pelotas. Su área de investigación es la Sociología del trabajo, focalizando en los siguientes temas: reestructuración productiva, flexibilidad, clase trabajadora y negociación colectiva, participación social.

<sup>1</sup> La expresión “lean production” puede ser comprendida como empresa delgada. Años atrás Forrester (1997) se rebelaba contra la expresión francesa *degraisse* para conceptualizar los procesos empresariales dirigidos a reducir la plantilla de trabajadores, pues esta significa literalmente “cortar grasas”. Otros conceptos se han utilizado para describir ese proceso, tales como *enxugamento* en las ciencias sociales brasileiras y *dowsizing*, en el mundo anglosajón.

discurso que pasa a llamar al trabajador como colaborador. A seguir veremos el impacto de esos procesos en los sentimientos y emociones de los trabajadores.

### **Reestructuración industrial. El caso de una empresa**

En un estudio de gran amplitud que realizamos en los últimos años, analizamos un proceso de reestructuración industrial de una empresa uruguaya de gran porte (Robertt, 2006)<sup>2</sup>. Ese proceso implicaba principalmente una reducción de la fuerza de trabajo, proponiéndose un cálculo “mágico” que indicaba que la planilla de salarios no podía superar el 8% de los ingresos monetarios de la empresa. La reducción que se llevó adelante implicó que se pasase de una planilla de más de 2800 funcionarios a otra de menos de 1700, en un período de veinte años (1985-2005). Otro paso en la dirección determinada era la concentración de plantas industriales (en pocos años se pasó de 13 para 8) con traslado de líneas de producción y de trabajadores. Ello traería conjuntamente la tentativa de reducción de costos en maquinarias y también en planilla de salarios. Los traslados supondrían duplicación de funciones (por ejemplo, en el caso de los trabajadores del sector de mantenimiento) y por tanto la generación de trabajadores sobrantes.

La reestructuración industrial comprendió también otros procesos que en forma menos visible también contribuyen para la reducción del número de trabajadores. Por un lado, una nueva forma de organizar social y técnicamente el trabajo que implicaba la polifuncionalidad y la polivalencia. Trabajadores pasarían a desempeñar varias funciones, o a trabajar con varias máquinas lo que traería como consecuencia que se precisase de menos fuerza de trabajo. Y, por otro lado, un nuevo régimen de movilización de la fuerza de trabajo (Durand, 2003) que implicaba nuevas actitudes cognitivas y comportamentales. El concepto de “competencias”, ampliamente difundido, expresa esta búsqueda de un nuevo tipo de trabajador y se concretiza cotidianamente, en lo que refiere a su

dimensión actitudinal, en las ideas de “vestir la camiseta” y de “colaborador”. La colaboración significa la creación de una nueva identidad del trabajador, un relacionamiento individual con la empresa en desmedro de identidades colectivas, como la sindical. Colaborar es aceptar la polifuncionalidad, ya sea en la forma de mayor calificación como en otra de simple adición de tareas, y adaptarse a una empresa que debe reducirse para competir en el mercado mundial. Las transformaciones mencionadas impusieron de hecho una mayor flexibilidad cuantitativa de los trabajadores, tanto para estar dispuesto a trasladarse de una fábrica a otra como para moverse de un puesto de trabajo a otro.

En 1999 hubo un acuerdo entre la dirección empresarial y el sindicato de trabajadores. La empresa asumía que no había lugar para todos y proponía transferir trabajadores entre plantas industriales, en el amplio proceso de concentración de las mismas. Habría trabajo para todos, de acuerdo con la empresa, pero no se garantizaba el lugar. El sindicato suscribió ese acuerdo, antes de verse sujeto a un proceso de reestructuración unilateral y agresiva como se ha observado en números países y regiones en las últimas décadas. En el estudio mencionado anteriormente llamamos a ese proceso de “reestructuración negociada”, consistiendo concretamente en que cada proceso de transferencia de plantas, de líneas de producción y de trabajadores era debatido entre representantes de la empresa y el sindicato de trabajadores. Hasta los mínimos detalles, de cuántos trabajadores serían transferidos y que puesto de trabajo desempeñarían en la nueva planta, formaban parte de la negociación. Como sería de esperar, en cada traslado la empresa afirmaba que se precisarían menos trabajadores que en la planta original (en su búsqueda casi obsesiva de reducción de trabajadores) y el sindicato defendía el trabajo para todos sus afiliados.

Como el acuerdo suscrito determinaba que no habría despidos unilaterales por causa del proceso de reestructuración, la empresa estipuló planes que le permitieran cumplir con su objetivo central de reducción de costos y, por tanto, de disminución del número de trabajadores. Junto con el proceso de concentración de plantas industriales y de traslado de los trabajadores, promovió “planes de despido voluntario”, que ofrecían una compensación por despido en número de salarios mayor que la establecida legalmente. En ocasiones,

<sup>2</sup> Hemos evitado la identificación de la empresa, no tanto para mantener en sigilo su nombre, sino para dar la idea de que los procesos analizados forman parte de la reestructuración capitalista en diversas empresas y contextos, no siendo exclusivos a la realidad de una organización económica privada en particular.

representantes de la empresa además ejercían presiones para que los trabajadores aceptasen el despido voluntario, argumentando que la propuesta económica podía disminuir en un momento posterior, de acuerdo con la coyuntura económica. Además, se trataba de una empresa con trabajadores que habían llegado a la edad jubilatoria y aún permanecían en ella. En esos casos, se instaba al trabajador a acogerse al beneficio de la jubilación como una forma adicional de reducir la plantilla. Cuando esa opción había sido agotada se creó un plan llamado de “prejubilaciones”, para aquellos trabajadores que les faltaba hasta cinco años para alcanzar la edad de retiro. Este plan suponía una ecuación compleja, por medio de la cual el trabajador recibía una suma de dinero, pasaba a figurar en la plantilla con menos de 8 horas, recibía un salario menor, y no comparecía más al lugar de trabajo. Todo ello hasta que llegase la edad de su jubilación. Todas estas medidas tenían por objetivo, como fue mencionado, alcanzar a criterio de la empresa un costo soportable para competir en el mercado global.

#### **Cuerpos descartados: trabajadores declarados inútiles**

El impacto mayor de procesos de reestructuración, como el mencionado, es producido sobre aquellos que quedan afuera. En nuestro estudio no recabamos declaraciones de los trabajadores que aceptaron dejar la empresa. Ese sería un modo de ver el impacto que se genera en los individuos en un capitalismo global que dispensa cada vez más la fuerza de trabajo. Importa destacar que muchos trabajadores terminaron aceptando la propuesta de retirarse (de acuerdo a diferentes testimonios de los que quedaron trabajando) no tanto por la ilusión de convertirse en un trabajador autónomo o por una expectativa de pronta reinserción en el mercado de empleo. La razón que en muchos casos fue dada era la de no soportar más la presión que se ejercía sobre ellos, para que aceptaran dejar la empresa.

En relación a los que salieron de la empresa, como parte de todo el proceso relatado, muchos trabajadores que permanecieron suelen hablar de “los compañeros que quedaron en el camino”. Por un lado, esa expresión compara la reestructuración de la empresa con un evento bélico. Como al término de una guerra, los sobrevivientes efectúan las cuentas de los que no tuvieron su misma suerte. Por otro lado, en la idea de “quedaron en el

camino” subyace otra, la de que esos trabajadores enfrentarán el infortunio, además del convencimiento de que nadie está salvo de ser alcanzado por ese proceso.

Las situaciones de aceptar un plan de despido voluntario fueron variadas. Sin embargo, cabe mencionar casos en que ante una primera situación de ser parcialmente descartados (enviados al seguro de desempleo por algunos meses), algunos trabajadores aceptaron propuestas de despido voluntario.

*Trabajador 1: Tocó a determinadas personas, afectaron emocionalmente. Dijeron “yo no vuelvo más después del seguro de paro, tomo el incentivo y me voy”. Te estoy hablando de gente clara de acá. [...] Tenemos un compañero [...] militante, un compañero que realmente me saco el sombrero para hablar de él, que el compañero lo mató la empresa. Emocionalmente lo mató. Se fue. Lo mandó al seguro de paro y el compañero no se reintegró más, tomó los sueldos y se fue. Una compañera, [...] militante, de la lucha, [contra] la dictadura. [La empresa] la mandó al seguro de paro, no se reintegró más. Se fue. [La empresa] supo utilizar determinadas armas. Ahí no se equivocó [...] Que ellos tocaron a determinadas personas, con determinada sensibilidad [...] emocional. Y que ya sabían, ya tenían más o menos, como los grupos hechos. A la gente que iban a tocar. Y que sabían aparentemente de que lo iban a golpear [...] Una compañera especializada, que hacía determinado trabajo que la única que lo hacía era ella. Y cuando la mandó el jefe [...] al seguro de paro, llamó al sindicato y le dijo: “yo me voy [...]. porque [la empresa] esto a mí no me lo puede hacer. Soy la única persona que hago determinada tarea [...]”. Nos quedamos mudos. La compañera que es docente de la facultad, que [...] No le dio el poder de análisis para ver adonde estaba apuntando [la empresa].*

La declaración indica que el proceso de aceptación de los planes de despido voluntario no ha sido, en el caso estudiado, un proceso simple y sin traumatismos para los trabajadores. En los casos relatados se trataba de trabajadores que desempeñaban tareas en la empresa durante muchos años y que al ser enviados temporariamente al seguro de desempleo se sintieron inútiles. La sensación de inutilidad y la propuesta empresarial de un plan de despido voluntario los llevó a considerarse un cuerpo descartado, sin lugar en la empresa.

### **Cuerpos separados. Contextos de trabajo, familiares y de sociabilidad**

En lo que refiere a los trabajadores que permanecieron en la empresa, el impacto sobre los cuerpos y sobre las emociones está relacionado, principalmente, a dos procesos centrales de la reestructuración: por un lado, a la mencionada disminución de la fuerza de trabajo y, por otro, a su transferencia de plantas cerradas para otras que estaban en funcionamiento o eran creadas. Las declaraciones que son transcritas a seguir ilustran esos procesos.

Comenzamos con la declaración de un jefe de la empresa que definía la situación generada por el plan de reducción de la plantilla de trabajadores: “Y como acá hay gente con mucha antigüedad, cada vez que se nombra reestructura lo primero que se piensa es que se va a echar gente”. Esto es, se había instalado, sobre el mundo social de la empresa, la idea de que cualquier trabajador podía ser descartado cada vez que se hablara de reestructura.

A seguir analizaremos algunos impactos en los sentimientos y emociones expresados por los trabajadores que fueron trasladados. Veamos primero una declaración de una trabajadora, sobre su traslado de una planta de producción para otra, después de ser cerrada aquella en que trabajó por muchos años.

*Trabajador 1: Cuando nos cerraron la planta, que trasladaron [...], yo sufrí espantosamente, psicológicamente, me atacó de la columna. Un odio tremendo a [la empresa], odio, odio. [...] No quería ver a nadie de [la empresa], me mandaron para acá. Me costó mucho integrarme. Si bien tenía compañeros de militancia, pero tenía como un resabio, como una rabia, en mi casa me afectó mucho, mi casa, mi pareja, me afectó muchísimo. Más allá de que mi compañero es militante. Odié la dirección sindical, la odié, la odié tremendamente. No quería saber de nada, pero estuve un año y pico sin trabajar. Estuve con asistencia médica, psicológicamente no me atendí.*

Se trata de una trabajadora que participaba del sindicato al igual que su marido. Siendo una empresa creada en las primeras décadas del siglo pasado, reclutó durante muchos años trabajadores con parentesco. Asimismo, aún perteneciendo al sindicato, esta trabajadora expresa sentimientos negativos tanto en relación a la empresa como con el primero, pues había sido removida de su lugar de

trabajo, espacio de sociabilidad durante muchos años, por el acuerdo citado anteriormente. La ruptura de los lazos sociales que habían sido construidos con otros compañeros de trabajo es expresada en la siguiente declaración:

*Trabajador 1: Y estoy acá hoy por hoy [en la planta a que fue trasladada], pero no es lo mismo, no es lo mismo, no es lo mí que fue para mí lo que era [mi Planta]. Porque [mi Planta] era una familia, una planta más chica, éramos muy unidos, muy unidos. Una realidad totalmente diferente a esta planta, muy diferente, muy diferente. Compañero que hoy los veo en las Asambleas Generales, nos abrazamos, lloramos, había como una comunión entre nosotros, lazos muy fuertes. Más allá de las horas de trabajo, nosotros sabíamos que entraba un compañero, y “ese compañero viene mal, ese compañero tiene un problema”. Íbamos con el compañero, hablábamos, ayuda económica, ayuda de amigos, siempre estábamos rodeados. Era inevitable que en la planta no pasara desapercibido un compañero que tuviera un problema. Si faltabas dos o tres días y no sabíamos que estaba pasando, ya recurriamos al teléfono. Siempre estábamos al seguimiento de los compañeros, cosa que acá no pasa, y yo extraño eso tremendamente. Veo mucha frialdad en la gente. Será porque es mucho más grande, es más compleja la planta. Mucha más cantidad de gente, entonces no te deja estar en esa comunión que estábamos nosotros, ese lazo de amistad y de compañerismo.*

El impacto sobre los cuerpos, en términos de separación, no ocurre apenas en relación a los lazos sociales creados dentro de la fábrica. Otro impacto perturbador para muchos trabajadores fue constatado en relación a sus lazos más próximos, familiares y de amistad. Los traslados de trabajadores, juntos con las plantas o líneas de producción donde trabajaban, en muchos casos implicó la separación de sus familias. El trabajador para garantizar su puesto de trabajo aceptaba acompañar el movimiento de traslado de su planta de producción y, por diferentes motivos, en muchos casos no era acompañado por su familia, con fuertes trastornos para su integración futura en ella. A seguir, presentamos algunas declaraciones que relatan tales separaciones:

*Trabajador 2: Yo tenía un proyecto de vida de 20 años que lo hice en otro lado [...] O perdés la familia o perdés el trabajo. ¿Qué opciones tenés en este país? Si vos ganás unos pesos la vas a perder igual a la familia, porque tu patrona te va a decir “pero no me alcanza pa’ comprar un pantalón, no me alcanza pa’ comprar un par de zapatos, que tenemos que*

*pagar el alquiler, que tenemos que pagar la luz, que tenemos que pagar el agua. Entonces, “¿cómo hacés eso? ¿o qué hacemos? ¿Nos vamos todos? ¿te seguimos a vos? ¿Y le cortamos el rostro a nuestros hijos? Le cambiamos de cultura a nuestros hijos que tienen 8, 10, 12, 15 años? ¿Y nuestras amistades adónde están? ¿Nuestros padres? ¿Nuestros hermanos? Yo perdí mi madre con todo esto. ¿Y nuestros hijos? Mis hijas están allá, yo soy divorciado, separado.[...] . Vos vas a ver a tus hijos una vez al mes y los ves cambiados, todos cambiados, todos cambiados [...], con otros acentos de repente.*

*Trabajador 3: Te lo digo porque yo lo hablé con una compañera, la esposa de un trabajador de [...], que se tuvo que venir [...] y sufrió horrible, costó divorcio. Porque la mujer no lo entendió, el tener que irse del pueblo, el tener que irse, a mi me pareció importante, eso fue alto, fueron los costos más altos que se pagaron*

*Trabajador 4: Justo que se le murieron familiares y no llegaron a verlo: No puedo contarle sino me emociono. [...] Una hija mía tuvo un accidente, cuando llegó estaba en el CTI.*

*Jefe de Planta: (...) donde pierden todos los amigos, perdieron todos los familiares. (...) Dicen, “yo voy allá y no puedo ver a mis hermanos porque están trabajando, no puedo ver a mis amigos, no puedo ver a mi tía o a mi tío”. Eso da problemas. “O no puedo ir porque los chiquilines están en la escuela”. No se vinieron con la familia, los chiquilines están en la escuela*

En esas declaraciones observamos casos en que los trabajadores se vieron separados de sus familias para poder conservar su puesto de trabajo y, por lo tanto, su empleo. En la primera, el trabajador se traslada solo y queda su familia en el lugar de origen. Hubo una situación de ruptura con su pareja y un alejamiento de sus hijos, junto con un sentimiento de ser un “extraño” en la familia. En la segunda, la esposa del trabajador no lo acompaña al mudarse para otra ciudad en que estaba localizada la planta a la cual fue trasladado, acabando también en una ruptura conyugal. En la tercera, se manifiesta en forma enfática la separación de los familiares y el distanciamiento de situaciones familiares sensibles. Ya en la cuarta, un jefe de planta manifiesta los desencuentros entre la vida del trabajador y la de su familia. En esta declaración queda manifestado que no sólo son afectados los contextos de trabajo y familiares del trabajador sino también sus contextos de

sociabilidad más amplios (también los de la esposa e hijos, cuando acompañan al trabajador como se describe más adelante).

Los impactos sobre los cuerpos y sobre las emociones no son menos agudos en los casos en que el trabajador se trasladó con su familia como puede observarse en la siguiente declaración:

*Trabajador 5: Mi mujer perdió 20 años de trabajo en el Hospital de Clínicas por venirse para acá conmigo [...] mis gurises no saludaban a los abuelos, se me agarraban de las piernas y no se desprendían, no tenía cómo sacarlos. Me volví para Montevideo, a mi gurí de 3 años le digo para venir a pasear y me dice “a pasear [...] no”.*

Este trabajador llegó a mudarse, desde Montevideo con su familia para una ciudad del interior del país donde está ubicada la planta industrial en que iría a trabajar. Tuvo que volver a residir en la capital, donde estaba su planta original, como tentativa de detener una situación que se había hecho adversa, debido a la pérdida de vínculos inter-generacionales y al hecho de que la esposa había renunciado a su empleo con el objetivo de acompañarlo.

Una idea permea la mayoría de las declaraciones: la de “costo social”. Es expresada por trabajadores y también por representantes de la empresa (estos suelen afirmar su preocupación con disminuir el “costo social”). Veamos las siguientes afirmaciones de una trabajadora.

*Trabajador 3: En el tema costo social ha sido tremendo. Compañeros que fueron a vivir con la familia allá, pidieron el traslado, se apuntaron en la vivienda y no lo pudieron soportar y se volvieron a su planta de origen. Y se fueron, no pudieron resistir el vivir allá. Porque es muy fuerte aquello, tenés que estar muy bien parado para poderlo resistir. Porque allí te rechazan todos. Y como trabajás en [esta empresa] sos el pudiente del pueblo.*

*Trabajador 3: [...] el impacto social fue terrible, para el trabajador y para la gente [...]. Porque fueron trabajadores de Montevideo a trabajar [...] y la gente [...] tuvo una reacción horrible. Por la idiosincrasia de lo que era [...] era un pueblo de milicos, y no sé si lo sigue siendo ¿Qué pasaba? Aparte de trasladarse, de estar viviendo allá, aparte de tener problema en el trabajo tenían problemas con sus hijos, con los vecinos, en las escuelas. Y eso llevó [...] a que compañeros que nunca se habían enfermado, había*

*compañeros que no tenían fichas en el servicio médico, y se empezaron a enfermar. Se enfermaron de los nervios, enfermedades psiquiátricas, psicológicas. Horrible.*

Como parte de los acuerdos de la empresa con el sindicato se había determinado la construcción de una vivienda para los trabajadores trasladados. Aún pudiendo solucionar un tema sensible como el habitacional, algunos trabajadores prefirieron buscar la forma de volver a su planta de origen. El rechazo “vivido” por la trabajadora, expresado en las dos declaraciones, se debe al hecho de que trabajadores fuertemente politizados y sindicalizados fueron trasladados a una ciudad del Interior del país donde predominaron, durante décadas, posiciones políticas y sindicales conservadoras. Además, de acuerdo a la disparidad salarial Montevideo-Interior del país, los trabajadores de la empresa estudiada eran percibidos como un sector privilegiado de la sociedad local.

En la segunda declaración, se visualiza además que las dificultades de adaptación incluían también a los familiares del trabajador, en los casos en que este era acompañado. El relato además de enfermedades contraídas, durante todo el proceso de reestructuración de plantas, muestra hasta que punto son afectados los cuerpos y las emociones.

### **Cuerpos desgarrados: cuando no hay puesto de trabajo seguro**

Como ya fue mencionado encontramos de un lado trabajadores que son descartados y, de otro, trabajadores que son separados de sus compañeros y/o de sus familias y contextos de sociabilidad fuera de la empresa. Entre los últimos encontramos también situaciones de desgarramiento, con cierta resignación a no poseer ya un puesto de trabajo seguro. Las declaraciones a seguir sintetizan el impacto del proceso de flexibilización cuantitativa mediante el cual trabajadores son trasladados de una ciudad para otra.

*Trabajador 6: Uno es emigrante en nuestro propio país que es chiquito [...] si te vas a vivir a otra parte, una parte estás vos y otra parte la familia, y aparte teniendo hijos estudiando en el caso mío [...]. Que tengo que pagarle viaje, material de estudio y todo.*

*Trabajador 3: Una situación social espantosa, a mí me tocó vivir un compañero que se entregó totalmente y lloraba permanentemente, hermanamente, un compañero de 40 y pico de años. [...] Él no quería saber más nada, más nada de laburo, de nada. Un compañero que no era casado, era un compañero que vivía solo. Pero [...] su vida era en [...] y el estar viajando permanentemente, psicológicamente lo mató, lo mató totalmente.*

La primera declaración muestra los sentimientos del trabajador que evalúa su situación como siendo la de un emigrante. Esto es, de aquel individuo que sufre por tener que estar lejos de su lugar de origen en forma forzada. Tratase de un “emigrante” que trabaja en un lugar y tiene a su familia en otro. En la segunda declaración, se relata el caso de un trabajador que al ser trasladado, para una planta industrial localizada en otra ciudad, sufre una fuerte ruptura emocional.

Un grado mayor de incertidumbre, inseguridad y resignación en cuánto al futuro así como de estar a expensas de lo que la empresa determine se constata en trabajadores que pasaron por más de un traslado de planta, y a los que se les anuncia que un nuevo traslado de líneas de producción y de trabajadores será realizado.

*Trabajador 2: Todo este manejo que tiene [la empresa], traer todo pa' cá, que ahora lo quieren llevar pa' otro lado, manejando a la gente, cansando, a mí no me van a cansar porque ya estoy cansado, he visitado cinco usinas. Se han ido cerrando, no me van a cansar. Lo siento mucho por toda esa gente que vive acá, por esa gente que hizo proyectos, por esa gente que [la empresa] le dijo “tu lugar más seguro es [tal] planta”. Y vendieron de repente regalado por ahí para comprar un terrenito acá e hicieron casa, como hicieron [muchos] compañeros. Proyectaron su vida en tres años, cuatro. Ahora, a manejar otra vez los hijos. Los hijos que de repente tenían 6, 7, 8, 10, 12 años. A cambiar de compañero, a cambiar de escuela, a cambiar lo que sea, a tener otro nivel de cultura [...].*

*Trabajador 3: Ahora nos vuelven a tirar otro bombazo de que van a hacer otro traslado, entonces la cabeza de la gente no puede aguantar, porque cuando hicimos la Asamblea de dar la noticia esta, a mí me impactó en 12, 13 años que ando en esto, los hombres con los ojos llenos de lágrima porque no entraba, “otra vez me toca a mí:*

En los procesos de reestructuración, aún habiendo acuerdo empresa-sindicato para disminuir costos sociales, como fue el caso estudiado, la fuerza de trabajo queda día a día cada vez más a merced de la empresa.

### **Cuerpos divididos: entre el descarte y la colaboración**

La fuerte flexibilidad cuantitativa es acompañada, en la empresa estudiada, de un discurso de la colaboración del trabajador. Eso forma parte de lo que en otro trabajo desarrollamos, con base en Durand (2003) como “régimen de movilización de la fuerza de trabajo” (Robertt, 2007). Esta cuestión está íntimamente vinculada a la del control de la fuerza de trabajo. En otras palabras, para que la fuerza de trabajo obedezca a la dirección empresarial y concurra diariamente a trabajar debe haber algún elemento que la movilice, que la convenza. En modelos productivos pre-tayloristas el trabajador obedece a la autoridad del supervisor, ya en los tayloristas responde al ritmo del proceso de trabajo. En los nuevos modelos de organización del trabajo que buscan adecuarse a un mercado mundial inestable y cambiante se busca un trabajador que sea flexible y que desarrolle una identidad con la empresa. El trabajador al que se le exigía que no pensase (siendo ello responsabilidad exclusiva de las gerencias) es asunto del pasado. Ya no se trata de buscar un obrero que se someta ciegamente a los dictámenes del supervisor o de la línea de montaje, sino que sea participativo y que contribuya con sus ideas. Las empresas en el capitalismo global han hecho un importante descubrimiento: las ideas del trabajador pueden ser un diferencial en la fuerte competición en el mercado mundial.

Un dirigente sindical expresa el alcance del discurso de la colaboración dentro de la empresa estudiada.

*Trabajador 7: Nos pasó a nosotros, eso se trasladó a nosotros y se está aplicando. Hoy nos quieren por varias vías [..] el sentido de pertenencia. “Yo pertenezco a esto, apporto, doy, doy, siempre doy, colaboro, la colaboración”. [...] En la [Planta X] tenés varios lugares donde tenés, [se refiere a carteles y comunicados] que vos sos un colaborador [...].*

La colaboración se trasmite a través de la idea de ser parte de la empresa, como el mismo dirigente sindical, lo expresa a seguir:

*Trabajador 7: Cuando los compañeros recién llegaban [a una nueva planta], la bienvenida es: “te felicito, sos parte del equipo [...]. Sos parte de algo”, “Qué? De qué sos parte? Sigo trabajando por un salario, me seguís explotando y me seguís...”. “No, te felicito porque sos parte de los elegidos pa’ esto que es el sumum”. Es una política hacia [la nueva planta. ¿Si eso calaba en los trabajadores? “Bueno, yo soy parte de lo mejor, voy a a ser mejor que antes, voy a laburar más que antes, en peores condiciones, pero es mejor, para [la empresa] va a ser mucho mejor”.*

Varias hipótesis se pueden postular sobre los efectos en los trabajadores del llamado a la colaboración dentro de un fuerte proceso de reestructuración. Una de ellas refiere a la existencia de una fuerte disociación cognitiva: el trabajador es descartado o trasladado en forma coercitiva (acepta o debe dejar la empresa) y al mismo tiempo se lo llama a la colaboración, a “vestir la camiseta”. Coexiste el discurso de que “no hay lugar para todos dentro de la empresa”, debido a las leyes duras del mercado que llevan a la necesidad de bajar costos para competir mejor, junto con el de que “todos somos la empresa” y que se precisa de la colaboración del trabajador. Como una segunda hipótesis puede sustentarse que la simultaneidad de esos discursos genera también disociación emocional. Los trabajadores pasan una situación de sufrimiento emocional, pues alternativamente son considerados descarte y parte de la empresa.

### **Consideraciones finales**

Nos propusimos en este artículo, a través de las declaraciones recogidas en una empresa, traer los sentimientos y los sufrimientos de los trabajadores que enfrentan los procesos de reestructuración industrial en un capitalismo globalizado y de fuerte competencia. Los trabajadores pasan a ser considerados como costo y por lo tanto a ser material cuantitativo de descarte.

La situación más desfavorable en el capitalismo global es vivida por aquellos que no consiguen insertarse en el mercado de trabajo. El sufrimiento alcanza principalmente a aquellos que no consiguen vender su fuerza de trabajo. Además

como fue observado en el caso estudiado, los trabajadores muchas veces aceptan dejar la empresa (estamos obviando los casos de empresas que simplemente despiden unilateralmente los trabajadores) después de fuertes presiones. Ello contradice, en parte, la idea de que los trabajadores aceptan planes de despido voluntario, bajo la ilusión de transformarse en autónomos y libres de sujeción al capital. Un estudio más amplio con diversas empresas y en contextos distintos debería profundizar hasta dónde los procesos de reestructuración que se han servido de planes de despido voluntario junto con incentivos económicos han ido acompañados de fuertes presiones para que los trabajadores abandonen las empresas. Una hipótesis a ser testada es la de que tales presiones juegan un papel mayor que la ilusión del trabajador en el negocio independiente.

Por su parte, aquellos que luchan por mantener a toda costa sus empleos no están libres de sufrimiento. En el caso estudiado, el proceso de reestructuración tuvo impactos profundos sobre la vida del trabajador en la fábrica, y en la relación con su comunidad de pertenencia y con su familia. Esos son los costos ocultos atrás de los discursos exitosos de la flexibilidad y modernización de las empresas.

Cabe agregar, siempre en el caso estudiado, que el sindicato consiguió acompañar el proceso de reestructuración, reduciendo los costos más altos sobre los trabajadores. Por ejemplo, trabajó en la consolidación de un proyecto de construcción de viviendas para trabajadores trasladados, y en sistemas de locomoción que trasladasen diariamente trabajadores de la ciudad en que viven hasta la planta de producción donde pasaron a desempeñar tareas. Además vigila cada movimiento de traslado de trabajador para garantizar que no haya penalizaciones individuales. Eso es reconocido por los trabajadores, que ven en el sindicato un arma para disminuir el impacto del sufrimiento. Una importante mayoría de trabajadores entrevistados reconocía que sin el sindicato el proceso de reestructuración hubiese sido más perjudicial para ellos. Sin embargo, eso parece ser muy poco visto el enorme costo que los mismos (principalmente los que tuvieron que cambiar de planta y hasta de ciudad) han pagado en todo el proceso de reestructuración.

La gran empresa, en una época de capitalismo global, tiende achicarse y a hacerse cada día más inestable. La mirada de cerca de un proceso de reestructuración empresarial muestra

que el mismo no se reduce a una cuestión económica. La empresa es un microcosmos social y junto con las reestructuraciones industriales existen reestructuraciones sociales y de los cuerpos, lo que tiende a pasar desapercibidos en los discursos exitosos de la economía. De hecho, la empresa estudiada consiguió insertarse mejor en las últimas décadas en el mercado interno y en el mercado mundial. Sin embargo, junto con ello crea cuerpos descartados, separados y desgarrados.

La vida de los trabajadores que permanecen en la empresa, después que un proceso de reestructuración se instala, ya no vuelve a ser la misma. Puede afirmarse que se está a camino de construcción de un nuevo *habitus* obrero<sup>3</sup>, el cual consiste en la disposición a ser flexible, en aceptar el lugar que la empresa determine es el puesto de trabajo (el cual puede cambiar de una hora para otra) y en desarrollar una identidad individual con aquella. Mientras se proyecta construir ese nuevo *habitus* obrero, el proceso de reestructuración industrial genera incertidumbre sobre el futuro laboral pues considera a los trabajadores material cuantitativo y de descarte. En consecuencia, genera sufrimiento y ausencia de expectativas de futuro.

<sup>3</sup> El concepto de *habitus* puede rastrearse en la extensa obra de Pierre Bourdieu. Como ejemplo, puede consultarse Bourdieu (1983).

## . Bibliografía

ALVES, Giovanni (2002) Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal (1990-2000). Revista de Sociologia e Política. Nº 19, p. 71-94.

BAUMAN, Zigmunt (1999) *Globalização, as conseqüências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

\_\_\_\_\_ (2001) *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

BACHET (1999) Les conditions économiques de la nouvelle division du travail. En: Bollier, G; Durand, J. P. (coords.) *La nouvelle division du travail*. Paris: Les éditions de l'atelier, p. 111-123.

BOURDIEU, Pierre. (1998) *Contrafogos. Táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

\_\_\_\_\_ (1983) Esboço de uma teoria da prática. En: Ortiz, Renato (org.). Pierre Bourdieu: sociologia. São Paulo: Ática. (Grandes cientistas sociais, 39). p. 46-81.

CASTELLS, Manuel (2003) *A sociedade em rede*. Volume 1. São Paulo: Paz e Terra.

DURAND, Jean Pierre (2003) *A refundação do trabalho no fluxo tensionado*. Tempo Social, São Paulo, v15, N.1, p. 139-15.

FORRESTER, Viviane (1997) *O horror econômico*. São Paulo: UNESP.

FRIDMANN, Luis Carlos (1999) *Vertigens Pós-Modernas: Touraine, Giddens e Bauman*. Lua Nova, São Paulo, v. 47, p. 157-177.

GIDDENS, Anthony (1991) *Conseqüências da modernidade*. São Paulo: UNESP.

HARVEY, David (1993) *A Condição Pós-moderna*. São Paulo: Loyola.

ROBERTT, Pedro (2007) A busca de um novo regime de mobilização da força de trabalho em uma empresa de laticínios uruguaia. Civitas, Porto Alegre, v. 7, p. 109-129.

\_\_\_\_\_ (2006) *Reestruturação produtiva e social em uma empresa globalizada. O caso da Conaprole no Uruguai*. Tesis de Doctorado. Universidad Federal de Rio Grande del Sur, Porto Alegre.

SANTOS, Boaventura de Sousa (1996) *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez.

SENNETT, Richard (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.