

Colección

EL SUR
ES CIELO
ROTO

TRABAJO, IDENTIDAD Y CARÁCTER

ROSA EMILIA BERMÚDEZ RICO
FELIPE VAN DER HUCK
LELIO FERNÁNDEZ

2

La colección “El sur es cielo roto” condensa en investigaciones experiencias que se precipitan aquí como lluvia para mantener con vida el debate académico.

UNIVERSIDAD
ICESI

Trabajo, identidad y carácter

Dilemas y conflictos de la reestructuración laboral

Rosa Emilia Bermúdez Rico
Felipe Van der Huck
Lelio Fernández

Colección «El sur es cielo roto»

CIES ESTUDIOS
INTERDISCIPLINARIOS JURÍDICOS,
SOCIALES Y HUMANÍSTAS

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Universidad Icesi
Cali, Colombia

Trabajo, identidad y carácter. Dilemas y conflictos de la reestructuración laboral/Rosa Emilia Bermúdez Rico... (et al.)

1 ed.-Cali: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi, 2007.

Xxx p ; 12.5 x 17.3 cm.

ISBN: 978-958-9279-98-4

1. Carácter 2. Despidos 3. Flexibilidad 4. Trabajo I. Tit.

306.36 - dc21

Trabajo, identidad y carácter. Dilemas y conflictos de la reestructuración laboral

Colección «El sur es cielo roto»

Universidad Icesi

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Rector

Francisco Piedrahita Plata

Secretaria General

María Cristina Navia

Director Académico

José Hernando Bahamón

Comité editorial

Luis Fernando Barón

Hoover Delgado

Lelio Fernández

Diana Patricia Quintero

Coordinador editorial

Rafael Silva Vega

Diseño

Pablo Sánchez

Impreso en Cali - Colombia

A.A. 25608 Unicentro

Tel. 555 23 34 Ext. 404 Fax: 555 17 06

E-mail: coleccionesdcs@icesi.edu.co

Cali, Colombia

Primera edición, agosto de 2007

ISBN: 978-958-9279-98-4

El material de esta publicación puede ser reproducido sin autorización, siempre y cuando se cite el título, el autor o los autores, y la fuente institucional.

Índice

Agradecimientos	5
Introducción	7
1. Paradojas de una salida negociada, Rosa Emilia Bermúdez Rico	19
2. Orgullo, lealtad e identidad: relatos de tres mujeres obreras, Rosa Emilia Bermúdez Rico	41
3. De vuelta a casa: un refugio ambiguo, Felipe Vander Huck	65
4. Notas sobre el carácter y su corrosión, Lelio Fernández	89
Epilogo, Ricardo Villaveces	157
De los autores	165

Agradecimientos

Los autores agradecen especialmente a las personas que aceptaron hablar con ellos durante el desarrollo de esta investigación: empleados, directivos y operarios de empresas de la ciudad. Desean también agradecer a la Universidad Icesi, en particular al Cies -Estudios Interdisciplinarios Jurídicos, Sociales y Humanistas-, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Un primer borrador de este trabajo fue leído y comentado por los profesores Enrique Rodríguez y Jerónimo Botero. A ellos también nuestra gratitud por sus comentarios y tiempo. Los autores agradecen igualmente la paciente y cuidadosa labor de Rafael Silva durante el proceso de edición y publicación de este libro. Finalmente, una especial gratitud a Carlos Torres, sociólogo y asistente de esta investigación, por su valioso trabajo durante el desarrollo de la misma.

Introducción

Exponemos aquí, en primer lugar, los resultados de la investigación «Trabajo, identidad y carácter: un estudio exploratorio», realizada por Rosa Bermúdez y Felipe Van der Huck. El estudio describe y analiza la experiencia de un grupo de hombres y mujeres que, tras una carrera laboral estable y de largo plazo en distintas organizaciones empresariales, tuvo que enfrentarse a la interrupción de su vínculo laboral por situaciones de despido, cierre de plantas y programas de «retiro voluntario». Completa el volumen un escrito de Lelio Fernández que tiene como título «Notas sobre el carácter y su corrosión».

Hoy en día, la pérdida del trabajo, el despido, la interrupción de la vida laboral son experiencias frecuentes para una amplia proporción de la población trabajadora. La inseguridad en el empleo es una característica del mundo laboral actual y la idea de un trabajo para toda la vida aparece como una referencia del pasado.

Este volumen centra su atención en dilemas personales y conflictos éticos suscitados por la pérdida del empleo en el marco de los procesos de reestructuración productiva en la década de los noventa en América Latina, procesos que pueden entenderse como una señal divisoria entre el pasado de empleo seguro y un futuro de incertidumbre.

Para el desarrollo de esta investigación se abordó el análisis de tres casos de conflicto laboral en empresas multinacionales a partir de procesos de reestructuración empresarial, que ocurren en Cali a finales de la década del noventa. En cada una esas empresas se desarrollaron cambios tecnológicos asociados con procesos de reestructuración productiva que ocasionaron la pérdida del empleo para un porcentaje significativo de sus trabajadores. En dos de estos casos (Gillette de Colombia y Goodyear) se trata de empresas multinacionales asentadas en la ciudad desde mediados del siglo XX. El otro caso trata de dos corporaciones del sector financiero (Ahorramás y Las Villas) que se fusionaron en el año 2000.

Los tres primeros capítulos son el resultado de una investigación sobre las circunstancias y el destino laboral de un grupo de hombres y mujeres enfrentados a un entorno laboral específico, definido por características que marcan la transición entre un mundo del trabajo estable, seguro, a largo plazo, a uno donde la inestabilidad y la precariedad de los vínculos laborales, los cambios en los tipos de con-

tratación, el desempleo como amenaza permanente, han modificado de manera significativa las expectativas, temores, posibilidades y relaciones de quienes participan –ya sea como integrados o como excluidos, porque tienen un empleo o porque no lo tienen, porque lograron conservar-lo o porque lo perdieron–, de los nuevos conflictos y experiencias unidos al trabajo. El interés de los investigadores estuvo puesto sobre todo en las estrategias que han utilizado estos hombres y mujeres para reorganizar su vida; en la forma en que han intentado aceptar esta circunstancia unida a sentimientos de frustración –asumida casi siempre como fracaso– y darle un lugar en su vida.

En esos capítulos se exploran problemas acerca de la relación entre trabajo, identidad y carácter, abordados en el contexto de sus realidades específicas, las organizaciones empresariales y su capacidad de influir en la vida de los individuos, la naturaleza de los puestos de trabajo y su importancia para la definición de la identidad, las consecuencias personales del despido, la trayectoria singular de las personas cuyas historias se presentan, la cultura organizacional de las empresas y su inserción en un campo económico, social y político.

Se trata de estudios de caso en que se establece un diálogo con diversas perspectivas en las ciencias sociales que han puesto su interés en reflexionar e interpretar la reestructuración productiva asociada a la gran crisis del capi-

talismo en las últimas décadas. En estas perspectivas se han señalado características centrales de este proceso: «el fin del trabajo», la «crisis de la sociedad salarial»; el desplazamiento de mano de obra por nuevas tecnologías; el agotamiento del taylorismo-fordismo como forma de organización del trabajo, los nuevos modelos de organización de la producción como toyotismo y «justo a tiempo», entre otras. En su conjunto, este proceso ha llevado al planteamiento de la *flexibilidad laboral*, expresión clave de la reestructuración en la década de los noventa (De la Garza, 2007): flexibilidad en el proceso, flexibilidad en las relaciones y flexibilidad en el mercado del trabajo. Abordamos este proceso de cambio estructural desde la experiencia vivida por los sujetos, a propósito de las consecuencias personales que ha implicado para las identidades –sociales y de clase– de trabajadores y trabajadoras de distinto nivel y ocupación, de las implicaciones del desempleo sobre el carácter y la vida emocional de los individuos y sus familias, y de la emergencia de nuevos problemas éticos en las organizaciones.

Reestructuración productiva y flexibilidad en el Valle del Cauca

En el caso del Valle del Cauca, se presenta en la década del noventa, con la apertura económica, una profundización del «proceso de reconversión productiva expresado a través de una actualización tecnológica, de-

sarrollo de nuevos productos, mayor integración vertical, nuevos modelos organizacionales y expansión de las capacidades instaladas» (Corchuelo, 1996). De manera simultánea se introducen estrategias empresariales de flexibilidad laboral en la región como un factor que favorece la capacidad competitiva de las empresas, registrándose un incremento de la contratación temporal a partir de esta misma década. Esa reestructuración que se desarrolla en la región presenta una diversidad de formas y mecanismos, entre los que se destacan, según Urrea y Mejía:

[...] Traspasos de propiedad a través de la compra, fusiones o integración de una empresa con otra, modificaciones en la estructura organizativa y en el sistema de toma de decisiones [...], cierre de plantas y apertura de otras, o desmonte de procesos productivos y puesta en marcha de otros procesos (productivos o distributivos), relocalización de la inversión productiva y de distribución respecto al sitio de origen, en el mismo país o en otros, deslocalización de procesos productivos bajo modalidades de subcontratación que signifiquen modificaciones importantes en las líneas de producción de bienes y servicios, en áreas cercanas o distantes, en el mismo país u otros países (Urrea y Mejía, 2000 : 154).

Las empresas multinacionales ubicadas en la región desarrollaron importantes procesos de reestructuración industrial entre los que aparecen cierre de plantas que trasladaron su producción a otros países, liquidación o especialización de empresas con pesados pasivos laborales y fuertes organizaciones sindicales, alianzas para especializarse y posicionarse en el mercado regional (Urrea y Mejía, 2000 :157, 158, 159).

Trabajo, identidad y carácter en las condiciones actuales de incertidumbre en el empleo

En *La corrosión del carácter*, el sociólogo Richard Sennett describe cómo el trabajo, al menos como lo conocimos en las décadas de mediados del siglo XX, ofrecía la posibilidad de estructurar una vida personal coherente, «a largo plazo», basada en un esfuerzo organizado que permitía el «desarrollo del carácter», la sensación de recorrer una «ruta bien hecha», el sentimiento de un relativo control sobre la experiencia. En otras palabras, hacer una «carrera». En cambio, lo que produce el «capitalismo flexible» es una desorganización profunda de esa realidad en la que, aun hoy, continuamos basando nuestras aspiraciones de una vida con sentido (Sennett, 2002). Éste es el punto principal que ha guiado nuestra indagación: ¿cómo se desestructura y reestructura la vida de los sujetos en las nuevas condiciones del capitalismo flexible? ¿Cuáles son y cómo se viven los sentimientos

asociados a la incertidumbre de las condiciones laborales que hoy enfrentamos?

Partimos de un supuesto que los hechos no contradicen: el trabajo continúa siendo hoy un fundamento importante del reconocimiento social y de la estima de sí, una condición anhelada de nuestra autonomía, un requisito de nuestra ciudadanía, una fuente imprescindible de ingresos y de aprobación moral que hace posible la expresión: «ganarse la vida». Ella condensa muy bien todas las funciones que aún se le asignan al trabajo. En este sentido el desempleo, el paro, la inactividad –y, con seguridad, algunas formas de trabajo precario– serían una especie de exilio social, señales vergonzosas de fracaso, fronteras no sólo materiales, sino simbólicas, de exclusión.

Si el trabajo es un elemento tan importante en la definición de nuestra identidad, es decir, de la manera en que nos vemos a nosotros mismos, a la vez que una señal pública, expuesta a la mirada de los otros, por la que nos aprueban o desaprueban, se debe al hecho de que, al lado de su función productiva, en tanto medio insustituible para asegurar nuestra subsistencia, está dotado de propiedades que hacen de él un bien sumamente deseado, y, en la actualidad, al mismo tiempo sumamente escaso. Estas propiedades se condensan muy bien en la idea de que el trabajo es un recurso privilegiado para la realización personal, una medida inequívoca de nuestro éxito, de nuestra virtud, de nuestro mérito.

Dado que el trabajo es tan importante para definir la imagen que nos hacemos de nosotros mismos y por la que queremos ser reconocidos, la pregunta que tenemos que hacernos es: ¿cuáles son las implicaciones de las actuales condiciones de incertidumbre laboral sobre la percepción que tenemos de nosotros mismos, es decir acerca de nuestra identidad? Las identidades se construyen en las dinámicas relacionales que se viven en las empresas y también por fuera de ellas, de allí que para entender estos procesos de redefinición de los sujetos, hay que comprender lo que ocurre en la empresa. Además, considerar los cambios en la organización del trabajo y los dilemas que esos cambios implican para las organizaciones y los trabajadores, requiere de un análisis más amplio en el contexto.

El aumento o la disminución de la productividad, los procesos mediante los cuales se propicia la innovación y la satisfacción en el trabajo, la forma como se definen las trayectorias laborales y los problemas éticos que se presentan por decisiones de promoción y despido, entre otros, son asuntos fundamentales a partir de los cuales se construyen y se expresan en la actualidad diversos sentidos en torno al trabajo. En el nuevo contexto en el que acontece la vida laboral en las organizaciones empresariales cobran importancia las posibilidades que éstas ofrecen para afianzar, desarrollar, motivar o, por el contra-

rio, desestimar ciertos valores. Entendemos aquí por valores aquellas relaciones estables, duraderas, que mantenemos con el mundo, las características y rasgos predominantes de esa relación, las formas habituales de hacer frente a determinadas circunstancias. Así, nuevamente nos preguntamos: ¿cuáles son esas relaciones duraderas que se sostienen –y nos sostienen– en el mundo cambiante del capitalismo flexible? ¿Cuáles son los valores que la cultura del nuevo capitalismo está configurando?

Cuando afirmamos que las organizaciones empresariales ofrecen la posibilidad de afianzar, desarrollar, motivar o desestimar ciertos valores, pensamos que, en la vida cotidiana de las empresas, sus miembros encuentran la oportunidad de actuar o no conforme a un conjunto de principios mediante los cuales ellos se reconocen a sí mismos y esperan ser reconocidos; por ejemplo la honestidad, la responsabilidad, el respeto. Lo que se pone en juego aquí es la oportunidad de percibir un relativo control de nuestra experiencia, de lo que imaginamos de nosotros mismos, en unión con lo que «efectivamente somos». En estas situaciones, nuestra vida aparece dotada de unidad, coherencia y dirección. Por eso, también es cuestión de preguntarnos cuál es el margen de libertad y control que tenemos de nuestras vidas en las condiciones actuales del trabajo en el capitalismo flexible.

En la identidad se pone en juego una imagen de nosotros mismos que se relaciona con nuestro estilo de vida, nuestros hábitos de consumo, preferencias políticas, artísticas, musicales, lúdicas, alimenticias –con aquellas realidades o imágenes que, suponemos, nos garantizan una relativa coherencia sin importar en qué campos o espacios nos movamos –. El contenido y la forma de la identidad propia se definen en relación con otras identidades con las que mantiene relaciones de oposición y afinidad. Por eso es que, cuando cambian esas relaciones, es imposible que permanezca estable e idéntica a sí misma. En esas dinámicas de cambio siempre la identidad se verá interpelada y, de esta manera, modificada; el carácter, es decir, la dimensión ética de la personalidad, estará en juego.

La preocupación por el carácter no es nueva en los estudios sociales y culturales. En la actualidad parece merecer una renovada atención. Por eso, este volumen le dedica un capítulo que toma como punto de partida el libro de Richard Sennett citado más arriba. Además de recoger y comentar investigaciones del autor sobre lo que él llama la corrosión del carácter en las nuevas formas del trabajo, el capítulo incluye una visión histórica sobre el tema y consideraciones recientes. La intención que guió este escrito fue la de ofrecer información y algo de precisión conceptual sobre el carácter. Son cosas que pueden ser útiles para quienes se dedican a investigaciones sobre las incidencias del trabajo sobre la vida de la gente.

Composición del volumen

Consta de cuatro capítulos. En el capítulo primero, titulado «Paradojas de una salida negociada», se narran las historias de Gilberto y Raúl, dos trabajadores de Goodyear, que «negociaron» su retiro de la empresa en 1997 y 1998 respectivamente, mientras ésta realizaba un proceso de cambio tecnológico y reducción de personal. Estos trabajadores vivieron una época de auge y declive del sindicalismo. En el segundo capítulo, «Orgullo, lealtad e identidad: relatos de las trayectorias laborales de tres mujeres obreras», se presentan las historias de Teresa, Ángela y Leonora, trabajadoras de Gillette de Colombia, empresa que cerró su planta de producción en Cali en el año 2001. Este caso ilustra las consecuencias de un proceso de relocalización productiva sobre los trabajadores. Estas obreras representan una vida laboral que se caracteriza por la lealtad con la empresa, la satisfacción por su desempeño laboral y el orgullo por los logros alcanzados las mismas preguntas anteriores. En el tercero, titulado «De vuelta a casa: un refugio ambiguo», se presentan las historias de Claudia y Javier, empleados que llegaron a ocupar cargos directivos en dos corporaciones de ahorro y vivienda, y que, tras la fusión de estas corporaciones, fueron despedidos. Sus historias ilustran el fin de una «carrera exitosa» y el retorno obligado a casa. El último capítulo: «Notas

sobre el carácter y su corrosión», propone algunas reflexiones acerca de cuestiones éticas en el mundo laboral actual. Finalmente, el volumen termina acompañado de un epílogo, escrito por Ricardo Villaveces*, que ofrece una revisión crítica de los planteamientos y conclusiones a las que llegan los autores.

1

Paradojas de «una salida negociada»*

Rosa Emilia Bermúdez Rico

Presentación

Good Year de Colombia, filial de la multinacional de capital norteamericano fundada por Charles Good Year y especializada en la producción de llantas, se instala en Cali en el año 1944 como estrategia de inversión para abastecer los mercados afectados por la Segunda Guerra Mundial. A mediados de la década de los noventa esta multinacional desarrolló un proceso de reestructuración de sus filiales latinoamericanas, especializando la producción de la planta de Cali en llantas convencionales para camión, auto y tractor,

*Ricardo Villaveces es ingeniero industrial de la Universidad de los Andes. Investigador de Fedesarrollo (1974-1980), director de Asocaña en Bogotá de 1980 a 1987 y presidente de 1987 a 2006. Ahora consultor independiente. Miembro de diversas juntas directivas: Banco de Occidente, Procafécol, Petrocolombia, Emcocables, Fedesarrollo, Colfuturo, Consejo Directivo de Icesi, Fundación Valle del Lili. Participante en un sinnúmero de negociaciones internacionales en los últimos años incluyendo todo el proceso del TLC con EEUU. Autor de diversas publicaciones y columnista permanente de *El País* y de *Portafolio* desde hace varios años.

* Todas las entrevistas de la investigación «Trabajo, identidad y carácter» fueron realizadas entre enero y octubre de 2004. Los nombres de todas las personas entrevistadas han sido modificados, al igual que el de sus familiares.

e introduciendo sistemas de control de calidad en todas las actividades del proceso productivo (Urrea y Mejía, 2000: 158). Como consecuencia de este proceso, la empresa desarrolló una política de negociación («arreglo») con los trabajadores, lo que finalmente tuvo como resultado una significativa reducción de la plantilla.¹ En este aparte se presenta la forma cómo se desarrolló este proceso desde la perspectiva de los trabajadores y se reflexiona en torno a las consecuencias del mismo en sus vidas.

Gilberto y Raúl son dos trabajadores que, tras varias décadas en Good Year, se ven forzados a interrumpir su vínculo laboral con la empresa, en el contexto del proceso de reestructuración productiva implementado por esta compañía a través del cual se establecieron nuevas condiciones de trabajo. En las narraciones sobre sus experiencias revelan dos condiciones diferentes de relación con el trabajo y trayectorias laborales. Cada uno de ellos tiene su propia historia y, en ella, se expresan formas singulares del sentido del trabajo; cada uno de ellos desarrolló diversas estrategias para enfrentar una situación similar: la pérdida de su condición

¹ Jeremy Rifkin ha planteado que las grandes empresas empezaron a reestructurar sus procesos productivos para hacerlos compatibles con la nueva cultura basada en las tecnologías de punta. Este autor ha argumentado que en la actualidad, por primera vez, el trabajo humano está siendo paulatina y sistemáticamente eliminado del proceso de producción. De ahí que «las empresas han iniciado rápidos procesos de reestructuración de sus organizaciones para adaptarlas al uso de ordenadores» (1996).

de asalariado, y del sentido de utilidad que su trabajo y ellos mismos representaban para la empresa.

Las narraciones de estos trabajadores permiten una aproximación a la forma diferenciada como cada uno de ellos hace uso de lo que constituye sus principios, sus expectativas e ilusiones, para reorganizar su vida en su nueva condición y encontrar un lugar para ella que resulte coherente consigo mismo. Gilberto y Raúl, cada uno en su condición, enfrentan las consecuencias personales de la emergencia del capitalismo flexible.

I. Gilberto

Gilberto se ve forzado a terminar su trayectoria laboral en Good Year en el año 1997. Él toma la iniciativa y propone «negociar» su retiro de la empresa. Para la fecha en que se da por terminado su vínculo laboral, ha trabajado durante 28 años y tiene 53 años de edad. En el año 2004, espera completar la edad para disfrutar de su pensión con la ilusión de «algún día poder recibir plata sin trabajar». Él forjó su vida en torno al trabajo asalariado, es a esta «vida hecha» a la que se refiere cuando plantea que «todo se lo debo a la empresa»:

Comodidad, buen trabajo, buen pago, socialmente bien. Claro, porque una pinta que trabaje en Goodyear, a una pinta que esté recogiendo pape-

les, es muy distinto, todo es distinto. Casa, rancho, ahí conseguí casa, y todo lo que quiere el pobre es una casa, su equipo de sonido, su televisión y su mesa donde sentarse a comer y estudio para sus hijos. Porque fuera de eso teníamos auxilio de educación, había un billete para los hijos, el que da Comfandi por hijo. Mucho, todo bien. Cosas que no se ven aquí en el taller del barrio, el taller de pintura o el albañil o el zapatero no tienen las protecciones que tiene en una fábrica. Va mejor el que trabaja en una fábrica que el que trabaja independiente, a no ser que independiente sea un negociante el berraco. Como estamos hablando es de pueblo, de gente de pueblo. ¿Qué profesión es vender helados? ¿Qué protecciones tengo yo vendiendo helados?

Gilberto proviene de un hogar de albañiles, el oficio en el que se desempeñaba su padre y heredaron la mayoría de sus hermanos, excepto él, quien por ser uno de los hijos de menor edad no tuvo la oportunidad de acompañar a su padre en el trabajo y no aprendió el oficio. Recuerda que «ser albañil era elegante, era hacer, construir, era romper los cimientos y ahí mismo hacer la casa, era ser maestro de obra». Es la admiración por el oficio y el saber, lo que se pone en juego en esta descripción, del ser albañil, presentada por Gilberto

y, a su vez, expresa nostalgia por lo perdido. Esta representación contrasta con la idea que expresa del trabajador de fábrica, según Gilberto, nadie quería, ya que ser trabajador de fábrica era equivalente a «tener que traspasar, marcar tarjeta y no poder ver el sol». En estas reflexiones Gilberto manifiesta la contradicción latente entre su procedencia –en tanto imagen del valor «del saber del artesano»– y el destino que le corresponderá asumir en el trabajo fabril.

Esta valoración por el saber hacer del artesano cobra mayor sentido cuando al indagar acerca de su identidad profesional responde con orgullo: «soy panificador». Además, Amplia acerca de su conocimiento para elaborar pan, enfatizando que sabe procesarlo y, en este sentido, ésta es su profesión, su arte. Toda su juventud se desempeñó en panaderías, para ingresar posteriormente a trabajar en Comapán. En sus recuerdos, este fue el «primer trabajo elegante» que tuvo y, también, el que transformó su práctica de la elaboración artesanal del pan a la producción industrial. De esta forma, su presentación como panadero sugiere la afirmación de su identidad.

En Goodyear ingresó a trabajar en 1971 como temporal, por contrato. Su vinculación inicial era para que se desempeñara como barrendero, actividad que sólo realizó «durante una hora», ya que había tal necesidad de trabajadores que de inmediato el supervisor le asignó una

tarea en la producción. Recuerda cómo su vinculación definitiva se da «gracias al sindicato». A partir de esta ocasión conoce los beneficios del «poder obrero»:

Habíamos doscientos trabajadores así como el caso mío, y en una convención la directiva [del sindicato] se paró y dijo: o los reciben o los echan, pero todo el que trabaja aquí tiene que ser por Goodyear. Y en ésas caí yo, entramos doscientos y pico trabajadores por la empresa, gracias al sindicalismo.

Esta representación del «poder obrero» que acompañó —y puede afirmarse que simboliza— la sociedad salarial de la década del setenta y ochenta, se manifiesta en sus recuerdos asociada con las garantías que se adquieren con la «sindicalización» de los trabajadores, expresándose de esta forma el imaginario de una época: «Después de un año ya te podías sindicalizar, ya era protegido por el sindicato. Después de que se sindicalizaba no te podían echar».

La relación que Gilberto establece con el trabajo en su experiencia en Good Year está asociada con la idea de un aprendizaje simple, de una práctica rutinaria, del ejercicio de una actividad elemental. Gilberto afirma que manejó «la misma máquina toda la vida», hasta cuando salió de la empresa. Esta descripción revela el efecto acumulado de un trabajo rutinario y sin ninguna satisfacción, que limita las posibilidades para desarrollar actividades gratificantes y creativas.

La descripción de su práctica cotidiana de trabajo sugiere la acción rutinaria de su desempeño laboral, que se acompaña de una actitud de convencimiento de su poder y control sobre el proceso de producción. Una relación con el trabajo que tiene implícito el propósito de controlar el esfuerzo que se entrega en la jornada de trabajo, que coloca como uno de sus objetivos la preservación de las fuerzas y que aspira a un control sobre la productividad.²

El trabajador honrado y lambón trabaja ocho horas, el que aplica la antigüedad trabajaba tres o cuatro. Usted se pone el uniforme y la antigüedad es la que trabaja, porque no había sistemas, no había quién lo viera a usted, no lo estaban observando por medio de cámaras; y usted rendía, metía la ficha, metía el culo, como se dice, en cuatro horas sacaba la produc-

² A propósito resulta interesante recordar la tesis propuesta por Michael Burawoy en el sentido de que la producción está garantizada por una combinación entre coacción y consentimiento en la que los trabajadores participan activamente. Este autor estudia los mecanismos que aseguran la reproducción de las relaciones de producción (el encubrimiento y aseguramiento simultáneos de la plusvalía) a través de las relaciones en el ámbito de la producción y de las actividades que se desprenden de ellas. Burawoy propone el juego de arreglárselas como todas aquellas transgresiones, arreglos y conflictos que, en el ámbito del taller, garantizan el encubrimiento y aseguramiento simultáneos de la plusvalía, es decir, la generación del consentimiento de los trabajadores en su propia explotación (1989).

ción, y el resto amagaba. Y aquel lambón que esperaba que fuera la hora correcta para salir, ahí estaba trabajando. Eso es una cosa personal.

De otro lado, el proceso de cambio tecnológico que se desarrolló en la planta de Goodyear en Cali, a mediados de la década del noventa, es presentado como una *flexibilización* que él no comprende, pero que traduce en la decisión por parte de la empresa, de convencer a aquellos trabajadores que no logran adaptarse al cambio para que se vayan. Para él, lo que cobra importancia es que este convencimiento se va a realizar a través del ofrecimiento de dinero. Para Gilberto, la empresa tiene un mayor interés en negociar con «los trabajadores antiguos, los activistas y el trabajador malo». Inicialmente él no es convocado a negociar. Gilberto enfatiza en una de las características señaladas: «llamaban al trabajador malo, al activista o a directivo malo. El que no se quería ir, no había problema ahí se quedaba». Y agrega el argumento que define su iniciativa posterior de proponerle a la empresa una «salida negociada»: «Pero era una ley que tenían que salir de gente y comenzaron a ofrecer planta para que se fueran».

Ante esta situación –y quizás en una decisión coherente con sus deseos más íntimos– Gilberto decide proponer a la empresa la «negociación» de su retiro. La empresa acepta y realiza la liquidación del contrato, en-

tregando por sus derechos e indemnización cincuenta millones de pesos. Cuando se interroga sobre las razones por las que tomó la decisión de negociar responde: «me tramó el billete, yo quería tener los millones que nunca había tenido». No obstante, esta decisión también expresa la aceptación de sus limitaciones para amoldarse a las nuevas condiciones de producción que el cambio tecnológico representaba. Esta percepción se reitera en la expresión: «ley de salir de gente», en la que los «antiguos» como él eran los que con mayores probabilidades se irían. En este sentido, su decisión contiene un gran miedo de enfrentarse al cambio, y constituye una renuncia anticipada a éste.

En su narración se sugiere cansancio con el ritmo de trabajo y con la rutina, quizás, con un trabajo que ya no le exigía ni le ofrecía ninguna satisfacción distinta al salario que cumplidamente recibía cada ocho días. Cuando en sus testimonios se refiere al trabajo no hay ninguna alusión por un interés manifiesto, satisfacción o logro adquirido en su desempeño. Contrasta esta ausencia valorativa y de contenido del trabajo con la expresión «lo que más extraño de mi trabajo es el salario». En este mismo sentido, resulta significativa la reflexión respecto a los aspectos positivos de su nueva condición: «Lo positivo de haber salido de Goodyear es que ya no trabajo, no hay cosa más bacana que no trabajar».

La elección de Gilberto de salir de la empresa cambia por completo su vida. Él considera su experiencia como una experiencia de fracaso, y se ubica en un destino compartido con la mayoría de los trabajadores que salieron de la empresa: «de diez trabajadores hay nueve fracasados, nos ha pasado lo mismo». En su caso, la situación posterior a la salida de la empresa es la siguiente: «el billete duró seis meses, las relaciones en el hogar se dañaron, ahora estoy sin mujer... lo que me queda es que vivo con mis hijas». Es la expresión de pérdida total de todo aquello que representó su pasado laboral. De esta forma, el fracaso que experimenta Gilberto está dado por no poder organizar –sostener– su vida en su nueva condición, ya que aunque ganó la libertad, perdió aquello que había obtenido durante su trayectoria laboral en su condición de obrero.

Sin embargo, este sentimiento de fracaso nos sugiere las siguientes reflexiones. En primer lugar, ante el desconcierto de su nueva condición en la vida, Gilberto no logra tener una idea clara de sí mismo que le permita caracterizarse –ante la pregunta acerca de su identidad, su respuesta es «yo mismo no sé»–. La primera opción para volverle a dar sentido a su vida es retomar aquello que sí sabe hacer y reconoce como su profesión: la panadería. Es importante resaltar que, después de 28 años de desempeñarse como operario en

Goodyear, la profesión que lo autodefine es la que realizó durante los años de su juventud y entonces aquí se hace necesario preguntar: ¿Cuál es el impacto de su experiencia laboral? ¿Cuál es el lugar que ocupa en su vida?

En segundo lugar, Gilberto invierte el dinero recibido por la negociación de su salida de Goodyear en la adecuación de la casa que logró construir poco a poco durante sus años de trabajo en Goodyear –«la tumbe y la volví a hacer»– e instala allí una panadería. Hipoteca la casa para cubrir la inversión del montaje de la panadería. Este proyecto tuvo un final desafortunado. El negocio se tuvo que cerrar porque «no se vendía pan». Perdió la casa por la hipoteca y se quedó sin dinero.

Gilberto no sólo perdió la casa y el dinero que constituían su patrimonio de toda una vida de trabajo sino que perdió su relación de pareja, la que representa para él, parte de lo que había conseguido gracias a su trabajo. Mientras tuvo un trabajo estable su esposa «era la que le abría la puerta cuando llegaba a la casa». En su tradición familiar, tener trabajo habilita a un hombre para «conseguir mujer y casarse», ya que se necesita «tener casa y morral para la plaza». Para él la pérdida del trabajo y su nueva condición de desempleado sin patrimonio implica, también, perder esa condición adquirida como asalariado estable, «una mujer que en casa esperaba por su pinta».

En tercer lugar, el objetivo principal del trabajo, dice Gilberto, consistía en lograr «pensionarse, pero no llegué». Esta reflexión que parece un tímido lamento es, también, la ilusión que aún conserva. Gilberto está esperando cumplir la edad requerida para disfrutar de lo único que le queda de su vida laboral.

En cuarto lugar, mientras la pensión llega, Gilberto ha hecho del sindicato –en el que sigue creyendo porque «el sindicato ha sido bien toda una vida»– un refugio para su soledad. Hace cinco años, se desempeña como un trabajador informal prestando un servicio de «mandados» para sus compañeros del sindicato, para aquellos que por su trabajo no disponen de tiempo para pagar recibos y hacer pequeños trámites en oficinas. Disfruta estar todos los días en la calle y servir a los compañeros de la «familia Goodyear», que para él conserva su sentido en la organización sindical. Con la prestación de este servicio ha establecido un puente entre los «viejos compañeros» que le enseñaron a reconocer el «poder obrero» y le dejaron una tradición y los nuevos trabajadores, «jóvenes, que entienden de computadoras, que han estudiado, y que han mantenido la práctica de la solidaridad entre los trabajadores, como un principio de la organización».

Con la expectativa de la pensión que está por llegar afirma: «me ha ido bien. Primero trabajé mi juventud, 28 años. Segundo, ya me llega la pensión... yo ya estoy ganando,

una pinta que trabajó 28 años y está esperando que le llegue el primer sueldito sin trabajar, yo estoy coronado, yo soy de los últimos privilegiados». Gilberto expresa aquella que le resulta una alternativa coherente, tal vez como una forma de ayuda, que le permite compensar la sensación de deriva interior que le produce la pérdida «total» de aquello que constituía su vida, el derrumbe de su vida hecha en aquellos ámbitos asociados al trabajo rutinario y poco satisfactorio –aunque seguro– que desarrolló durante tanto tiempo.

II. Raúl

Raúl interrumpe su vínculo laboral en 1998, después de 28 años de trabajo en Goodyear y cuando tenía 52 años de edad. La empresa lo llama a «negociar» su salida. No acepta la oferta económica sino que les propone que agilicen el trámite de su pensión ante el Seguro Social, a la que tiene derecho, ya que presenta un problema crónico de salud por una enfermedad profesional. La empresa accede y realiza el trámite obteniendo respuesta positiva por parte del Seguro Social. Raúl, recibe la mitad del ofrecimiento económico inicial y queda con la pensión.

En el año 1996, cuando muchos de sus compañeros fueron retirados de la empresa –y hasta los ingenieros sobran– por los procesos de reestructuración e im-

plantación de nueva tecnología, Raúl entiende que «tarde o temprano saldría también». Él recuerda que todos los trabajadores sintieron la misma angustia de pensar que iban «a perder la estabilidad». Se trataba de un miedo colectivo generado por la sensación de encontrarse amenazados, compartida por todos los trabajadores.

Ante esta situación, se plantea la necesidad de prepararse para cuando lo llamen a negociar. Él considera que por su situación de salud cuenta con un tiempo adicional con respecto a sus compañeros: «a mi no me iba a tocar de primero por mi problema de salud» y decide aprovecharlo.

En varias ocasiones se ha enfrentado con situaciones difíciles. Su respuesta, según dice, ha consistido en luchar para superar las dificultades, se ha propuesto siempre objetivos de largo plazo, ha forjado su destino proyectándose ascender socialmente. Siendo hijo único, siempre vivió con su madre y nunca conoció a su padre, comenzó a trabajar a los 16 años por necesidad: «porque no tenía quien me diera nada». Sus estudios los realizó en varios colegios, la falta de dinero de su madre lo obligó a aprovechar la escuela pública y, también, los colegios de comunidades religiosas. Terminó el bachillerato completo.

Entró a trabajar a Goodyear en 1971. Ingresó como operario en el departamento de neumáticos, rápidamente alcanzó el rendimiento esperado y pasó a la sección de llantas, donde trabajó durante 18 años, hasta que

tuvo una lesión en la columna que le hizo imposible volver a hacer fuerza. Lo reubicaron en la sección de empaque. Raúl aprovechó que lo dejaron fijo en un solo turno e ingresó a estudiar tecnología de sistemas, lo que le favoreció, posteriormente, para ser designado como instructor de neumáticos y luego ser trasladado al Departamento Técnico, con el cargo de asistente.

De tal forma que hizo una carrera dentro de la empresa, ocupando diversos cargos y logrando que lo promovieran por la calidad de su trabajo, tal como él recuerda se lo propuso cuando ingresó a trabajar en Goodyear: «la proyección mía desde el principio fue subir, llegar a producción, cuando trabajaba en producción; ahí luché a ver si me dejaban estudiar, para seguir subiendo». El objetivo de ascenso ocupacional y social propuesto por Raúl está en el centro de su carrera laboral, constituyéndose, en gran parte, en el sentido de la misma. La idea de lograr ascensos de ocupación y sociales representa una concepción de progreso, en términos de «salir adelante y ser alguien».

Cuando la empresa tomaba la decisión de «salir» de un trabajador lo trasladaban para el Departamento de Vigilancia, o «lo sentaban a no hacer nada mientras lo arreglaban, la gente se aburría de no hacer nada y luego decían: «denme tanto que me voy», y ya el asunto se arreglaba». Raúl enfrenta durante más de dos años esta

política de aburrimento implementada por la empresa entre los años 1996 y 1998.

En su caso, cuando es trasladado al Departamento de Vigilancia Raúl decide «no quedarse sin hacer nada»; su reacción es «buscarse qué hacer, yo mismo me puse el trabajo y, luego les mostré lo que estaba haciendo». A pesar de estar en vigilancia, no fue vigilante, tal como él lo narra: «trabajé en un computador, recibí material e información que sistematicé, con uniforme de vigilancia sí, pero yo no hacía ninguna labor de vigilancia. Entonces eso me sostuvo; como te digo, me hice necesario en el departamento». Raúl se mantuvo en esta actividad hasta que el Seguro Social aprobó su pensión por invalidez y la empresa lo indemnizó por el retiro voluntario.

Durante estos años de espera y negociación, con la empresa y el Seguro Social, Raúl tiene la oportunidad de prepararse para asumir la interrupción de su actividad laboral. En primera instancia compró lo que le hacía falta en su casa –muebles, electrodomésticos–, «rápido cambié la casa». Realizaba trabajo extra los domingos, ahorró y se compró un vehículo pensando que cuando estuviera sin trabajo ayudaría a su esposa haciendo el transporte en su pequeño negocio de floristería. Además, advirtió a su familia los cambios en los consumos que implicaría la nueva situación:

Nosotros ahora comemos esto, pero después hay que medir esto, no vamos a aguantar hambre pero sí vamos a medir todos esos gastos, no es lo mismo ahora que después.» Entonces yo les decía a ellos, «muy sencillo, yo tengo una edad, como puedo durar un día, puedo durar 20 años, entonces hasta ahí no sabemos, entonces si esta plata nos la vamos a comer hoy, quién me da mañana.» Es muy distinto, ahora la gente que tiene trabajo, usted consigue trabajo y nadie consigue trabajo a perpetuidad como éramos nosotros. Ahora se terminó el contrato y hasta luego.

Con el dinero que recibió por la indemnización Raúl definió como prioridad, y única inversión, el financiamiento de los estudios de su hija menor en la Universidad Javeriana. Invertió el dinero en un CDT, a nombre de ella. Esta decisión expresa el valor fundamental asignado a la educación como medio para progresar en la vida, para «labrarse un destino mejor», en este caso para una de sus hijas. Tal como su madre – con todas las limitaciones de su condición –le inculcó y permitió en su niñez.

En los años inmediatos de su salida de la empresa Raúl hizo parte de la junta directiva de la cooperativa. En la actualidad, utiliza gran parte de su tiempo participando y apoyando actividades del sindicato y la coope-

rativa. Su actividad central consiste «en ayudar a otras personas, prestar un servicio social a los compañeros en el sindicato, me llaman para un transporte, lo hago para estar ocupado, porque la casa mata».

Reflexiones finales

En el caso de los trabajadores vinculados a Good Year se trata de una larga trayectoria laboral y de una vida estructurada en torno al trabajo. No obstante, los cambios en la organización del trabajo implementados por la empresa establecen nuevas reglas de funcionamiento para las que su pasado laboral no los habilita sino que, por el contrario, los excluye. Esta política de exclusión es manejada por la empresa a través de diversas estrategias de abastecimiento, ya que el «poder obrero» que caracterizaba la vida laboral en esta empresa establecía límites al «despido» de trabajadores. Gilberto y Raúl tienen en común haber presentado a la empresa una propuesta de «negociación» de su retiro que, aunque diferente en sus términos y consecuencias, devela una condición de relativo «poder» por parte de los trabajadores en relación con la empresa.

En el caso de Gilberto su experiencia laboral resulta rutinaria y repetitiva, una práctica elemental que desarrolló durante los 28 años de vinculación laboral con la empresa. Estas características de su trayectoria laboral permiti-

ten comprender el miedo que siente de enfrentarse al cambio y la renuncia anticipada que presenta a éste, negociando sus derechos por el dinero de indemnización que la empresa le entregó. Las alternativas ocupacionales por las cuales opta lo llevan a otra situación de fracaso en la que pierde todo lo que representa su pasado laboral: casa, dinero de indemnización, «su mujer». Esta circunstancia devela la ambigüedad y contradicciones en su reconocimiento como trabajador fabril. En su nueva condición lo único que lo sostiene es la ilusión de poder disfrutar de su pensión cuando cumpla la edad requerida. Mientras el tiempo transcurre, Gilberto ha encontrado en el sindicato un refugio para su soledad, donde se encarga de hacer «mandados» a todos aquellos que no tienen tiempo por su trabajo y disfruta servir a los compañeros de la «familia Good Year», que en su nueva condición de desempleado ha cobrado sentido para él en el sindicato.

Por su parte Raúl, quien logra en la negociación de su retiro de la empresa el reconocimiento de una enfermedad profesional y la valoración por parte del Seguro Social de ella, obtiene una pensión por invalidez que comienza a disfrutar inmediatamente sale de la empresa. Esta situación excepcional es aprovechada por él para «prepararse» para la nueva situación que enfrentará con su retiro de la empresa. Estas condiciones excepcionales que tienen lugar en su caso le permiten reorganizar

su vida con respecto a la nueva condición que enfrenta. Sentir que tiene un control sobre la situación, que tiene tiempo y recursos para ordenar sus asuntos, sentir que la empresa respondió a sus exigencias, que se trató de un arreglo donde él también puso condiciones, que también fue su decisión. Raúl no invierte en negocios porque considera que no es época para ello y proyecta el uso del dinero para asegurar la financiación de la educación universitaria de su hija menor.

Raúl, al igual que Gilberto, ha encontrado en la cooperativa y en el sindicato espacios de refugio y solidaridad, espacios que le permiten conservar los vínculos afectivos y los sentidos de proyección social que ha estado presente en su vida y que en gran medida la estructuran.

Bibliografía

Burawoy, Michel, *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1989.

Offe, Claus, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro* (1984). Madrid, Alianza, 1992

Méda, Dominique, *El trabajo. Un valor en peligro de extinción* (1995). Barcelona, Gedisa, 1998.

Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós, México, 1996

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

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.¹ Esta multinacional desarrolló du-

¹ 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 2001.²

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.³ 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

² 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.

³ 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, ilegitimidad 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».⁴

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

⁴ 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:

Cuando 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 un estrategia muy bueno 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.⁵ En la voz de Teresa

⁵ 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 asocio 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 unírnos 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 periodo 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.

De vuelta a casa: un refugio ambiguo
Felipe Van der Huck

I

La Corporación de Ahorro y Vivienda Las Villas y la Corporación de Ahorro y Vivienda Ahorramás se fusionaron a principios del año 2000, después de un periodo en el que el sistema financiero colombiano, y particularmente las CAV, registraron utilidades negativas y graves problemas de liquidez. Además de la crisis de la construcción y la mora en el pago de los créditos hipotecarios, que deterioraron su cartera especialmente a partir de 1998, suele mencionarse también el cambio en la legislación de vivienda (Ley 546 de 1999) para explicar su progresiva desaparición.

A partir de la fusión de Las Villas y Ahorramás, se creó inicialmente la Corporación de Ahorro y Vivienda AV-Villas. En 2002, y tras continuos «procesos de reestructuración», esta se convirtió en banco comercial. Ese mismo año, Javier Ruiz y Claudia Díaz, ambos de 36 años y con más de una década de trabajo, el primero en Las Villas y la segunda en Ahorramás, y quienes, tras la fusión, continuaron vinculados a la empresa, fueron despedidos durante un «recorte de personal». En muchos sentidos, como se verá, su trayectoria laboral fue similar.

Claudia entró a Ahorramás en 1988, y tras un breve periodo de trabajo a tiempo parcial, durante el cual ejerció las tareas menos calificadas dentro de la corporación, fue contratada indefinidamente. Ella había terminado el bachillerato en un colegio público de Cali. En aquel momento, vivía con su papá, su mamá y cuatro hermanos mayores en el barrio Veinte de Julio, en una familia modesta donde la educación era considerada un bien importante. Su papá era plomero del Hospital Universitario del Valle (allí alcanzó su jubilación) y su mamá ama de casa. Ninguno de los dos tenía escolaridad.

Al entrar a Ahorramás por tiempo indefinido, «sin palanca y sin nada», Claudia comenzó una carrera que la llevó de los puestos menos calificados de la organización a ocupar el cargo de subgerente supernumeraria, en el que tenía que desempeñar labores administrati-

vas en las distintas oficinas en Cali. Para Claudia, su carrera dentro de Ahorramás era un ejemplo de la responsabilidad y el cuidado que ponía en su trabajo (durante la entrevista siempre resaltó su estricto cumplimiento de las normas), así como un motivo de estima y orgullo personal por la experiencia acumulada dentro de la empresa:

Para llegar a subgerente uno tiene que conocer muy bien todos los puestos, porque el trabajo en una corporación es muy delicado. Yo fui adquiriendo las habilidades y conocimientos necesarios siendo muy cuidadosa y constante en mi trabajo. La persona que ponen como subgerente no es cualquier persona.

También Javier entró a trabajar, en este caso a Las Villas, en 1988. Tenía entonces 22 años y vivía en Bogotá con sus hermanos, su papá (operario en una fábrica de electrodomésticos) y su mamá (dedicada al hogar). Después de terminar el bachillerato en un colegio público de la ciudad, Javier entró a trabajar en un taller de metalmecánica y, al cabo de un año, consiguió su empleo en Las Villas, donde empezó como auxiliar de oficina. Mientras trabajaba en el taller, Javier había comenzado a estudiar tecnología en sistemas: «Yo era soltero, no

tenía ningún problema. Mi papá respondía por las cosas de la casa. Yo trabajaba para pagarme el estudio y cuando empecé en Las Villas continué haciéndolo».

Después de pasar por distintos cargos en la corporación, cajero, supernumerario y subgerente administrativo, Javier fue trasladado a Cali en 1994 como jefe de operaciones de las oficinas de Las Villas en el Suroccidente (Cauca, Valle y Nariño). Para él, esto fue un «salto grandísimo», una muestra de los méritos que había hecho en el trabajo, ya que, pese a tener únicamente estudios tecnológicos, fue nombrado en un cargo que exigía perfil profesional.

Después de la fusión de Las Villas y Ahorramás, como ya se dijo, Claudia y Javier hicieron parte del grupo de trabajadores que continuaron en AV-Villas. Desde ese momento, la recién creada corporación puso en marcha una serie de «reestructuraciones» cuyas consecuencias más visibles fueron sucesivos «recortes de personal», que siempre estuvieron precedidos por rumores y noticias informales acerca de lo que iba a suceder. En una situación así, donde el «elegido» podía ser cualquiera, compartir el miedo era una especie de economía de la incertidumbre: el rumor, además de revelar la intranquilidad de los empleados, ayudaba a mantener su angustia en suspenso, distribuía su peso colectivamente, creaba la sensación de pertenecer a una comunidad a la que unía el hecho de compartir una misma amena-

za. «Eso era un correo de brujas, cada viernes esperábamos a ver quién salía, todos los jefes del país nos llamábamos: '¿a quién echaron? No, aún no se sabe nada'», recuerda Javier, mientras Claudia, por su parte, afirma: «(Esa época) fue de mucha tensión, empezaban los rumores, 'que van a sacar gente', entonces uno vivía pensando: '¿será que me toca a mí?' Yo, por ejemplo, mantenía nerviosa».

II

Claudia fue despedida de AV-Villas en enero de 2002, en un momento en que, como ella misma dice, «no se sentía preparada psicológicamente». Mientras trabajaba, Claudia había comenzado a estudiar administración de empresas en la Universidad Libre. Cuando, en 1998, nació su primer hijo, ella decidió no interrumpir su carrera ni su trabajo: «Mis amigas (de la universidad) venían a la casa y yo me ponía a estudiar mientras amamantaba al niño. Esa época fue muy bonita, fue como una meta que me hizo crecer, porque así uno tenga muchas cosas, las puede cumplir si se lo propone».

Gracias al trabajo, Claudia alcanzó cosas que, comúnmente, son evidencias de que la vida progresa, de que avanza de un lugar a otro, dejando mojones (por ejemplo, como en este caso, terminar una carrera universitaria, conformar una familia, comprar un apartamento con mucho

esfuerzo) que ayudan a realizar el balance de los logros alcanzados y ofrecen la sensación de tener un cierto control sobre la propia existencia. Por lo demás, el trabajo estable le dio a Claudia la posibilidad de hacer amigos, de llevar una vida que no se restringía al hogar, de ser, además de madre, una mujer trabajadora, independiente, útil, para la cual el mundo doméstico era sólo una parte de su mundo.

Claudia se graduó como administradora de empresas a finales de 2001. Esa fecha, por lo demás, coincidió con sus vacaciones de fin de año. Al regresar al trabajo en enero del 2002, recibió la noticia de su despido. Según ella, esa noticia le causó mucha impresión porque, debido a su ausencia, nunca tuvo la oportunidad de enterarse de los rumores acerca de un nuevo «recorte de personal». Este hecho le produjo una intensa sensación de haber sido engañada: «Yo no sabía que iban a sacar gente, apenas llegaba de mis vacaciones. En la oficina de personal ya me tenían en planilla y muchos de mis compañeros estaban enterados. Si me hubieran dicho, voy preparada».

Asimismo, la noticia del despido le causó a Claudia una frustración relacionada con sus estudios:

Aunque uno estudia por superación personal, también lo hace para ascender en la vida. Yo hice mi carrera pensando en ser gerente, cuando me salen con lo

del despido: esa fue la parte más dura, la que más me dolió. Además, yo era muy responsable, cumplía las normas. Hay gente que no trabaja bien y sigue ahí.

En abril de 2002, tres meses después del despido de Claudia, Javier se enteró del suyo. Pese a los rumores y a la incertidumbre que había en ese momento en la empresa, él no esperaba la noticia. Al igual que Claudia, Javier también sentía que había sido engañado:

Si a mí me dicen desde el principio: 'es que su puesto sobra, así que tiene que empezar a buscar por otro lado', yo lo hubiera admitido. Pero en todo momento, cuando estuve hablando con mi jefe en Bogotá, él me dijo: 'tranquilo, usted sigue.' Eso sí me indignó bastante, que hicieran las cosas a escondidas.

En el caso de Javier, además de una oportunidad de ascenso y de progreso, el trabajo representaba ante todo una forma de sentirse útil, de obtener aprobación y reconocimiento. Así lo indican sus palabras cuando, al preguntarle por sus funciones como jefe de operaciones de Las Villas en el Suroccidente, contesta:

Cuando llegué a Cali la situación era muy complicada, sobre todo en la parte operativa. A mí me enviaron como el salvador y las cosas salieron bien.

La gente lo conoce a uno, lo valora por lo que sabe, lo respeta. Para los casos difíciles siempre me llamaban a mí. Lo que yo hacía le ayudaba a mucha gente a resolver problemas.

Del mismo modo, el trabajo le permitía a Javier «responder» por su familia (en el momento en que fue despedido tenía dos hijos menores de 10 años, y Liliana, su esposa, estaba estudiando en la universidad). Para él, este hecho era una especie de señal que confirmaba su propio valor (en el sentido de mérito personal, pero también – y de manera complementaria – de sacrificio y tenacidad), según sus palabras: «responder por todo era cosa de berracos».

Desde que salió de AV-Villas, Javier y su esposa han tenido «dificultades económicas», en parte salvadas gracias a la indemnización que él recibió en aquel tiempo. Aunque Javier nunca se ha opuesto a que Liliana trabaje, ni es precisamente un esposo y un padre «tradicional» (cuando fue entrevistado, Liliana estaba próxima a terminar sus estudios de ingeniería sanitaria en la Universidad del Valle, y su intención era salir a buscar empleo), siente que tiene un enorme reto por delante: demostrar, ahora que no tiene trabajo y que ha tenido poco éxito en los negocios realizados después de su despido, que puede «enfrentarse al mundo y guerrear para conseguir el

sustento», es decir, continuar siendo «berraco», incluso más que antes, cuando tenía un ingreso fijo.

En la nueva situación, para Javier y su esposa, el futuro ha tomado una cara inquietante: de ser un horizonte más o menos definido y posible gracias a su esfuerzo, se ha convertido en una pesada incertidumbre que los obsesiona en el presente:

Hoy siento preocupación por mis hijos; por ejemplo, quiero que sigan en el mismo colegio. Hasta ahora no hemos tenido la necesidad de cambiarlos. Sin embargo, me angustia saber que el próximo mes no voy a tener un ingreso fijo. Los negocios que he hecho todavía no despegan, y hoy son más las angustias que la tranquilidad. Cuando usted se enfrenta a la realidad (después de un despido) surgen una cantidad de problemas y de preguntas. Es muy difícil hacer algo.

En cierto modo, para quien lo sufre, todo despido es injusto, llega por sorpresa, desconcierta. Al principio, parece inevitable el sentimiento de haber sido traicionado, especialmente por aquellos en los que se confiaba: jefes, compañeros de trabajo, la empresa en su conjunto. En cualquier caso, nos sentimos ante un hecho inexplicable que desorienta nuestra vida.

Este sentimiento llega con una sospecha casi imperceptible, que el dolor se encarga de velar: la de no haber sido lo suficientemente buenos, la de ser responsables por hechos que no controlamos; definición que se ajusta, según Richard Sennett, a la de «una vieja amiga, la culpa» (Sennett, 2000 : 29). Tal vez el drama de un despido –de una «traición»– consista en que, al mismo tiempo, y como si dos extremos se sobrepusieran, sentimos que nos han causado un daño muy profundo e inmerecido del cual somos, no obstante, culpables.

Al salir de AV-Villas, Claudia y Javier pasaron por experiencias similares. Ambos sintieron que la empresa y sus jefes los habían traicionado, que la lealtad, el compromiso y la experiencia acumulada en su trabajo habían sido desconocidos, que se borraba de golpe una historia común en la que habían participado al lado de la empresa; en otras palabras, que habían sido engañados de una manera muy dolorosa. Tal vez por eso es que, refiriéndose a este hecho, Javier dice:

Todos dirán lo mismo, pero si hay alguien que se compromete con las cosas que hace soy yo. Pero finalmente usted no es indispensable en ninguna parte, usted es simplemente una pieza más. Cuando me despidieron, yo estaba haciendo las cosas bien, yo era un soporte para el buen funcionamiento

de las oficinas. Allá se que quedó gente muy mediocre, que no lo merecía: ese proceso no fue claro. Sacaron gente importante, muy valiosa [...].

Del mismo modo, es posible hallar razones similares en las palabras de Claudia cuando dice –como si tratara de evitar la sensación de haber sido engañada–: «Yo tengo un sexto sentido. A pesar de que yo no sabía que me tocaba a mí (el despido), si sentía los pasos, ya sabía que iba a ocurrir». Al parecer, Claudia intenta, de esta manera, confirmarse a sí misma que fue algo más que una víctima pasiva de lo que sucedió. De este modo, un hecho que al principio era totalmente incomprensible y arbitrario comienza a tener un orden en el que, aun con un presentimiento, ella puede participar.

Además de los dilemas comunes que comparten, el exilio del mundo del trabajo obligó a Claudia y a Javier a «regresar a casa». Los dos se han replegado en el hogar. Allí buscaron refugio y encontraron –como ellos mismos dicen– «el apoyo de sus familiares». Lo cierto es que, más allá de las imágenes comunes que se asocian con la vida familiar –calidez, incondicionalidad, unión, afecto, protección, etc.–, las historias de Claudia y Javier revelan que se trata de un refugio ambiguo.

III

Cuando los entrevistamos, Claudia y Javier llevaban más de dos años sin empleo, habían puesto en marcha pequeños negocios familiares que no daban buenos resultados, y, en algunas ocasiones, enviaron hojas de vida sin mucho éxito. Aunque «regresar a casa» había sido un destino común para los dos, su significado era, en cada caso, distinto.

Al perder su trabajo, Claudia tuvo que asumir plenamente la vida doméstica. Para una mujer que, al hablar de su pasado laboral, dice que lo que más extraña es «poder estar en contacto con la gente» (compañeros de trabajo, jefes, clientes, etc.), la experiencia obligada del hogar ha resultado un descubrimiento de la soledad. Lo que antes era, en cierto modo, una elección (ella era una mujer trabajadora que había decidido ser madre), se había convertido de pronto en una necesidad, en una especie de destino natural al que su condición de mujer la predisponía. De hecho, cuando habla del tiempo que siguió a su despido, Claudia parece revelar una contradicción que la aprisionaba: la de tener que aceptar sin amargura su destino como madre, como si lo contrario fuera una especie de acto antinatural, que quizá nadie juzgaría con más rigor que ella misma:

Al principio yo estaba muy triste, aunque tranquila, porque nuestra situación económica no era mala, teníamos que comer, una casa para vivir.

Además mi esposo me dijo: 'piensa que ahora vas a tener más tiempo para estar con el niño, quédate aquí en la casa, no te preocupes por nada.' Sin embargo, los días pasan y uno se va sintiendo frustrado, se cansa. ¿Qué va a pasar con tu vida? Hiciste una carrera, te desempeñaste bien en tu trabajo y ahora no tienes nada.

Y, más adelante, agrega:

Vos necesitás estar en contacto con gente de tu edad. Mi esposo llega a la casa a las 2:30 de la tarde, almuerza, hace en el computador lo que tiene que hacer, a las 4:00 vuelve a salir y regresa casi a las 10:00 de la noche. Entonces me siento sola. Aunque yo en la casa prendo la radio, estoy con mi hijo, paso la tarde con él [por la mañana, el niño está en el colegio]. Sin embargo, uno a veces se desespera, no por estar mal económicamente, sino porque uno necesita hacer algo.

Al principio todavía quedaba algo que unía a Claudia, así fuera débilmente, a su mundo pasado: una floristería que decidió abrir y de la cual los principales clientes eran sus antiguos compañeros de trabajo. Sin embargo, como ella misma dice, «las cosas se fueron alejando, no volví a hablar con ellos, fue muy difícil

seguir con el negocio. A veces me da tristeza, antes tantos amigos y ahora uno como que está más bien solo».

Desde que fue despedida, Claudia afirma haber «recibido el apoyo» de Hernán, con quien vive en unión libre desde 1992. Él es físico de la Universidad del Valle y, en el 2004, cuando realizamos la entrevista con Claudia, estaba haciendo un doctorado en física en el mismo lugar. En aquel entonces, daba clases en una universidad privada y en dos colegios (uno público y otro privado) de Cali.

Según Claudia, Hernán ha tratado de ayudarle a encontrar «una solución para el desempleo», sin que hasta el momento haya sido posible. Por lo demás, muy poco tiempo después de salir de AV-Villas, Claudia comenzó a repartir hojas de vida en bancos y corporaciones, pero nunca encontró una respuesta positiva. Esto la ha hecho consciente de su edad, pero con una conciencia desengañada.

Mientras trabajaba, los años eran para Claudia un dato que se confundía con el reconocimiento de una carrera exitosa y con la sensación de haber acumulado una experiencia consistente, apreciada (esa sensación que consiste en sentir que servimos para algo y lo hacemos bien). Sin embargo, después del despido y ante la imposibilidad de encontrar trabajo, la edad se ha convertido para ella en una evidencia odiosa de lo que ya

no puede ser: «En el sector bancario fue muy difícil conseguir algo, aunque ésa es mi única experiencia laboral. Ahora llevo como un año sin enviar hojas de vida, ya estoy resignada al desempleo, por acá estoy bien, estoy con mi niño, mi niño llega por la tarde y yo me dedico a él».

Para darle un lugar en su vida y hacer más soportable el fracaso, Claudia ha tenido que hacer una operación más común de lo que muchos estaríamos dispuestos a aceptar: asumir como voluntarias unas condiciones que, de alguna manera, le han sido impuestas. Ésta es la tensión que revelan sus palabras cuando dice:

Yo no quisiera trabajar más en bancos... claro, si de pronto me llaman estudiaría la posibilidad y entraría; ésa es mi única experiencia. Pero la verdad, no tengo muchas ganas. Si me llamaran iría, presentaría mis pruebas. Pero me gustaría trabajar en un banco que no fuera tan estresante. Aunque yo veo muy difícil para mí volver a entrar a trabajar, sobre todo por mi edad (38 años en el momento de la entrevista).

La historia de Claudia podría ser la historia de una mujer que, resignada a la inactividad laboral, ha encontrado en la maternidad y en la vida doméstica una posible forma de compensación de su fracaso. Es evidente

que ella no se encuentra tan segura de esto. Sin embargo, hace falta mucho más para que, en una situación como la suya, sea posible rebelarse contra una posición que, de manera tan espontánea y tan natural, y por eso mismo tan arbitraria, aparentemente le corresponde.

IV

Cuando salió de AV-Villas, Javier no tenía entre sus propósitos buscar un nuevo empleo. Con su liquidación, además de «pagar las deudas» y «comprar algunas cosas que hacían falta en la casa», Javier decidió crear una pequeña empresa, según él, «para no depender más de nadie». A Javier le parecía que «en la calle había muchas oportunidades», y que lo que en realidad hacía falta era «saberlas buscar». Sin embargo, en el momento de la entrevista, parecía que Javier hacía esfuerzos por permanecer optimista, sobre todo porque sus negocios no habían dado buenos resultados (su último negocio consistía en comercializar revistas importadas de manualidades):

Ésta es la hora en que a mí todavía me hace falta el trabajo, para mí fue muy duro y aún sigue siendo muy duro no continuar trabajando, no sólo por la parte económica, sino por el reconocimien-

to y por sentirme útil en algo. El dinero de mi liquidación se ha ido acabando, pero los gastos siguen, no dan espera. Yo sé que en la calle a uno le puede ir mucho mejor que estando empleado. Pero ahora, si me preguntaran qué prefiero, yo diría que lo segundo.

Al igual que Claudia, Javier describe el momento de su despido como algo doloroso («es como una muerte»). De hecho, Javier es mucho más prolijo que Claudia al hablar de los sentimientos y preocupaciones que ese acontecimiento le produjo. Sin embargo, entre los dos parece haber una diferencia fundamental: si para Claudia el hogar era poco más o menos un refugio natural, (auto) evidente, en el caso de Javier ocurre lo contrario: a él le corresponde la calle, «salir a guerrear», «levantarse el sustento».

Quizá esto explique que, a diferencia de Claudia, Javier no intente velar su frustración: él, en cambio, necesita teatralizarla. Cuando, al hablar de su situación presente, insiste a menudo en las preocupaciones y en las dificultades que ha encontrado, es quizá porque tienen el aspecto de un desafío. No aceptarlo podría ser motivo de vergüenza y de culpa, del mismo modo que, para Claudia, lo sería no estar conforme con su destino actual. A su manera, Claudia y Javier están aprisionados en una misma con-

tradicción –en una idea de lo que un hombre y una mujer deberían ser y aceptar–, pero no como si se tratara de una contradicción que les viniera de fuera, sino de una que habita en ellos mismos.

De ahí que, en ambos casos, ésta tome la forma de una relación ambigua con su presente. En su conversación Claudia tiene la necesidad de excusarse continuamente de sentirse sola, del tedio que le produce su permanencia en el hogar, de lo mucho que extraña «compartir con sus amigos (del trabajo)», «estar en contacto con la gente, con el público, ser social». Por eso es que siempre, al hablar de estas cosas, aclara enseguida que ella no es «amiguera»:

Yo añoro estar en contacto con la gente, a pesar de que no soy amiguera; (al salir despedida) me sentí muy triste, llamé a mis amigos, me despedí y les dije que contaran conmigo para cualquier cosa, que yo iba estar aquí en la casa. Pero la verdad yo no he sido muy amiguera; ésta es la hora en que no me he vuelto a comunicar con nadie más [...].

Y también: «Yo fui una persona muy casera, sigo siendo muy casera; mi mamá también fue una persona muy casera, muy dedicada al hogar». La oposición salta a la vista: «casera» es lo contrario de «amiguera»: las dos co-

sas no son posibles al mismo tiempo. Sin embargo, en el mundo del que Claudia se separó involuntariamente después de haber sido despedida, al parecer podían conciliarse.

Por lo que se refiere a Javier, su insistencia en que «(en la calle) las oportunidades existen» pero «hay que saber buscarlas», contrasta con el inocultable cansancio que siente dos años después de estar sin empleo, tratando de demostrar que aún es «berraco»:

Yo salí de AV-Villas pensando en montar un negocio, deseché la idea de buscar empleo. Pero no se presentaron los socios y ahí me quedé buscando una cosa, la otra, y al final no resultó nada bueno.

Y también:

Yo no quería seguir siendo empleado. En ese momento dije: 'en la calle hay muchas oportunidades'. De hecho, las sigue habiendo. Pero hay momentos en los que usted... usted dice: 'prefiero la seguridad, un sueldito mensual, a continuar en la incertidumbre'.

En su conversación, y pese a la incertidumbre actual, Javier afirma que hoy él es «el único dueño de su destino». Es como si, ahora que ha perdido la seguri-

dad y la estabilidad de su empleo, para Javier el futuro dependiera exclusivamente de lo que haga (o deje de hacer): «uno sigue por su lado... ahora (que no tengo trabajo) es para mí un reto saber qué tan berraco soy». Al parecer, su voluntad se ha separado de su experiencia (Sennett, 2000 : cap. 1). Con todo, por más que Javier permanezca encerrado en la rigidez de estas fórmulas, su conversación revela un desasosiego que vuelve una y otra vez: él sabe, aunque su ánimo vacile -y precisamente por esto-, que no será más porque se lo digan sus deseos, como escribiera de sí misma Alejandra Pizarnik en sus diarios (Pizarnik, 2003).

Al fundar exclusivamente en la fuerza de su voluntad la esperanza de un cambio, Javier semeja a quien espera un golpe de suerte que dé vuelta los acontecimientos de su vida. Pero la terquedad de ciertos hechos -no encontrar un empleo- termina por mostrar la cara punzante de ciertas esperanzas: «Si uno se levanta con todos los ánimos le va bien, pero hay días... hay días en que a uno lo invade el pesimismo, la incertidumbre: '¿Qué va a ser de mí? ¿Qué va a ser de mi familia?'».

Aquello que antes, cuando las cosas iban bien, podía funcionar como una inofensiva, aunque no por esto menos eficaz, idea acerca de la manera en que transcurría la vida («uno es el único dueño de su destino», «querer es poder», etc.), en las actuales condiciones de incertidumbre se ha convertido para Javier en una severa convicción que sólo

puede mantener a un precio muy alto: negando su fracaso - lo contrario no equivale forzosamente a desesperar ante él - y tomando el incómodo desafío de continuar siendo «berraco». Su conversación, como la de Claudia, recuerda las palabras de Richard Sennett cuando escribe:

El fracaso es el gran tabú moderno. La literatura popular está llena de recetas para triunfar, pero por lo general calla en lo que atañe a la cuestión de manejar el fracaso. Aceptar el fracaso, darle una forma y un lugar en la historia personal es algo que puede obsesionarnos internamente pero que rara vez se comenta con los demás. Preferimos refugiarnos en la seguridad de los clichés (Sennett, 2000: 124).

A su modo, también Claudia y Javier se han refugiado en la aparente seguridad de los clichés. Para ellos, el hogar se ha convertido en un lugar idealizado, bien porque se regresa a él como si fuera una opción natural a la que se pertenece, bien porque continúa siendo un desafío al que se debe responder de manera incondicional. Sin embargo, en un caso como en el otro -y como muy a menudo ocurre con las idealizaciones- la complejidad de la existencia reaparece en sus vidas dolorosamente.

Bibliografía

Carnoy, Martin, *El trabajo flexible en la era de la información* [2000], Madrid, Alianza, 2001.

Fogafin, *Informe de gestión 1998*. En línea en <http://www.fogafin.gov.co/pdf/informe%20de%20Gestion%201998.pdf>.

Gerth, Hans y Mills, Charles W., *Carácter y estructura social. La psicología de las instituciones sociales* [1953], Buenos Aires, Paidós, 1984.

Gorz, André, *Misericordias del presente, riqueza de lo posible* [1997], Buenos Aires, Paidós, 1998.

Méda, Dominique, *El trabajo. Un valor en peligro de extinción* [1995], Barcelona, Gedisa, 1998.

Offe, Claus, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro* [1984], Madrid, Alianza, 1992.

Ordóñez Noriega, Sara, *La Superintendencia Bancaria en la crisis de los noventa*. En línea en <https://www.superbancaria.gov.co/comunicadosypublicaciones/80web/archivos/>.

Pizarnik, Alejandra, *Diarios* [2003], Barcelona, Lumen.

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 (Unidad Iztapalapa), pp. 111-155.

Riesman, David, *La muchedumbre solitaria. Un estudio sobre la transformación del carácter norteamericano* [1950], Buenos Aires, Paidós, 1964.

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

_____, *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad* [2003], Barcelona, Anagrama, 2003.

Superintendencia Bancaria de Colombia, *Informe de labores del superintendente bancario 1999*. En línea en <https://www.superbancaria.gov.co/comunicadosypublicaciones/publicacionesgenerales/lab1999.pdf>.

Notas sobre el carácter y su corrosión
Lelio Fernández

Introducción

Reúno aquí cuatro notas, de distinta extensión, en las que escribo sobre cosas que Richard Sennett trató en su libro *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, publicado en 1998. La edición castellana, al inicio del 2000, no modificó el título: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. En estas notas también aludo, casi de paso en general, a ciertas aclaraciones, precisiones y nuevos aportes que Sennett hizo en unas conferencias que pronunció en el año 2004 en la Universidad de Yale. Su edición original y la traducción castellana aparecieron en el año 2006: *The*

Culture in the New Capitalism / La cultura del nuevo capitalismo. Hago también una referencia al libro de Sennett *El respeto*, que siguió a *La corrosión del carácter*. En él hay contribuciones que enriquecen la cuestión. No las trato aquí porque de ellas me ocupé en otro escrito no publicado todavía.

Tendría sentido que alguien preguntara por qué dedicarle tanto tiempo y espacio a ese ensayo sobre el carácter. Hay varias respuestas atendibles. Elijo una que las abarca. Alguna vez, en alguna lectura del libro de David S. Landes, *La riqueza y la pobreza de las naciones*, copié esta frase: «Pero al final, ningún tipo de empobrecimiento es tan efectivo como el empobrecimiento de la persona» (p. 665). Por muchas y diversas discusiones que ella puede despertar, la sentí verdadera. En *La corrosión del carácter*, Sennett da la oportunidad de considerar en detalle y con indiscutible actualidad lo que esa frase afirma, aunque nunca la mencione ni se refiera al trabajo de Landes. El libro de Sennett es ocasión para ocuparse de ese empobrecimiento. Por eso, estas notas no se dedican sólo al ensayo, sino que van también a las cosas tratadas en él.

Los cuatro escritos son parte del trabajo del grupo de nuestra Facultad que se dedica a investigaciones sobre cuestiones éticas en el mundo laboral. Los anima además el interés por los cursos de ética que se ofrecen

a los estudiantes de los distintos programas de la Universidad. El libro de Sennett sobre el deterioro del carácter ha sido tenido en cuenta tanto en las investigaciones como en esos cursos. Decir que esa obra es un ensayo de sociología de lo ético sería un modo casi tautológico de llamar la atención sobre ella. Basta con decir que el libro es legítimo heredero de las grandes preocupaciones iniciales de la sociología que se manifiestan en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, de Max Weber, «el ensayo más célebre sobre la ética del trabajo», como escribe Sennett (p. 108). Recordemos lo que dice Weber:

Consta este libro de dos trabajos escritos hace algún tiempo, que intentan arrimarse en un punto concreto de gran importancia a la médula más difícilmente accesible del problema: determinar la influencia de ciertos ideales religiosos en la formación de una «mentalidad económica», de un *ethos* económico, fijándonos en el caso concreto de las conexiones de la ética económica moderna con la ética racional del protestantismo ascético (p. 18).

Al escribir sobre la ética económica moderna a comienzos del siglo XX, Weber piensa en lo que considera que es lo propio del capitalismo: «la organización racional-capitalista del trabajo *formalmente* libre» (p. 12;

subrayado mío) o, como dice un poco más adelante, «la organización racional del trabajo libre como industria» (p. 15). Estudia las relaciones de esa «ética» con la del protestantismo en su forma ascética. Sennett se dedica a una indagación acerca de los efectos de la organización racional del trabajo sobre el *ethos* de los trabajadores en el capitalismo actual. Weber escribió que «el poder más importante de nuestra vida moderna» es el capitalismo (p. 8). No parece que Sennett esté dispuesto a desmentirlo, aunque las coincidencias y las divergencias de ambos en cuanto al modo de pensar el poder podrían ser notables.

Es significativo que las mencionadas conferencias del 2004 le hayan sido solicitadas a Sennett como una presentación panorámica de toda su investigación sobre el trabajo y que estuvieran destinadas a las *Castle Lectures*, un ciclo que por voluntad de su fundador, John K. Castle, estando «a cargo de figuras públicas de prestigio, tiene por finalidad promover la reflexión sobre los fundamentos morales de la sociedad y el gobierno y mejorar la comprensión de los problemas éticos con los que se enfrentan los individuos en nuestra compleja sociedad moderna». Esta información institucional aparece en la primera página de *La cultura del nuevo capitalismo*.

El conjunto de estas notas no corresponde a la idea clásica o habitual de un comentario. No pretenden ser exhaustivas, no abarcan la totalidad del libro. La primera,

titulada «El agitador libro de Sennett», es una presentación general de *La corrosión del carácter*. La segunda se ocupa de la definición del carácter tal como lo entiende Sennett. La tercera se explaya en el recuerdo de lo que dijeron escritores antiguos a los que alude Sennett sin exponer qué dijeron. La cuarta nota se detiene en el capítulo tercero del libro, que trata de la «flexibilidad laboral» actual y que, de una manera singular, se ocupa de ese símbolo de la flexibilidad que parece ser Bill Gates.

Sobre la segunda y la tercera se podría decir que están escritas más bien a propósito del ensayo de Sennett que sobre él y que, con leves modificaciones, podrían ser independientes. Pero debo justificar la presencia de la tercera, que podría parecer más bien una digresión histórica. En ella importan en particular dos cosas. Ante todo, lo significativa que es una importante restricción de Sennett en el tratamiento del carácter, con respecto a lo que hacían siempre los antecesores a los que él nos remite. En segundo lugar, lo imprescindible que es aún hoy, para la reflexión fundamental sobre lo ético, tener en cuenta lo que Sennett omite: el listado de los aspectos del carácter —o «virtudes»— que aquellos antiguos estimaban como ineludibles. Cuando ellos hablaban del carácter, solían incluir una lista de esos aspectos. No es difícil presumir que cada listado dependía al menos en buena parte de la época. También en el libro

de Sennett encontramos algo que parece un listado; pero, como veremos, es algo distinto de aquellos otros, de los que no habla porque no lo necesita en este escrito suyo. Pero hay algo más, que tiene su importancia siempre actual: el hecho de recordar aquí algo sobre esos escritos diversamente antiguos se debe, ante todo, a que las listas de virtudes que allí se encuentran funcionan todavía como un conjunto de ilustraciones de lo que es el carácter. Se debe, además, a que excelentes obras de ética editadas en años recientes incluyen o suponen un conocimiento de lo que contenían aquellas listas. Propongo, como ejemplo, el *Pequeño tratado de las grandes virtudes*, de André Comte-Sponville, bien conocido filósofo francés actual. Conviene llamar la atención sobre esto porque el conocimiento de los escritos sobre las virtudes o rasgos del carácter es algo de gran valor, sorprendente tal vez, para proponerse cuestiones éticas en las investigaciones, en los cursos pertinentes (y en otros) y en la vida nuestra y ajena de cada día. Tratemos de darnos cuenta de qué es lo que lamenta la gente cuando se queja de la gente. Y nosotros somos, alternativamente, tanto una gente como la otra. Usemos los términos que usemos, nos lamentamos de la falta, la desaparición, la negación de aspectos humanos valiosos, deseados, necesarios, que siempre encontraremos descritos de alguna manera en listados de vir-

tudes o excelencias humanas. Sobre la conveniencia de llamar la atención sobre esto, algo dirá esa nota tercera.

A lo largo de estas cuatro notas hay espacios de reflexión sobre algunas cuestiones y algunos esbozos de críticas. Casi todos, si es que no todos, reflejan momentos de conversaciones con estudiantes y con colegas. A veces dejan entrever un tinte didáctico que es, en algunos lugares, reiteración intencionada. En más de un lugar, me ocupó de poner en evidencia *lo que hace* Sennett o *lo que hacen* los otros autores al escribir sobre tales o cuales cosas. Trato de llamar así la atención sobre cómo ellos construyen textos que nosotros leemos. Eso nace de un persistente interés por la creación de condiciones favorables para algunas experiencias necesarias de lectura: las que se viven al descubrir la organización de un texto, su trama total y la de cada una de sus partes. Al mismo tiempo, es un modo de responder a la queja profesoral frecuente sobre la lectura y la escritura de los estudiantes. Con respecto a lo primero, la experiencia de la lectura, todos sabemos lo bueno que resulta leer cuando, en lugar de conformarnos con quedar más o menos enterados de lo que dice el texto, tratamos de darnos cuenta de cuál es la estrategia y cuáles son las tácticas que dan forma, sentido y alcance a lo que leemos. Eso siempre es necesario en escritos a los que vale la pena dedicar una detenida aten-

ción. Es un modo de hacer que lo que leemos no sea un flujo de palabras, una corriente de frases, una cascada de páginas. Es una forma de leer que, si va acompañada de simpatía, o al menos de interés, hace que el autor sea una realidad humana. Aun cuando el diálogo con él no sea posible, esa lectura atenúa algunos efectos de la imposibilidad. Con respecto a lo segundo: con los estudiantes he aprendido desde hace años que la queja profesoral, de por sí inútil y a veces injusta, se hace progresivamente innecesaria cuando, juntos, consolidamos el hábito de leer de ese modo.

En esta introducción a las notas tiene que estar presente una doble advertencia. El placer muy especial de leer a Sennett puede hacernos olvidar de la primera, que es ésta: las obras que dieron pie a estas notas son resultado de investigaciones hechas en una sociedad muy distinta de la nuestra. Atendamos, como muestra de suficiente ilustración, a estos indicadores de la ficha en la página legal de *The Corrosion of Character*: «1. Working class—United States. 2. Work ethic—United States. 3. Labor—United States.» Apesar de estar bien informados sobre eso, no sería raro algún resbalón en la pendiente de las extrapolaciones. La segunda advertencia es esta otra, no contradictoria: tenemos buenas razones para que nos importen esas investigaciones de Sennett sobre los efectos de formas actuales del trabajo en el carácter de hombres y mujeres. Son formas de trabajo que la globalización propaga y, con ellas, sus efectos. Experimenten-

tamos sus diversos efectos: buenos, ambiguos, malos. Aunque el peligro de caer en las extrapolaciones esté en nosotros mismos, lo cierto es que el estudio de los escritos de Sennett puede hacernos abrir los ojos sobre problemas, o sobre aspectos de esos problemas, que se dan también entre nosotros aunque los contextos sean distintos y los problemas tengan ya por eso mismo características propias. Después de todo y antes que nada, las sociedades de las que se ocupa Sennett no son ideales y él lo pone en evidencia en sus trabajos. Los autores que deciden considerarlas como «sociedades bien organizadas» para sus construcciones teóricas, saben que se obligan a ser muy cuidadosos en las generalizaciones. Pero, además, no pocos efectos de la globalización ya han transformado de tal manera algunas prácticas laborales nuestras y algunos sectores del trabajo, que es notable la semejanza que tienen sus problemas con los que estudia Sennett.

Primera: El agitador libro de Sennett

The Corrosion of Character mereció el Premio Europa de Sociología y despertó mucho interés, elogios y algunas críticas a las que el autor añadió anotaciones autocríticas en escritos posteriores. En el prólogo, es el mismo Sennett quien presenta el escrito como un ensayo largo más bien que un libro corto. Dos cosas le dan

ese carácter, a juicio de su autor. Ante todo, el hecho de que intente presentar una sola argumentación (*a single argument*) a lo largo de todo el trabajo. Al mismo tiempo, el modo de argumentar valiéndose de procedimientos o fuentes diversas: entrevistas, datos económicos, artículos de periódicos, interpretaciones históricas, teorías sociales e investigaciones llevadas a cabo por él mismo con técnicas que desde hace rato comparten sociólogos y antropólogos. Es bueno recordar que este tipo de «ensayo-razonamiento» —como lo denomina Sennett— es heredero de una fuerte, enriquecedora, perdurable tradición británica y, en general, anglosajona. El subtítulo de ese «libro corto» declara bien el asunto que Sennett despliega: *The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*.

En el libro más reciente, citado en la introducción, vuelve sobre el mismo asunto en una exposición enriquecida. Se ocupa de lo que pasó y pasa con la cultura, «más en su sentido antropológico que en el artístico» en la explosión económica de las últimas décadas (p. 11). Dónde está el núcleo de ese sentido «más antropológico» lo indica la pregunta que Sennett se propone: «¿Qué valores y prácticas pueden mantener unida a la gente cuando se fragmentan las instituciones en las que vive?». Valores, prácticas, instituciones. Pero la preocupación no es distinta de la que encontra-

mos en *La corrosión del carácter*: «el ideal cultural que se requiere en las nuevas instituciones es perjudicial para muchos de los individuos que viven en ellas.» (p.12) Es perjudicial para el carácter de esos individuos. Sennett reconoce, o parece reconocer, que hay «un determinado tipo de seres humanos» capaz de prosperar en esas nuevas instituciones y prácticas. Vale la pena atender a los tres desafíos que hay que poder enfrentar para no sucumbir: un tiempo manejado en relaciones de corto plazo, un talento que es la creación cultural de la idea de meritocracia, la capacidad de desprenderse constantemente del pasado (págs.11-12). Incluyo aquí una observación muy precisa que me hizo Felipe Van der Huck por escrito al leer estas páginas y que transcribo enseñada casi a la letra. Sennett se pregunta todo el tiempo «cómo habríamos de vivir», y su respuesta parece ser una reformulación de esa pregunta, porque describe qué condiciones impiden que la gente pueda contestar de manera práctica en un sentido *reconociblemente bueno*. Al retomar las cosas desde esa perspectiva, Sennett está mejor ubicado para explicar al lector «el tipo de experiencia de investigación» que lo condujo a emitir ese juicio. Una experiencia de más de treinta años, comenzada a finales de los años sesenta, y que tuvo un espacioso paréntesis con respecto al asunto de las relaciones entre trabajo y carácter.

El libro sobre el deterioro del carácter es en buena medida un ensayo indiciario. Tal vez sea posible encontrar en él algunos apresuramientos y rastros de un tipo de parcialidad que el mismo Sennett pudo sentir después como corregible —o como perfeccionable—; pero provee de indicaciones, de indicios, de señales, es decir, de elementos y datos sin los cuales nuestra atención no sería atraída hacia el descubrimiento de cosas en las que no habíamos pensado antes y que son importantes en este asunto de las relaciones entre trabajo y carácter. El ensayo tiene el mérito de haber propuesto otra vez en la agenda de las investigaciones sociales y éticas la cuestión de si el carácter es afectado, y en qué maneras, por las formas de trabajo y de relación en las sociedades actuales. O, para decirlo con más precisión, el mérito de haberlo hecho con una beligerancia estimulante porque lo que se propone es un estudio de lo que sucede con el carácter en las formas de trabajo del *New Capitalism*, del *Global Capitalism*, del *flexible capitalism*, expresiones que no son exclusivas de Sennett. Parte de lo estimulante está en que Sennett hizo el trabajo confrontando ideas filosóficas con experiencias concretas de diversas personas, es decir, sometiendo a prueba esas ideas mientras recurre a ellas: «una idea tiene que soportar el peso de la experiencia concreta —escribe Sennett—, de lo contrario se vuelve una mera abstracción» (p. 11). También es su

intención declarada entender las implicaciones que tienen para mucha gente los descubrimientos que economistas y sociólogos han hecho sobre la economía de esos años y la organización del trabajo que ella genera, especialmente en los Estados Unidos. Entre esos descubrimientos, que a veces son hipótesis fuertes, están, por ejemplo, el de la «sobrecarga de dirección de los pequeños grupos de trabajo con muchas tareas diferentes», o lo que en el fondo perdura del ejercicio del poder jerárquico —a pesar del lenguaje renovadamente innovador de los «gurúes» de la administración— y lo que cambia de veras en las estructuras organizacionales, o el peso todavía fuerte que tiene la geografía social y cultural —el lugar— aun en las economías más flexibles, o la nociva superficialidad de formas expandidas de «trabajo en equipo». Los lugares del ensayo que registran las conclusiones de economistas y sociólogos permiten imaginar los ejercicios críticos que se podrían hacer —especialmente en investigaciones, en cursos de postgrados, en educación continua, pero también en pregrado—, con quienes hacen estudios de administración, de economía, de derecho, de política, de psicología, por ejemplo, si las exposiciones dogmáticas, doctrinarias, que suelen manejarse en esas áreas fueran confrontadas con esos descubrimientos o hipótesis. Esos ejercicios son espacios de interdisciplinariedad crítica.

Para tener presente todo el sentido de este libro de Sennett hay que ubicarlo en la historia de la «reingeniería empresarial». Fue escrito y publicado en el lapso de las críticas más fuertes hechas a ese fenómeno culturalmente importante. La propuesta de transformación de las organizaciones que lleva el nombre de «reingeniería» nació en la década de los ochenta. En pocos años tuvo una expansión práctica que fue arrolladora en todo el mundo, y que fue modulada por reacomodaciones nacidas de las primeras críticas. A mitad de la década de los noventa comenzó la fase de las críticas más decisivas. Si se quiere fechar el inicio, 1995 se ofrece como buen dato que coincide con la publicación del libro *El fin del trabajo*, de Jeremy Rifkin, hoy considerado al menos como profecía exagerada. Buena parte de las críticas más notables fueron hechas por académicos. Entre ellas, el libro de Sennett es una pieza de gran calibre. Resultó serlo precisamente porque al apuntar contra los efectos de la «reingeniería», lo hizo desde la sociología de lo ético. Eso mismo lo sitúa en el punto inicial de una nueva fase, aún no acabada, que se abrió hacia la discusión sobre las condiciones y el sentido actual del trabajo. Desde esos finales de los noventa y hasta el presente, cosas importantes llevan a pensar en cuestiones como éstas: las críticas a todo lo que se considera efectos de la «reingeniería», las reacciones a esas críticas, las contribuciones que proce-

den de la expansión asombrosa de la informática, la explosión de la «burbuja informática» y los estallidos en serie de «burbujas financieras» (como Enron, como Parmalat), la consolidación de prácticas nuevas en las organizaciones, el desempleo y las más recientes formas de malestar social.

Creo que lo menos que podemos esperar del estar atentos a estos ensayos de Sennett es alguna de estas cosas: a) activar la sensibilidad que necesitamos para percibir problemas sociales e individuales que la costumbre, el lenguaje, la jerga, la pereza mental y nuestros mecanismos de defensa encubren, distorsionan o disfundinan; b) adiestrarnos en los detalles de las comparaciones culturales complejas, de tal manera que nuestra «caja de herramientas» para la investigación esté mejor provista; c) experimentar modos de mejorar nuestras perspectivas sobre los problemas; d) formular con creciente acierto nuestros proyectos de investigación; e) mejorar la comprensión de nuestros problemas y de nuestras relaciones cotidianas con los demás; f) instruirnos en lo que podemos llamar «sociología de lo ético» hasta alcanzar la disposición habitual a tenerla siempre en cuenta; g) por último, y en primer lugar, como siempre, mejorarnos un poco con la transformación de nuestras prácticas.

Segunda: Qué es el carácter

El 6 de junio de 1935 Thomas Mann cumplía sesenta años. Su fama de gran escritor había comenzado en 1901, cuando publicó *Los Buddenbrook*, su primera gran novela. Mann tenía entonces veintiséis años y ya se mostraba genial en la representación literaria de la decadencia de una familia burguesa, espejo de la disolución de ciertas formas de vida y de su organización de valores. Esa disolución era efecto y causa del surgimiento de formas nuevas de vida y de una movediza reorganización de valores. Después de esa obra vendrían *La muerte en Venecia*, *La montaña mágica* —título al que Sennett dará un sentido irónico por su relación con Davos—, y otras más. Creció su fama. Se le otorgó el premio Nobel de Literatura en 1929, sobre todo por el mérito de *Los Buddenbrook*. Pero seis años más tarde Mann tenía que celebrar su sexagésimo cumpleaños en el exilio. Se lo había ganado por su crítica abierta al nacionalsocialismo. Fueron muchos los que le hicieron llegar para esa fecha sus manifestaciones de aprecio y de respeto. Entre esos muchos, el creador de la teoría psicoanalítica. Hacía tiempo que el ya octogenario Sigmund Freud era lector asiduo de las obras de Mann. Esos dos hombres se admiraban recíprocamente. Para ese cumpleaños de Mann, Freud le dirigió una carta afectuosa, que terminaba así:

Hay algo que puedo permitirme: en el nombre de incontables contemporáneos suyos, debo manifestarle nuestra convicción de que usted nunca haría ni diría —las palabras del poeta son, en efecto, acciones— nada que fuese cobarde o mezquino; de que usted, ni siquiera en épocas y en situaciones susceptibles de confundir el juicio, dejará de seguir el camino recto y de guiar por él a los demás.

Freud rendía así homenaje al carácter de Thomas Mann. La palabra «carácter» no aparece en la carta que, sin embargo, se refiere al núcleo mismo del significado de esa palabra. Freud elogia allí un modo habitual de ser y de obrar que tiene efectos positivos en la vida propia y en la de otros, un modo permanente y franco. Con la metáfora tan antigua del «camino recto», Freud alaba la doble dimensión —individual y altruista— de una manera tan constante de relacionar los sentimientos con la realidad, propia de algunas personas, que hasta en épocas de mucha incertidumbre, o sobre todo en ellas, conduce a decisiones que otros reconocen como aciertos humanamente valiosos y orientadores.

En *The Corrosion of Character*, la definición de «carácter» que recuerda Sennett converge con lo que el elogio de Freud a Thomas Mann hace pensar. Pero lo hace con un lenguaje que destaca lo fundamental del carácter: el de-

seo. Al mismo tiempo, lo une con lo que le da forma y determinación: su dimensión social. Escribe Sennett:

Los viejos hablantes de inglés, y ciertamente los escritores a los que nos remontamos en la antigüedad, no tenían duda alguna acerca del significado de «carácter»: *el valor ético que ponemos en nuestros propios deseos y en nuestras relaciones hacia otros*. Horacio, por ejemplo, escribe que el carácter de un hombre depende de sus conexiones con el mundo. En este sentido, «carácter» es un término más abarcador que su más moderno descendiente «personalidad», que se refiere a deseos y sentimientos que pueden enconar por dentro, sin que nadie más lo advierta (p.10. El énfasis es mío).

Uno o dos párrafos antes de éste, Sennett afirma que «el capitalismo flexible ha bloqueado el camino recto de la carrera, desviando a los empleados, repentinamente, de un tipo de trabajo a otro» (*ibid.*). El ensayo organiza experiencias que muestran cómo la flexibilidad laboral, celebrada desde hace algunos años como una nueva forma de libertad para moldear la propia vida, impide a mucha gente hacerse un destino que se labra, en buena parte y por lo general, con relaciones generadas y encauzadas por el curso de una carrera laboral. Para eso, Sennett necesitaba hacernos recordar cómo se ha de entender, en un sentido fuerte, qué es el carácter.

En la cita modifiqué un poco la traducción de Daniel Najmías en la edición castellana, especialmente en cuanto a la definición que Sennett escribió así: *it is the ethical value we place on our own desires and on our relations to others*. La traducción de Najmías dice: «el valor ético que atribuimos a nuestros deseos y a nuestras relaciones con los demás». Nadie podría decir que es una mala traducción. Es más, la versión de Najmías es del todo recomendable. La modifiqué en este punto porque cierto sentido con el que se usa y se puede usar el verbo «atribuir» se presta para contaminar el sentido de la definición de Sennett: atribuimos a veces algo a alguien sin tener conocimiento confiable. Lo que afirma Richard Sennett no se presta para inseguridades: *to place value on our own desires and our relations* es considerar esos deseos y esas relaciones desde una perspectiva que tiene pleno sentido y que es compartible. Uno puede afirmar la neutralidad axiológica de los sentimientos y de los deseos («nada hay que *en sí mismo* sea bueno o malo en ellos») y puede sostener, al mismo tiempo, que es bueno o es malo cierto modo de orientar sentimientos y deseos, de organizarlos, de ordenarlos, de mantenerlos de modo estable. Ese *cierto modo* pone el valor ético. Podemos disponer de criterios sustentables para ese discernimiento de lo bueno o lo malo, necesario en lo que se refiere a la acción humana. Eso es lo que hace,

por ejemplo, Baruj Spinoza en su *Ética demostrada en orden geométrico* —uno de los clásicos mayores de la Ética—, y lo que supone ciertamente este párrafo de Manuel Castells, a propósito de algo bien actual:

La ingeniería genética, por cierto, muestra el error que supondría otorgar valor a cualquier revolución tecnológica extraordinaria sin tener en cuenta su contexto social, su uso social y su resultado social. No puedo imaginarme una revolución tecnológica más fundamental que la de disponer de la capacidad para manipular los códigos de los organismos vivos. Tampoco puedo pensar en una tecnología más peligrosa y potencialmente destructiva si se disocia de nuestra capacidad colectiva de controlar el desarrollo tecnológico en términos culturales, éticos e institucionales (en: Pekka Himanen, *La ética del hacker*, p. 177).

Los primeros renglones de esta cita dan un ejemplo bien claro de lo que es *atribuir* valor de manera indebida. Los tres finales ilustran lo que es hacer las cosas de modo que se les deba otorgar valor, poner valor en ellas. A eso se refiere la definición de Sennett: al ejercicio de una capacidad individual, que no existe sin relación con una capacidad colectiva, de ordenar los propios deseos y las propias relaciones hacia otros de tal manera que el resultado es

reconociblemente bueno. Por eso Sennett trae de inmediato, como ilustración, lo que recuerda que alguna vez escribió el poeta Horacio sobre el carácter. Si conseguimos dar a nuestros deseos una disposición estable que favorece y consolida un modo positivo de actuar que enriquece el mundo en el que vivimos con otros, hemos de reconocer a la acción y a sus efectos el valor que han adquirido por eso. Dos cosas mueven a Sennett a realizar sus investigaciones asumiendo la validez de la perspectiva del valor ético para garantizar el alcance crítico de la sociología: a) el hecho de percibir ciertos fenómenos sociales como desafíos para los destinos posibles de la condición humana; b) la clara convicción de que el valor ético de las relaciones entre los seres humanos no es una añadidura de algo no real a la realidad, ni es la añadidura de algo que nace de normas heterónomas o de quién sabe qué fuentes extranaturales o ilusorias, sino que es algo puesto por la acción humana cuando crea condiciones indispensables de posibilidad para ciertas formas de relación positivas para la convivencia humana; y es algo reconocido como real por la experiencia humana. No es algo distinto a eso lo que supone el párrafo citado de Castells.

De inmediato, Sennett afirma que «el carácter se centra de modo particular en la dimensión de largo plazo de nuestra experiencia emocional». Eso es lo que hace que se considere predecible la orientación general de ciertas de-

cisiones y de la acción de las personas cuyo carácter es reconocido. Decir eso, que no es una innovación, pone el aspecto afectivo, emocional (*emotional experience*) en el primer plano que le corresponde. No se trata de lo emocional confuso o difuso. No es lo sentimental indeterminado. Sennett dice en qué se manifiesta:

El carácter se expresa por la lealtad y la confianza mutua, o en la prosecución de objetivos de largo plazo, o por la práctica de la gratificación postergada en vista de un fin futuro. Pasada la confusión de sentimientos en la que todos nos encontramos en un momento particular cualquiera, nos entregamos a salvar y sostener algunos de ellos; estos sentimientos sostenibles abastecerán nuestro carácter. El carácter concierne a los rasgos personales que valoramos en nosotros y por los que queremos ser valorados por otros (p.10).

Tendremos que volver más adelante sobre este párrafo que dice varias cosas en forma tan condensada. Por ahora, llamo la atención sobre algunas de ellas. El núcleo principal es la frase que está en el medio, la segunda. Es una descripción sorprendente, porque captura vivo el instante de una transformación sin la que el carácter es impensable. Alguien se encuentra en una confusión emocional momentánea en la que se mezclan de improviso,

por ejemplo, miedo, asombro, amor a la verdad, perplejidad, orgullo. Desde allí se pasa a la decisión que «abastece» algo del carácter (la valentía y la honestidad, por ejemplo). Esa descripción ilustra la dinámica del carácter, es decir, esa actividad inmanente que es su existencia misma. ¿Qué la mueve? El deseo, en cualquiera de sus formas posibles. El deseo, que no es siquiera pensable sin las múltiples relaciones de una persona consigo misma y con los demás. De allí que el carácter se exprese, de acuerdo con Sennett, en esas formas interrelacionadas de las que habla la primera frase de la cita. De allí también que el carácter sea presentado en relación con esos «rasgos personales que valoramos en nosotros mismos» y por los que *deseamos* ser valorados. Alguien *se desea así* y *desea* que el reconocimiento de los otros tenga que ver con eso. Es la forma radical de la lealtad. Ante todo, lealtad de una persona consigo misma. En ese sentido, es posible decir que el carácter es el resultado siempre en acto de un trabajo de la persona sobre sí para conseguir que sea sostenida y sostenible la disposición de lo emocional, sentimental, afectivo, en las relaciones consigo misma y hacia los demás. De nuevo: un trabajo que no es siquiera pensable sin las múltiples relaciones de esa persona con otras. En esta concepción de las cosas, lo afectivo es fuente de abastecimiento del carácter. Lo afectivo: «lo deseante» en el ser humano, según escribió Aristóteles.

Ahora hago notar que, en mi modificación a la traducción castellana, opté por la expresión «nuestras relaciones *hacia* los demás» para poder registrar implícitamente el hecho de que, en nuestras sociedades complejas, mantenemos muchas relaciones que no son directas, pero que no son indiferentes (por ejemplo, las relaciones que se dan *hacia* los demás en las acciones u omisiones que producen o evitan distintas formas de contaminación ambiental, o las que se dan en los usos del lenguaje que implican o excluyen discriminación negativa, o en los modos de usar bienes a los que también otros han de acceder o tendrían que poder acceder).

Sennett no presenta la definición de carácter como suya y estipulativa (como si dijera: «cada vez que yo use el término carácter se ha de entender que me refiero a...»). La definición está formulada como la condensación o la aceptada sedimentación de una muy larga herencia que él comparte. Y lo es. Desde el tiempo de los antiguos griegos y romanos, pasando por los siglos de los clásicos ingleses —incluidos los de la Ilustración escocesa—, hasta los años del entrenamiento de Sennett como joven sociólogo y hasta estos años en los que leemos estos tres escritos suyos, hay algo que siempre apareció y aparece como igualmente reconocible. Es algo humano a lo que se otorgó y se otorga el valor habitual de las decisiones y de las acciones de ciertas personas. Se trataba y se trata

de gente en la que la organización de los sentimientos y la firme constancia de esa organización es la fuente de una acción sin duda humanamente valiosa.

Para la comprensión del libro y, en general, de la obra de Sennett, es imprescindible tener en claro por qué él otorga tanta importancia a la continuidad de la concepción y de la valoración del carácter, es decir, a la prolongada tradición descriptiva y valorativa. Si no se comprende eso, no se puede entender la crítica de Sennett a los efectos de la «reingeniería», de las nuevas formas de trabajo, del *flexible capitalism*. Si no se comprende eso, no se puede entender a Sennett, la perspectiva propia de su trabajo y lo que aquí llamo sociología de lo ético. Esa continuidad acerca de lo que se entiende por carácter y del valor tan especial que se le ha reconocido es un patrimonio valioso de la condición humana. Contra eso atenta, según Sennett, todo lo que él critica. Eso es lo que los seres humanos han reconocido como respuesta práctica a la pregunta acerca de cómo habríamos de vivir. Y ésa es la pregunta básica, original, generadora de la reflexión ética. En esa respuesta práctica han coincidido distintos momentos de la historia, lejanos entre sí pero no desligados del todo. Con respecto a esto hay que tener en cuenta que estamos tratando de una continuidad estudiada aquí sólo en la memoria de Occidente.

Tercera: Lo que dijeron aquellos escritores de la antigüedad, aquellos viejos hablantes de inglés y lo que dice Sennett

Para tratar de aclarar y así entender mejor lo que escribe Sennett sobre el carácter y su definición, conviene recurrir a algunos de aquellos a quienes él evoca sin nombrar (además del brillante Horacio y del Virgilio autor de las *Geórgicas* a quien recurre en el texto). No está demás la tarea de informarnos un poco acerca de cómo tenían en claro el valor ético que nosotros, *con ellos*, reconocemos en nuestros deseos y en nuestras relaciones. El ensayo de Sennett es parco al dar las pistas, pero ni siquiera son necesarias. Hay clásicos que son firmes antecedentes porque supieron decir cosas no olvidadas. No sabemos con absoluta precisión quiénes eran todos los autores ingleses en los que pensaba Sennett al escribir lo de esa cita. Pero en general su obra nos hace estar seguros de que es suficiente con recurrir a algunos escritos de los siglos XVII o XVIII (sus autores son hoy suficientemente «viejos»). En lo que respecta a la lejana antigüedad, nos bastará una referencia no mezquina a Aristóteles, el gran sistematizador del pensamiento sobre el *ethos*, es decir, sobre el «carácter». Habrá que llamar la atención sobre los nexos entre lo que todos esos antepasados entendían por «carácter» y la definición dada por el autor del libro que denuncia su corrosión actual.

a) Comencemos por la antigüedad

Ya que Sennett menciona al latino Horacio, del siglo I a.C., recordemos aquí la soberbia hipérbole de los versos con los que aquel poeta epicúreo describió la estabilidad inquebrantable del hombre de carácter, del «varón justo y de propósito tenaz» (*Iustum et tenacem propositi virum*, palabras con las que comienza la oda): «Si en pedazos se desplomara el universo, / impávido lo herirían las ruinas». Pero, entre todos los antiguos, el pensador inevitable sobre el tema es Aristóteles (siglo IV a.C.). Ante todo, porque fue el primero en tratarlo de manera sistemática y amplia. A pesar de todas las diferencias entre nuestro mundo y el de la Grecia clásica que fue el suyo, lo que Aristóteles pensaba con respecto al carácter resulta ser un antecedente especialmente valioso para el asunto que tiene concentrado a Sennett en este ensayo. Jonathan Lear, del *Committee on Social Thought* de la Universidad de Chicago, lo sugiere en estas líneas de su confiable libro *Aristóteles*:

Un sistema como el [de Aristóteles] no sólo responderá a preguntas acerca de cómo actuar, sino que también será justificable por la referencia a la vida tal como se la vive en este mundo. Aristóteles creía que la ética se basaba en el estudio del deseo humano. [...] Tiene sumo interés ver si un estudio

del deseo humano podría tener conclusiones manifiestamente éticas acerca de cómo deben actuar los humanos (p. 182).

Conservamos grandes obras de Aristóteles dedicadas a los procesos de formación del *ethos*, es decir, del carácter, de sus distintos rasgos, a partir de lo que él llamaba «lo deseante». Aristóteles, como sus contemporáneos hablantes de griego, llamaba *aretai* a eso a lo que, con otros modos de hablar, nos referimos aquí con la expresión «rasgos del carácter», que ciertamente no es la traducción literal. Pero esa palabra no sólo servía para designar eso sobre lo que estamos escribiendo, ni habrá servido para eso inicialmente. Habrá podido usarla y la habrá usado, por ejemplo, el adolescente Alejandro para referirse a cosas como el admirable comportamiento de sus caballos en el fragor de un combate o en las carreras. También le habrá servido al conversar con su maestro Aristóteles mientras leían y comentaban la edición de la *Iliada* que él le había preparado especialmente. En ese caso, habrán pronunciado la palabra *aretai* para referirse a esas formas admirables de actuación humana que son la valentía guerrera o la grandeza de ánimo o la lealtad. El singular de ese plural griego era *areté*, que significaba excelencia en una función o en una actividad: la excelencia de unos ojos que podían ver bien de cerca y de lejos,

la excelencia de un hablar persuasivo como el del anciano Néstor, la que se le reconocía a la famosa Helena de Homero para tejer y bordar o para preparar brebajes medicinales. Que de eso la palabra pasara sin esfuerzo al modo de hablar sobre el carácter tiene que haber sido un paso del que nadie se dio cuenta: *areté ethiké*, excelencia ética, excelencia del *ethos* (en los tiempos de Aristóteles, la palabra «ética» no era un sustantivo; era un adjetivo que calificaba hábitos, y también cuestiones, preguntas y preocupaciones acerca de todo lo que tenía que ver con el *ethos*).

Aristóteles describe y define las «excelencias» del *ethos* como disposiciones constantes del ánimo para la acción que es valiosa para quien la realiza y para otros. Disposiciones habituales de funcionamiento. Disposiciones adquiridas. En el listado aristotélico de esas disposiciones que «abastecen el carácter» (la expresión es de Sennett) figuran la valentía, la justicia, la equidad, la templanza o moderación, la liberalidad entendida como disposición habitual para la generosidad en el manejo de los bienes económicos propios (abundantes), la disposición para el trato humanitario y sociable, y de una manera singular y en formas variadas, la amistad. Son diversos aspectos que se pueden considerar en el *ethos*. Todos arraigan en lo que Sennett llama la experiencia emocional, los sentimientos y deseos.

Hay al menos dos pasajes de la obra de Aristóteles que conviene recordar aquí, a propósito de las preocupaciones de Sennett, como indicaciones de modos de percibir a una persona de carácter. Ambos están en la *Ética a Nicómaco* (o *Ética nicomaquea*), que es la más completa de sus obras éticas. El primero se encuentra en el libro primero. Al referirse a un hombre de vida valiosa para sí y para otros, se dice allí que es alguien que «jamás hará lo que es vil y aborrecible» (I, 1100b, 34). El otro lugar está en el libro noveno: «este hombre nada tiene de qué arrepentirse» (IX, 1166 a 29). Una distancia de tantos siglos no impide que coincidan, en esto y en culturas distintas, el lenguaje de Aristóteles, el de Freud, el de Sennett y el que nosotros entendemos y compartimos.

Los antiguos romanos tradujeron el término griego *areté* al latín con la palabra *virtus*, que usaban para nombrar el valor, la energía, la capacidad. *Virtus* dio lugar a *virtù*, a *virtue*, a «virtud» en distintas lenguas modernas. En cada una de ellas, la palabra designaba originariamente cosas humanas fuertes, enérgicas, duras y constantes. En su obra *Ethics and the Limits of Philosophy*, Bernard Williams —el más notable y estimulante filósofo británico de las últimas décadas— afirma que esa palabra es la que mejor se presta para significar *an ethically admirable disposition of character*, a pesar de haber caído en un desuso y hasta en un descrédito de

los que habría que rescatarla (p.10). Por eso, más adelante, después de las consideraciones históricas, en vez de «rasgos del carácter» o de «excelencias del carácter» usaré el término «virtudes». En la actualidad se llaman técnicamente «éticas de las virtudes» las filosofías centradas en el valor del carácter y de sus rasgos.

b) Pasemos a los antecedentes ingleses

Sennett opinó en su libro *Carne y piedra. El cuerpo y la ciudad en la civilización occidental* que «los venecianos de Shakespeare son caballeros ingleses [del siglo XVI] haciendo negocios» (p. 231). Se refiere a los personajes que nos salen al encuentro en *El mercader de Venecia*, escrito tal vez hacia 1598. Entre ellos, Antonio es la viva encarnación de la lealtad a la palabra dada, y de la compasión (restringida por el antisemitismo). En más de un aspecto, Antonio se acerca a la descripción de la liberalidad que hace Aristóteles al comienzo del libro IV de la *Ética a Nicómaco*. Pero no habría podido ser una verdadera ilustración de esa virtud en esta obra tan alejada de la más mínima admiración hacia los mercaderes. Aún así, es difícil decidir cuánto más material se podría encontrar, para una descripción confiable del carácter de aquellos caballeros, en esta obra caracterizada por la ambigüedad, según Sennett (p. 269), «obra incesantemente irónica», según el *Shakespeare* de Harold Bloom. De todos modos, el autor y todo su

mundo de figuras no son ajenos a la preocupación de Sennett por el carácter.

A distancia de poco más de un siglo, otro prestigioso lugar lo ocupa Anthony Ashley Cooper, tercer conde de Shaftesbury (1671-1713). Su obra *Characteristicks of Men, Manners, Opinions, Times*, publicada en tres volúmenes en 1711, fue la que más reimpresiones tuvo en Inglaterra durante el siglo XVIII. Ella es algo así como el eslabón inicial de lo que será el pensamiento de Francis Hutcheson y de los ilustrados escoceses David Hume, Adam Smith y Adam Ferguson, preocupados por hablar y escribir un cuidadoso inglés. En el primer volumen de esa obra de Shaftesbury se encuentra el «tratado» *Sensus Communis: An Essay on the Freedom of Wit and Humour* (Sentido común: un ensayo sobre la libertad de ingenio y humor). Allí, unas brillantes páginas sobre el «carácter virtuoso» comienzan con esta observación: ningún cómico pone en ridículo la real valentía o la generosidad o la templanza auténtica, que son *tres ingredientes del carácter admirable*. Alguien tendría que ser decididamente grotesco si quisiera ridiculizar la sabiduría, la honestidad, las buenas costumbres (Shaftesbury pensaba que el ridículo somete a prueba la verdad y el valor de las cosas). Cualquier persona que tenga un sentido justo y razonable de lo que es bueno o es malo, es decir, que tenga lo que Shaftesbury llamaba

«sentido moral» sabe cómo obra o cómo no obra alguien de reconocido carácter:

Un hombre de consumada buena educación, quienquiera sea, es incapaz de realizar una acción ruda o brutal. Puesto en la situación, nunca *delibera* ni considera la cosa según reglas prudenciales de interés propio o de ventaja. Actúa por naturaleza, de manera necesaria y sin tener que reflexionar. Si no lo hiciera así, le sería imposible responder a ese carácter o ser reconocido en toda ocasión como hombre bien educado. Lo mismo pasa con el *hombre honesto*. No le es posible deliberar en una situación de manifiesta villanía. Un *cargo* bien remunerado no es para él una tentación. Se ama a sí mismo y se siente tan satisfecho que no necesita cambiar su corazón por el de uno de esos corruptos que entre ellos dan ese nombre [el de «cargo»] a una redonda suma de dinero ganada por rapiña y saqueo de los bienes públicos. Quien quiere gozar de *libertad de espíritu* y ser de veras *dueño de sí mismo*, debe estar por encima de la idea de encorvarse hacia lo que es villano o bajo. Por el contrario, quien tiene corazón para inclinarse hacia lo bajo, debe desistir necesariamente de las ideas de *hombria, resolución, amistad, mérito*, y de un *carácter consigo mismo y con otros* (p. 81. El énfasis es siempre de Shaftesbury).

Notemos tres cosas. Ante todo, esta seguridad de Shaftesbury al hablar de una persona de carácter: «se ama a sí mismo y se siente tan satisfecho que no necesita cambiar su corazón [...]». Según esto, la definición del carácter excluye la baja estima de sí. En segundo lugar, prestemos atención a esto: «quien tiene corazón para inclinarse hacia lo bajo [...]». Ya sabemos que también Sennett quiere hacernos ver que lo del carácter es, en lo más hondo y firme, cuestión de la orientación de los deseos y los sentimientos, del «corazón». Por último, advirtamos que eso mismo es lo que hace que Shaftesbury aparte de la idea de carácter toda deliberación ante cualquier disyuntiva neta entre lo recto, lo bueno, lo generoso, por un lado y, por otro, lo brutal, lo vil pero pretendidamente ventajoso para uno mismo. Ante tales disyuntivas, las disposiciones habituales de los deseos y sentimientos de quien tiene carácter no dan lugar para la deliberación, es decir, para una argumentación que calcula: quien tiene carácter, dice Shaftesbury, «actúa por naturaleza, de manera necesaria y sin tener que reflexionar». Esta convicción sobre la imperturbable estabilidad del hombre de carácter es una fuerte herencia entre los lectores frecuentes de Horacio, como Shaftesbury, y se traducirá en la afirmación sin matices de que quien tiene carácter no delibera. Más adelante tendremos que volver sobre este punto.

Si pudiéramos extendernos para explorar el tema, sería provechoso considerar aquí las obras del célebre contemporáneo de Shaftesbury, Daniel Defoe (1660?-1731): *The True-Born Englishman* (1701), *Robinson Crusoe* (1719), *Moll Flanders* (1722), *The Complete English Tradesman* (1726). Un poco más adelante nos vendrá bien entrar en una breve confrontación entre ambos escritores.

No se aleja de la sustancia de todo que leímos de Shaftesbury lo que escribió sobre sí mismo David Hume al final de su autobiografía, en abril de 1776, unos cuatro meses antes de la muerte que ya sabía cercana:

Para concluir históricamente con mi propio carácter: soy, o más bien era (porque éste es el estilo que debo usar ahora al hablar de mí mismo, el que más me anima a expresar mis sentimientos); era, digo, un hombre de disposición suave, de control de mi temperamento, de un humor abierto, social y amable, capaz de apego, pero poco susceptible de enemistad, y de gran moderación en todas mis pasiones. Aun mi amor de la fama literaria, mi pasión dominante, jamás agrió mi temperamento, a pesar de mis frecuentes decepciones (*Autobiography*, pp. xv-xvi).

Habitual y perdurable disposición de sentimientos que orienta la acción. Forma de relación con los de-

más. Eso es lo que destaca Hume al hablar de su propio carácter. Y esa manifestación tan llamativa: deseaba la fama literaria, ésa era su «pasión dominante»; pero ella siempre fue regulada por una disposición amable del ánimo.

Dos meses y medio después de la muerte de Hume, Adam Smith describía en una carta a William Strahan los rasgos del carácter que habían distinguido a su gran amigo: generosidad ejercida aún en épocas en las que la escasez de medios y el deseo de independencia le imponían una habitual frugalidad, gentileza constante, firmeza de ánimo, estabilidad de sus decisiones, buen humor siempre discreto, severa aplicación al trabajo, el más extenso aprendizaje, gran profundidad de pensamiento, la más comprehensiva capacidad en todo sentido (*Ibidem*, xxiii-xxv). Diecisiete años antes, en 1759, Smith había publicado su *Teoría de los sentimientos morales*. Las dos primeras secciones (pp. 377-423) de la parte VI de esta obra, dedicadas al carácter, van precedidas y anunciadas por esta breve introducción: «Cuando consideramos el carácter de cualquier individuo, lo enfocamos naturalmente bajo dos aspectos diferentes: primero, en lo que puede afectar a su propia felicidad, y segundo, en lo que puede afectar a la de otras personas» (p. 377). A esos dos aspectos atiende Smith al describir el carácter de David Hume, el amigo admirable.

c) Los antecedentes y lo que Sennett quiere salvar

Si confrontamos lo que escribe Sennett sobre el carácter con lo que escribieron estos antepasados, nada cuesta encontrar las coincidencias. Todos ellos llaman carácter a un conjunto de rasgos constantes, activos y perdurables, que consideramos como realidad humana especialmente apreciable y recomendable en la vida de una persona, y beneficiosa para otras. Un conjunto de «ingredientes», como decía Shaftesbury, que son lo valioso que reconocemos en los sentimientos, en las decisiones y acciones ajenas o nuestras, y que hacen predecible el obrar de una persona. Un conjunto de disposiciones excelentes de los sentimientos, de virtudes o de cualidades, como decían los ilustrados escoceses del siglo XVIII. Ya hemos visto que la definición de Sennett centra el «valor ético» (*ethical value*) en los deseos y en las relaciones hacia los otros. Esa expresión, con ese mismo sentido, habría sonado en los oídos de Shakespeare, de Shaftesbury, de Defoe, de Hume y de Smith como el equivalente preciso de «valor del carácter».

Hagamos ahora el sencillo ejercicio de confrontar lo que dice sobre el carácter uno de esos escritores con lo que Sennett presenta como fundamental, para percibir una diferencia significativa, que no es una oposición. Volvamos, por ejemplo, al amable Shaftesbury, quien comienza por asegurar que son tres los rasgos que consti-

tuyen un carácter virtuoso (*these three Ingredients make up a virtuous Character*): valentía, generosidad, templanza. Pero que enseguida añade la prudencia (*wisdom*), la honestidad, las buenas maneras (*good manners*). Ahora recordemos esta afirmación de Sennett que ya hemos visto más arriba: «El carácter se expresa por la lealtad y la confianza mutua, o en la prosecución de objetivos de largo plazo, o por la práctica de la gratificación postergada en vista de un fin futuro». Parecería que registrara de modo explícito sólo dos rasgos, dos virtudes — lealtad y confianza— y que añadiera de inmediato las condiciones necesarias para salvar y consolidar los sentimientos en los que cuajará cualquiera de las virtudes enumeradas por Shaftesbury o por los otros autores que hemos recordado. Ellas serían: a) tender hacia objetivos de largo plazo; b) la disposición constante para hacer a un lado satisfacciones inmediatas que pueden distraer de la busca de esos objetivos apreciados como bienes futuros más valiosos. Así lo entendí por un tiempo. Pero al confrontar eso repetidas veces con el recomendable libro de Pekka Himanen, *La ética del hacker*, comprendí que lo que en realidad hace allí Sennett es afirmar que las *expresiones básicas* de un carácter son siempre signos de su continuidad, de su persistencia: lealtad, confianza, adhesión a objetivos no inmediatos, capacidad de postergar fuertes atractivos cercanos en vista de cosas consideradas más

valiosas. Las llamo *expresiones* porque creo haber entendido por qué vale la pena tomar al pie de la letra (y del espíritu) estas palabras que escribió Sennett, y que vuelvo a citar, después de haberlo hecho ya en la nota anterior, añadiendo ahora el énfasis:

El carácter *se expresa por* la lealtad y la confianza mutua, o en la prosecución de objetivos de largo plazo, o por la práctica de la gratificación postergada en vista de un fin futuro. Pasada la confusión de sentimientos en la que todos nos encontramos en un momento particular cualquiera, nos entregamos a salvar y sostener algunos de ellos; estos sentimientos sostenibles abastecerán nuestro carácter. El carácter concierne a los rasgos personales que valoramos en nosotros y por los que queremos ser valorados por otros (p.10).

Al escribir eso, Sennett no está haciendo exactamente lo mismo que se propuso hacer Shaftesbury cuando determinó cuántos y cuáles eran los «ingredientes» del carácter. Sennett se concentró en algo que todos sus ilustres antecesores (Shaftesbury incluido) daban por supuesto, pero que este sociólogo quiere y necesita poner en un primerísimo plano en estos años nuestros: esa continuidad de lo ético, del carácter, que es precisamente lo que piensa que las nuevas formas de trabajo

hacen imposible. Vamos salvando y sosteniendo algunos sentimientos, algunos deseos. Lo hacemos al afirmarlos y al organizarlos en cierto modo persistente al que somos leales. Al abastecer así el carácter, nos tenemos confianza y nos la tienen. La lectura del primer capítulo de *La cultura del nuevo capitalismo* lleva a pensar que las condiciones para que eso sea posible son culturales, en el sentido antropológico: prácticas, instituciones, valores. Unas condiciones son más favorables que otras; algunas son francamente adversas, al menos para muchísima gente. Tal vez, para el común de la gente.

Mientras volvía a leer una vez más esas páginas de Sennett, la Nochebuena me trajo el volumen de *Cuentos populares italianos*, preparado por Ítalo Calvino. Leí enseñada la introducción, en la que asegura que «los cuentos de hadas son verdaderos» porque son «una explicación general de la vida». Son «un catálogo de los destinos que pueden padecer un hombre o una mujer, sobre todo porque *hacerse con un destino es precisamente parte de la vida [...], para confirmarse como ser humano*». En el «exiguo diseño» de esos cuentos —añade allí Calvino— se encuentra todo y, en ese todo, «estar determinado por fuerzas complejas e ignoradas, y el esfuerzo por liberarse y autodeterminarse entendido como un deber elemental, junto al de liberar a los otros, al punto de no poder liberarse solo, el liberarse liberando; *la fidelidad a un empeño*

y la pureza de corazón como virtudes básicas...» (p. 19; los subrayados son míos). Tuve la impresión viva de que esto que afirma Calvino se encontraba con lo leído en Sennett. «Estar determinado por fuerzas complejas e ignoradas» se unía a «la confusión de sentimientos en la que todos nos encontramos en un momento particular cualquiera», de la que nos habló Sennett. El «esfuerzo por liberarse y autodeterminarse entendido como un deber elemental» aparecía como equivalente a lo dicho por Sennett: pasada la confusión de los sentimientos, «nos entregamos a salvar y sostener algunos de ellos, (los que) abastecerán nuestro carácter». Para completar, «la fidelidad a un empeño», que Calvino presenta como virtud básica, es lo que *La corrosión del carácter* propone como la imprescindible continuidad de lo ético. La pureza de corazón no es algo significativamente distinto de la confianza. Nada de lo que en esa introducción dice el escritor italiano es extraño para lo que piensa Sennett sobre «los destinos» de los que se ocupa en su libro. No creo siquiera que él tendría dificultades en admitir que los cuentos y las leyendas forman parte de los archivos que recogen, en «exiguo diseño» firmes creencias sobre el carácter. *La corrosión del carácter* se propone mostrar cómo las nuevas formas de trabajo son adversas, en general, a la necesidad de «hacerse con un destino para confirmarse como ser humano».

d) Carácter y variedad

Sennett y nosotros no ignoramos que entre un carácter valioso y otro no menos valioso siempre hay diferencias. En todo carácter hay distintas virtudes (o como queramos llamarlas), distinta composición de virtudes, infinitos modos distintos de realizarlas. Unas pueden ser más notables que otras. Según las épocas y las culturas, unas pueden ser más apreciadas que otras. Varía o puede variar entonces el rango que las distintas virtudes tienen en los listados que podríamos compilar en obras de distintos tiempos y de distintos orígenes. Cuando una sociedad cambia, cambia la jerarquía de las virtudes. ¿Pueden desaparecer algunas? ¿Puede alguna dejar de ser valiosa del todo? Algunas dejan de estar de moda, por así decir. O cambian de nombre. O se modifica en algo su descripción. El modo de entender algunas y los modos de practicarlas dependen mucho de la cultura de una época o de un grupo. Además, el carácter y las virtudes están siempre coloreados por el temperamento, por la historia personal: un hombre sosegado y un hombre vehemente pueden empatar en auténtica generosidad excepcional; una mujer extrovertida, vivaz, y una mujer reservada, poco expresiva, pueden vivir vidas enteras de igual valentía y lealtad. No sé decir cómo y en qué las diferencias de género marcan diversamente el carácter y el ejercicio de las virtudes. Es posible que estudios como

los de Carol Gilligan y los de sus críticos contribuyan de manera significativa a pensar esto. Es posible que una contribución no menos buena pueda venir de los cuentos y de novelas inolvidables.

Como hemos visto, Sennett no se ocupa de virtudes o de listados de virtudes. En su indagación, está totalmente preocupado por todo lo que las hace posibles y por lo que les es adverso, lo que corroe la leal y generosa continuidad. En apariencia, nuestra época tampoco se dedica a considerar eso que merece el nombre de virtudes; y también en apariencia, no registra listados. Sin embargo, la cosa está presente en los frecuentes lamentos sobre la desaparición de los valores y en las fervorosas denuncias del ascenso de la corrupción. En esos lamentos y en esas denuncias podríamos rastrear los ítems que permitirían hacer una lista contemporánea de añoradas virtudes (o rasgos del carácter). Deberíamos hacerlo. Se me ocurre que no sería imposible o inútil incorporar en las investigaciones éticas una exploración sobre las virtudes que, en distintas formas del lenguaje cotidiano, la gente valora. Por eso incorporo lo que abarca este literal.

Es posible que el listado que presenta Shaftesbury en *Characteristicks of Men, Manners, Opinions, Times* se pareciera en unas cuantas cosas a un listado de la época de Shakespeare, aunque Shaftesbury no perteneciera a

la ya entonces lejana época isabelina. Pero dejemos que esta conjetura en borrador descanse en paz. Si quisiéramos comparar dos perspectivas entre sí contemporáneas, y hasta coetáneas —la de Shaftesbury y la de Defoe—, saltarían a la vista las diferencias entre ambas. Las dos coinciden en incluir en la definición del carácter esas *expresiones básicas* registradas por Sennett, y que cité unos párrafos más arriba. Las repito para ahorrar la búsqueda: lealtad, confianza, adhesión a objetivos no inmediatos, capacidad de postergar los atractivos cercanos en vista de cosas consideradas más valiosas. Signos de continuidad. Pero ambas perspectivas dan lugar a listados que se diferencian por los rasgos registrados o por los no registrados, por la jerarquía distinta que en cada lista organiza las virtudes, por la virtud que debería encabezar cada lista (y de la que se seguirían las otras) y por el número mayor o menor de virtudes enumeradas. En un comentario al *Robinson Crusoe*, Virginia Woolf asegura que las virtudes más recomendables de la ordenada e industriosa clase media británica, a la que habría pertenecido por nacimiento el mítico personaje de Defoe eran: templanza, moderación, tranquilidad y salud (*The second Common Reader*, pp. 50-58, y *Robinson Crusoe*, p. 286). Pero tal vez —aventuro una hipótesis— la diferencia más radical entre esos dos hipotéticos listados esté dada por los objetivos (más o menos implícitos) de largo plazo, es decir, por los bienes futuros considerados más valiosos,

por las satisfacciones inmediatas aplazables o ignoradas. No es de creer que Shaftesbury y Defoe coincidieran en todo eso. Shaftesbury no pertenecía a esa industriosa clase media que recuerda con suficiente ironía Virginia Wolf. Era un miembro de la nobleza. Éste es un aspecto complejo que debe ser tenido en cuenta en toda investigación sobre el carácter en determinadas situaciones. Dentro de la cultura (en sentido amplio) de una región, de una ciudad, hay valoraciones distintas de las virtudes éticas.

Desde los antiguos griegos hasta nosotros, los ítems de los listados reales o posibles de esos rasgos no ofrecen grandes novedades en cuanto a nombres. Si nos atuviéramos sólo a eso, habría que decir que en cuestión de vicios y de virtudes los humanos no hemos podido inventar algo original. Pero eso sería convertir las coincidencias nominales más en «tablas sin contenidos» que en «tablas de contenidos». Las virtudes expresan siempre aspectos de la experiencia emocional humana, que nunca se dan sin referencia a situaciones concretas en las que se juegan de manera distintas las relaciones con los semejantes, con «los otros», con *the fellow-creatures*. Y esos semejantes, esos «otros» —cada «yo» es un otro para todos los demás— no son realidades universales y atemporales. Las virtudes cambian de registro, de rango, de intensidad, de frecuencia, de formas de manifestación en las distintas culturas, en los distintos grupos, en los distintos contextos de una misma época y

de una misma sociedad amplia, en la siempre cambiante naturaleza de las situaciones. Siempre están allí como signos de una perdurable y reconocible condición humana; pero también están siempre como signos de la modificabilidad, de la mutabilidad, de la «perfectibilidad» (como habría dicho Rousseau) de esa condición humana.

Pongo una ilustración antigua y siempre nueva. Al oír el término griego más o menos correspondiente a nuestra palabra «valentía», algunas griegas y algunos griegos de la antigüedad habrán tenido ocasión de pensar que Aristóteles exageraba cuando pretendía que «valiente» en sentido estricto era sólo quien sabía afrontar la muerte en «las circunstancias más bellas», que se dan «en el más grande y hermoso peligro», que es el de la guerra. Aristóteles pensaba, en efecto, que quienes enfrentan sin miedo otros peligros graves sólo son valientes «en sentido figurado» (*Ética a Nicómaco*, III, cap. vi). El hecho de que él se haya tomado el trabajo de hacer cuidadosas distinciones en el lenguaje para sostener su opinión, es señal clara de que sus contemporáneos usaban el término de manera más amplia. Tanto entonces como ahora, hubo y hay quienes ponen la valentía guerrera, combatiente, en el rango más alto entre las virtudes de un carácter admirable. Conveniría no olvidarlo cuando decidimos qué película iremos a ver. Conveniría no olvidarlo al tratar de comprender a protagonistas de las violencias más perturbadoras del país.

Además, el lenguaje político de estos meses y lo que dejan suponer ciertas encuestas recientes son algo más que indicios de que esa jerarquización funciona. Por el contrario, en los diccionarios actuales de nuestras lenguas, el significado de «valentía», «bravery», «coraggio», «Mut», etc., es ilustrado con la firmeza de ánimo con la que alguien enfrenta el peligro de una delicada intervención quirúrgica o la información médica de que la propia muerte está cercana, o con la de quien se expone al peligro para salvar a alguien de un incendio, o asume los riesgos graves de investigar y denunciar actos de corrupción de personas o grupos poderosos. La referencia al combate armado no aparece entre esas ilustraciones actuales o, si se encuentra, nunca en primer plano. Sin embargo, el sentido del término «valentía» o de sus equivalentes siempre corresponde a la disposición real de ánimo que es más decisiva que el miedo en una circunstancia apta para generarlo como inhibidor de la acción deseable, valiosa y admirable. Por eso es que lo que sí se puede decir es que, en cuestión de pasiones, de vicios y de virtudes, los seres humanos no hemos podido inventar algo *del todo* original.

Aristóteles, Shaftesbury, Freud son tres lugares prestigiosos, distantes entre sí en el tiempo, en los que se encuentran las mismas expresiones. Y podríamos recurrir a muchos otros y de distintas épocas y lugares. Pero el Freud que cité habla del carácter de Thomas Mann, un

notable de la literatura occidental. Shaftesbury pensaba seguramente en el carácter de indudables varones de la nobleza de su época. Aristóteles hablaba del carácter de varones griegos libres y notables, que probablemente podrían haber conversado con Pericles, con Sócrates y con Platón. En *La corrosión del carácter*, en cambio, Sennett está ocupado en lo que le pasa o le puede pasar al carácter de mujeres y de hombres del común, gente que trabaja día a día para ganarse la vida en trabajos que tienen que conseguir y que tratan de mantener o de cambiar por otros mejores. Siempre cercano a Freud, a Shaftesbury y a Aristóteles, y a muchos otros, en lo que se refiere a la sustancia de lo que es el carácter, a su definición, Sennett puede ser percibido como un tanto más cercano a *La teoría de los sentimientos morales*, de Adam Smith, no sólo porque ésta es una obra dedicada a la experiencia emocional, sino porque la mente de su autor estaba orientada hacia el estudio del trabajo, de la pobreza y de la ética en la riqueza de las naciones.

Pero éste es el lugar para decir por qué he recordado a Daniel Defoe, a sus obras, a su posible lista de virtudes. No es por su célebre *Robinson Crusoe*, inevitable para padres fundadores como Marx y como Weber, recomendado en el *Emilio* de Rousseau como el único libro que debería leer un muchachito que está entrando en la adolescencia y el único que tendría que tener en cuenta el educador

del muchachito (esto yo no lo sabía al releerlo y volver a leerlo incontables veces cuando tenía once o doce años; probablemente tampoco lo sabía Zulema Lebrón, la maestra que me lo dio entonces como premio del todo inusitado a no sé qué cosa). He recordado a Defoe porque me lo sugirió la reminiscencia de la lectura de su *Moll Flanders*. Es una novela en la que resulta inolvidable cómo, para tantas mujeres y tantos hombres del Londres de la época, era imposible realizar las virtudes elogiadas por Shaftesbury y hasta las ilustradas por el mismo Defoe. Allí, la miseria asediante se encargaba de la corrosión del carácter. La miseria era entonces, exactamente como lo es ahora, la ausencia de condiciones para la formación de un carácter. Es un buen trasfondo para la insistencia de Sennett en que, en estos años recientes, una nueva forma del «fantasma de la inutilidad» produce la corrosión del carácter incluso en gente que ha tenido acceso a una buena formación universitaria y que ha podido adquirir desarrollados conocimientos tecnológicos. En *La cultura del nuevo capitalismo*, en el capítulo titulado «El talento y el fantasma de la inutilidad», escribe:

La economía de las habilidades sigue postergando a las mayorías; para decirlo más refinadamente, el sistema de educación culmina en una gran cantidad de jóvenes educados a los que es imposible

dar empleo, o al menos imposible en los campos para los que se han preparado (p. 78).

Un modo de experimentar lo que es el carácter de otros (no el temperamento, sino el *ethos*) queda expresado con fuerza en un diálogo de la novela de Vita Sackville-West, *Toda pasión concluida*. Una chica inglesa con vocación literaria, conversando con su bisabuela de más de ochenta años, le dice:

[...] en lo íntimo de las personas que a mí me gustan, encuentro algo duro y concentrado, áspero, casi cruel. Una especie de carozo de honestidad. Como si estuvieran resueltas a toda costa a ser fieles a aquello que consideran importante. Es evidente que yo sé que son, por decirlo así, miembros muy inútiles de la sociedad (p. 196).

La muchacha habla de gente común y con fuerte decisión de vida, con la que se ha relacionado por fuera del mundo habitual de su familia. La anciana es la viuda de un virrey de la India. Desde la silenciosa ironía con la que ve desde hace muchos años a ese mundo de la nobleza británica, incluidos sus hijos y sus nietos, le responde: «Tienen su utilidad; actúan como una levadura». Ambas mujeres están conversando sobre gente que, como dijo alguna vez la autora de la novela, presenta «un interés

simplemente humano». No es gente que sea importante para los medios o en el mundo del poder y de la fama. El apellido de la novelista, Sackville, tiene siglos de prestigio; es el apellido de una familia de la nobleza británica, ya muy conocida en los tiempos de Hume, de Smith, de Ferguson. Pero la abuela de Vita Sackville fue una bailarina gitana, de familia española bien popular, que despertó y mantuvo el interés apasionado de esa nieta escritora, amiga íntima de Virginia Woolf. Esa cita de *All passion spent*, con su manera de iluminar lo que sentimos como un carácter y, de modo especial, la reflexión de la anciana nos llevan al epígrafe que encabeza el otro libro de Sennett, *El respeto*:

Que el bien aumente en el mundo depende en parte de actos no históricos; y que ni a vosotros ni a mí nos haya ido tan mal en la vida como podría habernos ido se debe, en buena parte, a todas las personas que vivieron con lealtad una vida anónima y descansan en tumbas que nadie visita.

Estas palabras de reconocimiento por el valor humano de tanta y tanta gente se deben a esa otra gran novelista inglesa que fue la autora de *Middlemarch*, Mary Ann Evans (1819-1880), quien quiso ser conocida con el nombre masculino de George Eliot. En sus novelas

aparecen descripciones de vidas comunes y corrientes, y *Middlemarch* es considerada, entre todas sus obras, como un lugar de referencia para los debates más o menos actuales sobre las relaciones entre literatura y ciencias sociales (Ver: Frederika Randall, «Why Scholars become Storytellers» en *The New York Times*, January 29, 1984). Si releemos con atención este párrafo y el de la joven de *Toda pasión apagada*, nos encontraremos con la lealtad y la confianza que tanto le interesan a Richard Sennett y que tanto buscamos todos, siempre.

e) No siempre el carácter exige de la deliberación

¿De qué personas se dice, en sentido propiamente ético, que son gente de carácter? La pregunta no es nueva, aunque hoy tenga o pueda tener novedad de planteamiento. Hay por lo menos en dos lugares de la *Ética a Nicómaco*, de Aristóteles, algo equivalente a esa pregunta —aunque no se refiera al carácter—, y es más que interesante cómo está respondida. En el libro VI, el capítulo quinto comienza así: «Podremos comprender qué es la sabiduría práctica si tenemos en cuenta cuáles son las personas a las que consideramos dotadas de esa sabiduría». Avanzado el capítulo, Aristóteles propone una clara ilustración para la respuesta: pensamos —dice— que Pericles y hombres como él tienen sabiduría práctica porque pueden ver lo que es bueno para sí mismos y lo que es bueno para los hombres en

general. Un poco antes, Aristóteles había descrito esa sabiduría como la capacidad de deliberar con acierto respecto de las cosas que conducen a los hombres hacia una vida buena, valiosa. Es insistente la advertencia de que no se trata de una capacidad de deliberar sobre lo que es bueno en aspectos delimitados de la vida y especialmente de la vida personal. Tal vez son esos los espacios en los que el carácter decide por lo general sin más, sin necesidad de deliberar. Aristóteles presenta a los hombres de sabiduría práctica como reflexivos, como capaces de deliberar y de tomar decisiones acertadas. Insisto en que allí él no está hablando del carácter en el sentido estricto que le otorga al término en su *Ética*, o de un rasgo del carácter. Trata de una «excelencia» intelectual. Pero señalo este pasaje del libro VI porque nuestra consideración —y la de Sennett— incluye aspectos que tienen mucho que ver con él. En los cursos de ética, los casos que se consideran llevan siempre a examinar procesos de deliberación y de toma de decisiones. Es conveniente remitirnos al pasaje mencionado de Aristóteles porque llama la atención sobre cosas que siempre hay que tener presentes en las indagaciones éticas. En primer lugar, para salir al encuentro de la posible generalización idealizadora como la que se encuentra en el texto de Shaftesbury que hemos visto más arriba, o en muchos otros, y en juicios apresurados no ausentes de nuestras conversaciones: la persona de carácter no necesita deli-

berar; decide de inmediato como en fuerza de una segunda naturaleza infalible. Pero Shaftesbury se refiere a situaciones donde lo bueno y lo malo se oponen entre sí como dos alternativas netamente contrarias, sobre todo en la vida personal. Su ejemplo del ofrecimiento de un ventajoso «cargo» lo ilustra bien. Alguien que es honesto y recto y está contento de serlo, escucha la propuesta de acceder a un cargo que le permitirá enriquecerse con fraude y corrupción. No necesita deliberar. Sabe, siente y experimenta que eso es algo opuesto a lo que él es. Si Aristóteles presenta a Pericles como una ilustración de sabiduría práctica, es porque piensa en las múltiples situaciones en las que las cosas no se oponen como la luminosidad a las tinieblas. Sea por la complejidad de todo lo que está en juego y que implica a otros, sea por las circunstancias no previstas, la situación obliga a la reflexión, a considerar consecuencias, a pensar en los valores o en los derechos que se oponen allí o que pueden entrar en composición antes nunca pensada. Entonces, también la persona de carácter consolidado tiene que construir una decisión que, al menos a veces, es totalmente inédita. Su carácter no le basta para la decisión, aunque es un apoyo muy valioso. Tomemos el caso del «cargo» del que habla Shaftesbury. Imaginemos que el ofrecimiento es hecho a una persona recta, honesta, que necesita con urgen-

cia una fuente de ingresos. Imaginemos que la persona, basada en ciertas experiencias confiables, piensa que podrá ejercerlo sin necesidad de incurrir en comportamientos indebidos. Allí intervendrá una deliberación orientada por el *ethos*. Volvamos a la ilustración de más arriba, la de la persona de carácter leal ante la palabra dada o el compromiso o el contrato. Con toda su lealtad intacta y disponible, esa persona puede encontrarse en una situación en la que cumplir con un compromiso o con un contrato implique consecuencias graves no previstas, violación de derechos previamente inexistentes, conflictos con instituciones inviolables que al principio no habían aparecido en el horizonte, exponerse o exponer a otros a la deslealtad insidiosa, a la malignidad, a la peligrosidad de la contraparte. A esa persona le toca ponderar todo lo que está en juego para tomar la decisión que mejor contemple el bien humano de sí y de otros. Siglos después de Pericles, el mayor maestro espiritual de Occidente aconsejó a sus discípulos que fueran mansos como palomas y astutos como serpientes. Combinar ambas cosas en vista del bien humano propio y de otros puede exigir deliberación, así sea inevitablemente veloz y riesgosa, incluso a la persona del más admirable carácter. La ventaja de ese carácter estaría en favorecer una mayor frecuencia de decisiones acertadas.

Cuarta: Lo escondido en la metáfora actual de la flexibilidad

Flexibilidad y fuerzas que doblegan

Al final del primer párrafo de «Flexible», capítulo tercero de *La corrosión del carácter*, nos detiene esta afirmación: «las prácticas de la flexibilidad se centran principalmente en las fuerzas que doblegan a la gente» (p. 47). ¿Cuáles son esas fuerzas? Ciertamente, son las que, según el título del libro, corroen el carácter. Pero ¿qué forma adquieren? Antes de buscar la respuesta, volvamos a leer el comienzo del párrafo, que nos introduce a una reflexión sobre la flexibilidad desde el recuerdo de una imagen viva: «aunque el viento podía doblar un árbol, sus ramas volvían a la posición original». ¡Ah, si uno pudiera ser como algunos árboles, que ceden y se recuperan, son puestos a prueba por los vientos pero tienen la capacidad de restaurar su forma! Parafraseo a Sennett en su página 47, para hacer notar cómo vincula el sentido de la idea de flexibilidad con lo que es el carácter, una «forma» hecha de capacidades, una forma siempre fiel a sí misma. «En condiciones ideales —escribe—, una conducta humana flexible debería tener la misma resistencia a la tensión: adaptable a las circunstancias cambiantes sin dejar que éstas lo rompan». Sennett dice que ese sentido de flexibilidad para referirse al carácter se introduce en la lengua inglesa del siglo XV.

Podemos añadir que el uso metafórico de flexibilidad se encuentra en la antigua literatura latina de la época áurea, pero con variables sentidos de la relación entre «ser flexible» y «quebrarse». Un ejemplo ya lo encontramos al haber citado más arriba al poeta Horacio: el varón justo y de propósitos tenaces ni se dobla ni se quiebra. En otros ejemplos aparece que es preferible quebrarse antes que doblarse; pero hay también algunos textos en los que la flexibilidad garantiza contra el riesgo de quebrarse, sin dejar la lealtad. Éste es el sentido al que se refiere Sennett cuando escribe sobre una cualidad del carácter —una virtud— «en condiciones ideales». Lo malo que tienen las prácticas del trabajo en el nuevo capitalismo es que tienden de por sí a obstaculizar esas condiciones. Eso es lo que quiere decir la intencionada precisión de su escritura, con el adverbio «principalmente» en la frase que nos detuvo al final del párrafo: lo malo de las prácticas de la flexibilidad es el hecho de que se centren *principalmente* en fuerzas que doblegan a la gente y no, *principalmente*, en las fuerzas que hacen posible las condiciones ideales.

Uno podría ver un indicio de cierto apresuramiento de Sennett en el desliz, real o aparente, en el que incurre al pasar desde *the simple observation that though a tree may bend in the wind* —«un árbol»—, a esta generalización: «Flexibility» names the tree's capacity both to yield and to recover [...] (edición original, p. 46). No es lo mismo «un árbol» que

«el árbol». Ilustra esa distinción una leyenda, no muy antigua, que quiso explicar el sentido del yudo con una anécdota ejemplar. En una fría mañana, Jigoro Kano, el pacifista creador de ese arte marcial, salió a su jardín para contemplar la espesa nevada que había caído durante la noche. Vio que un fuerte cerezo se había quebrado por el peso de la nieve y que un sauce, en cambio, se mantenía entero gracias a que la flexibilidad de sus ramas había hecho deslizar el mismo peso hasta el suelo. Eso habría hecho nacer en la mente de Jigoro Kano la idea del yudo (ver: <http://es.wikipedia.org/wiki/Judo#Historia>). La página virtual advierte a sus lectores que se trata de una leyenda. Pero es buena como ilustración que ayuda a discernir. Hay gente que, bajo la nieve de las circunstancias, es como los cerezos; hay gente que, bajo la misma nieve, es como los sauces. ¿Dónde están las condiciones ideales? Una buena metáfora refresca el pensamiento, decía Wittgenstein. Pero toda metáfora esconde algo. En una obra posterior, *El respeto*, Sennett reconocerá que no todas las desigualdades pueden ser superadas o suprimidas.

Después de haber leído y releído —como acabamos de hacerlo—, esos diez renglones de Sennett, avanzamos por otros tres párrafos en los que se condensan la historia de la idea de flexibilidad en la economía, y de su valoración ética. Al final encontramos la respuesta explícita a la pregunta sobre cuáles son las fuerzas que *principalmente*

doblegan a la gente. El recorrido partió de Adam Smith, de su teoría de los sentimientos morales. Para que entendamos por qué ése ha de ser el inicio del recorrido, Sennett evoca a Hume y a Locke, maestros en el arte de reconocer la importancia de todo lo que «dobla» al yo, sacudiéndolo para un lado o para el otro. Desde ahí, el recorrido pasa rápido por las mutaciones del siglo XIX, llega hasta hoy, y la respuesta es ésta: «Aún estamos dispuestos a pensar que así es —que es el comportamiento flexible lo que genera la libertad humana, [...] que estar abiertos al cambio y ser adaptables son cualidades del carácter que se necesitan para una acción libre [...]». Pero, «la repugnancia a la rutina burocrática y la búsqueda de flexibilidad han producido *nuevas estructuras de poder y control* en lugar de crear las condiciones de liberación» (p. 48; el énfasis es mío).

Las fuerzas que doblegan son un nuevo sistema de poder, territorio privilegiado para las investigaciones de la sociología. Ese sistema está compuesto por las tres fuerzas en las que *principalmente* se apoyan las prácticas que critica Sennett: a) *reinención discontinua de las instituciones*, b) *especialización flexible de la producción*, c) *concentración del poder sin centralización* (p. 48).

En las páginas dedicadas a exponer los efectos fuertes de la tecnología en las instituciones —dedicadas por tanto a las relaciones entre tecnología y sociedad— hay que atender bien a lo que Sennett dice sobre la transformación de la percep-

ción del tiempo. Según él, los tres elementos señalados y las relaciones a las que dan lugar generan una discontinuidad entre el pasado y el presente de las instituciones y de las personas. Como consecuencia, no hay ya continuidades significativas para las lealtades y para el compromiso. Según eso, hay que prestar atención a lo que pasa o a lo que puede pasar con eso que Sennett reconoce, afirma y defiende como las condiciones básicas necesarias para todo carácter: la fuerza movilizadora de los objetivos de largo plazo que nos proponemos, y la capacidad constante para postergar aquellas satisfacciones inmediatas que actúan como turbulencias en la activa orientación hacia esos objetivos.

Pensemos estas dos cosas desde nuestra historia reciente. Las últimas dos décadas de Colombia han ido sedimentando en nuestro lenguaje habitual un modo de explicar el desvanecimiento de las lealtades y de la capacidad de postergar satisfacciones. Nos hemos acostumbrados a decir, y tal vez a pensar, que el afán del enriquecimiento fácil y la impaciencia del éxito rápido tienen como causa única o principal la casi omnipresencia del narcotráfico. Estas páginas de Sennett no se refieren para nada a ese fenómeno. Por eso mismo, hacen que nuestra atención gire hacia una realidad más amplia y menos simple: el deseo de cambio rápido, muy presente en las organizaciones, nace del movimiento actual de los mercados, que aumenta para los inversionistas el incentivo de los beneficios a corto plazo,

del retorno veloz. Eso incide con fuerza, y sin que nos demos cuenta, en la modificación de nuestras representaciones del tiempo. Por supuesto, en ese vastísimo espacio de «los mercados» impacientes es donde también tiene su lugar y sus complicadas relaciones criminales el mercado del narcotráfico (y el de las armas). Como todo mercado, él se sostiene y se expande por obra y gracia de la demanda. Esa demanda nace del deseo de vivir, que es infinito (dijo el perspicaz Aristóteles) y que, acosado por un tiempo fragmentado, fugaz, mezquino en sentido de la vida, no encuentra el espacio de lealtades duraderas en el que la gente entreteje la trama de ese sentido. La alianza de codicia y de prohibición de la droga hace lo demás.

Lo éticamente neutral en la montaña mágica de Davos

En este mismo capítulo, para llamar la atención sobre cómo cada sociedad define el bien común, y cómo permite determinados males para alcanzar los bienes que persigue, Sennett compara, con respecto a la flexibilidad, las economías políticas de los llamados «régimen renano» y «régimen angloamericano» (p.54-56). Hay después un aspecto del capítulo que es lo que mejor incita a explorar a fondo el tema: es la consideración de Sennett sobre las reuniones del Foro Económico Mundial en Davos, ese pueblo alpino que Thomas Mann eligió como escenario para *La montaña mágica*, recuerda

Sennett. En la década de los noventa él asistió a algunas de esas reuniones. Declara que lo hizo casi como un ejercicio de resentimiento familiar y de su generación. Tomemos esta declaración como rasgo de esa «reflexividad» que hoy se exige del trabajo etnográfico. Es precisa y vivaz esta descripción: «la corte de Davos rezuma energía, defiende los grandes cambios que han marcado nuestro tiempo: nuevas tecnologías, el ataque a las burocracias rígidas, las economías transnacionales» (p. 63). Para el gran público, el «hombre de Davos» por excelencia estaba (y está) encarnado en Bill Gates. Sennett advierte con toda claridad que sería fatal considerarlo a él y a las otras grandes figuras de las reuniones de Davos «como a simples malvados»; parece dispuesto a admitir que los hombres del Foro Económico Mundial, Gates incluido, pueden ser implacables y codiciosos; pero no acepta que esas dos «cualidades animales» expliquen de manera suficiente lo que caracteriza a fondo a esa gente (p. 64). Muchos de los que hasta allí han llegado deben su ascenso «a la práctica de la flexibilidad» y dos son los rasgos del «carácter flexible»: la capacidad de desprenderse del pasado y la seguridad para aceptar la fragmentación, es decir, para no perder la confianza en medio del desorden y la dislocación. Sennett asegura que, al descender desde «la montaña mágica» en la que converge esa gente, al llano de sus investigaciones sobre los efectos del trabajo en los demás hombres observó que

esos dos rasgos del régimen flexible suelen ser autodestructivos en la gente común (p. 64-65). Vale la pena registrar esta distinción que reconoce Sennett.

Estando así las cosas, resulta que el término «carácter» ya no significa en ese mundo simbolizado en Davos lo mismo que Sennett suponía que entendíamos en el comienzo, junto con los viejos hablantes de inglés y con los antiguos griegos y romanos. En la referencia a los protagonistas de la nueva montaña mágica, «carácter» no designa el valor ético que reconocemos en nuestros deseos y sentimientos y en los de los demás, sino que aun «en el mejor de los casos», es algo «éticamente neutral» (*ibid*). Hay aquí, o parece haber, una ambigüedad del lenguaje. Esa ambigüedad, o como se la quiera llamar, puede ser tomada como un modo muy notable de apuntar hacia dificultades actuales para proponer cuestiones éticas. Sentimos que Sennett tiene en su mira una cuestión nada fácil cuando, al hablar de la «corte de Davos» y de la «sociedad red», al referirse a figuras como la de Bill Gates, señala rasgos éticamente «neutrales». ¿Qué es y a qué responde una neutralidad ética que tiene efectos tan poderosos en el mundo de la globalización? No es una pregunta que pueda ser eludida por las indagaciones éticas. Pero aquí nos encontramos con cuestiones que merecen un tratamiento más largo. Son, como escribía Felipe van der Huck al co-

mentar estas últimas líneas, «puntos problemáticos que tal vez revelarían la dificultad, pero al mismo tiempo lo estimulante, de una sociología de lo ético».

Antes de poner punto final, quiero agradecer a Rosa Bermúdez su lectura de todo el trabajo y, en particular, el pertinente llamado de atención que originó, en la introducción, buena parte de mi justificación de la nota tercera y algunas cosas que añadí en la nota misma. Agradezco a Felipe Van der Huck sus lecturas y las observaciones a las que me referí más arriba; debo agradecerle además otras observaciones suyas que decidieron varias modificaciones en puntos precisos. Quiero agradecer también a otros colegas que, en un ya casi lejano «taller de lectura», hicieron buenas críticas y observaciones a un primer borrador de este escrito

Bibliografía

Richard Sennett, *The Corosion of Character. The personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York-London, 1998. *La comosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000.

—*Respect in a World of Inequality*, New York, W.W. Norton, 2003. *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Barcelona, Anagrama, 2003.

—*Carne y piedra. El cuerpo y la ciudad en la civilización occidental*, Madrid, Alianza, 1997.

—*La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2006.

Aristóteles, *Ética a Nicómaco*, edición bilingüe, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1985.

Ítalo Calvino, *Cuentos populares italianos*, Madrid, Ediciones Siruela, 1993, 2004.

André Comte-Sponville, *Pequeño tratado de las grandes virtudes*, Paidós, 1998 (la edición original *Petit traité des grandes vertus*, de Presses Universitaires de France, es de 1995).

Sigmund Freud, *Epistolario II*, Barcelona, Plaza y

Janés, 1971.

Manuel Castells, «Informativismo y la sociedad red», en Pekka Himanen, *La ética del hacker*, Buenos Aires, Ed. Planeta, 2002.

David Hume, *Autobiography*, en *An Enquiry concerning Human Understanding, (with Hume's Autobiography and a Letter from Adam Smith)*, Open Court, La Salle, Illinois, 1966.

David S. Landes, *La riqueza y la pobreza de las naciones*, Buenos Aires, 1999.

Jonathan Lear, *Aristóteles. El deseo de comprender*, Madrid, Alianza, 1994.

Shaftesbury, *Characteristicks of Men, Manners, Opinions, Times*, Indianapolis, Liberty Fund., 2001, 3 vols.

Max Weber, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Barcelona, Península, 2001.

Bernard Williams, *Ethics and the Limits of Philosophy*, Harvard University Press, 1998.

Virginia Woolf, *Robinson Crusoe*, New York-London, 1994.

Vita Sackville-West, *Toda pasión apagada*, (Título original: *All passion spent*, 1931. Otra edición castellana lleva el título: *Toda pasión concluida*, México, Factoría Ediciones, 2000.)

Epílogo

Trabajo, identidad y carácter: un comentario

Ricardo Villaveces P.

«Carácter: Conjunto de cualidades o circunstancias propias de una cosa, de una persona o de una colectividad, que las distingue, por su modo de ser u obrar, de las demás». *Diccionario de la Real Academia de la Lengua.*

Aunque el *Diccionario de la Real Academia* ofrece diez definiciones para la palabra carácter, la anterior es la que mejor describe el concepto que es materia central de este trabajo. ¿Qué es el carácter? ¿Este mundo globalizado y competitivo está teniendo consecuencias en el carácter de las personas? ¿Hay un deterioro del carácter? En fin, son muchas las preguntas que se pueden plantear sobre este tema y este trabajo motiva a la reflexión sobre todos estos asuntos. A partir de algunos casos concretos de reestructuraciones empresariales, que tuvieron como consecuen-

cia el despido de algunas personas, el presente documento genera inquietudes acerca del carácter, su relación con el entorno y, también, acerca de importantes facetas del sistema de valores en el mundo empresarial de la Colombia actual. Las notas sobre el libro *The Corrosion of Character* de Sennett nos inducen a preguntarnos sobre la eventual fragmentación de las instituciones y sus efectos en los individuos. La interesante referencia acerca del tratamiento del carácter por parte de autores de la antigüedad y de importantes pensadores a lo largo de la historia pone en evidencia que, por su relevancia, se trata de un asunto que ha ocupado la atención de muchos. Pero, además, si el asunto tiene que ver, como se menciona en el escrito, con «...la lealtad, la confianza, la adhesión a objetivos no inmediatos, y con la capacidad de postergar los atractivos cercanos en vista de cosas consideradas mas valiosas...», es evidente que estamos hablando de algo que resulta bien importante para el desarrollo de una sociedad. Por eso la reflexión acerca de las implicaciones y consecuencias que el mundo actual puede tener sobre el escenario empresarial, y el carácter de las personas, resulta de gran pertinencia cuando se piensa en lo que puede ser el futuro de la actividad laboral en Colombia durante los próximos años.

Ahora bien, los planteamientos que se hacen a lo largo del trabajo que darían a entender que, efectivamente, se está produciendo una «corrosión del carácter» y que

«la desaparición del empleo convencional deteriora la lealtad, el sentido de pertenencia, el compromiso y reduce el nexo a lo económico», harían pensar que se está dando un cambio muy profundo en la relación entre empleados y empresas, y que estas últimas serían las responsables de serios problemas por acoger nuevas corrientes en la práctica de los negocios.

Frente a estos asuntos es importante diferenciar entre los efectos que estos ajustes tienen sobre los individuos y los dilemas que pueden enfrentar las empresas. Lo difícil en estos casos, como ocurre en muchas ocasiones, es generalizar. Cada situación hay que analizarla en su contexto particular. En el caso de los individuos un despido siempre se traduce en un drama individual, como ocurre en los casos presentados en este trabajo. Sin embargo, despidos ocurridos años atrás seguramente debieron haber generado situaciones y sentimientos parecidos. Desde el punto de vista de los individuos la diferencia radicaría entonces, en gran medida, más en la cantidad de despidos que en la existencia de ellos pues, aunque antes fuera más difícil despedir personal, es algo que siempre ha ocurrido.

De otra parte, un importante vacío que surge de la lectura es la de tener en cuenta cuál era la situación que enfrentaban las diferentes empresas involucradas en ese momento y qué las llevó a las decisiones de reducción de personal que afectó a estas personas. Es cierto que en

muchas ocasiones, con justificaciones asociadas a los procesos de globalización, las empresas han despedido trabajadores creando serios problemas a nivel individual. En mas de un caso lo que se ve es que las empresas asumen «las modas» del momento. «Reingeniería», «downsizing», «tercerización», etc., son distintas expresiones que caracterizan los procesos de ajuste a los mercados mas competidos de la economía global. Sin embargo, en mas de una ocasión acudir a estos argumentos no ha sido mas que una disculpa.

No es menos cierto, sin embargo, que en muchos casos lo que se enfrenta, desde el punto de vista de la empresa, es el dilema de hacer los ajustes o desaparecer. En esos casos, el dilema ético es también de gran calado pues una decisión errada, por ceder a las consideraciones relacionadas con los efectos sobre algunos individuos, puede llevar a que se afecte a todos los trabajadores y, además, a los proveedores de bienes y servicios que dependen de la existencia de la empresa. Hay casos, por ejemplo, en los cuales la empresa forma parte de estructuras multinacionales que, a su vez, están tomando decisiones para alcanzar su propia supervivencia. Frente a una situación de este tipo la permanencia de la sucursal en el país dependerá de los ajustes que se realicen en los costos, por duros que ellos sean. Qué efectos pueda tener esto en el carácter de una sociedad, si es que el concepto de carácter de la sociedad tiene

sentido, es difícil de predecir. En el caso de los individuos, sin duda, pueden generar situaciones bien negativas. No obstante, también es cierto que estas corrientes en boga están dando lugar a un estímulo al espíritu empresarial y son cada vez más las personas que consideran que el trabajo en su sentido tradicional es, de alguna manera, una «especie en vía de extinción». La idea de emplearse pensando en jubilarse en la misma empresa y contar con un futuro asegurado por cuenta del empleador es algo que queda, cada día mas, en los libros de historia y en las anécdotas de los viejos. Por el contrario, cada vez es más frecuente que las personas asuman que su futuro depende de ellos mismos y que tienen la posibilidad de desarrollarse como empresarios aprovechando, precisamente, la tendencia que caracteriza a las empresas modernas de comprar bienes y servicios a terceros. Muchos son quienes han escrito acerca de la importancia del espíritu empresarial y de la iniciativa individual como motor del progreso y, quizás, estamos solo en una fase de transición, en un cambio de paradigma, que, a la postre, puede producir más efectos positivos que negativos.

De otra parte, el documento deja la inquietud acerca de que tan válido es pensar que las formas de contratación a que estábamos acostumbrados son las que han contribuido a la formación del carácter. ¿No será que esas han sido modalidades muy pasajeras que han cons-

tituido mas la excepción que la norma y que, por el contrario, ha sido mas el tiempo en el que las relaciones laborales han estado determinadas más por la falta de alternativas, o primordialmente por el interés económico que por esa versión que luce un poco idealizada que, como indica el texto Sennett, pretenderian demostrar que las nuevas formas de trabajo son adversas en general a la necesidad de «hacerse con un destino para confirmarse como humano». Es cierto que eso puede haberse dado en empresas formales de las últimas décadas, pero basta pensar en la duración de las jornadas de trabajo de hace algunos años, en las deficiencias en la seguridad social, en las precarias condiciones físicas en que se desarrollaban los trabajos de las industrias de hace unas décadas para que surjan muchas dudas sobre lo que podría ser una versión idealizada de que «todo tiempo pasado fue mejor».

Las historias de las empresas de la época moderna, para no irnos a los tiempos de la esclavitud, e incluso lo que se conoce de las empresas en la primera mitad del siglo XX dejan, en general, mucho que desear frente a lo que sería una situación apropiada para desarrollar esos rasgos de carácter de los empleados que parecería añorarse cuando se habla de los efectos de las corrientes globalizadoras. Escudriñar este tipo de inquietudes que, a estas alturas, apenas podrían ser hipótesis de trabajo, podría ser un ejercicio interesante de investigación para dar contexto a lo que

se está viviendo en la actualidad.

Lo que resulta evidente es que la lectura de este trabajo genera inquietudes, es provocador y daría lugar a nuevos temas de investigación. Con ello se estaría cumpliendo ampliamente con lo que sería deseable de un esfuerzo de este tipo al contribuir a un mejor entendimiento de la realidad y proporcionar nuevas herramientas de análisis, al aprovechar el conocimiento acumulado que importantes pensadores a lo largo de la historia nos han legado en un asunto que puede ayudar a comprender, de mejor manera, la realidad colombiana de este comienzo de siglo.

De los autores

Rosa Emilia Bermúdez Rico

Magíster en Sociología y especialista en Teorías y Métodos de investigación en Sociología, de la Universidad del Valle. Ha sido profesora de la Universidad del Valle y de la Universidad Nacional de Colombia. Profesora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Icesi. Integrante del Grupo de Investigación «Organizaciones, conflicto y responsabilidad social», reconocido por Colciencias, del CIES (Estudios Interdisciplinarios, Jurídicos, Sociales y Humanistas) de la Universidad Icesi. Autora del libro: *Mujeres obreras y construcción de identidades sociales. Cali, 1930-1960*, Universidad Icesi y Editorial La Carreta, 2007.

Felipe Van der Huck

Sociólogo de la Universidad del Valle. Es profesor de tiempo completo en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Icesi de Cali. Ha tenido a su cargo cursos sobre sociología del trabajo, historia y sociología de la lectura y procesos de socialización y prácticas culturales. Miembro del grupo de investigación «Organizaciones, conflictos y responsabilidad social» del CIES (Estudios Interdisciplinarios Jurídicos, Sociales y Humanistas) de la Universidad Icesi.

Lelio Fernández

Es decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales en la Universidad Icesi. Fue profesor de filosofía por más de veinte años en la Universidad del Valle. Fue profesor y director del Instituto de Antropología de la Universidad Nacional, en Rosario, Argentina. Miembro de los grupos de investigación «Estudios de región, política y democracia» y «Organizaciones, conflictos y responsabilidad social», del CIES (Estudios Interdisciplinarios, Jurídicos, Sociales y Humanistas) de la Universidad Icesi.

Colección **EL SUR ES
CIELO
ROTO**



¿De qué personas se dice, en sentido propiamente ético, que son gente de carácter? La pregunta no es nueva, aunque hoy tenga o pueda tener novedad de planteamiento.

Otros títulos en esta colección:

Despidos y conflictos. Casos de estudio sobre organizaciones y trabajo

Diana Patricia Quintero, *et al.*

Colección **EL SUR ES
CIELO
ROTO**

ISBN: 978-958-9279-98-4



9 789589 127998 4