

---

**Orgullo, lealtad e identidad: relatos de trayectorias laborales de tres mujeres obreras**

Rosa Emilia Bermúdez Rico

**Presentación**

Gillette de Colombia, filial de Gillette Company, compañía multinacional fundada en 1901 en Estados Unidos, se instala en Cali en 1959 en el marco de las oleadas de inversión extranjera que caracterizan el desarrollo industrial de la ciudad, asociado con el modelo de «sustitución de importaciones» que hizo del capital extranjero un aspecto distintivo de la industrialización en la región.<sup>1</sup> Esta multinacional desarrolló du-

---

<sup>1</sup> Una descripción detallada de la industrialización regional caracterizada por las oleadas de inversión extranjera se encuentra en: Fernando Urrea y Carlos Mejía, 2000.

rante la década de los noventa procesos reestructuración productiva a nivel mundial. En el caso de América Latina, se cerraron las plantas de producción de Argentina y Venezuela y, posteriormente, se cerró la planta de Gillette de Colombia, el 21 de octubre de 2001.<sup>2</sup>

Teresa, Ángela y Leonora son tres mujeres que ingresaron a trabajar en Gillette en la década del setenta y desarrollaron en esta multinacional una trayectoria laboral de varias décadas, haciéndose partícipes de la generación de obreras característica del último tercio del siglo XX en la ciudad de Cali.<sup>3</sup> El cierre de la planta de producción de Gillette de Colombia en el año 2001, significa para cada una de ellas el fin de una vida estructurada en torno al trabajo asalariado y la seguridad social que este representa, los retos de productividad exigidos, la satisfacción y el

<sup>2</sup> Entre los casos de relocalización a nivel mundial se conocen entre otros, en el año 1994, el cierre de su planta en Sevilla (España) para trasladarla al Reino Unido, planta que en el año 2004 sería trasladada nuevamente al Sudeste Asiático.

<sup>3</sup> Teresa, Ángela y Leonora ingresaron a trabajar en Gillette en 1971, 1976 y 1981 respectivamente. Es importante resaltar que estas obreras constituyen una generación relativamente reciente de mujeres obreras en la ciudad de Cali, si se tiene en cuenta que las primeras obreras en la ciudad datan de las primeras décadas del siglo XX. La inserción laboral de las mujeres tiene como antecedente su significativa participación en las trilladoras de café en la década del 20 y 30. En la industria manufacturera cobra importancia su vinculación con la industria textil y de alimentos y posteriormente la industria de productos químicos. Véase: Bermúdez, 2007a.

orgullo por el desempeño laboral alcanzado, una vida con estabilidad y un trabajo con perspectiva de largo plazo.

Las historias de Teresa, Ángela y Leonora son personales e irrepetibles, cargadas de singularidad. No se pueden generalizar para toda una generación, pero sí permiten contextualizar su experiencia en una historia compartida por una generación de mujeres obreras que vivió una época y, por tanto, afrontó circunstancias similares. De esta forma, la riqueza de su experiencia constituye un significativo aporte para comprender el proceso social del cual ellas hacen parte.

El punto central de las reflexiones que a continuación se presentan trata de las consecuencias personales del trabajo (de la pérdida del trabajo estable). Es una reflexión en torno a las nuevas condiciones que impone el «capitalismo flexible» y sus implicaciones –condiciones de riesgo, ilegibilidad e inseguridad– en las experiencias particulares y subjetivas de un grupo de mujeres obreras.

### El significado del trabajo

Para estas mujeres el trabajo es «un servicio que le prestan a la sociedad» y, de esta manera, es la forma principal mediante la cual se han integrado en ella, el trabajo adquiere sentido en la medida que les permite sentirse útil socialmente. A través del trabajo, establecieron relaciones y vínculos sociales que cobran importancia y significado en sus vidas. De igual forma, para

ellas el trabajo constituye el medio fundamental para su subsistencia y «el sostenimiento de la familia».<sup>4</sup>

El trabajo abarca toda su existencia y se conserva de manera indefinida. El trabajo constituye un oficio que se conserva «hasta la muerte». Esta relación con el trabajo la adquirieron en sus hogares de origen a través de las enseñanzas y experiencias de vida de sus padres y madres. Cuando ellas ingresan a trabajar en Gillette se sienten frente a una «oportunidad única» en sus vidas que en una perspectiva de largo plazo, ofrece condiciones para «conseguir lo que uno necesita y salir adelante».

En el trabajo están presentes valores y significados, tal como se pone de presente en el siguiente testimonio de Ángela:

Uno cuidaba mucho su trabajo porque uno necesitaba la plata, yo era cabeza de familia y necesitaba la plata que me ganaba y era un buen sueldo. De allí la necesidad de cuidar lo que le está dando de comer. Si usted no realizaba bien su trabajo

<sup>4</sup> Un aspecto importante en estas tres mujeres está en relación con la conformación y referencia de sus hogares, en tanto no aparece en sus narraciones una centralidad en ellos. En el caso de Teresa, no tuvo hijos y en algún momento de la conversación aludió a una relación de pareja inestable, que se termina en el momento en que ella sale de la empresa. En el caso de Ángela, aunque tiene una relación de pareja estable, tampoco tuvo hijos. Por último, en el caso de Leonora, es madre soltera y en el momento de la entrevista sus hijos ya no dependían de ella.

corría el riesgo que lo echaran y esa plata usted la estaba necesitando, y a la larga, eso a usted le estaba ayudando a crecer como persona, era un trabajo de grupo para poder salir adelante. Yo con el tiempo he aprendido, al principio me parecía inverosímil, pero yo siempre he dicho que el trabajo es una terapia, las personas cuando trabajan crecen como personas, en primer lugar, usted se hace responsable de su trabajo.

En las condiciones laborales que Gillette ofrece cobra sentido para las trabajadoras la estrecha relación que se establece con la noción de progreso, que se traduce en mejores condiciones de vida. También resulta reiterativa y significativa la enfática valoración expresada con respecto a las virtudes del trabajo realizado por ellas en la empresa. Esta valoración está relacionada con la certeza de haber «hecho bien su trabajo», con el orgullo que representa para ellas las satisfacciones y los logros alcanzados durante su desempeño en la planta de producción, como aparece en el testimonio de Ángela:

Uno se caracteriza por hacer el trabajo bien, por realizar un buen trabajo. Si eso iba para la calle ¿quiénes eran los perjudicados? Teníamos servicio al cliente y si alguna cosa salía mala, eso se devolvía y de pronto una suspensión, a nadie le gustaba una suspensión.

Cuando estas obreras se refieren al proceso productivo lo hacen con un sentimiento de admiración hacia la tecnología utilizada, la transformación de la materia prima y de la calidad de producto logrado. En sus descripciones se pone de presente el control que alcanzaron sobre el proceso productivo, el dominio y la destreza de las funciones que desarrollaron. En el siguiente fragmento de la entrevista realizada a Teresa se hacen algunas reflexiones al respecto:

Se requería habilidad mental y las ganas de aprender. El encartuchado siempre me fascinó, me llamaba mucho la atención porque era un proceso muy bonito, entonces yo quería aprender todo ese proceso. Me fascinaba ver una cuchilla en la calle y yo orgullosamente aún se lo digo a la gente, la mejor cuchilla que hay en este momento aquí en Colombia es la desechable de Gillette, es la mejor de doble filo, cuando te vayas a afeitar, afeítate con doble filo.

Leonora narra con orgullo como ella es la primera mujer en Suramérica que realiza las funciones en la sección de afilado, estableciendo una importante pauta en el reconocimiento de su calidad como trabajadora y marcando un camino para que otras mujeres de la planta se atrevieran a realizar este tipo de funciones que exi-

gían mayor habilidad y capacidad técnica. La función de afilado es un procedimiento de mucho más riesgo, no sólo por los volúmenes de producción que se ponen en juego sino porque este procedimiento coloca en riesgo la integridad de la operaria:

Yo fui la primera mujer en Suramérica que trabajó en afilado, habían intentado en México y no les había dado resultado, yo fui la primera, después trabajamos tres ó cuatro mujeres, no nos dejaban sino un año en esa área por el peso, el peso y el aceite, porque todo el día llovía aceite [...] llover no, pero sí se está evaporando el aceite.

En los testimonios de Leonora, Teresa y Ángela se pone en juego el prestigio que brinda el oficio desempeñado. El prestigio aparece asociado con la idea de satisfacción y orgullo por los logros alcanzados. De esta forma el trabajo se llena de contenido y sentido, se dignifica en tanto se presenta como una relación construida, es decir representa una lucha que ha significado esfuerzo y placer para ellas. También se pone en juego la idea de una carrera laboral, que se logró consolidar con la realización de trabajos concretos que permitieron enfrentar y probar sus capacidades en los retos y las exigencias demandadas. Es esta una experiencia vi-

tal recordada y recreada por sus protagonistas, que aunque presenta un halo de nostalgia tiene mucho más de orgullo y satisfacción.

### Enfrentando el cierre de la planta: la redefinición de las identidades

Estas obreras manifiestan diversas reacciones ante el cierre de la planta. En un primer momento la sensación que tienen es «estar a la deriva», en el sentido planteado por Sennett, en tanto aquello que constituyó su vida ha desaparecido. Sin embargo, ellas tendrán que seguir adelante y enfrentar el desafío que representa encontrar aquellos aspectos duraderos de su experiencia emocional que se correspondan con el contexto en el que desarrollaron sus vidas, y lograr un relato coherente y satisfactorio para sí.

Asociado con este primer momento, y con la sensación de estar a la deriva, las obreras hacen varias reflexiones en torno a los sentimientos que les genera su trayectoria laboral. Entre estas reflexiones cobra importancia el reconocimiento de las limitaciones e implicaciones por haber dedicado toda su vida al trabajo en la empresa. En la expresión de Ángela: «uno se programó simplemente para trabajar», o «es que la vida de uno era la empresa», se pone en evidencia la

centralidad adjudicada al trabajo en sus vidas, a la relación de lealtad construida y al compromiso adquirido. También, quizás, subyace un sentimiento de «arrepentimiento» por su actitud incondicional con la empresa.

En este contexto, la idea de constituir una «familia Gillette» pierde sentido y se derrumba. Cada una de ellas iniciará un proceso individual –quizá– con la única esperanza, al decir de Ángela, de que «mi dios no desampara a nadie». El anuncio del cierre de la planta se hace en enero del año 2001, la empresa ofrece entregar indemnizaciones superiores a lo estipulado por la ley y establece un plazo de cinco días para que los trabajadores pasen una carta de «retiro voluntario». Ángela afirma que la reacción por parte de los trabajadores fue de «susto generalizado, no hubo tiempo para nada, nos cogieron de sorpresa, nos cogieron fuera de base»; mientras que para Teresa todo se explica porque «cometimos el error de no creer en los rumores del cierre, porque si uno cree en algo, uno se prepara». A propósito de las circunstancias ella recuerda que:

Quando ya veo la circular, yo digo «entonces esos son los rumores». El 20 de febrero tenemos una reunión y ese día no se va a trabajar, y ese día no se va a trabajar porque el caos es horrible. Nos hacen la reunión en la cafetería, como si fuera una

asamblea del Fondo de Empleados. Entonces creíamos que era una asamblea del Fondo, cuando nos dicen que no, y nos muestran las estadísticas, nos muestran todo, ese día no se trabajó. Entonces ¿qué nos dicen ahí? Que van a cerrar la empresa, pero que a cada uno le van a entregar su carpeta, donde te dicen el tiempo que has laborado y lo que tenías hasta ese entonces. Y que la empresa te va a incentivar dándote un bono de productividad y que dura hasta el día que ellos tienen predestinado que te vas a ir.

Inicialmente los trabajadores se ilusionan con el dinero ofrecido, sin embargo en las reflexiones, cuatro años después del cierre de la planta, se reconoce lo desafortunado de este comportamiento: «no miramos sino el signo pesos, ese fue un error grandísimo que todos los empleados cometimos». Un segundo nivel de reflexión está relacionado con su trayectoria laboral. En el caso de Leonora, para quien los trámites de su pensión ya habían sido adelantados y se encontraba en espera de una respuesta del Seguro Social –«sólo era cuestión de meses para obtener mi pensión»–, la situación se presenta con una actitud de relativa tranquilidad. Leonora sale en el grupo de trabajadores a los que se les liquidó en febrero y a los cuatro meses siguientes comenzó a disfrutar su pensión. Teresa, que al momento

del cierre tiene 48 años de edad y le faltan 10 años para jubilarse, expresa un profundo sentimiento de tristeza por aquello que quedó pendiente, por aquello que no se logró, ella manifiesta con firmeza un gran vacío por la falta de unión entre los trabajadores para «pleitear»:

Yo creo que ningún dinero te prepara a ti en este país, para que te vayas a la calle. Cuando tú te estás sintiendo al 100% que todavía tienes energía para trabajar y que te sientes muy bien como persona, y te preparan para que te vayas a la calle, a hacer qué, si no sabes hacer nada más; y si la gente que está preparada no está haciendo nada, entonces para qué te preparan para irte para la calle. Pero eso sólo lo entendimos cuando ya estábamos en la calle, porque todos debimos habernos unido.

Ángela, que al momento del cierre de la planta tiene 44 años de edad y lleva 20 años trabajando en Gillette, se afirma haber actuado bajo presión y sin la posibilidad de pensar; bajo la sombra del vacío que genera no haber desarrollado una acción colectiva de defensa, o negociación, que representara un cambio en el poder de interlocución con la empresa. La empresa impuso todas las condiciones: «sólo aceptaron el plan de retiro y así se quedó». Ella salió en el grupo de trabajadores de julio del año 2001 y así recuerda el momento:

A nosotros no nos dieron sino cinco días para pasar la carta; si a nosotros nos hubieran dado más tiempo, uno de pronto lo hubiera pensado para agruparse y pelear. Es que eso es lo que pasa cuando cierran una empresa, ellos tienen que tener una estrategia muy buena como los que juegan fútbol porque hacen las cosas de acuerdo a que el trabajador no tenga tiempo de pensar. Cuando usted menos pensó se vio en el aire, ya no tiene retroceso.

En las reflexiones de Teresa y Ángela aparece manifiesta su condición de clase y la posibilidad de establecer de manera colectiva una respuesta a la acción de la empresa. Resulta que el escenario de consenso de intereses construido durante varias décadas por la empresa, que hizo posible la integración de la familia Gillette, sin la existencia de un sindicato y con la iniciativa de un paternalismo empresarial se desdibuja en las reflexiones en torno a la coyuntura del cierre de la empresa. De tal forma se pone de presente un proceso de reconstrucción de las fronteras que se erigen entre las clases, proceso que conjuga sus experiencias pasadas con el presente y redefine su posición al respecto.<sup>5</sup> En la voz de Teresa

<sup>5</sup> A propósito de las identidades que se forman en el contexto de la industria maquiladora de exportación en México y Guatemala se ha discutido con respecto a la construcción de identidades obreras -y de género- en el mundo globalizado contemporáneo subrayando que se trata de indagar qué procesos contribuyen a forjar lazos entre los trabajadores,

aparece la siguiente reflexión: «el sindicato no lo había porque no se necesitaba». Quizás si hubiera habido sindicato no hubieran cerrado la empresa de la manera en que la cerraron, quizás». En términos generales el total de los trabajadores vinculados con la empresa, en el momento en que se declara la decisión de cerrarla, presentan la carta de retiro voluntario y aceptan las condiciones de Gillette. La estrategia planteada por la empresa funciona y en menos de un año ha dejado de existir.

Cuatro años después del cierre de la empresa el impacto de la pérdida del trabajo se manifiesta aún en las trabajadoras: «me hace mucha falta, cómo le hace a uno falta esa frecuencia que llevaba todos los días». Ellas tienen el sentimiento de haber dejado de ser útiles para

---

reforzando sus fronteras identitarias frente a otros grupos sociales, y cuáles otros debilitan dichos lazos y erosionan esas fronteras. Entre las estrategias de las empresas maquiladoras para tratar de impedir la constitución de identidades obreras, se tiene el rechazo a cualquier expresión de los colectivos obreros así como la eliminación de cualquier instancia de organización de los mismos. De igual forma, se tiene la implementación de mecanismos encaminados a reconstruir la identidad obrera, con la finalidad de promover otra identidad, la de la gran familia maquiladora, la de la corporación, fincada en la colaboración entre todos los integrantes de la empresa. Así, en ocasiones, la identidad obrera deviene una identidad negada, no sólo porque el otro dominante (en este caso la empresa) dificulta la formación de vínculos entre los trabajadores, sino también porque trata de moldear la cultura de los trabajadores en el sentido de garantizar que su adhesión a la compañía predomine sobre la lealtad de clase. (Reygadas, 2002 : 115-155).

la sociedad y su preocupación central es cómo lograr mantenerse activas. Sus rutinas diarias aún siguen teniendo una importante referencia con respecto a los horarios de trabajo, los que siguen regulando los ritmos de sus vidas.

Con el dinero recibido como parte de su indemnización, prestaciones y derechos adquiridos han intentado forjarse un nuevo destino. Los ex-trabajadores de Gillette constituyeron una cooperativa con el objetivo de pagar el servicio de salud en forma colectiva y, de esta forma, sentirse con algún tipo de seguridad social, aspecto principal de su preocupación en la nueva condición de desempleados. La cooperativa apoyaría también la creación de fuentes de trabajo. Constituyéndose en uno de los espacios utilizados por los trabajadores para dar continuidad al encuentro y las reuniones entre ellos y, a través de estas actividades, conservan la dinámica de sociabilidad y relación con el otro construida durante los años de trabajo en Gillette.

Teresa invirtió parte de su dinero en un pequeño negocio, una miscelánea, aunque no resulta una actividad rentable, ella ha optado por conservarla. Leonora se asoció con otros ex-trabajadores de Gillette e instalaron una microempresa para la producción de artesanías hechas de estropajo, manifiesta que se trata «fundamentalmente de una actividad de desahogo, es como tener algo que hacer y poder estar ocupadas». Y agrega: «no-

sotros trabajamos aquí siete personas, yo presté mi casa, estamos trabajando en las manualidades y lo volvimos costurero, todo el día nos reímos, para nosotros ha sido una terapia». Ángela invirtió en la adecuación de su casa para obtener una renta, construyó un segundo piso, y su opción ha estado centrada en el retorno a casa donde comparte con su esposo y su madre.

El regreso a casa y la mayor disponibilidad de tiempo ha significado para estas mujeres reflexionar sobre sus vidas, enfrentar los conflictos familiares para los que nunca había tiempo, percibir con mayor intensidad la violencia que se vive en el país, sentir la inseguridad callejera e informarse sobre la situación política. También en su condición actual de desempleadas se sienten más expuestas a riesgos, vulnerables y solas. Ángela dice: «me da miedo enfermarme». Estas percepciones y sentimientos se presentan en el contexto de su propia crisis económica, generada por la pérdida del empleo estable y del ingreso seguro que les permitía un nivel de consumo que no pudieron mantener.

Con respecto al trabajo ellas toman distancia y establecen diferencias entre lo que constituye su experiencia laboral y lo que actualmente se vive. Ellas consideran que las personas ya no trabajan con los valores que ellas trabajaron durante tanto tiempo en Gillette, como lo enuncia Teresa: «ya a la gente no le importa engañarte o venderte



un producto que no sirve, la gente ya no tiene valores». Pero su mirada con respecto a las condiciones actuales de trabajo va mucho más allá, para ellas también cobra importancia la inestabilidad laboral que predomina y sus implicaciones en la precariedad que caracteriza el empleo, tal como lo afirma Teresa en la siguiente reflexión:

Ya aquí no hay empresas para que vos hagas una carrera. Es que le digo una de las cosas, aquí quedan muy poquitas empresas en las cuales tú puedas hacer carrera, nómbrame empresas que tengan toda la gente fija... todos temporales, porque eso también al gobierno se le salió de las manos, las tasas de temporales se les salieron de las manos al gobierno. Y con la famosa generación de empleos, creyeron que con las oficinas temporales iban a generar más empleo, y eso es mentira, una mentira grandísima; siguen utilizando los mismos empleados más tiempo y mal remunerados.

Esta nueva condición de trabajadoras *cuenta propia* y esta nueva situación de *regreso a casa* ha dado tiempo y lugar para pensar en sí mismas. Esta posibilidad constituye también una forma de ganar: ellas cuidan más de su salud, se alimentan con mayor dedicación y hacen ejercicio para estar en forma. Como afirma Teresa: «el mayor beneficio que yo tengo de esta situación es que ahora yo hago lo que quiero, yo manejo mi tiempo».

También están más atentas a las luchas de otros, de aquellos que representan la identidad de clase que, aunque en cierta forma negada para ellas en el pasado, reaparece en su condición actual y se configura como uno de los aspectos que las redefinen en el presente, esta situación aparece expuesta en el siguiente fragmento del testimonio de Teresa:

Ahora hemos decidido unimos y poner los pies sobre la tierra. Yo nunca salía a una marcha del primero de mayo, yo decía que eso es mucha vagabundería; yo iba en un bus y veía esas marchas y decía qué cantidad de gente tan desocupada. El día que ya me tocó a mí, entonces ahora sí valoro lo que hacen un primero de mayo. ¿Volvería a marchar? Claro que sí, nada más qué día salí a marchar por los servicios públicos.

### Algunas reflexiones finales

En los apartes anteriores se ha descrito y analizado una experiencia humana -particular y subjetiva- vivida durante la década del noventa en Cali. Trabajadores y trabajadoras que, como consecuencia de los procesos de reestructuración empresarial, se vieron enfrentados a la pérdida de su trabajo. En Cali, al igual que en muchas otras partes de América Latina y el mundo, los trabajadores asalariados enfrentan en las últimas déca-

das las amenazas y los riesgos de las condiciones del trabajo inseguro. Esta experiencia constituye una aproximación –de tipo exploratorio– a la comprensión de las consecuencias personales de la interrupción del vínculo laboral, a partir del significado que éste adquiere para las persona que lo han vivido, la forma particular como ellas han manejado esta situación y el lugar que le han dado en su vida a esta experiencia.

En la historia de las obreras vinculadas con Gillette aparece una vida estructurada de manera coherente, con una «perspectiva de largo plazo», basada en un esfuerzo organizado. Estas mujeres parecen tener un control sobre su experiencia. El trabajo constituye el sentido de su vida. Lo que las sostiene en la adversidad, en su condición posterior al cierre de la planta, es su sentimiento de orgullo por su pasado inmediato: una vida dedicada al trabajo que representó un significativo progreso social para ellas. Este progreso es entendido –vivido– como la transformación de sus condiciones materiales de existencia, un mayor reconocimiento y valoración de sí mismas por el lugar que ocuparon en la sociedad.

En el vínculo laboral duradero y la estabilidad en el trabajo –de varias décadas– estas mujeres construyeron sentimientos de lealtad, confianza y seguridad con la empresa. Sentimientos que se confrontan con la decisión por parte de la empresa de cerrar totalmente la

planta de producción en el año 2001. Esta decisión estableció un destino común para todos los trabajadores vinculados con la empresa, en el que una condición de igualdad en la pérdida del trabajo, los hace perdedores a todos. Esta condición colectiva parece delimitar los sentimientos de dolor y sufrimiento que la pérdida del trabajo –en sí misma– produce.

No obstante, la coyuntura del cierre de la planta devela el límite de la idea generalizada entre los trabajadores de constituir una «familia Gillette». La interrupción de sus «carreras laborales» ha constituido para estas obreras una oportunidad de redefinir las identidades de clase negadas durante tantos años de trabajo. No obstante la imposición por parte de la empresa del retiro voluntario pone de manifiesto la fuerza de su poder simbólico.

El centro de las preocupaciones de estas obreras por la pérdida de su trabajo está dado por la percepción de haber dejado de ser útiles para la sociedad y la necesidad que tienen de mantenerse activas. Las alternativas ocupacionales creadas por ellas, consisten en pequeños negocios –misceláneas y taller de artesanías– que, aunque resultan en términos de rentabilidad negativos, representan alternativas terapéuticas ya que constituyen espacios de encuentro y sociabilidad que permiten a estas mujeres resolver en parte sus preocupaciones. Su

nueva condición también ha representado para ellas nuevas oportunidades: el mundo de sus intereses y actividades se ha ampliado. De un lado, ellas ahora se preocupan más por sí mismas, tienen la oportunidad de cuidar su salud. De otro lado, están más atentas con respecto al entorno inmediato del cual se sienten partícipes y responsables.

La percepción que cada una de estas trabajadoras tiene con respecto a la calidad del desempeño ocupacional cobra importancia en el análisis de las situaciones descritas. Para aquellas que conservan una representación de prestigio, satisfacción y reconocimiento social, otorgada por su desempeño laboral, e introducen como punto central un sentimiento de «orgullo» con respecto a su experiencia laboral vivida, parece tener mayores posibilidades de manejar la pérdida de su trabajo. En algunos casos este manejo puede representar una situación en la que se presente un menor sentimiento de dolor.

La experiencia descrita sugiere nuevas consideraciones con respecto al papel de las organizaciones sociales y gremiales en los nuevos contextos de las relaciones entre empresa y trabajadores. Las organizaciones sindicales por su ausencia o su presencia reeditan nuevas y viejas preguntas frente a la identidad de clase, la negociación y los derechos laborales, que hoy se ponen de manifiesto como escenarios de lucha. En los nuevos contextos del capitalismo los derechos laborales se perciben en retroceso, una

gran debilidad organizativa y la poca capacidad de respuesta de estas organizaciones frente al mundo laboral cambiante son las características principales en la actualidad. No obstante la actuación sindical parece conservar cierto nivel de poder, de legitimidad y de sentido, que requiere ser observado a la luz de los escenarios actuales en los que se desarrollan las contradicciones históricas del capitalismo.

En este sentido, la década del noventa puede ser vista como un período de transición en el que se desarrollaron procesos de reestructuración empresarial en la región que conllevaron a la definición de nuevas reglas de funcionamiento de las empresas. Estos procesos se desarrollan en el contexto de la globalización de los mercados de bienes y servicios y la movilidad de capitales. La reestructuración empresarial no constituye un proceso homogéneo, por el contrario incluye diversas estrategias empresariales. Las diversas modalidades por las cuales optan las empresas se corresponden con las lógicas del capital que se encuentran en juego en la dinámica económica actual en la región.

De allí que sea necesario establecer diferencias entre el tipo de organización empresarial que se pone en juego: multinacional, capital nacional, pero también gran empresa con respecto a la pequeña organización. ¿Cuál es el manejo diferenciado que cada una de ellas tiene la posibilidad de ofrecer en un mundo segmentado?

---

El análisis de esta experiencia nos ofrece la oportunidad de aproximarnos a aquello que está desapareciendo sin que aún sea totalmente claro lo que está por llegar. Estas historias se pueden observar como escenarios que presentan la transición entre la sociedad salarial y el capitalismo flexible en construcción. De tal forma que resulta de absoluto interés profundizar y ampliar el conocimiento que tenemos con respecto a los procesos que se están desarrollando.

### Bibliografía

Bermúdez, Rosa Emilia, *Mujeres obreras y construcción de identidades sociales en Cali, 1930-1960*, Medellín, Editorial La Carreta-Universidad Icesi, Medellín, 2007.

Reygadas, Luis, «¿Identidades flexibles? Transformaciones de las fronteras de clase, etnia y género entre trabajadoras de maquiladoras», en: Aquiles Chihu Amparán (dir.), *Sociología de la identidad* [2002], México, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Sennett, Richard, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* [1998], Barcelona, Anagrama, 2000.

Urrea, Fernando y Mejía, Carlos, «Culturas empresariales en Colombia», en AAVV, *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia* [2000], Bogotá, Colciencias y Corporación Calidad.