



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

**LA NUEVA CULTURA LABORAL Y
EL TRABAJO ARTESANAL EN MÉXICO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

PRESENTA

MIRIAM ALEJANDRA CAMACHO ORTA

ASESOR: DR. MARCO ANTONIO JIMÉNEZ GARCÍA

Santa Cruz Acatlán, Naucalpan, Estado de México Mayo 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Quisiera empezar dedicando este tardado logro a mis padres Betty y Jos, gracias por el apoyo mostrado a lo largo de toda mi vida, por su generosidad y amor hacia mí. Espero que algún día pueda devolver una partecita de lo mucho ustedes me dieron. Los amo.

Gracias a Eva y Chan', son los mejores abuelitos del mundo; este trabajo también es para ustedes.

Diana y Liz, hermanitas, aunque siempre me han considerado ejemplo son sus acciones los mejores regalos y ejemplos de amor, lealtad y fraternidad.

A mis amigos que han sido los mejores compañeros en mi vida, cómplices y partícipes de los momentos más felices y tristes del camino andado.

Eder, que me ayudas infinitamente, apoyas y das forma a todas las ideas que se forman en mi mente.

Y un reconocimiento especial a mi asesor de tesis y profesor favorito, el Doctor Marco, por todo el apoyo brindado, el aprendizaje compartido y su fe en mí inclusive cuando ésta parecía haberme abandonado. Gracias infinitas maestro.

*Por último a mi amada universidad, FES Acatlán UNAM.
Por mi raza hablará el espíritu.*

Índice

Introducción	1
Capítulo I	6
Aproximaciones sociológicas desde la perspectiva de Richard Sennett hacia una nueva cultura laboral	6
Richard Sennett y la nueva cultura laboral	9
Degradar el carácter	19
Respeto como forma de ejercicio en el trabajo	28
Colectivos solos	36
Capítulo II	44
Flexibilización laboral: hacia una nueva cultura laboral.	44
Contexto socio-histórico de la relación entre profesiones y el mercado laboral.	44
Contexto institucional, jurídico-político de las transformaciones laborales en México	47
Sindicatos mexicanos: reivindicación pendiente	63
La nueva cultura laboral y los universitarios	70
Concepto de flexibilidad laboral, estudios puntuales de las transformaciones laborales en México.	74
Capítulo III	96
El trabajo artesanal como retorno a la cooperación y escudo frente a la nueva cultura laboral	96
Factores de desarrollo humano: artesanía y trabajo	97
Sennett y la artesanía	103
Contexto histórico artesanal	106
Pérdida de las habilidades artesanales	109
Seguir juntos, una forma de rescatar al artesano-trabajador	111
Conclusiones	115
Bibliografía	122
Apéndice	124

Introducción

Y qué alivio reírse, incluso cuando hay que aguantar la risa porque allá en el fondo ha asomado el gerente su cara de sandía, qué desquite contra la rutina, contra el papeleo, contra esa condena que significa estar ocho horas enredado en algo que no importa, en algo que hace hinchar las cuentas bancarias de esos inútiles que pecan por el mero hecho de vivir, de dejarse vivir, de esos inanes que creen en Dios sólo porque ignoran que hace mucho tiempo que Dios ha dejado de creer en ellos. La burla y el trabajo. ¿En qué difieren, después de todo? Y qué trabajo nos da la burla, qué fatiga. Y qué burla es ese trabajo, qué mal chiste.

Mario Benedetti, La Tregua.

Debido al proceso actual globalizado, diversos aspectos culturales han cambiado en nuestra sociedad, la cultura y todo lo que ésta conlleva nos sirve como una ancla para lograr coexistir en este nuevo orden mundial con los otros, con las instituciones y en sí con el día a día. Definir el concepto de cultura nunca ha sido una tarea fácil, debido a que se define dependiendo de la perspectiva en interés y del estudio que se pretenda hacer; existen definiciones sociales, antropológicas, económicas, psicoanalíticas, políticas, filosóficas, etcétera, y todas ellas responden a fines específicos y por ende puede llegar a ser un concepto muy amplio y ambiguo sino se aborda desde una disciplina en particular. Sin embargo tomaremos un concepto rescatado por Juan Pablo Vázquez Gutiérrez donde indica que "...la cultura opera como un conjunto de mecanismos, creados en el orden de la representación, que permiten la construcción de distinciones útiles para organizar lo real y producir sentido."¹ Esta definición parece la acertada para la investigación que llevaremos a cabo, ya que habla de mecanismos, formas para subsistir en lo social, organizar nuestro entorno y caminar sobre él con las especificidades que corresponden. El concepto de cultura es una de las principales variables de esta investigación.

Actualmente el trabajo ha perdido la capacidad que tenía para que los individuos que lo "poseían" sintieran un cierto tipo de seguridad, certeza y capacidad de acción sobre su propia vida y la de sus familias. El ambiente laboral era el centro de crecimiento personal y profesional;

¹ Véase en Vázquez G. Juan Pablo, "Renombrar lo diverso. Reflexiones sobre la alteridad, la formación y la cultura", en Valle, Ana María, *Alteridad, entre creación y formación*, México, UNAM, 2012.

las relaciones formadas con los compañeros de trabajo eran fuertes y llegaban a ir más allá del compañerismo o solidaridad, forjando relaciones cercanas y duraderas que se extendían fuera de los establecimientos laborales. Sin embargo en la actualidad hemos sufrido cambios importantes con la llegada de la nueva modernidad², cambios que se perciben en todos y cada uno de los aspectos de la vida social, cultural, económica, política, etcétera, de nuestra sociedad, que afectan directamente la manera en que los individuos se desenvuelven en los diferentes medios y las relaciones que establecen en cada uno de ellos, relaciones de causalidad e intereses individuales más que de afecto o solidaridad. Las relaciones se manejan por conveniencia, la nueva cultura laboral comienza a absorber a los sujetos que se quedan inmersos en situaciones de competencia feroz por mostrar la valía en el trabajo que desarrollan. La idea de trabajo ha cambiado, sigue otorgando prestigio y algún tipo de seguridad monetaria, sin embargo este prestigio y esta seguridad puede cambiar de un momento a otro, todo depende de la flexibilidad de la empresa y de la flexibilidad que sea capaz de soportar el individuo.

A su vez surge una pregunta ¿qué harán las nuevas generaciones, que se preparan en las universidades de este país?, ¿podrán adaptar sus conocimientos profesionales a la nueva cultura laboral que se nos viene presentando en las últimas décadas?, ¿los estudios, materias, talleres, seminarios, etcétera, que cursaron en su formación profesional permitirán que se logren adaptar a tales empleos?, o ¿qué es lo que los diferencia del empleado promedio? Además de la alternativa que puede presentarse para enfrentar el surgimiento de una nueva cultura laboral, ¿el trabajo artesanal podrá salvar primero al trabajo, después al hombre y por último a la sociedad?

Las relaciones sociales cambian, se modifican en torno al contexto en el que se desarrollan; dentro de estas relaciones sociales, encontramos relaciones interpersonales, familiares y laborales, entre otras; en esta investigación nos centraremos en los cambios sufridos en las relaciones de trabajo, a raíz del cambio dentro de la cultura laboral basándonos en Sennett y sus estudios sobre el tema, los cuales son vastos; para llegar a la comprensión del cambio dado en los aspectos culturales y cómo es que estas transiciones en conjunto con los procesos socio-históricos, modifican la cultura del trabajo, así como su percepción de éste como la razón de la existencia humana. La nueva cultura laboral llega de manera legítima a nuestra sociedad con la Reforma Laboral aprobada en el 2012 que incluye variables tales como la flexibilidad laboral, empleos por internet, capacidades y aptitudes específicas que debe cumplir el empleado, pero a

² Dentro de esta investigación no entraremos en los debates relacionados a los conceptos de modernidad, posmodernidad, etcétera; tan sólo nos referimos al periodo de tiempo transcurrido después de los 60.

su vez cambiantes de un momento a otro, periodos de prueba antes de firmar un contrato definitivo y la introducción legal de las *outsiders*. Se quita la seguridad laboral, los sueldos son también cambiantes y basados en comisiones por ventas, tiempo y calidad del trabajo.

El fenómeno del desempleo, la falta de acceso a un trabajo bien remunerado con seguridad social capaz de satisfacer necesidades básicas y que permitan al individuo llevar una vida digna para él y su familia; la incertidumbre que sufre actualmente el sujeto debido a lo efímero que resultan las relaciones que establece dentro de su ambiente de trabajo, tan diversas y frágiles como la certeza de cuánto tiempo permanecerá en un empleo o cargo dentro de una empresa, nos llevan a una investigación como esta, que nos permita entender el cambio surgido en los últimos tiempos, la relación entre la formación profesional y qué tanto servirá dentro del nuevo ambiente de trabajo que hace su entrada triunfal apenas hace unas décadas, qué identidad se adquiere en este nuevo modo de ver y llevar a cabo el trabajo; una nueva cultura laboral en donde el pasado no existe o se pretende olvidar, el futuro es incierto y no tan predecible, donde el presente es efímero y cambia a una velocidad impresionante, los individuos deben lograr adaptarse a estos cambios, ser aptos para seguir el paso a las diferentes situaciones que se presenten.

La sociedad es dinámica y hemos logrado movernos a través de ese movimiento, sin embargo los procesos a los que nos enfrentamos son nuevos y responden a una lógica del capitalismo que es feroz y arrasa con todo a su paso, la nueva cultura laboral viene a derrocar esas grandes instituciones en donde los trabajadores vivían por años dentro de una empresa o institución, forjados por un sentimiento de pertenencia con su espacio laboral y con la empresa misma, sujetos llenos de identidad y lealtad hacia la compañía que ha acompañado y cobijado su carrera profesional y a la que ha pertenecido por años hasta el tiempo en que se jubila y sigue percibiendo dinero que lo ayuda a vivir su vejez hasta que muere; satisfecho por la relación que entabló con sus compañeros, jefes, medios de producción, clientes, etcétera. Ahora es distinto, ahora se necesitan empleados maleables, capaces de adaptarse a una y otra tarea, de flexibilizar su tiempo, trabajar en su casa, trabajar en sus horas de comida, conscientes de que entrar a una empresa no garantiza el que se mantenga en ese empleo mucho tiempo. Qué tanto influye en esta nueva lógica el que un empleado haya cursado una formación profesional en Ciencias Sociales y se desenvuelva en un empleo donde compite con personas que no tuvieron su misma formación; ¿ayuda o por el contrario significa una desventaja frente a los otros? y hablamos de un empleo cualquiera, no necesariamente enfocado a su formación universitaria, el

trabajar en un *Call Center*, en algún restaurante de comida rápida, en alguna oficina como administrativo o en cualquier otra actividad por la que reciba una remuneración.

Es por lo expuesto anteriormente, el que una investigación de este tipo permitirá entender la relación entre la educación profesional que posee un individuo y cómo lo ayuda a enfrentarse a la nueva cultura laboral, además de la propuesta por apostar al regreso del trabajo artesanal como una forma de salvar al sujeto de las consecuencias negativas que tiene la nueva cultura laboral y salvarlo también de sí mismo, recuperar su espíritu, el respeto a sí mismo y su identidad.

Este es un primer esbozo de la situación; en el primer capítulo llamado “Aproximaciones sociológicas desde la perspectiva de Richard Sennett hacia una nueva cultura laboral” analizamos la teoría de un sociólogo que concuerda con el origen de la búsqueda de una nueva forma de hacer el trabajo, nuevas formas de organización y por ende nuevas formas culturales que ayuden a fomentar una nueva cultura laboral. Sennett se pregunta en dónde ha quedado el trabajo que fomentaba un crecimiento personal y colectivo, el trabajo ha cambiado tanto en concepto como en práctica, la subjetividad del trabajador al momento de llevar a cabo una actividad parece rota, amordazada, repite día a día su tarea pero no la comprende, el contexto social, histórico y cultural lo lleva a la pérdida de carácter, de identidad y lo convierte en un ente adaptable, moldeable del sistema en el que se desarrolla. La rutina otorga cierta seguridad pero el autor nos aclara que es una falsa seguridad, porque el riesgo y la inestabilidad están más presentes que nunca. En esta primera parte tratamos de describir el significado de flexibilización laboral, un tema amplio donde el concepto aún es vago y no se comprende del todo. La flexibilidad y lo finito se toman de la mano, nada es para siempre y el nuevo trabajador tiene que saberlo. Sin embargo, a pesar de la pesadumbre con la que se puede observar al nuevo orden laboral, los autores que también analizamos junto con Sennett, apuestan por el respeto como una forma de ejercicio del trabajo, debido a que no entendemos el proceso productivo en el que estamos inmersos no tenemos respeto por nuestro trabajo ni respeto hacia el trabajo de los demás, aquí es donde la investigación encuentra una primera alternativa, el respeto puede salvarnos de las consecuencias que trae la flexibilización laboral. El trabajo no necesariamente es la actividad por excelencia que define la vida del hombre y mucho menos al hombre mismo.

En el segundo capítulo se pone sobre la mesa el contexto jurídico y se analizan algunos cambios institucionales aplicados por la Reforma Laboral a la Ley Federal del Trabajo, y al artículo 123

constitucional, enfocados a la forma de contratación, despido, contratos colectivos y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Después dedicamos un apartado a la historia de los sindicatos y analizamos una reivindicación pendiente, tratamos de entender el cambio de ser en un inicio un ejemplo de lucha autónoma de los trabajadores a convertirse en hervideros de corrupción y malos manejos, cooptados por dependencias gubernamentales y manejados por líderes nefastos. El siguiente punto de análisis se centra en la relación que tienen los universitarios con la nueva cultura laboral, expectativas y estrategias de defensa frente al panorama que pinta delante de ellos en cuanto al mundo laboral en el que buscan insertarse, analizando algunos programas de asignatura así como el perfil de los sociólogos particularmente. Por último nos centramos en algunos estudios puntuales que tienen que ver con la nueva cultura laboral y la flexibilización, los estudios son en su mayoría de autores latinoamericanos y su visión frente al nuevo orden así como el análisis de algunas alternativas que tenemos.

En el último capítulo nos dedicamos a desentrañar qué significa el trabajo artesanal, artesanía y artesano llevados de la mano por Sennett y su libro *El Artesano*, en este apartado se trata de explicar el porqué de la creencia en que transformar el trabajo mecanizado que actualmente realizamos a un trabajo artesanal nos salva a nosotros mismos del hoyo en el que se estancó la situación laboral actual, nos salva de creernos aquello de que somos el puesto que tenemos en determinada empresa o institución, somos más que eso, somos más de lo que ganamos, somos artesanos de nuestra propia vida, camino, narrativa y devenir histórico. A pesar de la creencia de que la artesanía es obsoleta y meramente ornamental usada para que los extranjeros se lleven un bonito recuerdo de México, lo que en verdad se quiere expresar es cómo la forma de hacer trabajo artesanal enaltece al individuo y le devuelve la subjetividad que había perdido acercándolo a su espíritu, a su desarrollo individual y colectivo y por supuesto al rescate de sí mismo.

Capítulo I

Aproximaciones sociológicas desde la perspectiva de Richard Sennett hacia una nueva cultura laboral

El tamaño de nuestra soledad.

La interpretación de nuestra realidad con esquemas ajenos sólo contribuye a hacernos cada vez más desconocidos, cada vez menos libres, cada vez más solitarios [...] ¿Por qué la originalidad que se nos admite sin reservas en la literatura se nos niega con toda clase de suspicacias en nuestras tentativas tan difíciles de cambio social? ¿Por qué pensar que la justicia social que los europeos de avanzada que tratan de imponer a sus países no puede ser también un objetivo latinoamericano con métodos distintos en condiciones diferentes? Esto es, amigos, el tamaño de nuestra soledad.

Gabriel García Márquez (discurso de aceptación del Premio Nobel en 1982)

La nueva cultura laboral surge como consecuencia de la aparición de la segunda modernidad que en palabras de Zygmunt Bauman es denominada como modernidad líquida, una modernidad que comienza el siglo pasado en los años 60-70, Bauman en su libro *Modernidad líquida*, nos recuerda que la modernidad siempre ha sido fluida y tiene este fin, llega como la fórmula para desarraigar a los individuos y a la sociedad en conjunto de las instituciones tradicionales y coercitivas para sustituirlas por otras instituciones que favorecieran a que los hombres alcanzarán un estado de emancipación y libertad, estos cambios institucionales trajeron consecuencias que marcaron el día a día de los sujetos, “[...]esa clase de ‘disolución de sólidos’ destraba la compleja trama de las relaciones sociales, dejándola desnuda, desprotegida, desarmada y expuesta, incapaz de resistirse a las reglas del juego y a los criterios de racionalidad inspirados y moldeados por el comercio, y menos capaz aún de competir con ellos de manera efectiva.”³ Estos integrantes de una economía nueva se sienten libres y no se comprometen entre ellos y mucho menos con las instituciones a las que pertenecen, en especial a las instituciones en las que laboran, se rompen vínculos individuales y proyectos en colectividad.

Ser moderno terminó significando [...] ser incapaz de detenerse y menos aún de quedarse quieto. Nos movemos y estamos obligados a movernos, pero no tanto por la ‘postergación de la gratificación’, como sugería Max Weber,

³ Bauman, Zygmunt, *Modernidad líquida*, Argentina, FCE, 2003, pág. 10.

sino porque no existe posibilidad alguna de encontrar gratificación; el horizonte de la gratificación, la línea de llegada en el que el gran esfuerzo cesa y adviene el momento del reconfortante descanso después de una labor complicada, se aleja más rápido que el más veloz de los corredores.⁴

Una gratificación que en la pasada modernidad era casi un hecho recibir llegados nuestros treinta años de servicio laboral, donde imaginábamos disfrutar nuestra vejez con una pensión, vivienda y familia que acompañará nuestros últimos días. Ahora este sueño es casi utopía, sabemos que debemos ahorrar para en determinado momento de nuestras vidas dejar el trabajo por falta de salud más que por falta de ímpetu, por tener demasiada experiencia y edad para seguir en una empresa que se renueva constantemente en objetivos y personal, una pensión que no alcanza o a la que no se tiene alcance porque en esta nueva cultura laboral la antigüedad ya no se genera. Ser modernos o adaptables para este nuevo orden mundial significa creer en una falsa libertad, ejercer rutinas y cambiarlas de inmediato, manejar el fracaso y levantarse de él, controlar la ansiedad y vivir con ella el día a día, que es rápido y da nuevas oportunidades de adaptación a diario. Este punto de quiebre manifestado en estos momentos es una consecuencia del ingreso de la sociedad a la nueva modernidad, explicada por varios autores como Bauman, Lipovetsky, Sloterdijk, Foucault, Sennett; cuyas características serán descritas a lo largo de los siguientes capítulos.

La sociología ya se ha interesado en aspectos que tienen que ver en cómo el hombre se encuentra inmerso en una relación constante entre su capacidad creativa e inventiva y su capacidad de manipular ciertos elementos externos a él que se encuentran en el entorno que lo rodea para modificarlos a su favor o en beneficio de cubrir un determinado cúmulo de necesidades logrando que su existencia en el mundo se lleve a cabo con una mayor libertad y autonomía. Un ejemplo lo podemos nombrar al descubrir el fuego y utilizarlo como una fuente de calor que puede ser manejada para cocinar carne, calentar agua y protegerse del frío, más adelante como una fuente de combustión que ayuda a mover una maquinaria inmensa, otro ejemplo es la agricultura, descubrir que a través de semillas el hombre podía llegar a establecerse en un único lugar y obtener alimento de la tierra que le pertenecía por el simple hecho de trabajarla y que beneficiaba únicamente al que era su dueño y a su familia, para después convertir esa cosecha en una forma de intercambio y formar toda una estructura de

⁴ *Ibidem*, p. 34.

mercado y relaciones laborales que tiene como sustento principal la agricultura.

Estos ejemplos representan y son, además de una forma de vivir y transformar el medio ambiente, una forma de trabajo, el hacer algo, ya sea establecer contacto con la tierra, sembrar, cuidar y cosechar una fruta, vegetal o tubérculo, el utilizar el fuego a favor de cocinar un trozo de carne para no ingerirlo crudo o manipular ese fuego para hacer funcionar una máquina y que se vuelva fuente de energía; o inclusive leer un libro, analizar lo que quiere decir un autor, interpretar, obtener una conclusión de acuerdo al contexto del propio lector para después transformar la información, saber y conocimiento obtenido en una teoría, análisis, ensayo o tesis son formas de trabajo, son en lo más esencial maneras de realizar un ejercicio y repetirlo, producirlo, reproducirlo y recrearlo para obtener un beneficio de este mismo trabajo y cubrir ciertas necesidades físicas, personales, monetarias, individuales o colectivas.

Sin embargo, la idea de que el hombre viene al mundo y basa su existencia en la realización obtención y cuidado de un trabajo que va a mantener y realizar toda su vida está muy lejos de la tesis que manejamos en esta investigación, el hombre llega al mundo para realizar el ejercicio de un determinado grupo de actividades para obtener una cierta libertad y autonomía que tienen un fin, mantener necesidades físicas, pero también necesidades espirituales que se llevan con cuestiones filosóficas del porqué el hombre llega a habitar un espacio y tiempo en común con los otros y qué fin tiene el que lo haga, qué obtiene de realizar una misma actividad toda su vida o cuál es el beneficio de cambiar un ejercicio por otro o un trabajo por otro que inclusive puede llegar a ser remunerado de manera inferior. Esta idea se basa en el texto *La ética del cuidado de sí como práctica de la libertad*⁵, de Foucault donde el autor en un intercambio con otros autores desarrolla la premisa de que el cuidado hacia todo lo que nos rodea dará esencia a nuestra existencia y a la de los demás.

La idea que manejan autores como Foucault y Sloterdijk del cuidado de sí a través del cuidado del otro pareciera ser una respuesta a estas preguntas que no se encuentran alejadas de un ejercicio formal como lo es dar clases en una universidad pública, pertenecer a un ONG, trabajar en una administración burocrática del gobierno del DF, seguir siendo enfermera de una institución pública a pesar de las ofertas de pertenecer a un hospital privado; todas estas actividades aumentan el respeto para sí mismo y para con los demás, porque se siente y se

⁵ Consultado en línea <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/NOMBRES/article/viewFile/2276/1217> el 09 de marzo de 2016 a las 12:44 pm

tiene la percepción de que el trabajo que estamos realizando además de solventar necesidades inmediatas de uno mismo y de la familia puede llegar a ayudar al otro, al otro que se convierte en nosotros, al otro para el cual otorgamos tiempo, estamos en contacto con él y fuimos partícipes de la solución de un conflicto cumpliendo únicamente con nuestro trabajo, llevando a cabo un ejercicio que superficialmente puede parecer el mismo y con las mismas consecuencias de siempre pero que en realidad afecta y obtiene resultados distintos en la medida que dicho ejercicio resuelve problemas que pueden parecer ajenos a nosotros mismos, pero que nos pertenecen por el simple hecho de ser individuos de una misma sociedad.

A lo largo de éste capítulo serán comparados los estudios y análisis de dos sociólogos el primero Richard Sennett y en menor medida del segundo, Zygmunt Bauman, quienes tratan el tema de sociología de trabajo y que ofrecen alternativas para volver a preocuparnos y ocuparnos en la realización de un trabajo por el simple hecho de hacerlo correctamente sin pensar en el beneficio que me dará exclusivamente a mí y a mi círculo inmediato, sino pensando en la satisfacción personal que otorga el hacer algo bien porque si, además del respeto que me genera y el respeto que me hace sentir hacia el otro que de igual manera realiza un trabajo a la par mío, generando un bien común y un personal a la vez.

Richard Sennett y la nueva cultura laboral.

Sennett plantea dos etapas dentro de la modernidad en el que las estructuras institucionales, económicas, políticas e inclusive personales sufrieron una transformación y fragmentación que provocó un cambio radical en la forma en la que el hombre se relaciona con dichas instituciones y las relaciones sociales que establece con los otros. Pueden parecer lejanos los días en los que el Estado paternalista nos resolvía la vida desde que terminábamos una carrera universitaria o inclusive técnica, en donde las oportunidades de conseguir un empleo eran variadas y constantes, donde el obtener una vivienda, derechos de salud y derechos laborales eran una obligación de la que el Estado no podía eludirse y lo otorgaba como un derecho para el trabajador y una obligación que los patrones tenían que cumplir. Todas estas obligaciones se encontraban representadas y legitimadas por medio de grandes instituciones públicas y privadas lideradas por gobiernos rígidos, complejos que así como dotaban al individuo de todos estos beneficios lo mantenían a raya y en una especie de burbuja con una mordaza en la boca, debido al poder explícito que ejercían sobre sus trabajadores.

Al fragmentarse estas instituciones que parecían ser invencibles y poderosas, parece que se fragmenta de igual manera la vida, la manera de observar e intercambiar con el otro, con la empresa, la fábrica, con el trabajo en sí mismo.

Comienza la desarticulación de las antiguas burocracias gubernamentales y empresariales rígidas que parecen ya no tener un sentido estricto ni generan beneficios, al contrario engordan la administración y vuelven lentas las formas de ejercicio y empleo e imposibles la resolución de un trámite o problema. Este cambio en las empresas y órganos de gobierno es posible debido a la nueva revolución tecnológica que permitió agilizar las actividades que las burocracias realizaban, reduciendo el trabajo manual que se hacía por uno que podía ser resuelto por una computadora, a través de softwares especializados, en contacto inmediato y sin fronteras por medio del internet, convierten estas grandes instituciones en unas menos centralizadas aunque con el mismo poder e inclusive con uno mayor, aunque menos visible. Con este nuevo orden laboral, económico, político y de mercado surgen también una mayor desigualdad e inestabilidad social.

De acuerdo a este contexto Sennett en su libro *La cultura del nuevo capitalismo*⁶ aborda una pregunta que cuestiona cuáles son los valores y prácticas que logran que la gente se mantenga unida a pesar de la fragmentación de las instituciones en las que vive; a lo que responde que es a través de la cultura mediante la cual el hombre puede continuar en sociedad compartiendo un espacio que pertenece o debería pertenecer a todos por igual, como un sostén, en donde los individuos pertenecientes a grandes sociedades como las nuestras actualmente comparten una misma cultura que los mantiene unidos en esta sociedad pero alejados y externos a los problemas de cada uno de ellos. Se necesitan a hombres y mujeres que tengan características especiales, que sean ideales en su capacidad de adaptabilidad, de asumir riesgos, que no teman al cambio inmediato y que se logren enfrentar a tres desafíos que según Sennett se presentan irremediamente.

El primer desafío tiene que ver con el tiempo y la manera en que éste es utilizado, poder establecer y dejar relaciones que serán y deben ser a corto plazo, obtener un fin o beneficio de éstas y dejarlas ir sin entablar una relación más allá, adquirir roles que serán moldeables y adaptables de acuerdo a la situación en la que nos encontremos, que cambiarán en sintonía a un contexto específico. Los individuos tienen que permanecer en constante improvisación a través

⁶ Sennett Richard, *La cultura del nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona, 2006, 187 págs.

de las diferentes etapas que va cubriendo en el curso de su vida, se avanza, se recorre un camino pero sin trascendencia, sin una plena conciencia de sí mismo.

El segundo desafío se genera alrededor del talento, desarrollar nuevas habilidades y capacidades de acuerdo a las demandas y necesidades de la realidad en la que se quiere vivir y continuar existiendo, estas habilidades y capacidades no siempre serán requeridas de igual manera y tienen que ser temporales y cambiantes, los individuos deben de tener la capacidad de olvidarlas y generar nuevas, a la vez que tienen que ser buenos en el quehacer de las mismas, Sennett los nombra como trabajadores reciclados, que pueden ser exprimidos una y otra vez y que lo toleran y luchan por mantenerse en esta carrera. El trabajo tiene un fin definido y puesto en metas de productividad y de mercado.

El tercer y último desafío que Sennett plantea se refiere a la renuncia, los individuos se desprenden de su pasado, de apegos, de su propia personalidad para adquirir nuevas, renovadas y diferentes personalidades que vayan en concordancia con lo que la empresa, el trabajo o su medio social exijan, el sujeto deja de ser productor desde hace mucho tiempo para convertirse en un consumidor no sólo de productos que se encuentran en los supermercados, sino un consumidor voraz de sus relaciones laborales, interpersonales, sociales, familiares, etcétera, anhelando siempre nuevas relaciones y mejores cosas.

En el pasado los individuos formaban su origen y el destino de sus vidas en sólidas realidades que eran sustentadas en las grandes instituciones a las que se sentían pertenecer, ya sean sindicatos, grandes empresas, mercados fijos y aparatos gubernamentales que los amparaban, todas estas instituciones fuertes otorgaban un sentido al trabajo que se realizaba día con día y otorgaban un estatus y un lugar fijo dentro de la sociedad, actualmente el mercado nacional está abierto y otorga grandes beneficios a inversiones extranjeras, las tecnologías en comunicaciones y el consumo de las mismas otorgan un nuevo sentido al empleo que puede realizarse en la Ciudad de México pero es supervisado y vigilado desde algún rincón de Europa o Estados Unidos de América, la automatización de las decisiones y rutinas de trabajo, la formación de nuevas empresas de servicios que sirven a un orden globalizado generan un cambio profundo en la noción de espacio y quehacer laboral.

De acuerdo con este nuevo orden llegamos a creer que obtenemos cierto grado de libertad con estas nuevas formas de empleo, sin una pirámide burocrática ya no tenemos un jefe directo, ya

no tenemos tareas estables e inamovibles, incluso no tenemos que permanecer en un espacio laboral la mitad del día para obtener un salario, basta tener una computadora con acceso a internet para lograr tener el mundo a nuestros pies, para ser dueños de nuestro tiempo, una libertad en apariencia alcanzada pero que es colateral, el poder se ejerce con la misma fuerza o inclusive con mayor fuerza porque es ejercido y recibido desde todas direcciones, porque el poder ya no recae en una sola persona, se mueve alrededor de un sistema de red que sustituyó a la pirámide burocrática y que permea toda relación social dentro de esta nueva lógica laboral. Así como la producción, los mercados, las finanzas y la tecnología se expanden mundialmente, el poder también lo hace a través de la globalización que no afecta únicamente al sector económico, sino que logra abrazar a todas las esferas en las que el individuo se mueve día a día.

En una modernidad anterior a la que vivimos actualmente el capitalismo logró mantenerse debido a que las burocracias adoptaron modelos militares de organización donde los espacios y funciones que los integrantes debían cumplir se encontraban predeterminados, los trabajadores a pesar de las injusticias en relación con el salario, gozaban de una especie de seguridad que daba el pertenecer a un lugar dentro de la sociedad, realizar una misma actividad a diario sin grandes cambios en el camino, se lograban identificar con la empresa a la que pertenecían y eran reconocidos por los demás integrantes de la sociedad, la búsqueda de orden en la vida burocrática de una empresa o institución social no parecía ser en vano.

Así como se planificaba cada función y espacio dentro del mundo laboral, también se planificaba cada aspecto de la vida fuera de la empresa, institución o fábrica en la que se trabajaba, se tenía un dominio de la potencialidad y actividades individuales, las funciones fijas y estáticas mantenían unidos a los integrantes de determinado círculo, independientes de los puestos que ocupaban, se sabían seguros, tenían un futuro comprado si tan sólo cumplían con lo que les era asignado, existía una recompensa, llámese jubilación, seguridad médica o de vivienda. Existía un impulso personal y un proyecto de vida dentro de un contexto institucional en el que sólo se tiene que permanecer y aguantar para obtener una recompensa que parece ser justa y que llegará en el momento adecuado.

Tanto control sobre las actividades que realizaban los trabajadores y los tiempos en las que eran llevadas a cabo las diferentes funciones encomendadas mecanizaban a estos seres humanos, la individualidad de cada uno era olvidada y su comportamiento tenía que ser enfocado únicamente

a convertirse en funcionarios, empleados u obreros, la masa de trabajadores se vuelve ciega, subordinada y obediente, perdiendo la sensibilidad y empatía dirigida al otro, al que acude a él para prestarse de sus servicios, sin embargo, la estabilidad y solidez que otorgaba la mecanización sólo eran aparentes, una ilusión que se puede comprobar en la forma en que esta etapa del capitalismo se desmoronó dejando a la luz su fragilidad e ineficacia para otorgar a los individuos un verdadero sustento a sus vidas subjetivas y también objetivas.

Surgen cambios en la economía internacional, las finanzas se vuelven globalizadas, hay fusiones y adquisiciones entre las grandes empresas, se pierde la conexión entre la relación de los intereses de las empresas privadas con los intereses del Estado-nación. Las empresas no se pueden aislar, para lograr mantenerse en estos cambios permiten una apertura dentro de sus redes y recurren a los inversionistas y accionistas que tienen una influencia activa en la empresa y se convierten en una fuente de poder, los resultados que se quieren obtener de la producción deben de ser a corto plazo, dentro de un mercado abierto y fluido que parece avanzar como una mancha de tinta; pero para que estas inversiones se lleven a cabo se debe de mostrar la flexibilidad y cambio, convertir a una empresa tradicionalmente sólida con un aparato administrativo fuerte en una empresa dinámica que debía disminuir su pirámide burocrática. Para lograr estos cambios se recurrió a utilizar las nuevas herramientas informáticas que la revolución tecnológica pone a nuestro alcance, se resta importancia a las relaciones cara a cara dentro de este nuevo orden laboral.

Todos estos cambios afectan la estabilidad social y generan intranquilidad en los miembros de la institución, afecta la base del empleo, afectan los fundamentos en los que se posicionaba la seguridad para toda la vida, individual y de la familia, los individuos tienen que cambiar por fuerza su base de entendimiento y conocimiento del mundo en el que habitan de una organización rígida y sólida que otorgaba una seguridad que era aparentemente duradera, por una organización globalizada y tecnológicamente compleja, un cambio institucional profundo al que tienen que enfrentarse, así como su relación con estas instituciones determina al individuo en sí mismo, si son estas instituciones las que otorgan de sentido la vida del propio individuo y de aquellos que lo rodean, el cambio en la percepción para estas mismas parece fundamental y tiene que ocurrir de inmediato.

Con esta nueva forma de organización global deben surgir paralelamente nuevas formas de estructuras institucionales con una organización flexible, los desarrollos lineales son

reemplazados, la tecnología informatizada sustituye el conocimiento institucional, sustituye al individuo y favorece las formas de movilidad y adaptación a las que éste se tiene que someter para seguir vigente; a su vez se reducen los niveles jerárquicos, estas nuevas organizaciones dentro de las instituciones externalizan funciones que en un pasado le eran propias hacia otras empresas, las conocidas como *outsiders*, de esta forma se logran eliminar capas dentro de su organización y también se precariza la fuerza de trabajo debido a la falta de lealtad, el futuro ya no se puede predecir, ni siquiera tener una idea de qué es lo que puede continuar, la competencia se vuelve el pan de cada día, feroz e insensible aumenta el estrés y la angustia de los trabajadores el compañero de trabajo ya no se puede llamar compañero es la persona a la que te debes de enfrentar para mantener el empleo, la ansiedad reemplaza al temor, porque temer tiene que ver con el miedo a perder algo que ya se tiene y la ansiedad se presenta en condiciones indefinidas en donde no se sabe qué es lo que se puede llegar a tener ni mucho menos perder.

Dentro de este nuevo modelo laboral ya no existe un centro rector y una fuente de poder específica que parecía estar muy distante de los trabajadores debido a toda la pirámide burocrática que intervenía en la relación trabajador-patrón, ahora se trata con líderes y consultores que llegaron a disminuir la fuerza en el sistema burocrático de antes, pero que forman más y mayores formas de desconexiones humanas, el ejercicio del poder sigue siendo llevado a cabo, incluso podríamos afirmar que con mayor fuerza pero se encuentra enmascarado bajo la forma de voluntad y determinación empresarial que son características que cada individuo que quiera llegar a ser miembro de la empresa debe tener. Sigue existiendo una unidad central que manda pero que elude responsabilidades, no quiere tener una dependencia para con sus trabajadores de ningún tipo es por eso que sabe que todos y cada uno de sus empleados son y deben ser reemplazables, con capacidad de adaptación, flexibilidad y movilidad; el trabajador debe de cumplir con su trabajo y además debe ser autogestor y muchas veces autodidacta. Existe una obediencia voluntaria, ya no realizada por la esperanza de una recompensa futura, sino realizada para lograr conservarse en el nuevo modelo institucional, una obediencia voluntaria que legitima la autoridad y el poder al que los individuos se encuentran sometidos.

Sennett desarrolla a lo largo de su libro *La cultura del nuevo capitalismo*, que todos estos cambios estructurales generan tres tipos de déficit, en primer lugar, la baja lealtad institucional,

ante la falta de compromiso e interés de la empresa hacia las necesidades y voluntades de sus trabajadores, éstos no sienten que deban de tener un respeto hacia su trabajo, el trabajo se denigra únicamente como una forma de hacer dinero y obtener experiencia para el trabajo que seguramente seguirá en su carrera laboral, hablando coloquialmente el individuo no se pone la camiseta de la empresa.

En segundo lugar la disminución de la confianza entre los trabajadores, el compañero que tengo en el cubículo, máquina o cualquier otro espacio de trabajo que se encuentre al lado mío me es extraño, sus preocupaciones, deseos y vida me son indiferentes, no existen muestras de espontánea solidaridad ya que él representa dentro de mi carrera en la empresa un obstáculo para poder trascender o permanecer en ella, mi compañero figura únicamente como una competencia a la que tengo que derrotar, y yo represento lo mismo para él.

En tercer lugar el debilitamiento del conocimiento institucional y de mis herramientas intelectuales me reducen en mi valor como trabajador, herramientas y conocimientos que se ven sustituidas por nuevas tecnologías que reemplazan lo que yo pudiera aportar para producir e innovar con algún producto o actividad a realizar nueva. Cambian los juicios que las personas realizan de sus implicaciones en las actividades de la empresa y de sus asociaciones con compañeros que me parecen extraños e indiferentes y con los jefes que se encuentran disfrazados y que no logro reconocer de inmediato.

De acuerdo al panorama que Sennett abre en este libro, la humanidad como civilización ha sufrido cambios que trastocan cada uno de los aspectos de su vida en sociedad, el cambio sufrido en el modelo capitalista a raíz de su cambio a un capitalismo global marca el inicio de un nuevo orden que fragmenta y transforma a fuerza aspectos políticos, económicos, sociales y culturales para que el hombre pueda mantenerse junto con otros y lograr adaptarse a estos cambios, renovarse o morir; aventurarse a un cambio profundo y difícil o vivir en una nostalgia de que el pasado era lo mejor y amargar cada una de las nuevas etapas que se van a perpetuar.

Actualmente el acudir a una universidad, el acceso a una mejor educación, el cursar durante cuatro años o más una carrera universitaria que alimenta el conocimiento y la acumulación de información y dotan al hombre de un mejor entendimiento e interpretación de los saberes no garantiza ya el obtener un mejor empleo, surge la inutilidad de todos esos egresados-desempleados a consecuencia de la falta de oportunidades de obtener un trabajo que tenga que

ver con lo que se estudió, debido a la automatización de los mismos, cada vez se hace más y más inútil tener una oficina llena de empleados si sólo uno puede manejar a la perfección el software que reemplaza a la plantilla de 20 personas que se encargaban de las funciones que ahora un programa de computadora realiza y sin siquiera un margen de error, mientras sea utilizada adecuadamente claro está. La automatización y la mecanización degradan los talentos y habilidades que una persona posee y que en un pasado le otorgaban un prestigio y orgullo contar con ellos como una forma de buena presentación y acumulación de conocimiento empírico de un determinado quehacer laboral, la experiencia ya no parece ser una forma de presentación adecuada ante este andar agigantado de las tecnologías, el envejecimiento es un enemigo acérrimo porque al parecer el paso del tiempo en una persona debilita su capacidad de movilidad y aprendizaje que se requiere en un nuevo orden estructural y tecnológico que se mantiene en cambio constante.

Todo esto como consecuencia de pasar de una política paternalista a una política de consumo, las personas aprenden a consumir cada uno de los aspectos que los identifican como individuos pertenecientes a una sociedad como la nuestra, deseosos de consumir lo nuevo, la productividad y sus metas se tiene que lograr alcanzar y multiplicar, y están dirigidas a un determinado público para lograr la innovación en cada uno de los sectores poblacionales, hay derroche y hartazgo por algún producto adquirido, ya sea físico o de otra índole, podríamos ejemplificar aquí el consumo de algún programa de televisión que tiene la misión de apoyar, fomentar y lograr que esta nueva forma de consumo se realice con éxito, o el consumo de algún político cuando su vida personal es ventilada a los cuatro vientos, si es un buen esposo, padre, hijo, hermano, etcétera, se llega a una obsesión por estos atributos y características personales e íntimas; las personas consideran que será un buen líder, ya nada valen o interesan sus propuestas económicas, políticas y sociales, o cuál es su formación académica y qué planes tiene en mente como programas sociales y culturales.

El ciudadano ya no es más ese hombre que se sabía dotado de un poder de elección y que lo ejercía, que se interesaba por todos los problemas públicos que podían llegar a aquejar a la población en la que vivía y que participaba activamente en la resolución y propuestas a los problemas que surgían con el paso del tiempo; el ciudadano es ahora un consumidor de política, de cultura, de sociabilidad, de sexo, de mercancías tecnológicas, todo tiene el fin de adquirir algo y desecharlo lo más pronto posible para poder consumir la nueva versión mejorada y aumentada

que el mercado ofrece. Los deseos mueren apenas son consumados y dejan de ser deseos, eso ha sucedido desde siempre, sin embargo estos deseos son cambiantes a una velocidad inverosímil, nunca parece ser suficiente, las posibilidades de obtener algo se ven incrementadas a causa de las múltiples marcas que existen de un mismo producto, la publicidad y mercadotecnia que son partícipes y culpables directos del consumo de los productos que anuncian y promocionan, los medios de comunicación que son las formas mediante las cuales en cada rincón del mundo una persona puede estar informada del nuevo modelo de celular y las nuevas funciones que tienen, aunque en realidad no varían mucho del modelo anterior; la durabilidad de los productos se pone en jaque, qué tipo de producción es si un celular de la mejor marca lo tenemos que renovar cada año para estar a la vanguardia o por el mero hecho de que alguna aplicación no puede ser utilizada en nuestro modelo “antiguo”. Todas estas nuevas formas de consumación de deseos y creación de otros nuevos anhelos otorgan al consumidor un papel pasivo en donde podría parecer que lo único importante de tener un empleo es poder ser remunerado para adquirir un poder adquisitivo y comprar y consumir todavía más productos.

“El deseo se moviliza cuando la potencia se divorcia de la práctica, no limites lo que deseas a lo que puedes hacer”⁷. El consumo otorga una sensación de libertad, se convierte en una pasión y un placer consumado, cuántas veces no escuchamos que los jóvenes van de compras cuando se sienten deprimidos, o que acuden a una terapia psicológica para salir de esta depresión, consumiendo un conocimiento en psicología que se piensa liberará a la mente de los monstruos que la persiguen.

“El trabajo no es una posesión, ni tiene un contenido preciso, sino que se convierte en una posición dentro de una red en constante transformación”⁸, una red que a la vez que se transforma a sí misma, transforma a sus integrantes para que puedan continuar perteneciendo a ella. Las identidades laborales se agotan y no permanecen fijas, así que no podemos creernos del todo el puesto que ocupamos en una empresa, ya no es válido decir, soy secretaria, recepcionista o mensajero, porque es una identidad inestable y que de antemano sabemos no durará, con esta nueva organización flexible las habilidades deben de ser transferibles al igual que las capacidades y los talentos, el contexto importa, pero debemos prescindir de él en el momento adecuado para migrar a un nuevo juego o meta de productividad, con un jefe distinto y equipo de trabajo y tecnologías diferentes.

⁷Ibídem, p. 133.

⁸Ibídem, p. 121.

Ante estos grandes cambios y fragmentaciones de uno mismo como consecuencia de los grandes cambios estructurales en los que nos vemos envueltos sin una aparente escapatoria se necesita de una ancla cultural, que nos mantenga aferrados al piso mientras nos seguimos encontrando a la deriva, Sennett señala esta ancla dentro de las últimas páginas de su libro *La cultura del nuevo capitalismo* y la fija en tres aspectos: el primero tiene que ver con el relato; ante la inseguridad que el nuevo orden otorga al hombre la principal consecuencia es esta falta de certidumbre, los altibajos a los que económicamente todos estamos expuestos afectan el relato personal del individuo, un esfuerzo de los sujetos por otorgar coherencia a la experiencia efímera que se vive día a día, contar y reorganizar un acontecimiento a quien esté dispuesto a escuchar, aumentar la capacidad narrativa para otorgar un sentido a la vida en un movimiento constante e imparable. Un sujeto sin historia no tiene vida y nosotros nos aferramos a la nuestra para sobrevivir.

El segundo aspecto se refiere a la utilidad, las relaciones informales a las que el individuo no tenía la necesidad de recurrir ahora se vuelven fundamentales, servir a alguien de algo aunque sea por un mínimo momento dota de una especie de beneficio y sentimiento de trascendencia al individuo, podría ejemplificar este aspecto en una relación sentimental en la que únicamente se sirve de un fin sexual, o una relación pasajera de confidencialidad con el compañero que compartió un espacio con nosotros al quedarnos atrapados dentro de un elevador atascado. Ser reconocido públicamente, obtener un status, nos legitima como seres que pueden llegar a aportar un bien social. Es por este motivo que el tener un trabajo de interés público ayuda a que los trabajadores adquieran un sentido de sus vidas, qué hay de fondo en el hecho de que un profesor que cobra por horas en una universidad pública decida permanecer aquí en lugar de aceptar el puesto de docente que le ofrecen en una universidad privada y con una mejor paga, la sensación de otorgar un bien público dando clase en una escuela pública, el prestigio que otorga en un medio académico y la sensación de volvernos útiles para la sociedad producen una mayor satisfacción que ser profesor del International College for Experienced Learning (ICEL) o del Centro Universitario Doctor Emilio Cárdenas (CUDEC).

Por último, el tercer aspecto abarca un punto determinante en el anclaje cultural que el hombre necesita en una sociedad como ésta y está focalizado al espíritu artesanal, este espíritu desafía el yo idealizado al que la nueva lógica quiere que todos los individuos permanezcan y pertenezcan, se alcanza esta idea del yo ideal a través de la educación, de los medios de

comunicación y de la automatización, mecanización y digitalización de los empleos que formalmente son otorgados, y desafía a este yo porque la artesanía tiene que ver con compromiso, perfección, respeto y satisfacción real y no disfrazada por el trabajo elaborado, existe una creencia del valor por sí mismo de lo hecho por la simple razón de que está bien hecho, y fue hecho correctamente de una forma desinteresada, sin buscar un fin utilitario o mercantil o de promoción, etcétera; enaltece emocionalmente y subjetivamente a las personas, pero también las enaltece objetivamente ante los ojos del otro, una fuga de esta nueva forma de vida en el trabajo con espíritu artesanal, desentenderse de la realidad que es manejada por otros y que no logro entender del todo y que por ende no está bajo mi control, para apegarme a algo que sí puedo moldear y controlar sin buscar un fin necesario o un beneficio rápido que sé que es efímero y que desaparecerá. Mi compromiso y concentración se encuentran enfocados a una sola cosa y quehacer. De ahí los *hobbies* que los individuos adquieren y que permiten llevar a cabo esta atención y trabajo artesanal, el hacer algo porque nos gusta y darle la atención y dedicación necesaria para que esté perfecto.

“Nuevo orden de poder obtenido a través de una cultura cada vez más superficial”⁹. Una cultura que es débil y que su triunfo lo sostiene mediante un consumo que debe desgastarse y que también al igual que los trabajadores, debe de estar en constante renovación o si no puede tener un final abrupto y caótico. Un nuevo orden que nos obliga a adaptarnos a él lo más pronto posible, que nos obliga a insertarnos en un empleo que nos degrada y transforma desde el interior del ser humano pero que nos dota de una manija para aferrarnos sin saber realmente si queremos o no abrir la puerta y descubrir qué se oculta detrás de ella.

Degradar el carácter

Continuando con la obra de Sennett, en su libro *La corrosión del carácter* plantea la forma en que este nuevo capitalismo de corto plazo corroe el carácter humano, principalmente aspectos que tienen que ver con el hombre y su unión con los demás y aspectos que brindan un yo sostenible que forjan seguridad, certidumbre y experiencia en y con el mundo. Como ya se dijo anteriormente, la sustitución de jerarquías piramidales por sistemas fragmentarios permite esta corrosión y la benefician, el antiguo sistema se legitimaba por medio de una dicotomía basada en éxito-fracaso, dominación-sumisión o alienación-consumo, estos aspectos meramente culturales

⁹ *Ibidem*, p. 167.

fueron por mucho tiempo símbolos idealizados, actualmente con la entrada de la flexibilidad en todos los aspectos de la vida del sujeto falta una coherencia de su día a día, frente a la pérdida de estos símbolos idealizados a causa de la flexibilidad como principal forma de llevar a cabo las diferentes actividades laborales, los patrones de conducta y manejo del empleo cambian, se erosionan cualidades como lealtad, compromiso y objetivos cumplidos a largo plazo.

Estos cambios nos hacen avanzar en un tren que va a la deriva y en donde tenemos que ir construyendo las vías constantemente, con diferentes alternativas, corriendo en distintas direcciones ética y emocionalmente, estos cambios y la falta de un relato acumulativo y lineal como el que se tenía anteriormente causan confusiones y ansiedad, estas nuevas características del tiempo en la etapa del capitalismo actual crean un fuerte conflicto entre carácter y experiencia; “Experiencia en un tiempo desarticulado que amenaza la capacidad de la gente de consolidar su carácter en narraciones duraderas.”¹⁰ La metáfora que utilizo del tren ejemplifica perfectamente cómo es que el hombre tiene que permanecer en un ejercicio constante de improvisación para continuar, hoy la incertidumbre existe en las prácticas, experiencias y eventos cotidianos sin necesidad de generar un desastre histórico como ocurrió en el pasado cuando la incertidumbre por sí sola generaba crisis, guerras o hambrunas, ante la posibilidad de un cambio que no quería ser recibido con los brazos abiertos. La inestabilidad actualmente es y debe ser algo normal, recibida sin sorpresa y con una solución rápida aparentemente sacada de la manga mediante la improvisación. La corrosión del carácter es inevitable ya no se encuentran orientadas y beneficiadas las acciones planificadas para un largo plazo, se disuelven los vínculos de confianza y compromiso para con los otros, en especial los compañeros de trabajo.

La sociedad moderna no soporta la rutina, la observa como una condición que puede llegar a paralizar el tren en el que nos transportamos, Sennett en este trabajo acude a clásicos como Diderot y Smith donde el primero apuesta por la rutina basando su tesis en que ésta otorga tranquilidad al hombre que logra dominar el arte de su trabajo debido a que lo repite una y otra vez en los mismos tiempos todos los días; mientras que Smith señala que la rutina apaga el espíritu, apoyaba el libre mercado y la especialización sin tener un carácter destructivo, apuntalaba la flexibilidad a la hora de realizar un trabajo. La división de trabajo y la programación del tiempo apaga la espontaneidad, innovación y oprime la solidaridad entre los empleados.

La rutina y las pautas de comportamiento impuestas por la

¹⁰ Sennett Richard, *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona, 2000, p. 30.

condensación de las presiones sociales le ahorran al ser humano esa agonía: gracias a la monotonía y a la regularidad de patrones de conducta recomendados, inculcados y compulsivos, los humanos saben cómo actuar en la mayoría de los casos y rara vez enfrentan una situación que no esté señalizada, en la que deban tomar decisiones bajo la propia responsabilidad sin el tranquilizador conocimiento previo de sus consecuencias, transformando cada movimiento en una encrucijada preñada en riesgos difíciles de calcular.¹¹

En esta cita Bauman considera que la rutina, aún en esta nueva modernidad, sigue existiendo, disfrazada de “libertad”, abogando por los hábitos que realizamos día a día en nuestros trabajos y en nuestra vida informal.

El carácter del trabajador se forma a través de la historia y los giros que ésta tiene, con la introducción del *fordismo* a la industria en el siglo XX como una nueva forma de producción en serie se logra la forma más precisa de especialización de los trabajadores y la reducción de costos a costa de ellos mismos se basaba en tres principios, el primero la lógica del tamaño, todos los elementos de producción se encontraban en un solo lugar, administración y producción dentro de la fábrica. El segundo el tiempo métrico, se calculaba minuciosamente la organización temporal qué y en cuánto tiempo para cualquier actividad laboral. Y en tercer lugar por supuesto, la jerarquía marcada ferozmente y que intervenía en todos los aspectos de la industria y de las instituciones. Este tipo de sistema rutinario en cierta forma protegía y dotaba de un sentido la vida del trabajador, así como de un relato capaz de forjar su carácter. La rutina se dice está para romperse al igual que las reglas, sin embargo el orden había funcionado correctamente para bien y para mal de los trabajadores, los permeaba de certidumbre y seguridad al mismo tiempo que los mantenía enajenados y alienados en un trabajo que debía cumplirse en ciertos minutos sino ya era un trabajo mal realizado. Las empresas actuales se alejan de la rutina y la sustituyen por una flexibilidad que a mi parecer amordaza más a los trabajadores por su carácter de libertad aparente que mantiene una falta de compromiso y una falta de seguridad, una flexibilidad que tiene de fondo nuevas formas de poder y control que en lugar de otorgar una libertad como nos hacen pensar, simplemente la elimina.

La flexibilidad también llega como una resistencia a la tensión y es adaptable al cambio, una forma de aferrarnos y lograr sobrevivir al nuevo orden. La reinención continua de todas las

¹¹ Bauman, Op Cit, pág. 26.

instituciones, estos nuevos sistemas fragmentarios y de redes aumentan las desigualdades en lugar de disminuirlas como sería lógico pensar debido a la destrucción de la burocracia militar. Sigue existiendo una especialización como en el fordismo pero ahora este tipo de especialización es flexible, se necesitan productos más variados en mucho menor tiempo, es posible obtenerlos debido a la alta tecnología con la que se cuenta en la actualidad, las demandas del mundo exterior, del consumo y de la nueva modernidad es lo que determina las estructuras internas que deben de tener las instituciones, hay dentro de ellas una concentración de poder que se ejerce pero que no se encuentra centralizado, todos participan de él o al menos eso es lo que se hace creer; la gente de categoría inferior tiene que cumplir metas establecidas por alguien que se encuentra trabajando a su lado, el poder es operativo pero no se sabe a bien de dónde proviene es por eso que tiene la característica de ser más fuerte su ejercicio pero a su vez con falta de forma y cambiante.

La flexibilidad se localiza también en el campo del tiempo y del espacio, los horarios se vuelven flexibles y parecen a primera vista un punto de atracción y promoción de un empleo determinado, pero tiene un fondo más pantanoso y oscuro que nada tiene que ver con una imagen creada de libertad, los horarios son diferentes y personalizados, siempre ofrecidos a cambio de una recompensa, hay un mayor control de la institución, existe sumisión electrónica porque debido a esta nueva forma de flexibilidad y de trabajo las relaciones cara a cara que se tenían con el patrón son reemplazadas por una nueva forma electrónica que permite encontrar al empleado en donde sea y cuando sea necesario para la empresa y la productividad que se quiere alcanzar, ya no es fácil huir, con un espacio que no está delimitado por una oficina, fábrica, laboratorio, estudio, cubículo, etcétera, las personas son requeridas en cualquier momento, como si la lealtad fuera verdadera y mi vida sólo estuviera delimitada al éxito de la empresa de la que ni siquiera me siento pertenecer totalmente. Tenemos que aclarar que esta situación descrita en donde el espacio laboral estaba limitado físicamente tampoco se traduce en libertad. Sin embargo, había un límite espacial que indicaba dónde iniciaba mi rol como trabajador y dónde terminaba.

En fin, la flexibilidad genera desorden, incertidumbre, inseguridad porque ya no tenemos límites físicos, ni límites temporales, aunque esto no libera de las restricciones puestas sobre la mesa desde la pasada modernidad, aumenta la capacidad de desprendimiento del sujeto de su pasado y de su narrativa e historia personal, se forma otro rasgo que debe de tener el carácter de esta

nueva generación de sujetos trabajadores, la tolerancia a la fragmentación, alguien con una seguridad moldeable y en constante cambio, que tenga la capacidad para moverse dentro del desorden que genera la flexibilidad, sujetos que se sientan cómodos en este nuevo capitalismo. Ya no es pensable para las nuevas generaciones de egresados universitarios imaginarse en un mismo empleo de por vida hasta que llegue el momento de la jubilación, ahora se mueven, nacen haciéndolo, cuando sus padres se mudaban por razones de trabajo era difícil pero las nuevas generaciones aprendieron a adaptarse, se sienten cómodos porque lograron insertarse en este nuevo orden, lograron consumir y lograron entender que la flexibilidad es una nueva forma de ver y vivir, no solo el trabajo, sino cada uno de los aspectos que rigen la existencia del individuo en sociedad.

Las personas que logran adaptarse a esta nueva forma de organización pierden el sentido de pertenencia a una clase, esta situación ya no es pública, es una cuestión de carácter personal, desde el punto de vista operativo la mayoría de las cosas y situaciones nos parecen y nos manejamos como si fueran claras, pero desde el punto de vista más íntimo y personal que podría abarcar cuestiones emocionales, todo es indefinible, no se alcanza a vislumbrar como tal. Sennett en su texto *La corrosión del carácter*, ocupa el término de "ilegible", el trabajo entra en este orden de lo personal, los trabajadores no alcanzan a comprender los procesos de trabajo y producción, de la alineación del pasado se pasa a un aspecto ya conocido y puesto en evidencia por todos, la indiferencia, la identidad laboral es débil, en un pasado no muy lejano, la conciencia de una clase obrera parecía tatuada en la sangre, era un orgullo pertenecer a este tipo de individuos que se mantenían en lucha constante y que peleaban por lograr reivindicaciones y aparecer como un agente y actor importante del desarrollo de un país, basado en la industrialización y urbanización. Actualmente hay una completa falta de apego hacia la fábrica, empresa o institución en la que se labora y existe una confusión sobre la posición que se ocupa en la sociedad, pero se sigue manteniendo la noción de que el trabajo llega a definir a un individuo en su valía y utilidad para la vida con los otros.

Hay una comprensión del trabajo sin embargo esta comprensión es superficial, como lo son metas de productividad, tiempo en el que se deben de cumplir dichas metas y a cuántos clientes tengo que atender en una hora, a su vez existe un compromiso superficial, se tiene una identidad frágil pero no es frágil únicamente por los elementos externos que afectan esta identidad directamente, sino que es frágil porque se necesita que sea de esta manera y no de otra, se

necesita una identidad no tan definida para que el trabajador pueda fluir, sea adaptable a otras circunstancias laborales, que tenga facilidad y ningún tipo de impedimento de continuar así. Se deben asumir riesgos constantes día a día si es posible.

La palabra riesgo significa permanecer en una prueba constante sin saber a bien qué esperar, las situaciones son inciertas, los detalles parecen marcar una gran diferencia y en ellos nos basamos para asumir un determinado riesgo u otro, los detalles se vuelven indicios en los que debemos apuntalar nuestra confianza. El riesgo es una necesidad diaria e internalizada ya por la multitud, a pesar de la gran confusión que genera en el individuo, debido a su falta de capacidad narrativa y a su historial de vida que no está claro, esta inmersión total al riesgo desgasta el carácter, por esa sensación y prueba de que siempre volvemos a empezar.

Así como el individuo en sociedad y el trabajador dentro de una empresa tienen un carácter incierto, las instituciones lo mantienen incierto también, para atacar a la rutina e ir de acuerdo al orden, pero ésta situación provoca incertidumbre y ambigüedad, se crean actividades a corto plazo, al igual que las relaciones, creación de redes amorfas para lograr una mayor inventiva, creatividad y producción y se desregulariza el tiempo y espacio en donde se llevaban a cabo las actividades laborales. Es por estas transformaciones que la movilidad laboral también es ilegible, es un proceso incierto en donde el impulso de arriesgarnos es tentador y se debe de hacer, para seguir nuestros impulsos y arriesgarnos existen motivaciones culturales. El no moverse, no reinventarse y no arriesgarse es un sinónimo de fracaso y de conformidad; las fuerzas sociales y económicas que parecen ajenas a nosotros también nos obligan a arriesgarnos y son parte de esta nueva cultura moderna del riesgo, al igual que el desorden institucional que estamos viviendo y el sistema de producción flexible, así también entran a juego los vínculos débiles con el trabajo y el compromiso de lealtad tan superficial que nos provoca. Todos estos cambios favorecen la flexibilidad como un elemento clave para la formación del nuevo mercado y acentúa a su vez la desigualdad, tenemos que arriesgarnos, no hay otra opción, el riesgo se transforma en una prueba de carácter y en suspenso constante de la vida.

La flexibilidad tiene que ver con lo nuevo, los mejores candidatos para portar esta nueva armadura con la que podrán enfrentarse al nuevo orden socio-cultural parecen ser los jóvenes, son buenos portadores de la flexibilidad, en cambio la madurez y experiencia de alguien mayor parecen ser sinónimo de rigidez y de peligro, estos trabajadores son más críticos, debido a que en un orden económico pasado ellos sí lograron generar y forjar su carácter por sí mismos y su

historia de vida es fuerte y está basada en una narrativa lineal, pero actualmente la acumulación de experiencia representa un mal del viejo sistema burocrático que no parece tener cabida en un sistema actual centrado en la capacidad inmediata y riesgo que asume un trabajador, pierde valor el haber trabajado veinte años en una misma empresa; en cambio los jóvenes son tolerantes, maleables y son los mejores candidatos para llevar a cabo los experimentos laborales que se realizan en las empresas, el paso del tiempo representa para este nuevo orden el vacío, el término de la capacidad inventiva, creativa, adaptable y flexible de un individuo.

La superficialidad de la mayoría de las relaciones sociales que existen en la actualidad degrada también al tiempo, la nueva economía política apuesta por la capacidad inmediata de actuar a corto plazo y detesta la rutina dejando en el pasado las relaciones humanas sostenidas y con propósitos duraderos y estables, el uso del tiempo era disciplinado por el propio individuo, no había necesidad de que alguien nos marcara qué hacer y qué no hacer, y también el propio individuo auto disciplinaba el valor que le otorgaba a cada tiempo en específico siempre con la espera de la gratificación postergada, en la espera de la jubilación y de los programas para la vejez que anteriormente el gobierno promocionaba, estas características pertenecían a la antigua ética que era una práctica autoimpuesta y voluntaria. La ética moderna aboga y apuesta por una producción que trabaje en equipo con capacidad y habilidades blandas que puedan ser cambiadas de acuerdo a los intereses laborales, dentro de un contexto con una economía política flexible; el individuo se percibe como un ser que puede evolucionar, la disciplina ahora consiste en adaptarse constantemente a un yo diferente y que se encuentra en flujo constante, el hombre como creador de sí mismo es una condición flexible, tener aquello que uno escoge y ser lo que uno quiere ser.

Esta idea de “el hombre como creador de sí mismo” apoya la tesis de que nuestro mayor trabajo es crear y la mayor creación del hombre es nuestra propia historia, la experiencia forja un carácter fuerte, someter nuestro tiempo a una disciplina era parte fundamental de nuestra propia experiencia, el someternos a una auto-disciplina nos permite la creación de nosotros mismos y a su vez la creación de una ética. Weber en su libro *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* nos explica cómo el Cristianismo era una forma de disciplina seguida e impuesta por uno mismo y que estaba en constante búsqueda de la respuesta de sí éramos seres dignos, las multitudes se postraron frente a las instituciones religiosas en la búsqueda de sí mismos, pero supuestamente siempre pensando en el otro, los protestantes en cambio se rigen

individualmente y asumen responsabilidades hay que ganarnos nuestra posición moral y la prueba más grande que se tiene del valor moral que un individuo posee se puede comprobar a través de su trabajo.

Con la transformación de la sociedad tradicional¹²a una sociedad secularizada la teología y la creencia en una religión que pudieran haber sostenido al individuo en el pasado se debilita, en esta nueva sociedad el trabajo en equipo mantiene a un grupo de individuos unidos por una superficialidad que a pesar de todo es duradera, debido a que la responsabilidad es un rasgo que se mantiene activo en el carácter individual y que representa una de las características más importantes de esta condición de debilidad. La desaparición de las figuras de autoridad en todos los aspectos de la vida en sociedad llámese religioso, social, político y/o económico se vuelven menos tangibles e identificables, en el mundo laboral estas figuras de autoridad son reemplazados con los líderes de grupo que sustentan un poder pero que lo disfrazan para que su detección no sea inmediata, entra al escenario un juego de poderes, de capacidades y habilidades portátiles, de la utilización de máscaras en el juego de la cooperación mutua para alcanzar un fin común, el poder está presente y se ejerce aunque sin ninguna responsabilidad para con el otro, sin embargo la autoridad permanece ausente y oculta de la vida laboral de los trabajadores, los líderes que están a cargo de un proyecto pueden y se justificarán enseguida ante cualquier cuestionamiento que ponga en tela de juicio el ejercicio de poder que realiza, estos líderes niegan su relación y la legitimidad del poder que ejercen, abogando que ellos únicamente cumplen con órdenes de más arriba, esta falta de legitimidad como autoridad al mando es útil en el ejercicio de la dominación que sustenta la falta de autoridad y responsabilidad de los patrones actualmente.

La nueva cultura transforma desde la profundidad la auto-organización, los individuos tienen que organizar su vida personal frente a un capitalismo nuevo que dispone de nosotros y nos deja a la deriva y los individuos a su vez, deben saber cómo enfrentar las etapas o momentos de fracaso en los que puede llegar a caer.

El no poder estructurar una vida coherente se considera un gran fracaso, la palabra fracaso es un tabú, actualmente manejándonos en una sociedad la cual está totalmente inmersa en un juego de publicidad que aboga por el éxito y la fortuna como una manera de alcanzar la felicidad,

¹² Pensemos en aquella sociedad que ponía su vida y su esfuerzo a la disposición de un Dios asistiendo a misa y cumpliendo con los mandatos de la religión católica-cristiana.

el fracaso parece ser una situación satanizada que ni siquiera es válido pensarla como una posibilidad. El cursar una carrera universitaria, ejercerla profesionalmente y adquirir prestigio en base a esto ayuda al desarrollo de nuestro carácter, “La persona que se dedica al ejercicio de una profesión se plantea propósitos a largo plazo, criterios de comportamiento profesional y no profesional y un sentido de responsabilidad para su conducta”¹³, esto quiere decir, que la persona que plantea un proyecto que se cumplirá en el futuro moldea a su vez sus conductas de la vida cotidiana debido a que planea encontrar en su trabajo una fuente de solidez que puede traspasar a su vida personal.

Una carrera universitaria plantea para el individuo un valor profesional inigualable y que es valioso por sí mismo, otorga la sensación de habernos convertido en seres provechosos para nosotros mismos, nuestra familia y para la sociedad en general, concede al individuo un sentido de integridad y de dignidad que llevará con orgullo en su devenir personal, pero además una carrera universitaria otorga al sujeto un historial de trabajo, voluntad y opciones, criterio profesional y social además de las narrativas para fundamentar su vida y su carácter, esta narrativa convierte al yo en el centro de la historia y lo solidifica, además que la trama de su vida está bien construida y parece ser menos la inestabilidad en la que se vive, ayuda también a darle un sentido a la formación del carácter sabiendo en qué, cómo, cuándo y en dónde lo puedo aprovechar, además que se presenta la oportunidad de que a través de la formación del carácter de un individuo éste pueda dotar a su vida de un sentido específico y duradero que le permita continuar en sociedad, es una responsabilidad personal hacerse del control de la propia narrativa de vida, aceptar la realidad al fracaso y a los límites personales, ser conscientes de éstos y ayudarnos de la disciplina para que el carácter permita la superación de los mismos.

Pero el planteamiento anterior se antepone a la vida en comunidad, hace falta un sentido más amplio de comunidad, un sentido de carácter, lo que las personas necesitan en un capitalismo moderno en donde desde un inicio están condenadas al fracaso. Pero la falta de consciencia sobre este sentido que falla conviene al nuevo orden del capitalismo, las empresas moderna no sólo se liberan de un lugar estable e igual para el ejercicio del trabajo por ahorrar costos o evitar el uso del espacio, también lo hacen para evitar que exista comunidad entre los trabajadores para que no exista la palabra “nosotros” entre ellos, para que siempre el otro me parezca extraño y nunca tenga un acto de empatía o solidaridad con él, para que nunca exista ni se genere un

¹³ Sennett, *La corrosión del carácter*, Op Cit, p. 127.

apego personal con los compañeros de trabajo, esta falta de comunidad es una consecuencia que acarrea el nuevo capitalismo, utilizar el pronombre nosotros representaría reforzar y en muchos casos otorgar el valor del lugar en el que se emplea un individuo donde por añadidura se crean creencias compartidas y valores en prácticas concretas y cotidianas, despierta también el deseo de entablar relaciones de comunidad y de autoprotección y defensa de los miembros de la misma, debiera existir una dependencia mutua y positiva, dentro de una necesidad con el otro y necesidad de intercambio, existe una plena confianza en el que se encuentra a mi lado, independencia de agentes externos y autonomía.

La comunidad otorga por sí misma una fuerza impresionante y voraz al carácter, permite los estallidos repentinos de solidaridad, otorga a los individuos que pertenecen a ella solidez, estabilidad y constancia pero a su vez adquieren responsabilidades por los posibles fracasos e insuficiencias, pero esta solidaridad es difícil de presenciar dentro de un sistema que fomenta la indiferencia y en donde realmente dentro de las estructuras institucionales existentes en la actualidad la comunidad no es plena o ni siquiera existe y en donde nadie es indispensable y todos somos sustituibles, dentro de este contexto el individuo forma su marco narrativo de experiencia y de vida que forja a la vez su carácter inestable.

La realidad estructural de las instituciones y del sistema ahora es ilegible y la indiferencia que es ejercida hacia los individuos en general se toma como propia y se adopta también de manera personal, ahora los individuos somos indiferentes con nuestros semejantes. El problema central del carácter en el capitalismo moderno recae como plantea Sennett en que hay historia individual pero no existe una narrativa compartida, el carácter se corroe. "Sé que un régimen que no proporciona a los seres humanos ninguna razón profunda para cuidarse entre sí no puede preservar por mucho tiempo su legitimidad"¹⁴.

Respeto como forma de ejercicio en el trabajo.

La sociedad moderna no tiene fundamentos e identificación con expresiones positivas de respeto y reconocimiento de los demás. Para poder tratarnos con respeto y como iguales debemos poder tumbar las barreras que las desigualdades arbitrarias han levantado alrededor de nuestra sociedad. Los hombres nos hemos vuelto espectadores de estas desigualdades sin capacidad para proporcionar un proyecto de integración social y cultural. "Pero en el significado de

¹⁴Ibidem, p. 155.

<respeto> hay aquí una diferencia real entre lo social y lo personal, entre ser respetado y sentir que lo que uno hace tiene valor intrínseco”¹⁵.

Sennett en su libro *El respeto* nos habla de cómo es que desarrollando un respeto de sí mismo y después un respeto para con los demás estas desigualdades llegan a desaparecer y a formarse un entendimiento más específico del pronombre nosotros y lo que implica el utilizar éste término en lugar del de “ellos”. “El desarrollo de todo talento implica un elemento de habilidad, de hacer bien algo por el hecho mismo de hacerlo bien, y es esta habilidad lo que da al individuo el sentido interior de respeto por sí mismo”¹⁶. Encontrar en la realización de este talento un placer y valor personal que no depende de los demás sino del valor que yo mismo le otorgo, sin embargo esta búsqueda parece ser difícil de finalizar, hay un malestar interior una angustia profunda en relación con el trabajo y en relación, por ende con la vida personal y lo que se hace con sí mismo, “Hombre como productor de sí mismo que entendía la autoafirmación como exploración”¹⁷.

La habilidad que logramos desarrollar tiene dos formas de exponerse y ambas desiguales, la gente es respetada por los otros y se respeta a sí misma, reconociendo su propia potencialidad, reconociendo a la vez sus límites. El respeto tiene su base fundamental en el reconocimiento auténtico de las habilidades que poseo y la potencialidad de las mismas, a la vez que reconozco las de los demás, el respeto es una cualidad en movimiento y que se da en diferentes medidas, nos confundimos con los demás, es una proyección, un contacto puro con el otro cuando sentimos respeto por él. Sin embargo, con el contexto de modernidad actual en el que vivimos los otros son seres extraños para nosotros y no comprendemos ni conocemos su vida de forma inmediata, es difícil ser sensibles ante las situaciones que sufren otros seres vivos que no conocemos personalmente.

La forma en que los sujetos muestran respeto hacia ellos mismos y hacia los demás incrementa o disminuye el estatus y prestigio. Me detendré un poco para conceptualizar estos términos, el estatus tiene que ver con el lugar que se ocupa en las relaciones humanas, con la jerarquía social, ésta cualidad -por llamarlo de alguna manera- la otorga la sociedad y dota al que posee el estatus de un reconocimiento por parte de quienes otorgan dicho estatus, es decir, por parte de

¹⁵Sennett Richard, *El respeto*, Anagrama, Barcelona, 2003, p. 29.

¹⁶Ibidem, p. 20.

¹⁷Ibidem, p. 41.

la sociedad; el prestigio en cambio son emociones que el estatus despierta a los otros. La relación estatus y prestigio es compleja no siempre a mayor estatus se tiene mayor prestigio y viceversa.

El prestigio puede ser otorgado por el trabajo que el individuo realiza o la carrera universitaria que posee, "...la sociedad occidental hubo que esperar el advenimiento del capitalismo moderno para que la idea de dignidad del trabajo se transformase en un valor universal... El trabajador tiende a convertirse en sujeto social universal. De cada uno se espera que 'trabaje' y se baste 'a sí mismo'."¹⁸Para el hombre el trabajo siempre ha sido una muestra de valía para y por sí mismo, otorga valor a mi existencia por el simple hecho de llevarlo a cabo, la formación moral a través del tiempo depende de qué tipo de trabajo realiza y cómo lo realiza, la dignidad del trabajo es respeto por uno mismo, complejo de entender y de explicar para sí mismo y que tiene que ver con el carácter, esperando no caer en fomentar desigualdades y crear un respeto mutuo, incluso con el otro trabajador o con el otro integrante de mi sociedad. Desarrollar capacidades y habilidades que fungan como una estima social creada por el individuo y para los otros, cuidado de sí mismo a través del cuidado de los otros, a su vez haciendo una retribución a los otros por medio del intercambio.

En la competencia se exhiben las desigualdades del talento, las capacidades personales de cada miembro de un círculo no bastan para adquirir una posición o conservar un espacio de trabajo o posición, "El mero talento contaba poco a la hora de detentar privilegios; la capacidad tenía poco que ver con la jerarquía."¹⁹Dentro del contexto actual y el marco moderno, los talentos se exhiben y explotan públicamente denotando a estos talentos como virtudes o técnicas adquiridas, aprendidas o ya incluidas en los genes humanos. De habilidades especializadas en un pasado se convierten en habilidades potencializadas que pueden y deben ser mayores y mejores con el paso del tiempo, si no se consigue que estas habilidades progresen afectan la creencia en sí misma, 'algo malo he de tener yo si no puedo conseguir que mi habilidad crezca y funcione para un bien en el empleo y trabajo', si las habilidades y el trabajador demuestran una buena capacidad potencial existe una motivación y si hay una escasa potencialidad el efecto es devastador en la persona que se siente sin esa potencialidad de sus capacidades y habilidades.

Las aptitudes ahora son importantes, es un gusto por la competencia y por jugar dentro de ella,

¹⁸Ibidem, p. 68.

¹⁹Ibidem, p. 77.

por conocer información y manejarla de acuerdo a intereses personales y empresariales, “El trabajo basado en el conocimiento se volvería más importante desde el punto de vista económico que el trabajo manual o las tareas rutinarias.”²⁰La habilidad que el trabajador tenía con las máquinas era difícil de transportar o de adaptar a otras formas de empleo, comienza el desarrollo de trabajos mentales, técnicos y de comunicaciones, cuando surge la necesidad de otro tipo de habilidad móvil, adaptable y no tan fija, gente que posea estas nuevas habilidades que sea capaz de cambiar de tarea, empleo, hogar, capaz de adaptarse a la demanda cambiante del mercado mundial, la vida organizacional individual y colectiva se amoldan a los nuevos regímenes junto con la capacidad de aprendizaje y una mentalidad flexible. Sin embargo no toda la gente tiene esa capacidad potencializadora, hay por ende una desigualdad en los talentos que refuerza la falta de respeto.

Ante esta capacidad de potencialidad se contraponen el trabajo artesanal que es su antítesis, el trabajo artesanal es lento, requiere de mucha práctica, fijación e importancia de los detalles, provoca el respeto por uno mismo debido a la calidad y lo personal del trabajo artesanal, los resultados son propios, no se socializan, sin embargo de este tipo de trabajo artesanal hablaré más adelante.

Llegar a este punto de la nueva cultura laboral tiene una historia detrás que comienza con la primera etapa del capitalismo industrial en donde el trabajo por sí mismo era la fuente de respeto mutuo y respeto por sí mismo como individuo, existía una supremacía en el trabajo, se dignificaba a sí mismo como trabajo y también dignifica al hombre, el aprendizaje y la educación era orientada al trabajo y se degradaba al hombre social y personalmente en caso de no contar con uno. Pero aunque se tenga un empleo actualmente parece ser insuficiente, existe un temor socio-cultural de exponer debilidad y falta de capacidades, habilidades o talentos y aunque este temor no se debe exponer, los demás me causan indiferencia pero me preocupa la opinión que tengan de mí, aunque sus vidas me sean completamente extrañas así como sus necesidades y sufrimientos.

En esta primera etapa el Estado creía que el trabajo era la mejor fuente de respeto a uno mismo y hacia los otros, capaz de dotar de identidad y autosuficiencia al individuo, pero esta concepción del Estado causaba temores y confusiones y para organizar los diferentes aspectos de la vida diaria en sociedad se creó la burocracia, como una forma de gestionar diariamente la

²⁰Ibidem, p. 88.

administración de las diferentes instituciones y surge a su vez el Estado de bienestar, esta vida burocrática formaba la historia de vida de los individuos que pertenecían a ella, formaban su historia de vida en una institución, organizaban su historia personal, las personas se sentían socialmente integradas y existía una dependencia absoluta hacia la institución y por consiguiente una lealtad ciega. Las instituciones fomentan disciplina y dotan de seguridad al individuo, sin embargo Sennett basado en Keynes dentro de su libro *El Respeto* dice lo siguiente:

Nunca he estado del todo convencido que un puesto de funcionario sea lo mejor para un hombre joven con energía y sanas ambiciones. Es un medio de vida cómodo y que, por etapas completamente seguras, aunque lentas, lleva a la competencia moderna y una vejez bien provista. Pero es raro que resulte estimulante o exigente y carece de suficiente atractivo para los elementos combativos y autoafirmativos de la naturaleza humana.²¹

La vida dentro de una institución burocrática, siendo cómoda y estable delimita las capacidades que el individuo puede llegar a desarrollar en un trabajo de otra índole en donde se le exija más y más de sí mismo. Las instituciones que llegan a reemplazar la burocracia que era rígida e inamovible plantean menos exigencias sociales y compromiso personal con la propia institución por parte del trabajador, se convierten en instituciones más ligeras que transforman sus propias reglas. Los integrantes que sufrieron directamente la transformación que este nuevo orden traía consigo tuvieron la sensación de haber perdido algo, de encontrarse a la deriva en un nuevo orden que no comprendían del todo y que no les ayudaba a generar y estructurar el respeto mutuo y el respeto hacia los demás, ya no tenían seguridad y estabilidad a la que se acostumbraron por tanto tiempo dentro de la burocracia tradicional. Con los cambios producidos a finales del siglo XX surge el concepto de “globalización” para referirnos a las transformaciones sociales y a las transformaciones de las instituciones, en una apertura del mercado y de las nuevas tecnologías, en los años 80 la demanda de productos y servicios cambia y aumenta, el gobierno tenía que estimular a las empresas y a las corporaciones a adaptarse a los cambios que el mercado estaba experimentando, ayudados de las innovaciones tecnológicas y a la par que surgía en todo el mundo una sincronización de comunicaciones y transacciones financieras que se volvían globales, nuevos poderes se destaparon y otorgaban cambios y rentabilidad a corto plazo, desafiando los principios burocráticos que habían sustentado el poder por tanto tiempo.

²¹Ibidem, p. 185.

Hubo la necesidad de rediseñar el proceso productivo, los obreros comenzaron a desplazarse de una tarea a otra, de la creación de un producto a otro, la demanda productiva y de consumo y el objetivo principal del trabajo sufrían un cambio profundo, los sistemas informáticos adquirieron una importancia mayor debido que a través de estos nuevos sistemas tecnológicos se lograba dar seguimiento a los cambios dentro del mercado. Los principios institucionales debido a todos estos cambios se transformaron de una pirámide burocrática a una forma de organización más plana y más corta en su horizonte temporal, esto se logró mediante la eliminación de capas intermedias sustituidas ahora por redes de trabajo.

Las tareas fijas y constantes se sustituyen y se acortan por tareas temporales, los equipos de trabajo son formados únicamente para cumplir con una meta laboral y destruidos y reorganizados en otros equipos al cumplir y finalizar el objetivo. Las empresas se vuelven flexibles dándole una importancia mayor a cumplir metas de productividad fijas y fomentar la competencia entre sus integrantes, los dueños de la empresa ya no son únicamente los patronos, los accionistas actualmente son dueños de éstas y ejercen poder en ellas sin siquiera ocupar un espacio físico dentro, como el de una oficina, los cambios sufridos dentro de su empresa pueden ser manejados y supervisados a distancia.

La formación administrativa y de organización en redes va de acuerdo con el nuevo orden establecido, es una forma de administración y organización suelta y fácil de recombinar, esta nueva red no deja ver cómo opera realmente el poder dentro de la empresa, surgen otros tipos de desigualdades y otros tipos se refuerzan como en el caso de los ingresos de cada empleado, se contraponen los bonos y las comisiones frente a un salario fijo y acordado en un contrato. Dentro de esta organización existe una unidad central de procesamiento y alrededor de esta unidad elementos reordenados y reprogramados, existe supervisión instantánea de la organización total de la empresa, debido a la desaparición de escalones burocráticos incrementa la vigilancia y el poder mediante el uso de nuevas tecnologías y a través de la informatización, se mide minuciosamente en forma temporal y espacial la eficacia del personal contratado y a su vez los cambios dentro de la lógica de mercado, la lentitud es disfuncional impensable simplemente en este nuevo modelo de organización en red. Este nuevo tipo de redes están ocupando los primeros lugares en preferencia para organizar, administrar y gestionar una empresa o institución aunque siguen existiendo pirámides burocráticas en instituciones específicas, ya sea gubernamentales o de salud, sin embargo Sennett recalca, "Pero las instituciones planas y

cortas se han atrincherado; ningún negocio global se puede hacer sin contar con ellas, ni se creará ninguna empresa nueva sobre el principio del empleo de por vida. Lo más preocupante es que la empresa flexible se ha convertido en modelo para el sistema de protección social.”²²

Debido a todos estos cambios organizacionales que afectan directamente al trabajador y sus familias y en general a la sociedad completa, el Estado reduce sus responsabilidades y son sustituidas por acciones que benefician de manera superficial y temporal, las necesidades fundamentales de los seres humanos pasan de relaciones humanas complejas a un dato y número más que se deben de cumplir como trámites, nos volvemos trámites y toda situación debe de resolverse con un documento firmado y sellado que avale el tipo de necesidad que nos es primordial cumplir, dentro de esta nueva forma de adquirir solución y cumplimiento de necesidades básicas el acceso a un trabajo proporciona un profundo sostén y anclaje emocional y material, sin embargo los jóvenes por su falta de experiencia en algún campo en específico al que quieren dedicarse y para el cual se prepararon en una universidad, se ven obligados a adquirir y conformarse con los trabajos disponibles de baja cualificación, en restaurantes de *fast food*, empresas de comunicaciones, llamados *Call center*, etcétera Sennett basado en Marcel Mauss apunta en su libro:

El trabajador ha dado su vida y su trabajo [...] a la colectividad y [...] a sus empleadores [...] aquellos que han beneficiado con sus servicios no quedan en paz con él por el mero hecho de pagarle el salario, y el Estado, representante de la comunidad, le debe, junto con sus empleadores y con el curso propio del trabajador, cierta seguridad en la vida, contra el desempleo, la enfermedad, la vejez y la muerte.²³

Sin embargo esta nueva forma de organización en red tiene como consecuencia la formación de un problema aún más grave y profundo y que tiene un mayor impacto social: dentro de esta nueva cultura laboral las nuevas formas de trabajo no implican ya cohesión social; el servicio y su calidad así como la lealtad dejaron de importar en la actualidad, la indiferencia tiene un sentido en específico de mecanismo de defensa, los empleados entienden y están conscientes de que no pueden depender totalmente de la institución a la que pertenecen, saben que no durarán mucho tiempo y su trabajo y ellos mismos se vuelven comerciables, con actividades que

²²Ibidem, p. 191.

²³Ibidem, p. 223.

se deben de cumplir a episodios y que sus beneficios no durarán eternamente, no hay vínculos fuertes de fraternidad entre los que trabajan juntos, no llegan a conocerse plenamente por la falta de tiempo y espacio y además por la competencia que se fomenta entre los mismos, incrementa la pasividad ante una injusticia de la que se sea testigo directo o con las alegrías y tristezas de los demás, lo mejor y más viable si quiero mantener mi empleo es volverme invisible, hacerme notar lo menos posible, surge una indiferencia emocional para con el otro, y lo que es peor, para mis propios sentimientos, emociones y necesidades a cambio de sobrevivir un poco más.

Como consecuencia de esta situación se forman redes de administración, organización y gestión que pueden llegar a ser eficaces, sin embargo las redes de apoyo entre los empleados no existen, se convive bajo un clima de indiferencia abrupta, desconfianza hacia la institución en donde se ejerce el trabajo que casi siempre es desmoralizador y desmotivante, existe una cooperación aparente y superficial que se quiebra y cae con un mínimo soplo.

El capitalismo flexible requiere de finales rápidos, inmediatos y tajantes basados en talentos, eficacia y resultados efímeros pero que cubran ciertas necesidades superficiales y muy específicas, "El dominio institucional moderno, con sus transacciones breves y en permanente cambio, desea rescatar a la gente de ese falso sentido de seguridad. Este nuevo régimen institucional hace hincapié en la ruptura de los vínculos de los hábitos profundamente arraigados e inconscientes, aun cuando en el pasado hayan sido completamente útiles"²⁴. Hacer una crítica a estas afirmaciones no quiere decir que me encuentre atrapada en una nostalgia por el pasado, sin embargo la percepción de la gente se basaba en la seguridad de sus empleos y del ingreso que de éste percibían, actualmente esa percepción de seguridad no se siente, aunque nunca haya existido, ni siquiera en las antiguas pirámides burocráticas y rígidas; pero esa falsa sensación de seguridad es lo que mantuvo al antiguo régimen en la cima, ahora parece ser la indiferencia, la necesidad de ingreso y la necesidad de otorgar un valor propio a la existencia de alguien lo que lo mantiene alimentando estas nuevas organizaciones en formas de red y que se ven ejemplificadas no sólo en relaciones laborales, sino en las relaciones sociales que el individuo mantiene en su día a día.

Actualmente existen agotamientos y rupturas en todas las formas de relación social, el cambio se impone de igual manera desde arriba y desde abajo, de derecha a izquierda y en todas direcciones, hay una obvia desigualdad del poder y no se sabe a bien de dónde provienen tantas

²⁴ *Ibidem*, p. 240.

fuerzas que llegan a la vez y de todos lados. El cambio no es percibido tal cual debido a que el riesgo es premiado y se celebra, se cataloga a la persona que se arriesga como emprendedora, segura y que de seguir así alcanzará algún día el soñado éxito y estabilidad.

“El paso del capitalismo burocrático al capitalismo flexible subrayó la importancia de la acción social voluntaria y las reacciones cara a cara en la sociedad civil. La ideología de la flexibilidad puso el acento en la aceptación del riesgo y la espontaneidad.”²⁵ Una de las principales diferencias existentes entre estos tipos de capitalismo se centra en el capital; en el capitalismo burocrático el sistema financiero permanecía fuerte y estable, todos teníamos una idea precisa de dónde estaba nuestro dinero, cuánto valía y los ahorros que podíamos generar en determinado tiempo, ahora el capital sigue fuerte pero es volátil, el sistema financiero ha cambiado y ya no es una estructura que podamos tocar, nuestro dinero puede cambiar en segundos de lugar, de cuenta, inclusive de valor. Esta transformación muestra solo un ejemplo de los cambios sufridos estructuralmente con motivo de la conversión de un capitalismo burocrático y sólido a un capitalismo flexible y líquido.

La revelación institucional no alcanzó el objetivo de mejorar estas rígidas relaciones entre los trabajadores y aquellos que ejercían el poder, la desigualdad en la sociedad moderna se acentuó más y creció también, la desigualdad se convierte en una característica inevitable y aceptada, inclusive se piensa como necesaria, la desigualdad profunda y arraigada es la máxima consecuencia de esta nueva cultura laboral, una cultura que no permite igualdades, ni actos de espontánea solidaridad y menos pensar en una vida armoniosa en constante contacto con el otro.

Colectivos solos

El sueño de todos es progresar en la vida, tener independencia y mantenernos a nosotros mismos, estas metas, que pueden parecer particulares y diferentes en cada individuo, en general son las mismas para todos: solvencia económica, vacaciones por lo menos una vez al año, mantener un medio de transporte particular, tener una familia y lograr educación profesional en nuestros hijos, etcétera, en pocas palabras lograr el “sueño americano” o una vida plena al mero estilo de la clase media occidental, estilo visto en películas y novelas. La pregunta no es qué lograr sino cómo hacerlo, la única respuesta que el individuo puede darse es que logrará obtener

²⁵ *Ibidem*, p. 261.

todo lo que quiere y desea a través del trabajo, adquirir roles que se vuelven débiles y que están en cambio constante en su significado, el individuo está perdido entre un sinfín de “identidades”²⁶, en un sinfín de retos día a día que tiene que enfrentar sólo, volverse autosuficiente.

La autocontención y la autosuficiencia del individuo pueden ser también otra ilusión [...] si se enferman (los hombres) se presupone que es porque no han sido lo suficientemente constantes y voluntariosos en su programa de salud; si no consiguen trabajo, es porque no han sabido aprender las técnicas para pasar las entrevistas con éxito o porque les ha faltado resolución.²⁷

Los individuos además de encontrarse involucrados totalmente en la búsqueda inalcanzable de cubrir sus necesidades y alcanzar estabilidad en todos los ámbitos de su vida, así como en la adquisición y realización correcta de los diferentes roles para alcanzar una identidad estable y duradera, son totalmente responsables de sus alegrías y de sus tristezas, el hombre tiene que encontrar en sí mismo y en sus acciones la solución a los problemas que acciones y actitudes pasadas generaron, lo malo que le suceda y las contradicciones a las que se enfrente y que existen constantemente en su vida son consecuencia y responsabilidad del propio individuo y su accionar.

Se escucha decir: ‘La actitud lo es todo, tú puedes enfrentar cualquier problema que suceda y darle solución siempre y cuando tengas una actitud positiva.’ A causa de la supuesta libertad de la que disfrutamos todos los integrantes de la sociedad como consecuencia y resultado de la creación y reestructuración de las instituciones con las que nos relacionamos, todo lo que nos pase es permitido y provocado conscientemente por nosotros y aquí me preguntó, ¿qué hay de los factores externos a nosotros mismos y a nuestro círculo inmediato que intervienen en nuestro día a día y que definen los acontecimientos, eventos y fenómenos que tenemos que enfrentar? ¿Qué papel juegan y qué tanto influyen en nuestras acciones y consecuencias las instituciones y los demás integrantes de nuestra sociedad, si vivimos en constante competencia y cooperación con el otro? Bauman lo especifica claramente en su libro, se quieren dar soluciones biográficas a contradicciones sistemáticas que han sido producidas colectivamente. Sin embargo nos enseñan que nosotros mismos y sólo nosotros somos responsables y creadores de nuestro destino, tan

²⁶ Cuando me refiero a identidades entre comillas, lo hago porque la identidad es única y duradera, una vez que el individuo logra establecerse en una la adquiere, la aprehende y la hace propia sin siquiera imaginar cambiarla.

²⁷ Bauman, Modernidad líquida, Op Cit, p. 39.

poderosos como para vencer cualquier factor externo que se nos presente con tan solo una actitud positiva.

“Pero lo primero que uno aprende del contacto con los otros es que la única ayuda que nos pueden brindar es el consejo de cómo sobrevivir en nuestra propia e irremediable soledad, y que la vida de todos está llena de peligros que deben ser enfrentados y combatidos en soledad.”²⁸ Comenzamos a imitar al otro, al exitoso, aprendemos cómo actuar colectivamente a partir de los resultados que otro obtuvo, otro diferente a mí, con diferente empleo, diferente familia y diferente medio, es una labor que por ende tenderá al fracaso.

En el mundo del trabajo obedecemos rutinas y órdenes prefijadas que no permiten la creación espontánea de una nueva forma de hacer algo, no existe alternativa posible, debemos seguir al pie de la letra instrucciones preestablecidas, a pesar de la supuesta libertad con la que contamos los individuos, debe de existir un orden lógico que permita la monotonía, la regularidad, la repetición y que todo sea predecible.

Bauman habla del fordismo desde la visión de Alain Lipietz en la siguiente cita:

[...] una combinación de formas de adaptación de las expectativas y la conducta contradictoria de los agentes individuales con respecto a los principios colectivos del régimen de acumulación [...] El paradigma industrial incluía el principio taylorista de racionalización, sumado a una mecanización constante. La ‘racionalización’ se basaba en la separación de los aspectos intelectual y manual del trabajo [...] el conocimiento social era sistematizado desde la cima y los planificadores lo incorporaban a las maquinarias. Cuando Taylor y los ingenieros tayloristas introdujeron estos principios a comienzos del siglo XX su objetivo explícito era reforzar el control de los gerentes sobre los trabajadores.²⁹

El fordismo representaba el orden máximo en una fábrica, empresa o cualquier institución donde se laborará, pero también su orden se traspasó a la mayoría de los aspectos en la vida de los individuos, la vida social y cultural se vio saturada de este tipo de organización fordista, controlador y específico, había una cadena que mantenía unidos a los trabajadores con su espacio laboral, esta antigua forma de trabajo, que Bauman engloba en la modernidad sólida,

²⁸ Ibidem, p. 41.

²⁹ Ibidem, p. 62.

era permitida debido a que el capital se quedaba fijo en un solo espacio y lugar y las autoridades eran inmediatamente reconocidas y ejercían un poder directo sobre sus trabajadores y empleados. Actualmente, en esta nueva cultura laboral permitida por la nueva modernidad líquida, el capital, a diferencia de su estática en el pasado, puede y debe viajar, viaja sin preocupaciones, liviano por el mundo, mediante transacciones, inversiones, movimientos de bolsa, compra y venta de acciones, sigue existiendo un espacio para realizar el trabajo pero éste ya no es fijo, la autoridad se ejerce de manera indirecta y no se sabe a bien de dónde proviene el ejercicio del poder.

Esta nueva modernidad llena al individuo, que como ya mencioné, debe ser autosuficiente y responsable de sí mismo y de las consecuencias de sus acciones, de un sentimiento de incertidumbre y angustia que llegan a dominar a cualquier persona, se tiene una idea vaga de qué es lo que necesitan las personas para sentirse plenas, pero el fin sigue siendo incierto porque en la actualidad y a causa de la flexibilidad en la que vivimos hay ya muchos fines que alcanzar, tenemos a nuestro alcance una gama igual de variada de medios para alcanzar nuestros fines, pero a pesar de estar en constante contacto con ellos no los conocemos del todo y por esto no sabemos cómo utilizarlos y para qué utilizarlos. Hay una colección infinita de posibilidades y oportunidades que el individuo debe de elegir, siempre temeroso y a la expectativa del error, a causa de la incertidumbre en la que se vive; todo recae sobre el individuo que tiene que descubrir qué es capaz de hacer, ampliar su capacidad al máximo y elegir los fines y medios que mejor le convengan, se puede equivocar porque tiene oportunidad de reivindicación si sabe reponerse rápidamente al fracaso. “En un mundo así, no hay casi nada predeterminado, y menos aún irrevocable. Pocas derrotas son definitivas, pocos contratiempos son irreversibles y pocas victorias son esenciales. Para que las posibilidades sigan siendo infinitas, no hay que permitir que ninguna de ellas se petrifique cobrando realidad eternamente.”³⁰ Alimenta la sensación de poseer una libertad y de poder convertirnos y hacer cualquier cosa.

[...] en un mundo de los consumidores las posibilidades son infinitas, y es imposible agotar la cantidad de objetivos seductores. Las recetas para lograr una buena vida y los accesorios necesarios para ese logro tienen ‘fecha de vencimiento’, pero casi todos dejarán de ser utilizables antes de esa fecha, disminuidos, devaluados y despojados

³⁰ *Ibidem*, p. 68.

de sus atractivos por la competencia de ofertas 'nuevas y mejores'.³¹

Los jefes y las figuras de mando en la nueva cultura laboral son tantos y tan variados que ya no se dedican a imponer y mandar, ahora tienden una "mano amiga" y utilizan métodos de seducción para lograr obediencia. Los posibles candidatos a emplearse dentro de una empresa, fábrica, etcétera, deben de capacitarse, pero cada uno de nosotros es responsable de sí mismo y de los medios que utiliza para lograrlo; "Salimos a 'comprar' la capacitación necesaria para ganarnos la vida y los medios de convencer a los potenciales empleadores de que poseemos esa capacidad [...]"³² Como candidatos de un posible empleo debemos saber adecuarnos, estar siempre listos, aprovechar las oportunidades que se nos presenten por más mínimas que nos parezcan, todo es temporal actualmente, debemos cumplir con la promoción y atracción correspondiente en cada uno de nuestros movimientos en este nuevo mundo laboral.

Nos volvemos consumidores voraces de trabajos, puestos, capacitaciones, adquirimos experiencia en todos los rubros a los que tengamos la oportunidad de acceder, la supuesta libertad individual de la que disfrutamos, nos hace dependientes al consumo y adictos al poder de elección que supuestamente tenemos, para alcanzar la identidad, mantenerla estable y poder sentirnos diferentes del otro. La identidad actual es inestable y volátil, no nos genera un sentimiento de tranquilidad y estabilidad, la identidad otorga una lógica, solidez y coherencia a nuestras vidas. "La elección del consumidor es ahora un valor por derecho propio; la actividad de elegir importa más que lo que se elige, y las situaciones son elogiadas o censuradas, disfrutadas o castigadas según el rango de elección disponible."³³

En esta nueva forma de vivir la vida laboral que es además totalmente individual se incita al sujeto a alejarse más y más del otro, a la indiferencia para con la vida y problemas que le afligen a mi compañero de trabajo y a no sentirme responsable por pasar encima de él en la búsqueda de mi éxito y satisfacción personal. "Si no es posible evitar toparse con extraños, al menos podemos evitar tratar con ellos; que los extraños [...] sean visibles pero no audibles, y si no puede evitar oírlos, al menos que no sean escuchados."³⁴ No hay compromiso alguno con el otro y el vínculo sólo es superficial y deben ser renovados, sin adquirir demasiada importancia en mi

³¹ Ibídem, p. 78.

³² Ibídem, p. 80.

³³ Ibídem, p. 94.

³⁴ Ibídem, p. 113.

historia laboral.

En la modernidad pesada el espacio se controlaba y cada rincón de él por medio de la rutina arraigada a tiempos específicos, manteniendo el orden del entorno. “El tiempo rutinizado ataba el trabajo al suelo, en tanto la masividad de las fábricas, la pesadez de la maquinaria y no menos importante, la mano de obra permanente ‘fijaban’ el capital.”³⁵ En cambio en la modernidad liviana el espacio es irrelevante, ya no juega un papel primordial, el tiempo es percibido y utilizado de diferente manera, ya no se somete a rutina, todo es posible, la incertidumbre y la instantaneidad tienen una relación estrecha, casi única en donde estas dos vertientes desaparecen y surgen a la vez, como un magma de cambios constantes y constantes reconstrucciones. En la modernidad actual existe un descompromiso, esquividad, salidas cortas, efímeras y que son fáciles de hallar.

De acuerdo con Bauman el trabajo en la modernidad pasada y pesada estaba fijo en un solo lugar, este autor lo menciona como encarnado, aparentemente tan fuerte como la uña al dedo, no se movía, ni se cambiaban de lugar aquellos que lo realizaban, se contrataba a alguien y parecía pasar a propiedad de la empresa y de los intereses de los jefes, existía una constante supervisión y control del trabajo y de los trabajadores. El trabajo en la actualidad está “descarnado” que es la principal característica del capital volátil y fluido, que viaja según Bauman con el equipaje en una mano y el móvil en la otra, suena coherente el adelgazamiento del orden administrativo dentro de la empresa ya que el trabajo y los trabajadores ahora si se mueven, este nuevo tipo de modelo de trabajador ejemplar debe de adaptarse a lo volátil y efímero, aceptar con total calma la transitoriedad, evitar compromisos y consecuencias, fijando nuevas metas y objetivos cuando el fracaso aún no ha aparecido, pero se sabe aparecerá.

Como menciono al inicio del apartado, progresar era lo más importante anteriormente y el trabajo era el mejor conducto para llegar a él, el trabajo era un medio, un puente estable que nos garantizaba mover nuestros hilos para manipular nuestro propio destino sin miedo a que la base del puente fuera a venirse abajo, con la individualización de todo a nuestro alrededor, el progreso también se ha individualizado y nuestro puente ahora parece ser de cuerdas amarradas en nudos no fijos a la tierra que puede colapsar en lugar de estructuras de cemento sólidas.

Bauman apoyándose en Beck menciona lo siguiente:

³⁵ *Ibidem*, p. 125.

[...] la tendencia es hacia la aparición de formas y condiciones de existencia individualizadas que impulsan a las personas -en nombre de su propia supervivencia material a transformarse en el centro de su propia planificación y conducta de vida [...] De hecho, uno debe optar y cambiar su identidad social y a la vez aceptar el riesgo que esto implica [...] El individuo en sí mismo se transforma en la unidad reproductiva de lo social en el mundo vital.³⁶

El progreso, ahora individual y particular, depende únicamente del individuo, sin embargo el control sobre éste y sobre el destino es nulo, debido a la flexibilidad que permea cada uno de los aspectos de la vida social y cultural. El trabajo sigue siendo la forma de alcanzar el progreso y de otorgar prestigio a los individuos. "Entre las muchas razones en virtud de las cuales el trabajo ha sido elevado a la categoría de máximo valor de los tiempos modernos, su extraordinaria habilidad, casi mágica, para dar forma a lo informe y duración a lo efímero se destaca como la más prominente."³⁷

El trabajo ha sido considerado desde siempre como la condición humana natural de todos los integrantes de una sociedad, comunidad o familia, desde el tiempo de las cavernas se adquirirían roles para cazar, recolectar, etcétera, otorga la sensación de que el destino se encuentra en nuestras frágiles manos, dispuesto a ser moldeado como queramos, otorga la credibilidad de que nos auto-superamos y por todos estos beneficios individuales parece que la sociedad se transforma totalmente, mejorando sus conductas y por lo tanto elevando su ética.

A lo largo de este capítulo analizamos las posturas de dos sociólogos centradas en las consecuencias humanas que los cambios globales provocan directamente en el empleo, el trabajo y la profesionalización de los individuos, Sennett y Bauman comparten una misma conclusión.

Los cambios a nivel estructural afectan directamente la historia personal del individuo, tanto en su entorno público como en el privado, permeando en todas las esferas en las que se desenvuelve, despojándolo de seguridad y quitando la importancia del contexto en el que desarrolla su diario vivir y que ha ido formando a lo largo de su existencia; para adentrarse a un nuevo orden en donde lo más importante es la capacidad de adaptación, el correr riesgos, el

³⁶ Ibídem, p. 144.

³⁷ Ibídem, p. 146.

caos personal y profesional a cambio de una efímera experiencia laboral que sabemos de antemano durará muy poco tiempo y que mantiene sujeto al individuo dentro de una constante ansiedad y luchas de competencia, adaptación, riesgo, capacitación y desapego dentro de todos los aspectos que rodean su camino. Cambios que se encuentran vigilados por un poder constante pero invisible, cuando ni siquiera el contar con una carrera universitaria parece bastar para tener seguridad y los actores sociales se ven orillados a aceptar casi cualquier sueldo, prestaciones y horarios porque a final de cuentas, la flexibilidad hoy en día es la cualidad más importante con la que se cuenta, cualidad ya no sólo de personas sino también de instituciones, empresas y de relaciones personales y profesionales. Situación que no tiene mucho tiempo de haberse formado, dejando de lado las grandes estructuras sólidas y dando cabida total a las nuevas redes flexibles de movilidad.

No se tiene una nostalgia romántica de cómo el pasado era mejor que lo que ahora está ocurriendo dentro de la nueva cultura laboral, ni mucho menos una nostalgia hacia el capitalismo del siglo pasado ni a los inicios de éste en el siglo XIX, el capitalismo siempre ha sido y siempre será un sistema que aboga hacia la individualidad y la propiedad privada, no se puede tener nostalgia de eso, únicamente se nos presentan las diferencias que existen entre la primera y la segunda modernidad en cuanto a aspectos laborales y demás esferas donde nos movemos, ya sean: sociales, culturales, económicas, familiares, interpersonales, etcétera, la antigua modernidad únicamente cimbró las bases del camino y hoy las consecuencias estallan.

Surge una pregunta, ¿este cambio propiciara una forma permanente de vida y cultura que nos acompañará por mucho tiempo? o ¿será esta nueva forma de organización laboral y sus consecuencias la crisis que se requiere para que pueda haber un cambio profundo, que vaya desde la base de las grandes estructuras hasta la subjetividad de cada individuo, en la más mínima tarea y trabajo que éste realice?

Capítulo II

Flexibilización laboral: hacia una nueva cultura laboral. Contexto socio-histórico de la relación entre profesiones y el mercado laboral.

En la actualidad las profesiones se han diversificado velozmente debido al incremento del campo laboral con la incursión de las nuevas tecnologías de información y comunicación a la vida diaria de los individuos, “Entenderemos por profesión, la posesión de conocimientos científicos, humanísticos o artísticos especializados, adquiridos por medio de un estudio formal acreditado de alguna manera y cuyo ejercicio público se hace a cambio de una remuneración.”³⁸

La especialización ha existido en cualquier momento del devenir histórico del hombre como sociedad y civilización, en el mundo prehispánico estas especializaciones eran obligaciones y roles específicos que cada uno de los integrantes de la comunidad llevaba a cabo, determinados por la posición social, el género y la edad; para que la comunidad siguiera funcionando y claro, existiendo. Las profesiones surgen como las aptitudes y habilidades de utilidad para la vida en sociedad y lograr el progreso; aptitudes y habilidades que se van delimitando hacia especificidades diferentes, de acuerdo al interés que se quiera obtener de ellas. Es por eso que las autoridades gubernamentales siempre han estado involucradas con el permiso para ejercer las profesiones, dependiendo de las necesidades y metas del propio gobierno y de la sociedad, asimismo han estado presentes en las instituciones educativas a las que se daba la tarea de certificar ciertas profesiones y otorgar los títulos también en manos del propio Estado a nivel nacional y de entidades federativas a nivel estatal.

Con la UNAM y después con la creación del IPN los planes de estudio se monopolizaron, sin embargo el registro y validación debían de seguir a cargo de un aparato gubernamental. A su vez en 1945 surge la Dirección General de Profesiones³⁹, un organismo perteneciente a la SEP que se encarga de expedir los títulos y cédulas de las profesiones en México, validan y certifican

³⁸ Arce Gurza, Francisco; Bazant, Milada; Staples, Anne; Tanck de Estrada, Dorothy; Zoraida Vázquez, Josefina, *Historia de las profesiones en México*, COLMEX, México, 1982, pp. 1.

³⁹ Véase en Apéndice 1, Arce Gurza, Francisco; Bazant, Milada; Staples, Anne; Tanck de Estrada, Dorothy; Zoraida Vázquez, Josefina, *Historia de las profesiones en México*, COLMEX, México, 1982, pp. 320-321. “Artículo 21 Dependiente de la Secretaría de Educación Pública se establecerá una dirección que denominará: Dirección General de Profesiones, que se encargará de la vigilancia del ejercicio profesional y será el órgano de conexión entre el Estado y los colegios de los profesionistas.”

y autorizan el ejercicio de una especialización.

La importancia en la mejora y divulgación de las profesiones en México ha estado en relación directa y constante con los procesos históricos sufridos en el país, un ejemplo lo podemos mencionar con el florecimiento después de la Revolución Mexicana de las ciencias humanas y sociales, tales como la filosofía, letras, sociología, historia; sin embargo pasada la euforia se regresó al interés en el desarrollo económico y la idea de progreso que invadió la política mexicana en la segunda mitad del siglo pasado. La Revolución Mexicana, a su vez, influyó en querer y aspirar a una mejora en la calidad de vida y el ascenso social en la población mexicana, viene después el crecimiento urbano industrial y todos estos elementos juntos afectaron de manera directa el desarrollo del sector profesional en México y con ello, también, la intervención del Estado en este sector social se vio afectado, siempre materializándose en forma legislativa tratando de regular y controlar el ejercicio profesional para beneficio del “bien común” o mejor expresado, para el beneficio de intereses políticos gubernamentales. El trabajo por ende también comienza a cambiar en su forma operativa pero también y más importante en la función que cumple en la historia de vida de los individuos, en su subjetividad y objetividad para con el mundo.

Comienza el surgimiento de carreras técnicas y carreras cortas, desde la creación del Instituto Politécnico Nacional IPN en 1937 por el entonces presidente Lázaro Cárdenas, dando prioridad a las carreras técnicas certificadas con las conocidas Vocacionales; hasta la creación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica CONALEP creado en 1978 por decreto presidencial con el fin de la creación de profesionales técnicos egresados de secundaria. Estas instituciones fueron hechas con el fin de no crear demasiadas carreras universitarias que no convenía con el momento histórico donde la importancia recae en el desarrollo urbano industrial más que de avance en el ámbito humanístico o de conocimiento, debido a la conciencia que toman los jóvenes al acudir a la universidad, dejando de lado las carreras de humanidades y sociales y centrándose en carreras como las ingenierías que ayudaban al desarrollo agigantado que se esperaba del país y la modernización del mismo y lograr calmar las demandas sociales de empleo, vivienda, salud, etcétera

A raíz de estas creaciones se dio prioridad a la educación técnica, no era tan cara y era más fácil de otorgar a la mayoría de los jóvenes, primordialmente a los hijos de obreros y cumplía con las exigencias de acuerdo a los intereses modernizadores y de progreso dentro del periodo

histórico correspondiente a la segunda mitad del siglo pasado, este tipo de educación se logró formalizar, organizar y controlar bajo la creación del Instituto Politécnico Nacional, dicha institución tendría como misión dar prioridad a las carreras técnicas que fueron muy útiles en determinados momentos históricos, aunque hoy en día han perdido prestigio y la formación profesional en una universidad ha regresado a ocupar el puesto de primera opción en el futuro de los jóvenes, siempre y cuando se logre el acceso a este tipo de educación.

Todos estos fenómenos de especialización de las profesiones en un rubro en específico provocaron a su vez que los profesionistas comenzarán a formar una élite en la sociedad mexicana debido a su centralización política y geográfica, con la Universidad más grande y reconocida en el centro del país. “La universidad es un microcosmos con vida propia cuyo desarrollo institucional es reflejo del desenvolvimiento social y, al mismo tiempo, ejerce un influjo determinante sobre la sociedad en que opera”.⁴⁰ Se crea en 1929 la UNAM, autónoma e independiente del Estado y surge el temor de éste a perder el control de las profesiones en México, ya que la universidad había surgido de un movimiento intelectual, justo en el año de la Revolución Mexicana, una revolución política y agraria. Cuando la mayoría no tenía acceso a la educación formal y vivía ignorante, esta élite profesional no era bien vista o aceptada, debido al privilegio de la educación del cual las clases oprimidas no disfrutaban. Así que los estudios realizados dentro de estas aulas que generaban conocimiento y hacían investigación se enfocaron a las diferencias y problemáticas sociales, económicas y culturales que surgían, con el fin de entender mejor las diferencias y buscar soluciones viables o al menos propuestas a problemas sociales en concreto. Se realizan análisis y estudios de la situación social y cultural en México, siendo ésta situación un factor importante a considerar para la formación profesional.

Otros factores que influyeron en la proliferación de las profesiones en el devenir de la sociedad mexicana tienen que ver con el aumento de la población y el avance científico acelerado, necesidad de servicios médicos, educativos, de vivienda, de organización urbanística, planes de crecimiento poblacional y expansión demográfica para utilizar territorio nacional despoblado y poblarlo, la movilidad y los medios de comunicación y transporte adquieren una importancia fundamental en el desarrollo económico del país, el trasladarse del lugar donde se vive, duerme y se recrea hacia los centros industriales y de servicio donde se labora, que se encuentran por lo regular en el centro de la ciudad, dejando en las periferias los sitios donde se vive, planes de

⁴⁰ Arce Gurza, Francisco; Bazant, Milada; Staples, Anne; Tanck de Estrada, Dorothy; Zoraida Vázquez, Josefina, *Historia de las profesiones en México*, COLMEX, México, 1982, pp. 228.

vivienda y de mayor comunicación entre los espacios públicos, crecimiento de transporte y carreteras; relación campo-ciudad, en una constante dependencia, pero a la vez en una profunda desigualdad de inyección de capital, desigualdad en los programas implementados para cubrir necesidades básicas de la población que van desde educación, salud, vivienda, planificación familiar, infraestructura, servicios, recreación; la centralización en espacios urbanos y dependencia con los espacios rurales es visible y existe desde hace más de cien años, justo con la llegada del modelo de desarrollo urbano industrial.

El avance de la ciencia provoca que surja como casi una obligación, la especialización, de acuerdo al contexto socio-cultural que se requiera y precise en determinado momento histórico, este avance obliga a continuar el crecimiento científico, adaptar los planes de estudio y el surgimiento de profesiones de acuerdo a los nuevos descubrimientos que el hombre realice del mundo que le rodea; la especialización profesional era en una etapa temprana del modelo capitalista del siglo pasado implementado en el país, una herramienta muy valiosa que otorgaba a los trabajadores la capacidad de enfocarse únicamente en un determinado ámbito de su vida laboral, en la industria automotriz, por ejemplo, los trabajadores se dividían en aquellos que se encargaban de fabricar defensas delanteras y defensas traseras. Hoy en día ese tipo de especialización tan específica se desecha, por considerarla demasiado costosa e inútil, a fin de reducir la inversión y con la entrada de las máquinas que sustituyen las manos obreras, el trabajador no tiene otra opción más que saber de todo un poco, después de todo no hay mucha diferencia entre una defensa delantera y una trasera.

Contexto institucional, jurídico-político de las transformaciones laborales en México.

La reforma laboral es uno de los temas en el que el gobierno siempre ha tenido interés y ha estado lleno de controversia, con diversas modificaciones a lo largo de los últimos diez años, sin embargo los cambios a la ley laboral siempre permanecían en el ideal y no eran llevados a la acción política, legal y pública, aunque ya existían aplicaciones prácticas de diversa índole en diferentes centros de trabajo, tales como los llamados *Call Center*, donde de acuerdo a una entrevista que tuve con un compañero de la carrera que trabajaba en uno de estos establecimientos, la mayoría de los empleados son jóvenes que no rebasan los 27 años; trabajos

en empresas como *C&A*, *Suburbia*, *Palacio de Hierro*, con salarios a los vendedores que consiste en un sueldo base no muy alto y comisiones de acuerdo a las ventas que el vendedor realice, empleos en compañías de información en los cuales las personas trabajan desde su hogar, siendo éstas requeridas a diferentes horas, sin ningún tipo de horario fijo y mandando información a través de los diferentes medios de comunicación vía internet, ya sea, correo electrónico, plataformas en línea, carpetas compartidas, herramientas en la nube, etcétera.

El 30 de noviembre del 2012 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto donde se reforman, adicionan y derogan disposiciones dentro de la Ley Federal del Trabajo, el gobierno afirma que estos cambios eran necesarios ya que los antiguos preceptos se convirtieron en ordenamientos desfasados al tiempo que ya no correspondían a las condiciones sociales, económicas y demográficas de la actual sociedad mexicana y que significaban un freno para la competitividad de nuestra economía; aunando la búsqueda de igualdad de mujeres y jóvenes. La reforma laboral modifica en sí mismo el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Contratos Colectivos, modificaciones que tienen que ver directamente con prestaciones, antigüedad, seguridad social, etcétera, con esta reforma se pretendía dar mayores facilidades para que las relaciones laborales cumplieran con el propósito de lograr una equidad de género y dotarlas de una dignidad humana, reivindicar las relaciones laborales, el bienestar social, cultural y económico de los trabajadores, además de favorecer la no discriminación en ninguna de sus formas, para dar a los jóvenes y mujeres mayor posibilidad de obtener un empleo digno, que les permita sobrevivir en la situación económica que atraviesa el país hoy en día.

La Reforma Laboral se presenta con 5 objetivos:⁴¹

1. Acceso a mercado laboral, apertura del mismo y creación de empleos.
2. Transparencia y democracia sindical.
3. Fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionadora de las autoridades de trabajo.
4. Equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales.
5. Modernización de la justicia social.

De acuerdo con el resumen oficial publicado en la página del gobierno mexicano las principales

⁴¹ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Reforma Laboral, Resumen Ejecutivo, revisado en www.gob.mx/stps/reformas/resumen-de-la-explicación-de-la-reforma-laboral el 06 de enero de 2017.

transformaciones, de acuerdo con mi interpretación, que se hicieron en la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

- Incorporar el concepto de trabajo digno y decente, respeto a la dignidad humana del trabajador, pero nunca aclaran bajo cuáles preceptos ni cómo se regulará su cumplimiento.
- Nuevas modalidades de contratación que incluyen contratos a prueba - ¿De qué? ¿Bajo qué parámetros se mide si se pasó la prueba? -, contratos de capacitación y de temporada que se adecuan a las diferentes circunstancias de competencia, especialización y desarrollo en el mercado laboral, económico y global.
- Nuevos criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo, donde la antigüedad ya no influye de manera determinante, ahora se tomará en cuenta capacitación, formación profesional, grado de estudios, aptitudes y productividad; aunque el primer concepto que se planteó fue el de la no discriminación y aquí inicia una diferenciación, no importa la experiencia que tengas o que tan bien capacitado estés debido a tus conocimientos adquiridos empíricamente, un documento que avale tus estudios profesionales tiene más peso que los factores anteriores.
- Multihabilidad, el propio término nos antepone a una noción de lo que el concepto significa, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social lo denomina como superación en la rigidez de los puestos de trabajo en donde los patrones pueden asignar a sus trabajadores tareas complementarias a su labor principal y argumentan que esto permite el desarrollo y capacitación activa del empleado.
- Incremento de la productividad, a partir de aquí podemos hilar el punto anterior, el que un sólo empleado pueda realizar varias tareas incrementa su productividad y la de la empresa claro, sin un costo extra para el patrón debido a que se maneja bajo el discurso de que esta multihabilidad beneficia al trabajador en su desarrollo laboral y puede que si lo favorezca para aprender a realizar nuevas actividades pero monetariamente no, lo vuelve maleable, el salario sigue siendo el mismo ya que el aumento del salario, a favor de este incremento de productividad se queda bajo criterio del patrón.
- Exigir rendición de cuentas a los sindicatos y que éstas sean de conocimiento público.
- Regulación de la subcontratación para evitar la elusión y evasión del cumplimiento de las obligaciones a cargo del patrón. Con la reforma se pretende regular el uso de las *outsourcing* y se creó el régimen de subcontratación laboral, del que hablaremos más

adelante.

En pocas palabras se pretende modernizar la legislación y el resumen concluye:

Las diversas modificaciones a nuestro marco jurídico laboral representan un gran avance que permite modernizar y poner al día a nuestra legislación. Estas reformas están enfocadas al progreso y desarrollo de la economía nacional y constituyen cimientos muy sólidos para avanzar hacia la ruta de crecimiento económico a través de la generación de empleos.⁴²

Todos estos discursos políticos corresponden a los aspectos “positivos” que el gobierno pretende obtener para los ciudadanos a raíz de las modificaciones que trae la reforma laboral consigo; pero miremos más de fondo, ¿en verdad encontraremos equidad, dignidad y una manera de salir a flote a la actual crisis económica que atraviesa nuestro país desde hace ya unos años? Estas consecuencias positivas son únicamente una simulación, hoy, a poco más de cuatro años de que la reforma fuera aprobada y aplicada, los aspectos negativos podrían parecernos más y contienen mayores desventajas que ventajas en la vida laboral de los mexicanos. Una reforma que puede legitimar abusos a los intereses y bienestar de los trabajadores, a los cuales la falta de información y certidumbre laboral afecta de manera directa y específica su visión de los cambios y de la vida misma, permitiendo el paso a la manipulación por parte de los medios de comunicación masivos, o en caso contrario conocer perfectamente lo que pasará y las consecuencias que tendrán dichos cambios en la vida laboral, pero permanecer donde se encuentra o adaptarse y llegar a la conformidad por miedo a perder el sustento capaz de dar una vida digna para el trabajador y su familia.

Principios y nuevas nociones que se incorporan a la Ley Federal del Trabajo que tienen que ver con derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, así como de las dependencias que se ocupan de regular su cumplimiento, tales como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, los inspectores de trabajo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa; relaciones, condiciones laborales y cambios que se enfocan a la formación profesional, productividad y término de la relación laboral, temas que nos ocupan dentro de esta investigación.

⁴² Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Reforma Laboral, Resumen Ejecutivo, revisado en www.gob.mx/stps/reformas/resumen-de-la-explicación-de-la-reforma-laboral, pág. 8, el 06 de enero de 2017.

En parte de este capítulo abordaremos algunas de las modificaciones producidas en el artículo 123 constitucional, La Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Contratos Colectivos. Actualmente, los preceptos que se aplicaron formalmente a raíz de la aprobación de la reforma laboral, llevaban ya algún tiempo presentes en el día a día de la clase trabajadora, ya estaban marcados en la mayoría de los empleos, bajo el nombre de flexibilidad de horarios y laboral, los trabajadores dejaron de ser especialistas en un rubro específico para adquirir mayores facultades que pudieran cubrir y agrandar su productividad, que comenzó a adquirir mayor valor para la empresa y basados en eso el trabajador únicamente tenía la opción de adaptarse a estas nuevas políticas empresariales para permanecer en la empresa o quedarse sin empleo.

La Ley Federal del Trabajo⁴³ (LFT) rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución, en los artículos 1, 2 y 3 la LFT presenta una definición de trabajo y establece que "...las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales"⁴⁴, especifica que el incremento de la productividad debe de tener beneficios compartidos y afirma el derecho de los trabajadores a la libre asociación, derecho a huelga y derechos colectivos. En el artículo 3 realza la no discriminación pero se añade un párrafo que aclara que no es considerada como discriminación alguna la distinción, exclusión o preferencia de un empleado sobre otro dependiendo de la labor que se requiera realizar.

El artículo 8 presenta una definición de Trabajo y del trabajador que me parece importante rescatar, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."⁴⁵

El artículo 15-A fue introducido a partir de la reforma del 2012 y está enfocado a la legitimación de la subcontratación, evita la relación directa de trabajador-patrón, liberando a este último de ciertas obligaciones, en el artículo 12 ya se hacía una mención a este tipo de contratación y refiere a un intermediario que contrata o interviene ésta, un tipo de coyotaje, pero es con la adición del artículo 15-A al artículo 15-D que la subcontratación adquiere carácter oficial e indica:

⁴³ Ley Federal del Trabajo (LFT), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de diciembre de 1969 y reformada el 30 de noviembre de 2012, Editorial SISTA, centésima vigésima edición, México, 2017.

⁴⁴ Artículo 1, LFT, pp. 13.

⁴⁵ Artículo 8, LFT, pp. 15.

“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajos su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”⁴⁶ Se aclara que este tipo de trabajo no podrá abarcar la totalidad de actividades que se desarrollen en el centro de trabajo y que la empresa contratante deberá de cerciorarse de que los empleados contratados bajo esta modalidad cuentan con los derechos que estipula la ley y el último artículo 15-D indica, “No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales...”⁴⁷

Surgen las empresas contratistas conocidas también como *outsiders*, término en inglés que puede traducirse como subcontratación, externalización o tercerización, son organizaciones ajenas a la empresa en la que se quiere ingresar a trabajar pero que intervienen como contratistas, de esta manera quien entrevista, evalúa los currículos, se pone en contacto directo con los trabajadores y realizan los pagos por salario son estas empresas contratistas. El trabajador por ende no sólo se somete a las órdenes de su jefe directo en la empresa, sino que tiene contacto directo y una especie de lealtad para con el *outsourcing*, con la persona que lo contrató y que lleva su carrera laboral en la empresa. Estas empresas intermediarias ahora son legales y tienen legitimidad en el mundo laboral, librando a las empresas donde realmente se trabaja de responsabilidades y tareas administrativas como vacaciones, sueldos, préstamos, días de enfermedad, etcétera Estas liberaciones y el trato con un intermediario causan un desapego con la empresa por parte de los trabajadores, una deshumanización del trabajo, permitiendo que sea más fácil una renuncia y a su vez una nueva contratación. Ya que la palabra lealtad ha sido eliminada del vocabulario de este nuevo tipo de trabajador, el mantenerse en movimiento y en diferentes empleos es ahora lo más importante y lo que te diferencia de los trabajadores del pasado que se entregaban en cuerpo y alma a una sola empresa, esta nueva actitud ante el empleo y la vida laboral nos acerca y nos familiariza con la palabra fracaso del que te debes de reponer al instante e inmiscuye al trabajador a una nueva forma de vida donde el riesgo fluye constantemente y debe de ser tomado como una herramienta, no como un freno.

El artículo 25 sección II muestra los primeros indicios de la flexibilización laboral, “Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por

⁴⁶ Artículo 15-A, LFT, pp. 16.

⁴⁷ Artículo 15-D, LFT, pp. 17.

tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.”⁴⁸ Esta sección del artículo pone sobre la mesa conceptos no mencionados antes donde se habla de un trabajo que será por poco tiempo dependiendo de las necesidades de la empresa, de temporada, de capacitación y periodos a prueba. Asimismo el artículo 35 habla sobre la duración de las relaciones de trabajo indicando, “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.”⁴⁹

Respecto a los periodos de prueba el artículo 39-A afirma que si una relación de trabajo se pretende formar bajo el régimen de tiempo indefinido puede ser el aspirante sometido a un periodo a prueba que no podrá ser mayor a 30 días a bien de corroborar que el trabajador cumple con los requisitos y saberes necesarios para desenvolverse en el puesto que solicita, si al finalizar el periodo de prueba el patrón decide que el aspirante no cuenta con las características necesarias para el trabajo se da por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón. Dentro de este nuevo orden laboral, las empresas ponen a prueba a sus aspirantes a trabajadores antes de firmar algún tipo de contrato, periodos que duran 30 días en donde el sueldo está determinado por los avances y por el desempeño del aspirante, en algunos casos los periodos de prueba son estipulados en un contrato que será renovado constantemente. Los periodos de prueba son una nueva modalidad, ya no se pierde tiempo con contrataciones que terminarán pronto, contrataciones que no lo olvidemos, están a cargo de una empresa externa y por lo tanto es un pago extra, que si la empresa puede evitarlo, lo hará, este periodo de prueba si es remunerado aunque no bajo el mismo sueldo de un trabajador formal. Sometidos los aspirantes a una ansiedad pocas veces positiva, en donde deben probar tener las aptitudes y capacidades básicas para mantenerse y adaptarse en el empleo que se quiere, el no llegar a quedar, el permanecer estancado en la carrera a punto de llegar a la meta, causa una sensación de frustración capaz de derrotar a cualquiera, sin embargo a la velocidad que vamos, el fracaso debe de ser para nosotros algo natural y fácil de superar porque enseguida debemos de prepararnos para una nueva carrera. Algo sucede, algo se rompe o se corrosiona dentro del individuo. La frustración se queda en el fondo porque hay que levantar la cara de nuevo y agregar al currículum un experimento de empleo más.

A su vez, el artículo 39-B establece las condiciones generales de un contrato de capacitación e

⁴⁸ Artículo 25 sección II, LFT, pp. 19.

⁴⁹ Artículo 35, LFT, pp. 22.

indica, "Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado."⁵⁰ El artículo estipula que la duración máxima de esta capacitación será de tres meses y a su término, igual que en los periodos a prueba si a juicio del patrón el aspirante no cumple expectativas, por qué no decirlo subjetivas y/u objetivas, se da por finalizada la relación laboral sin ningún tipo de responsabilidad para el patrón.

Después de establecer las condiciones generales de los periodos a prueba y de la capacitación inicial el artículo 39-D hace una puntual declaración donde afirma que de ninguna manera dentro de una misma empresa se pueden aplicar al mismo trabajador en forma simultánea o de manera continua periodos de prueba o de capacitación inicial, ésto con el fin de evitar que se haga mal uso de estas formas de relación laboral y garantizar el cumplimiento del derecho laboral, pero qué mecanismos se utilizan para evitar que esta situación se siga practicando, en ese sentido el artículo es muy ambiguo y no aclara los periodos de revisión de cumplimiento de normas ni quién llevará a cabo la inspección, el mencionar estas prácticas da indicio de que se conoce de su existencia pero me parece que es difícil detectarlas y mucho más difícil asegurar que exista una plena relación laboral justa con el trabajador. Por último el artículo 39-F estipula que las relaciones de trabajo por tiempo indefinido se pueden convertir en labores sin continuidad de tiempo cuando los servicios sean requeridos para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, es decir, que si la empresa lo solicita las relaciones laborales se pueden transformar y pasar de fijas a no fijas manteniéndose los derechos sociales pero mermando el cálculo de antigüedad y remuneración.

Pasemos al tema de la remuneración por el trabajo realizado, el artículo 83 estipula: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, a precio alzado o de cualquier otra manera. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal..."⁵¹ El trabajo se determina y especifica aquí por unidad de tiempo, pago por hora sin que olvidemos aquello que establece el artículo 123 constitucional, donde el salario tiene que ser suficiente para que el individuo que lo genera pueda cubrir su mínimo vital de necesidades; en teoría el trabajador y el empleador deben de pactar el pago por cada hora de trabajo, ¿en serio? ¿dónde y en qué

⁵⁰ Artículo 39-B, LFT, pp. 23.

⁵¹ Artículo 83, LFT, pp.35.

empresa? para postularme a trabajar en ella. Si lo que se buscaba era una manipulación de las horas en favor del trabajador, por lo menos hasta ahora no se ha conseguido. También se agrega un párrafo al artículo 101 que señala que con conocimiento y consentimiento por parte del trabajador, el salario se podrá pagar por medio de un depósito a cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico, este tipo de pago afirma el artículo es un mutuo acuerdo entre patrón y empleado; sin embargo siempre el trabajador se ha ajustado a la forma de pago que se le imponga, no se pregunta si se está de acuerdo con la forma de pago.

En términos de representación y amparo para el trabajador existen las Juntas de Conciliación y Arbitraje que antes de la reforma estaban divididos en dos, Juntas Locales y Federales de Conciliación respectivamente, dentro de la nueva LFT en el capítulo X llamado Juntas Federales de Conciliación fueron derogados del artículo 591 al 600, también el capítulo XI llamado Juntas Locales de Conciliación fueron derogados del artículo 601 al 603. En ese sentido se dejó únicamente el capítulo XII llamado Junta Federal de Conciliación y Arbitraje donde el artículo 604 indica, "Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el ámbito de su competencia el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, [...], derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas."⁵²Entonces son eliminadas las Juntas Locales y las Federales para dejar todos los procesos en manos de una sola, recordemos que las juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos sectorizados de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que incluyen integrantes de la empresa, trabajadores, jefes y un representante gubernamental, de acuerdo con el artículo 605.

Sin embargo, existen problemas que las juntas vienen arrastrando desde hace años, los juicios y procesos son en su mayoría largos y con demasiados trámites burocráticos, la corrupción es un problema profundo, grave y lamentablemente común en este tipo de organismos, la falta de capacitación de los funcionarios que en ella participan es otra traba, pueden tener experiencia en área legal y jurídica, sin embargo, en el rubro administrativo carecen de conocimiento para manejar un órgano de este tipo e ineficiencia en el control de los expedientes y privacidad de datos de los trabajadores demandantes., es por eso que la reforma plantea nuevas formas de representación en las juntas, estipulados en los reformados artículos 650, 651, 652, 653 y 654. Por ende, los cambios hechos por la reforma laboral no parecen ser suficientes, la reforma queda limitada, algunos especialistas en derecho laboral y abogados, exponen que lo que hace

⁵² Artículo 604, LFT, pp. 200.

falta crear dentro de la Junta es una limpieza a fondo. Luna Arias⁵³ indica que la junta está rebasada en su totalidad por la cantidad de juicios que existen y que no terminan por definirse en su situación debido a la prolongada duración del juicio en proceso. Aunque la reforma indique que se tomarán medidas adecuadas para agilizar dichos juicios, donde la mayoría de ellos tiene que ver con indemnizaciones, salarios y aumentos; estas medidas carecerán de utilidad porque el problema que enfrenta la Junta es más profundo que una simple acumulación de juicios sin resolver y tiene que ver con lo ya expuesto arriba: corrupción, falta de experiencia administrativa, coyotaje, etcétera

Sobre estos términos la reforma a la LFT agrega un capítulo completo llamado Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, el artículo 153-I dentro de este capítulo incluye una definición de productividad: “Se entiende por productividad para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.”⁵⁴

Se establece en el mismo artículo que los acuerdos y estrategias implementadas para medir e incrementar la productividad deben estar en común acuerdo entre patrones, trabajadores, sindicatos y gobierno. La LFT establece este concepto de productividad y pone énfasis en los elementos que la determinan que van desde los factores humanos, materiales, tecnológicos y de capital; así como los fines de esta productividad tales como el desarrollo de la empresa y el incremento de los ingresos de los trabajadores a través de la distribución justa de los beneficios del alza de productividad. Se ratifica el derecho del patrón a modificar las condiciones de trabajo acotado a intereses empresariales e índices de productividad y no a necesidades del trabajador o el bien común. Se deroga el artículo 153-O que establecía la obligación de las empresas donde no existiera un contrato colectivo de someter a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes de capacitación de los empleados enfocados al aumento de las habilidades y competencias necesarias para el incremento de la productividad; ésto puede

⁵³ Urgente depurar las juntas de conciliación. Sánchez Julián. Recuperado el 04 de octubre de 2014, de <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/201723.html>

⁵⁴ Artículo 153-I, LFT, pp.55.

representar un atraso en materia de transparencia y capacitación profesional y del artículo 153-V fue eliminado el cuarto párrafo que establecía la entrega de una constancia de acreditación de un curso de capacitación que serviría para fines de ascenso en una empresa, ya sea en la que se labora en ese momento o en otra en el futuro.

Aunado a este artículo y a la preocupación del gobierno por el aumento de productividad las condiciones del trabajador también han cambiado, el artículo 56 Bis pone sobre el escenario lo que ya se venía representando bajo telón, la polifuncionalidad del trabajador, en este artículo se establece que los empleados pueden desempeñar labores complementarias a su labor principal 'pudiendo' recibir una compensación salarial, polifuncionalidad o multihabilidad, corazón de la nueva flexibilidad laboral. La flexibilidad se refiere a las capacidades y aptitudes que debe de tener el trabajador para adaptarse a las diferentes situaciones que la empresa requiera cubrir, dentro del espacio rutinario o fuera de este. Así, no importa si un trabajador cuenta con carrera universitaria, igual sabe barrer, lavar trastes, utilizar una computadora y tener trato con el cliente. Aunque más adelante en nuestra investigación podremos apreciar que inclusive labores como lavar trastes, atender llamadas telefónicas de clientes y estar detrás de un mostrador, pueden ser mejor realizadas por un individuo que cuenta con una formación universitaria profesional que por un individuo que no la tiene, es decir aquel trabajador con una formación profesional será capaz de llevar a cabo estas labores que podrían clasificarse como menores o fáciles de una manera más eficiente que un trabajador que no cuenta con determinada carrera universitaria, aunque este tipo de tareas pueden acarrear frustración o indiferencia por parte de quienes las llevan a cabo.

¿Quién ampara al trabajador frente a todas estas nuevas condiciones de trabajo? Las relaciones colectivas de trabajo podrían ser una respuesta, entre ellas los Contratos Colectivos que de acuerdo al artículo 386 se define como el convenio celebrado entre los sindicatos de trabajadores y los patrones con el objetivo de establecer las condiciones según las cuales el trabajo se llevará a cabo. Según lo dicho en el artículo 396 todas las disposiciones de este tipo de contrato afectan a todos los trabajadores pertenecientes a una empresa sean o no miembros del sindicato que lo haya convenido. Se firman sin consulta de los empleados aunque les afectan directamente, a cargo de unos cuantos grupos de poder, tales como sindicatos y sus integrantes, mesas directivas de empleados o de patrones. Este tipo de contratos afectan al trabajador aunque no pertenezcan al sindicato, independiente a cualquier contrato individual, aunque estos están centrados a particularidades y no intervienen en las condiciones generales de trabajo,

además que estos contratos individuales son determinados en gran parte por los colectivos.

Referente a los sindicatos la LFT en el artículo 356 estipula que un “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”⁵⁵ Los sindicatos han perdido la misión que tenían en un principio, proteger a los trabajadores sean afiliados o no del mismo sindicato, de los abusos de los que puedan llegar a ser víctimas dentro de la empresa en la que se trabaja. Los sindicatos han perdido veracidad, credibilidad e influencia en el quehacer económico, político y social de la vida pública laboral, debido a que la parte esencial del sindicalismo mexicano ha disminuido, su principal actor, ha sido sustituido, la antigua clase obrera que tuvo su auge en el proceso de desarrollo estabilizador surgido en la década de los 60 ha desaparecido y ha llegado una nueva clase de obrero que no tiene la necesidad de seguir una tradición sindical, debido a que no adquieren una identidad con el sindicato por la movilidad a la que están sujetos para continuar en la empresa, sin generar una afiliación completa y comprometida. No hay tradición de lucha laboral ni memoria histórica, una nueva generación de trabajadores u obreros que han cambiado su concepción de sí mismos, sin sentirse parte ni identificados con el trabajo que realizan, la empresa a la que pertenecen o el sindicato del que son parte o que en cierta medida podrían llegar a representarlos, por este tipo de fracturas en la clase obrera su resistencia ha sido deficiente.

La mano de obra de los trabajadores mexicanos pierde valor, se vuelve barata y para las empresas es mejor y conviene que así se mantenga, tener una mayor productividad a menor costo, es por eso que se explica por qué empresas extranjeras vienen a territorio nacional a emprender un negocio e inversión ya que nuestra mano de obra se abarata y la de sus propios países se vende a un precio más justo, para esta nueva lógica de mercado global, es conveniente una mano de obra mucho más barata y productiva a la vez. El pago por hora garantiza utilizar el tiempo exclusivamente en la producción, todo se maneja por horarios y control estricto de los mismos, cero tolerancia. Se debilitan los ingresos y se pierde estabilidad en los mismos, el poder adquisitivo se ve disminuido y por lo tanto, a pesar de tener empleo, el dinero no es suficiente para cubrir todas las necesidades del individuo y de su familia.

Los jóvenes que salen de las universidades con una carrera profesional recién terminada se enfrentan a un mercado laboral en el que se les rechaza bajo la premisa de estar “sobrecapacitados” para los empleos que se ofrecen, y los que son aptos para ellos están ocupados, es

⁵⁵ Artículo 356, LFT, pp. 102.

cuando los egresados de una universidad se convierten en desempleados. Ser egresado-desempleado, adquirir la nada después de haber tenido el todo al sentir que por tener una carrera universitaria el obtener y el mantener un empleo sería fácil. El egresado es arrojado a un nuevo orden laboral, una nueva cultura laboral.

A pesar de que el patrón se deslinda de las diversas responsabilidades administrativas que en el pasado tenía con sus trabajadores, sigue manteniendo autoridad sobre ellos en contratos y cambios que deriven en éste, despidos para no causar y evitar la antigüedad, además que sigue determinando ascensos y capilaridad laboral, a propósito de esta capacidad la LFT fue reformada respecto al artículo 159 que indica: “Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.”⁵⁶ Esto significa que se crean derechos de preferencia y emerge una diferenciación de los trabajadores de acuerdo a su educación, dejando en menor valía la experiencia y antigüedad y dando mayor valor a habilidades y competencias, lo anterior en virtud al cambio sufrido por el artículo ya mencionado arriba; ya no se avanza en una empresa de manera escalonada o piramidal, actualmente un egresado de universidad está mejor calificado que un trabajador con veinte años de experiencia o al menos eso apuntala la modificación al artículo.

Surgen los trabajos realizados desde casa a través del internet y los ordenadores junto con una nueva movilidad y flexibilidad laboral. En la LFT a este tipo de empleo se le conoce como trabajo a domicilio y lo define en el artículo 311 como aquel trabajo que se ejecuta de manera habitual para un patrón en el domicilio de un trabajador sin supervisión alguna y con la reforma se añade un párrafo que señala que también entra en esta categoría aquellos trabajos realizados a través de nuevas tecnologías, “Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnología de la información y de la comunicación.”⁵⁷ Existe ambigüedad en este nuevo apartado ya que no se aclaran derechos y obligaciones de ninguna de las dos partes involucradas. Asimismo el artículo 326 marca como obligación del trabajador entregar el trabajo en los horarios y días convenidos, claro está atendiendo demandas de productividad. En este tipo de relación laboral no hay compensación para los trabajadores que realizan labores desde casa y utilizan servicios de la misma, esto implica un costo menos para la empresa que maneja

⁵⁶ Artículo 159, LFT, pp. 60.

⁵⁷ Artículo 311, LFT, pp. 90.

este tipo de relación, es un trabajo asalariado que parece tener trampa.

Sin embargo, nos adaptamos a estos cambios, el nuevo trabajador sabe de antemano que no durará una eternidad en el empleo en el que llegue a ser contratado, que es un empleo más antes de llegar a la meta del trabajo soñado y esperar lograr alcanzar antigüedad, seguridad social y una pensión digna de él en el momento adecuado; pero en esa búsqueda se van los años, nuestros abuelos o inclusive padres lograron gozar de esos preceptos otorgados por parte del Estado en el derecho laboral y aplicadas también en las empresas de acuerdo al modelo fordista, en donde los trabajadores eran tratados como hijos y adquirirían seguridad social y sabían que en determinados años no trabajarían más y gozarían de una mensualidad como parte de una recompensa al trabajo de toda una vida. Actualmente eso ya no es lo que se piensa, esta situación ya no parece ser viable, ni para el mercado global y en cierto punto ni para los modernos trabajadores que están dispuestos a aceptar y asumir nuevas pautas en legislación laboral con tal de obtener un ingreso “seguro” y mantenerse en movimiento constante, accediendo a capacitaciones cada mes y especializaciones de varios rubros y disciplinas dependiendo de las necesidades de la empresa en la que se labora. No moverse no es opción, a menos que se aspire ser suplente de supervisor en un restaurante de comida rápida.

El derecho laboral y el interés por el bien de los trabajadores ya no es algo en donde el Estado tenga cabida o simplemente le interese hacerse presente, ha perdido tal poder en el mercado que esos aspectos quedan relegados a las empresas privadas, es por eso que se habla de la privatización del derecho laboral, dejando a criterio del patrón inmediato dentro de la empresa el cumplimiento o cambios dentro de estos derechos laborales. En medida del incremento de las instituciones que regulan el cumplimiento y la no violación de estos derechos fundamentales tanto laborales como humanos, aumentan las irregularidades y violaciones hacia estos derechos debido a la no intervención del gobierno en su regulación, las empresas son libres de tener y ejercer su reglamento y formas particulares de hacer cumplir un derecho que ha sido privatizado, autónomo y único en cada empresa. Inclusive en el sector público, los derechos de los trabajadores se ven reducidos y solo son otorgados en medidas específicas para aquellos trabajadores que cuentan con una plaza inamovible, es decir, aquellos empleados de instituciones públicas que tienen una contratación indefinida y que gozan de seguridad social y de vivienda, entre otras ventajas; a diferencia de los empleados que son contratados por honorarios y que sus contratos se ven en la cuerda floja mes con mes, que es cuando deben ser renovados, este tipo de trabajador dentro de las instituciones públicas no cuenta con seguridad

social ni de vivienda, ni de ningún tipo, al término de su contrato puede ser o no despedido, se vive en una incertidumbre tal a la que además debe acostumbrarse para sobrevivir en este nuevo orden y salir a buscar otro empleo de ser necesario.

El patrón adquiere poder y lo ejerce, aunque es un poder que no se encuentra específicamente explícito, que surge como autoridad o liderazgo, eso conviene porque en realidad no se sabe a quién se debe culpar y señalar; sin embargo la presión y el poder son ejercidos con mayor ímpetu, el individuo se encuentra más aprisionado pero vive con una falsa sensación de libertad, conformidad y debilidad de carácter.

La estabilidad es una de las condiciones del pasado con la cual los trabajadores modernos no pueden contar, escuchaban hablar de ella, a través de sus abuelos e incluso padres, sin embargo ahora la estabilidad es algo lejano, no tan importante, lo que en este nuevo mundo importa es asumir riesgos, la estabilidad ya no se alcanza, el riesgo es la opción, no moverse es sinónimo de fracaso. Debido a esta falta de estabilidad, las relaciones laborales se ven afectadas indirecta y directamente quedando a cargo única y exclusivamente de los patrones empresariales. Las relaciones laborales cambian, ante la falta de estabilidad, los compañeros dejan de existir ahora la competencia es la bandera que enarbola toda relación que se pudiera llegar a establecer en el espacio laboral, los actos espontáneos de solidaridad y compañerismos son ocupados por la lucha salvaje de conservar el empleo y obtener las capacidades necesarias para su alcance.

La privatización de las relaciones laborales se refiere precisamente a esto, a la nula práctica de compañerismo, solidaridad y qué decir de una amistad entre trabajadores, se les obliga a formar equipos para que ciertas metas de productividad se alcancen, pero esos equipos son renovados constantemente y dentro del mismo equipo se fomenta la competitividad, la lucha por el ascenso es más grande que el deseo de hacer amistades y formar relaciones de confianza entre los miembros del equipo. Lo que importa es avanzar dentro de la empresa sin importar si hacemos a un lado al compañero o incluso amigo que comparte escritorio o máquina con nosotros.

Una consecuencia de esta situación es el incremento del empleo informal que ha existido desde siempre, sin embargo con las condiciones actuales este tipo de empleo ha surgido y se ha multiplicado de diversas formas, creciendo a una velocidad inverosímil, las calles están plagadas de vendedores que buscan hacerle frente a la incertidumbre social y económica en la que se vive. Esta forma de trabajo otorga ingreso monetario relativamente fácil y constante, sin embargo

la pregunta a discutir sería a qué precio, no se tiene ningún tipo de seguridad en el empleo, ni médica, ni de retiro, la mercancía se puede acabar, el negocio puede venirse abajo, pero dada la situación actual es la única manera de competir y mantenerse a flote, mantenerse existiendo, sobreviviendo, vender lo que sea a quien sea, hasta esa relación de vendedor- comprador se transforma, se pervierte y adquiere un nuevo alcance, un alcance de superficialidad y banalidad, en donde el antiguo mercadeo está muy lejos y parece que no hallamos el camino de vuelta. El empleo informal presenta una gran competencia para las empresas formales, los mercados tanto establecidos como en ruedas son también opciones más baratas para el consumidor, aunque no siempre seguras, la inversión se debe de recuperar al menos y estos negocios suelen envolver a una familia completa, el gobierno está en contra de la informalidad, pero no creamos que esta oposición se debe al bienestar del consumidor, se debe en primera instancia a la competencia, los clientes en potencia que arrebatan de la economía formal. El mercado informal ha existido siempre, e inclusive la formalidad del mercado se crea a partir de éste, pero ahora estorba, es impensable en esta nueva cultura laboral, es una opción diferente que hace frente a este mercado global y que si se llegase a dirigir correctamente incluso podría salvar a los individuos de la precariedad e indiferencia del mercado formal y regresar a las raíces artesanales que el trabajo tenía en el pasado.

Estos son algunos de los principales aspectos que se cambiaron a raíz de la reforma laboral, muy atrás queda el discurso que los partidarios de la aprobación de la reforma daban para convencer de los aspectos positivos y de todos los beneficios que gozaría la clase trabajadora, la realidad a poco más de cuatro años de dicha aprobación es muy distinta a los sueños de progreso y felicidad laboral que se prometieron.

La principal institución a cargo de la supervisión del cumplimiento del derecho laboral en México es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) como dependencia del poder ejecutivo, es un órgano institucional perteneciente al Estado que cumple diversas funciones, tales como "...el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el

Presidente de la República".⁵⁸ Ejerce una gran influencia en el apoyo hacia uno u otro sector económico de México, dependiendo de los intereses corporativos y de este nuevo mercado globalizado.

Es el órgano encargado también de mantener un registro de las diferentes asociaciones obreras, patronales y profesionales, como por ejemplo sindicatos, escuelas de capacitación, empresas, etcétera. Otro de los aspectos más importantes de los que se ocupa es el de coordinar la seguridad social de los trabajadores, se encarga de crear las políticas de seguridad social e interviene con el seguro social en cuestiones de ley. Además que tiene que medir, evitar y trabajar en conjunto con las empresas para que el desempleo pueda disminuir y ocupar a la población que aún puede trabajar, población económicamente activa PEA.

Todas estas situaciones a cargo de la STPS actualmente ya no se encuentran bajo su estricto cuidado; las empresas poco a poco han ido adquiriendo autonomía, libertad para hacer con sus empresas y sus trabajadores lo que más convenga a la producción e intereses capitales, reivindicar a la STPS parece ser una tarea urgente.

Sindicatos mexicanos: reivindicación pendiente.

La creación de sindicatos y otro tipo de organizaciones entre los empleados y patrones es un derecho laboral que tiene cualquier trabajador a fin de lograr metas colectivas y defender derechos laborales individuales, los sindicatos en México nunca han sido grupos incorruptibles ni mucho menos, sin embargo, tuvieron momentos de lucha, huelga y vida sindical combativa pero la lucha por el poder siempre pareció más importante y su función principal que tiene que ver con la supervisión y cuidado de que las leyes laborales se cumplan y no se abuse en ninguna manera de los trabajadores, defender sus derechos y buscar mejoras en las condiciones en las que se labora, refiriéndonos a espacios y también a salarios, y demás derechos laborales, como prestaciones, seguridad social, vacaciones, permisos, contratos colectivos, etcétera, parecía muchas veces olvidada.

Enrique De la Garza Toledo, en la introducción del libro *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, plantea la relación entre las transiciones políticas sufridas en América Latina que afectan directamente al sindicalismo corporativo que vivimos en México, aunado a la pérdida de imaginarios colectivos en gran parte de la sociedad mexicana y por ende en la clase

⁵⁸ Revisado en <http://www.gob.mx/stps/que-hacemos> el 10 de marzo de 2017 a las 17:23 hrs.

trabajadora. Algunos países latinoamericanos sufrieron una profunda transformación política a partir de los años 80, pasando de una dictadura militar, en algunos casos, al intento de una democracia política, estos cambios trajeron consigo un debilitamiento de los sindicatos latinoamericanos, el paso de un régimen autoritario a uno pluralista.

En el texto, De la Garza, plantea una división en los tipos de sindicatos que existen en la región de América Latina, uno clasista y otro corporativista; México se encuentra en esta última definición, pero analicemos ambas clasificaciones: el sindicalismo clasista como su nombre lo indica, está apegado a la lucha de clases, con influencias ideológicas basadas en el marxismo-leninismo, actuando como una fuerza política en donde el Estado representó la figura del enemigo más que el sector empresarial; en cambio el sindicalismo corporativo es conocido por encontrarse subordinado y bajo la tutela del Estado más que de la empresa misma, ligado a gobiernos populistas y desarrollistas. Sin embargo, el autor afirma que todo sindicato es una organización intermedia y que ha adquirido este rol históricamente, no basta con definir al corporativismo sindical como un representante de intereses, ni como intermediario de estos intereses, el corporativismo sindical significa la aparición del Estado como interventor de la economía y participante de forma subordinada de la gobernabilidad. Las organizaciones obreras participaron como entes responsables, en parte, de la correcta marcha del Estado y de la economía. “La función de la gobernabilidad corporativa tuvo dos implicaciones prácticas: su participación como diseñador o bien aval de las políticas económicas, laborales y sociales de los estados interventores de la economía y garantes de paz laboral, o al evitar que el conflicto interclasista traspusiera límites de la gobernabilidad.”⁵⁹

A su vez, este entorno se traspola a las prácticas electorales, donde los sindicatos adquirieron un papel de suma importancia para lograr intercambios simbólicos entre la clase obrera y el Estado, y fue en este periodo cuando surgen sistemas de seguridad social y leyes laborales. El corporativismo afirma la noción de dominio, mediante la representación de la clase obrera mexicana, a la propia clase obrera mexicana.

Las relaciones laborales se encontraban apesadas, existía una paz laboral y de eso se encargaban los sindicatos bajo el yugo del Estado, las relaciones entre Estado, sindicatos y obreros se pensaba en armonía, hasta que el corporativismo entró en crisis estructural. El

⁵⁹ De la Garza Toledo Enrique (Compilador), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, CLACSO, Argentina, 2001, págs., 10-11.

corporativismo se convirtió en un freno para la flexibilización laboral y apertura del mercado, los Estados que adoptaron el modelo Neoliberal redujeron la intervención de los sindicatos, los contratos colectivos y las leyes laborales tenían que cambiar, ya no protegían al trabajador y los partidos políticos comenzaron a darle la espalda a los sindicatos y a sus líderes, esta situación se asocia directamente con los cambios en los regímenes políticos como lo es el fin de las dictaduras y el fin del autoritarismo a manos de un partido único, como fue el caso de México.

Anteriormente el propio Estado populista no sólo alentaba la formación de sindicatos, sino que los convertía en una de sus más fuertes bases sociales de legitimación y apoyo político, México es un ejemplo de corporativismo de larga duración desde fines de la Revolución Mexicana, este carácter corporativo perteneció al periodo de sustitución de importaciones que propició el desarrollo del mercado interno y el fomento a la industria.

Los sindicatos clasistas en cambio estaban más asiduos a los partidos de izquierda y representaban la oposición.

Sin embargo, aún con sus marcadas diferencias ambos tipos de sindicatos se enfrentarían a un cambio de dirección; la crisis de los años 80 puso en peligro a las dictaduras militares y a los gobiernos desarrollistas y surgió una crisis de productividad que repercutió directamente las relaciones entre sindicatos y gobierno y es que a partir de este año en Latinoamérica han habido dos importantes transformaciones políticas, la primera pasar de la dictadura militar al pluralismo político y finalmente al neoliberalismo y otra transformación donde existía un régimen autoritario basado en el monopolio político de un sólo partido y que se transformó hacia la pluralidad partidaria y surgimiento de fuerzas políticas alternas que permitiría la apertura del mercado.

En el primer régimen los sindicatos tuvieron un papel importante para lograr la caída de las dictaduras militares, estas fuerzas eran beligerantes, en cambio en aquellos países donde no existió dictadura el modelo neoliberal llegó en paz social y laboral, y esta transición se llevó a cabo manteniendo de lado del gobierno a los sindicatos corporativistas.

Es en este contexto, donde surgen los factores que contribuyeron a la crisis sindical, que se pueden resumir a grandes rasgos en cambios estructurales políticos, económicos y sociales en los años 80 y 90, la venta de empresas nacionales que redujeron el empleo y la fuerza sindical y la apertura del mercado nacional dieron la bienvenida a la flexibilización de las relaciones laborales. El mercado industrial se vio reducido y la afiliación sindical con ella, surge un

importante incremento del empleo informal, obviamente no sindicalizado. Ante esta situación los sindicatos clasistas trataron de luchar por los derechos de los trabajadores pero su derrota fue inminente, a diferencia de los sindicatos corporativistas que trataron de adaptarse al neoliberalismo y continuar su alianza con este nuevo tipo de Estado, en México desde 1982 hasta el 2000 cuando el Partido Revolucionario Institucional PRI es derrotado en las elecciones presidenciales; los sindicatos se dejaron dirigir por el gobierno y los agremiados fueron los afectados, trataron de reconstruir la vieja alianza con el Estado, ahora neoliberal y el gobierno utilizó la capacidad de control de los sindicatos sobre los trabajadores para implementar políticas económicas y laborales con un resultado nada bueno ni para los trabajadores que vieron como sus condiciones laborales se deterioraban ni para los sindicatos que perdieron credibilidad y prestigio ante los trabajadores.

[...] el individualismo neoliberal y la representación ciudadana no han sido suficientes frente a la precarización del trabajo y a la pluralidad de actores colectivos de la sociedad civil [...] habría que reconocer que la forma sindical [...] resulta estrecha frente a un panorama de mayor heterogeneidad y diversidad.⁶⁰

Habría que replantear conceptos de representación, legitimidad y democracia de las organizaciones colectivas, en aras de los nuevos modelos económicos, tomando en cuenta la variedad de actores sociales y aceptar la separación Estado-sindicatos, que actualmente viven en una relación de tensión, ambos tipos de sindicatos fueron deslegitimados y desprestigiados, antes tenían una tarea clara y definida, actualmente no es así, el neoliberalismo los dejó sin armas de lucha y sin tutela.

En otro texto referente a los sindicatos en México, Bensusán y Middlebrook afirman que éstos fueron pilares del régimen autoritario posrevolucionario que permaneció en México desde 1920 hasta 1990, pero la alianza entre los sindicatos obreros y el gobierno se vio golpeada por las medidas que se tomaron para abrir el mercado, esta situación redujo el influjo de los sindicatos para intervenir en la toma de decisiones respecto a las condiciones laborales de los trabajadores y de manera similar disminuyeron las afiliaciones sindicales y los ingresos de los trabajadores. Los líderes de los sindicatos siguieron al frente de los mismos con un carácter de intocables amparados por una legislación laboral que permitía que no fuese obligatorio la rendición de cuentas. Surgen una amalgama de factores (sindicatos debilitados, dirigentes corruptos y

⁶⁰ *Ibidem*, pág., 21.

flexibilización laboral) que amordazaron a los trabajadores y los dejó indefensos; con la reestructuración político-económica se redujeron salarios, se recortaron prestaciones y cada vez se hizo más difícil el acceso al empleo formal; por consiguiente la influencia y peso de los sindicatos se vio mermada.

Sin embargo, Vicente Fox, presidente de México entre los años 2000-2006, decide actuar de manera conciliatoria con los sindicatos aliados desde su origen con el PRI, pero el conjunto de cambios jurídicos y judiciales más el advenimiento de prácticas informales que gobernaban la relación Estado-sindicatos acabó por socavar su fuerza en la vida pública de México.

No debemos olvidar la importancia histórica de solapar uno y otro por igual diferentes acciones, por ejemplo la corrupción dentro del sindicato sin rendición de cuentas por un lado y el apoyo a la legitimidad de los regímenes autoritarios como el del PRI por otro. A cambio el Estado ofrece a los líderes sindicales bienes materiales y simbólicos como poder político y el cambio de régimen amenazaba estos privilegios.

El control por parte del Estado sobre toda la vida administrativa de los trabajadores y la debilidad combativa de los sindicatos ha socavado la capacidad de los trabajadores de defender sus intereses en los procesos de cambios políticos.

En diversos contextos históricos, las acciones de los sindicatos han ayudado a elevar los estándares de calidad y de empleo, así como reducir las desigualdades socioeconómicas. [...] En México [...] la auténtica voz de los trabajadores sindicalizados se ha apagado bajo las restricciones legales y la inercia de líderes sindicales intocables o espurios cuyas posiciones se sostienen en un régimen de relaciones laborales heredado del pasado autoritario del país, con la complicidad del sector empresarial.⁶¹

Después del término de la Revolución Mexicana se pretendía apoyo del sector de los trabajadores para afianzar la instauración de una producción capitalista y surge la alianza entre el gobierno y dirigentes del movimiento obrero, esta alianza permitió a la clase política tener control sobre las movilizaciones de la clase trabajadora, restringir libertad de los sindicatos y mantener a raya las exigencias laborales, todos estos elementos permitieron que el régimen autoritario perdurará.

⁶¹ Bensusán Graciela, Meddlebrook Kevin J., *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, FLACSO, UAM-Xochimilco, México, 2013, pág., 23.

En 1938 la Confederación de Trabajadores de México (CTM) se legitimó como el sector obrero oficial del PRI, símbolo poderoso para unir a los obreros alrededor de un solo partido y para permitir la formación de la estrecha relación entre Estado-PRI-sindicatos y la subordinación de los trabajadores; esto se mantuvo así desde 1930 hasta 1980 apoyados de discursos nacionalistas que servían al gobierno para lograr el desarrollo industrial que se buscaba en esos momentos mientras los sindicatos gozaban de cierto poder político.

A partir de los años 80 se viven en el país transformaciones estructurales que se logran sin encontrar mayor oposición debido al poder que el gobierno y el presidente tenían sobre las organizaciones laborales y la falta de líderes sindicales que representaran verdaderamente los intereses de los trabajadores, como consecuencia se incrementaron las políticas públicas que favorecieron a empresas privadas, se abarata la mano de obra mexicana aumentando su atractivo para empresas extranjeras y una influencia en decrecimiento de los sindicatos, que fueron fragmentados desde su organización interna, un golpe más fuerte e intenso que la influencia política que pudieran tener. Por ejemplo, la CTM perdió poder e influencia política, su representación ante la Cámara de Diputados federal disminuyó; sólo el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación SNTE logró permanecer en el juego aún con la caída del PRI en el 2000, formando nuevas alianzas con el PAN, aunque después ese acto le costara caro a la líder del SNTE, Elba Esther Gordillo.

Los líderes sindicales ya no controlaban el voto electoral de sus agremiados y las políticas laborales impuestas por Fox y Calderón así como el intento y logro de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en noviembre de 2012, repercutió directamente en la vida política de los sindicatos, en especial el minero y el de la industria eléctrica, pero a su vez el PAN ya en el poder pudo ver la ventaja de mantener una alianza con los líderes sindicales, en general el poder que se le otorga al gobierno sobre las condiciones generales laborales, poder arraigado a una vieja tradición de la relación entre las políticas económicas y las prácticas e intercambio entre Estado-sindicato, y este tipo de relación, que podríamos denominarla 'perversa', trajo facturas económicas y sociales que afectan en la particularidad a los trabajadores afiliados o no del sindicato y de manera general a la sociedad mexicana. Se podría resumir así, en el año 2000 el PAN frente al gobierno federal, buscó fundamentar alianzas con los sindicatos y apoyó la vieja fórmula Estado-sindicatos, pero después de más de 10 años intentándolo, en el 2012 con la reforma laboral ya no se renovó el pacto y la autonomía sindical no es bien vista por el PRI a su

regreso a la presidencia en el año 2012, de ahí el caso de la dirigente del SNTE por poner un ejemplo, además de la traición que esta líder cometió al apoyar la gubernatura de Calderón en el año 2006.

Los sindicatos se han convertido en un ente de poder que poco o nada les interesa el bienestar social de los trabajadores afiliados al sindicato, actualmente los líderes sindicales tienen poder y lo ejercen en suma, abusan de los ingresos económicos que se obtienen. Los líderes sindicales manejan cantidades de dinero considerables que se obtienen de los trabajadores afiliados al sindicato y que disfrutan en cierta medida de algunos beneficios y también de los trabajadores no afiliados que sin saberlo mantienen al sindicato de su empresa. Un ejemplo ya mencionado, el de Elba Esther Gordillo que ocupó la presidencia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación hasta febrero del 2013 y que fue detenida en el aeropuerto de Toluca bajando de su jet privado por la Procuraduría General de la República PGR, acusada de operar recursos de procedencia ilícita, fraude y delincuencia organizada, siempre relacionada con la política mexicana en partidos políticos como el PRI y el Partido de Acción Nacional y siempre rodeada de lujos.

Podemos citar otros ejemplos de abuso de poder por parte de líderes sindicales ocurridos en el país como el de los líderes del sindicato petrolero, pero el punto es entender en qué medida el trabajador y sus derechos han quedado totalmente en el olvido carecen de importancia, lo que ahora importa es de qué lado estás, políticamente hablando, a qué partido político apoya el sindicato, qué financiamiento y deudas puede tener el sindicato y de qué manera habrá que pagarlo, los líderes sindicales se alían con los patrones para defender sus intereses particulares. Los sindicatos en el devenir histórico en México han ido perdiendo los principales objetivos para los que fueron creados, de relaciones laborales a relaciones de poder, afiliarse al sindicato para lograr ser beneficiarios de la corrupción y el manejo de dinero, no quedar desamparado en un nuevo mercado laboral que no permite distracciones, aceptar condiciones que no benefician en todo al trabajador pero que le permite mantener en cierta medida algunos beneficios, como un salario seguro cada mes o algunas prestaciones de ley. Los sindicatos mexicanos adquieren otro tinte, un tinte de tensión en las relaciones dentro del mismo sindicato y de la empresa, un tinte de poder que ayuda en medida de la posición jerárquica que se tenga, un tinte que pinta las nuevas relaciones laborales sin trascendencia y cambiantes por primacía. Ya no se puede ni debe confiar tu vida laboral al sindicato.

La nueva cultura laboral y los universitarios

Actualmente el panorama es muy pesimista, una carrera universitaria parece ser demasiado, se utiliza el término de sobre capacitación, de encontrarse más allá de lo que el empleo requiere, ¿esto es verdad? ¿Los licenciados o ingenieros, en verdad están sobre capacitados? ¿Es el discurso para evitar el surgimiento de una conciencia laboral que el universitario tiene de sí mismo?

Dentro de las universidades y en especial dentro de la formación profesional en las Ciencias Sociales, los estudiantes se forman en planes de estudio que parecieran no tener nada que ver con el mercado laboral actual, se forman en redacción, estadísticas, teorías sociales, políticas, económicas e inclusive filosóficas y en la medida que estas teorías se analizan, los estudiantes se preguntan si vale la pena revisar a clásicos como Marx, Durkheim, Weber, Nietzsche, y en qué medida serán utilizadas estas teorías y esta acumulación de conocimiento en un nuevo orden mundial globalizado en donde de acuerdo con Sennett surge una nueva cultura laboral, dentro del nuevo capitalismo, que parece adaptarse, moldearse a cada uno de los nuevos sucesos culturales, sociales y económicos; entonces qué fin tiene ser un sociólogo, politólogo o economista, en un mercado laboral en donde los trabajos que existen capaces de adaptarse a estas carreras son escasos y los demás lugares para emplearse parecen no ser dignos de las capacidades que el universitario logra acumular en su formación profesional. Cuando el modelo político en México evocaba a la industrialización, el crecimiento urbano y el desarrollo en pos del progreso de la población en los años que abarcan desde 1950 a 1980, carreras referidas a ingeniería civil, arquitectura, transporte, etcétera tuvieron su auge, asimismo carreras como urbanismo, economía, política exterior, sociología y literatura también tuvieron su auge, encaminadas estas carreras al despertar social en miras de volvernos un país de primer mundo; diversos factores políticos, sociales, históricos, culturales y hasta geográficos dejaron claro que un cambio así era imposible a la velocidad que se deseaba y las carreras enfocadas a lo social y humanístico fueron rezagada hasta nuestros días.

El sitio oficial de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán pone a nuestra disposición los planes de estudio de las diferentes carreras con las que cuenta su matrícula, así como el perfil del profesionista y objetivos del estudio de una carrera, tomaré el ejemplo de la carrera de Sociología, con respecto al perfil del profesionista, la página indica:

El egresado de la licenciatura de Sociología: produce, como resultado del análisis y de la comprensión de las teorías

estructuradas, nuevos instrumentos de interpretación, teórica y empíricamente fundamentados. Cultiva la creatividad, el aprendizaje y la innovación, elementos fundamentales en el rediseño de grupos e instituciones, para incrementar los rendimientos de toda forma de organización social. Evalúa problemas, acciones, estrategias, programas, proyectos que para propiciar el cambio y elevar el nivel de vida han instrumentado sociedad civil, gobiernos y organizaciones. Estudioso de las transformaciones de la humanidad, con una visión de futuro, interviene en la configuración del devenir. Confía en las posibilidades y potencialidades humanas y sabe que los hechos son la fuente de la interpretación, de la acción y de las modificaciones culturales.⁶²

También tomé algunos planes de estudio⁶³ de las materias: Teoría Social II, Epistemología de las Ciencias Sociales y Filosofía de la Cultura, que se imparten en el segundo semestre, quinto semestre y séptimo semestre respectivamente, el primero es de carácter obligatoria y se trata como su nombre lo indica de analizar diferentes teorías sociológicas iniciando por el Materialismo Histórico basado en Marx y el estudio de sus fundamentos epistemológicos y metodológicos enfocado al estudio de 'lo social'; el programa avanza hacia la sociología de Georg Simmel y la sociología comprensiva analizando diferentes estructuras sociales, después se continúa con la sociología de Ferdinand Tönnies, para terminar con la sociología comprensiva de Max Weber donde se materializa el estudio de diferentes conceptos como acción social, dominación, Estado moderno y la racionalidad con arreglo a fines.

La materia de Epistemología de las Ciencias Sociales también es de carácter obligatoria en la carrera de Sociología donde de acuerdo al objetivo de la materia se analizará la epistemología desarrollada en la Sociología iniciando con un panorama general epistemológico que abarca temas como la Gnoseología, Criteriología, Criticismo y la Filosofía de la ciencia, después el programa se enfoca al problema del conocimiento desarrollando definiciones del conocimiento, empirismo, racionalismo lenguaje y pensamiento, continúa con el estudio de la epistemología clásica y lo divide en diferentes subtemas que van de la cotidianidad, tradiciones, pre-racional y extra-racional, creencia, lo mágico y lo mítico, la religión, utopía, ideología y ciencias; para terminar, el Plan de estudios la última unidad se llama *La ciencia desde diferentes perspectivas epistemológicas*, y se enfoca en general a la lucha constante entre ciencias naturales y las ciencias sociales y al estudio de los fundamentos de estas dos vertientes del conocimiento.

⁶² Revisado en <http://www.acatlan.unam.mx/licenciaturas/195/> el día 16 de marzo de 2017 a las 11:12 hrs.

⁶³ Se pueden revisar en la página de la FES Acatlán o bien en el Apéndice de esta investigación.

La última materia que retomé es de carácter optativo y la seleccioné porque fue una de las materias optativas que yo decidí cursar cuando estudiaba en la FES Acatlán, de acuerdo al programa, el curso tiene por objetivo conocer algunas perspectivas filosóficas con respecto a la cultura y se inicia con el estudio de la filosofía clásica partiendo de los pensamientos platónicos, aristotélicos, de San Agustín y de Santo Tomás, se pasa después a los pensamientos filosóficos del Renacimiento a Kant con el análisis de Descartes, Spinoza, Leibniz, Bacon, Hobbes, Locke, Hume, Pascal, Rousseau y claro está de Kant; la unidad tres se enfoca a la dialéctica hegeliana y al naturalismo nietzscheano, pasando por diferentes autores como Schopenhauer y el arte del buen vivir, Comte, sociología y religión, Marx y sus condiciones materiales de la historia y la cultura y Nietzsche con la genealogía de la moral y la voluntad del poder. Por último el programa se enfoca a la filosofía de la cultura del siglo XX, pragmatismo, el tiempo, fenomenología, Heidegger, Sartre, Merleau Ponty y el existencialismo, puestos como los planteamientos más relevantes del siglo XX.

Una vez descritos los programas de asignatura oficiales de tres materias impartidas en la carrera de Sociología de la FES Acatlán valdría la pena retomar el objetivo de la profesión del sociólogo: “Formar sociólogos capaces de interpretar la realidad social para buscar modificarla, apoyados en métodos y procedimientos derivados de la teoría social.”⁶⁴ Surge una reflexión si comparamos el objetivo y el perfil del sociólogo con los temas abordados en las diferentes asignaturas que se imparten a lo largo de los cuatro años y medio de carrera, se busca que el sociólogo modifique la realidad social en la que vivimos basado y legitimado únicamente en los conocimientos que obtuvo en su carrera estudiantil, o mejor dicho apoyados en teorías sociales, si leemos nuevamente el objetivo parece una situación cómica, imposible e incluso utópica, porque como preguntamos anteriormente, ¿tiene cabida el estudio de todos los autores mencionados en los programas de asignatura en este nuevo orden económico, político, social y cultural? Yo considero que si la tienen pero no en el mundo laboral o tal vez sí pero la transformación que se necesita para tales efectos es profunda y nada fácil de lograr.

El universitario o egresado acude a una determinada institución o empresa para solicitar un empleo en el que cree que logrará desarrollar conocimientos y aptitudes adquiridas durante su estancia en la escuela, desarrollando su carrera profesional esperando cumplir con las expectativas formadas a lo largo de cuatro años y medio; aquellos egresados que trabajaron mientras estudiaban saben más o menos a lo que se enfrentan, no se engañan tan fácil con la

⁶⁴ Revisado en <http://www.acatlan.unam.mx/licenciaturas/195/> el día 16 de marzo de 2017 a las 12:04 hrs.

idea romántica del éxito saliendo de la carrera profesional, sin embargo, si esperan un resultado diferente después de haber cursado la escuela; desean una paga digna, un puesto adecuado a sus capacidades, un lugar diferente al del promedio de trabajadores.

Los egresados buscan empleo, con el título profesional en mano o en varios casos sin él, deseando encontrar el trabajo soñado, salen un día, el otro, el que sigue; la siguiente semana, el siguiente mes, nos convertimos poco a poco de egresados a desempleados la imagen del trabajo soñado va desvaneciéndose para adquirir el término de pesadilla. Comienza a apoderarse del individuo una desazón, desesperación y angustia al sentirse inservible en un mundo de consumo al cual ya no se siente pertenecer, porque va perdiendo el poder adquisitivo que le permita consumir, comienza a rondar en la mente aceptar cualquier empleo, por un tiempo, ya que no pierde la esperanza de encontrar el adecuado; es fácil entrar a este nuevo mundo laboral, lo logra sin problema, ya que puede que no sea plenamente consciente de las capacidades adquiridas en la universidad pero las tiene y las muestra, es capaz de expresarse bien, de resolver problemas en tiempo limitado, de analizar situaciones y conveniencias, de tomar decisiones rápidas y confiables, reflexiona, analiza y determina qué situación puede y debe de ser cambiada para que la empresa mejore, ya sea una de comida rápida, calzado, servicios, comunicación, en dónde cree no tiene nada que ver y lo considera temporal. Toma el riesgo, se atreve y firma contratos por tres meses, ¡qué son tres meses! Comienza la aventura en un trabajo al cual no cree pertenecer pero que realiza para pasar el rato, salir de deudas, sentirse útil. Paulatinamente se va descubriendo que es eficiente en el mismo, quizá demasiado, que sus capacidades y aptitudes son adecuadas e inclusive excesivas, de esa situación también se percatan los jefes y supervisores, tratan de enfocar las capacidades descubiertas en el nuevo empleado con carrera universitaria, en favor de la empresa y la institución tratando de controlarlo, que no se vuelva peligroso, que no adopte una forma de líder.

Volvemos al riesgo, el individuo tiene que adaptarse, seguir arriesgando así a diario, siendo una amalgama de aptitudes y capacidades que deben cambiar día a día, que así como están detrás de una caja registradora, pueden estar sosteniendo una escoba, ejemplo claro de la famosa flexibilidad de las especialidades o quehaceres normales que se deben tener y poder cambiar de ser necesario. El mundo laboral necesita gente así, adaptable, arriesgada, que se mantenga en constante movimiento y esparciendo una libertad colateral y poco disfrutada.

Hay que reflexionar acerca de la nueva realidad a la que se enfrentan los egresados de una

carrera en Ciencias Sociales, realidad que en apariencia analizan, teorizan y entienden, es aún más frustrante la búsqueda e inserción en esta nueva cultura laboral. -La entiendo, puedo analizarla y reflexionar sobre ella, pero lamentablemente debo de integrarme, debería arriesgarme, debo ser flexible-, se analizan algunos aspectos históricos que pueden mostrarnos el porqué del actual modo de vida laboral, a lo largo de la investigación tratamos de abordar el para qué entrar en esta nueva cultura, el cómo incluirnos en ella y qué alternativa podría surgir de las cenizas del trabajo como formador de sí mismo, como formador del hombre.

Concepto de flexibilidad laboral, estudios puntuales de las transformaciones laborales en México.

La flexibilidad laboral está acompañada y es permitida debido a la desregularización del mercado de trabajo y su modelo preservador de derechos laborales para eliminar trabas y ciertas regulaciones para contratación y despido de empleados. Surge una libertad de contratación, se otorga una importancia mayor al contrato individual del trabajo en oposición con los logros obtenidos por los sindicatos en el siglo XX a causa de un crecimiento del sector privado y empresas extranjeras; se supone una mayor libertad para los empleados a costa de la seguridad laboral. Estas nuevas formas de empleo tienen varias consecuencias, entre ellas:

- Creación de empleos nuevos a cambio de la reducción del costo de la mano de obra, tiempo de jornada o contratación.
- Perversión y pérdida de credibilidad en los sindicatos.
- Reducción de costos laborales que provocarán un aumento en la producción-ventas y a su vez genera más vacantes de empleo.
- Inseguridad jurídica, ya no existe la posibilidad del ejercicio de derecho laboral por asociaciones y sindicatos debido a la debilidad de las estructuras jurídicas.
- Aumento de la precariedad del empleo.

De la Garza Toledo plantea en su libro *La situación laboral en México, 2012 el trabajo en crisis*, una nueva forma de organización del trabajo, que tiene como antecedente antiguos movimientos obreros que parecieran haber conseguido condiciones laborales inamovibles, teorías dependentistas que no alcanzan a explicar los cambios estructurales y sus consecuencias y por último las reformas que se vieron encaminadas hacia el sector laboral, reformas vistas como legitimadoras de las estrategias flexibles.

El trabajador no tiene ninguna decisión sobre lo que produce, la flexibilidad es sinónimo de pérdida de estabilidad en el empleo, pérdida de derechos laborales y sobreexplotación en el proceso productivo, pero surge una pregunta esencial ¿qué es el trabajo? Desde una visión neoclásica no existe otro trabajo más que el asalariado y desde una visión marxista se refiere a toda actividad relacionada con la riqueza material. El trabajo asalariado capitalista es una compra-venta de la fuerza de trabajo que genera valores de uso dedicados al intercambio en el mercado, la importancia de este trabajo deriva en el desarrollo del producto nacional, comienza la decadencia del sector agrícola y del trabajo de campo. En la introducción del libro *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*⁶⁵, De la Garza afirma que existen 4 formas de concepción de trabajo:

1. Concepto de trabajo básico, visto como la transformación de un objeto como resultado de la actividad humana donde existía una participación directa del consumidor como productor y viceversa. En este tipo de trabajo existía una interacción con otros hombres, el hombre transforma su medio y a la vez se transforma a sí mismo, este trabajo implicaba consciencia de sí, comprimiendo las fases de la producción-circulación-consumo.
2. Desgaste de la energía del trabajo, actualmente el trabajo intelectual ya está vinculado con el trabajo físico, los aspectos subjetivos del trabajo implicaban conocimiento, valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento, argumentación, discursos, relación de medios y fines, que no son sólo físicos, inmediatos u objetivos, estos aspectos actualmente ya no significan un determinante del trabajo físico.
3. La actividad en el trabajo ya no es la misma, la interacción de los sujetos o la comunidad simbólica ya no es una relación que tenga un objetivo en común, ahora prevalece la competitividad y el individualismo laboral.
4. Surgen nuevas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía, el valor moral y económico del trabajo son dos conceptos ahora aislados, ya no se define abstractamente al trabajo y las significaciones como construcciones sociales donde convergen, las relaciones de poder y dominación ya no tienen ningún punto de apoyo. El trabajo se ve disminuido en importancia frente al capital y la circulación sin tregua añade valor a la producción, de ahí el auge y la importancia actual

⁶⁵ De la Garza Toledo. Enrique (coordinador), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Anthropos, España, 2006, 412 pp.

de las estrategias de mercadotecnia, publicidad y distribución de la producción.

La producción material y simbólica conlleva una significación social del trabajo, donde existe la subjetividad y no sólo los fines objetivos donde la producción es vista como una actividad material para satisfacer necesidades humanas o productos simbólicos mediante la venta de esta producción.

Aparece a escena la necesidad de reivindicación de aspectos como el involucrarse, participación e identidad con la empresa, luchar contra el desprestigio del trabajo y entender que el producto no puede separarse de quien lo hace o de quien lo consume.

Tener claro que la actividad laboral no sólo implica lo físico y lo intelectual de la misma, sino las caras objetivas y subjetivas de la actividad, los medios y fines del trabajo. ¿Qué tipo de interacción se mantiene con los objetos con los que se trabaja, con los componentes físicos y subjetivos de los mismos y con las relaciones de poder, de interés, de influencia y de la cultura?

Las condiciones de explotación, de alienación y de control sobre el proceso productivo forman parte de la identidad y acción colectiva de los trabajadores; vivir del trabajo no garantiza sentirse identificados con él, se tienen sentimientos diversos en cuanto al trabajo que se realiza y la flexibilidad nos ahoga y aplasta porque permea espacios que no son específicos del mundo del trabajo.

Una vez esclarecidas las principales consecuencias de la introducción de la flexibilidad laboral al mundo del trabajo y aclarado el concepto del mismo podemos analizar algunos estudios realizados de la situación en México, empezando por De la Garza Toledo en *La situación del trabajo en México, 2012: el trabajo en crisis*.

Dentro de su estudio inicia planteando el origen del derecho laboral como una consecuencia del desarrollo del capitalismo al capitalismo liberal que trajo consigo la creación de los primeros sindicatos, partidos políticos de izquierda e intentos de reivindicación revolucionaria por parte de la clase trabajadora. Esta lucha de reivindicación tenía como objetivo principal mantener y aclarar los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones referidos a condiciones de trabajo, sistemas de producción, gestiones de capital y trabajo necesario, derechos colectivos, contratación, huelga; además de una lucha por no concebir al trabajo como un componente más de la producción.

De la Garza afirma que el trabajo es una mercancía, un actor social, laboral, económico y que como actor interactúa con otros, no de manera física exclusiva con los medios de producción sino también de manera subjetiva con el propio trabajador y con el sistema de producción capitalista y sus diferentes intentos de reivindicación. "...el trabajo es en parte una Mercancía, tiene un costo, se compra y se vende como Fuerza de Trabajo y logra generar valores que encarnan en Mercancía, ésta es una relación laboral al mismo tiempo que en la producción. El derecho laboral se refiere a esta relación entre capital y el Trabajo, dentro del proceso de trabajo..."⁶⁶

Las nuevas economías, con un carácter abierto transforman el proceso de trabajo en sí mismo, incrementando la competitividad y la productividad, estos cambios son el principal motor para avanzar hacia la flexibilidad laboral, cuyas principales demandas se abocan a una agilidad inmediata para expandir o reducir la planta laboral, pagos y salarios de acuerdo a la productividad, además de una movilidad interna en los diferentes procesos de trabajo que se llevan a cabo en la empresa, adquiriendo nuevos roles en poco tiempo y cambiándose constantemente. Esto tiene como consecuencia que las relaciones laborales se vuelvan menos rigurosas, una disminución en los costos laborales que incluyen salarios, prestaciones, seguridad social, de vivienda, etcétera, mayor eficiencia y adaptabilidad de los empleados por las nuevas capacidades que adquieren y que deben de conocer y menos injerencia y poder de las organizaciones que los trabajadores lleguen a formar.

Podemos analizar la flexibilización laboral desde dos vertientes, una de ellas es la taylorista, en ésta se ve a la flexibilización como algo interior al proceso de trabajo, añade en ese proceso de la relación laboral con la empresa y el trabajo aspectos subjetivos y culturales. La otra vertiente a revisar es la neoclásica que pone mayor atención al mercado de trabajo, la disminución de costos, incremento de una concepción individualista, supresión de cierta rigidez empresarial e institucional que se tenía en el pasado, debilitar los derechos laborales, reducir el valor intrínseco del trabajo, tener la idea de que al trabajador se le paga con su salario el valor total de lo que sea que produce, es responsabilidad del empleado ahorrar para poder salir a bien de cualquier imprevisto.

Existe un nuevo contexto en el mundo, que abarca sectores históricos-sociales y políticos-

⁶⁶ De la Garza, Toledo Enrique, *La situación laboral en México, 2012 el trabajo en crisis*, Plaza y Valdez, UAM, México, 2012, pág. 398.

culturales, causado en su mayoría por la suma del neoliberalismo y la globalización, este nuevo contexto obliga a las empresas y al mercado a tener mayor competitividad y capacidad de adaptación para poder mantenerse en él, estas salidas que la empresa toma reducen las relaciones internas de la empresa y las sustituyen por nuevos tipos de tecnologías, nuevas organizaciones gerenciales y de vacantes y también cambian las relaciones externas de la misma empresa con el mercado, los servicios, la producción, otras industrias y con el entorno institucional, político y económico. Todas estas relaciones se encuentran conectadas entre sí e influyen en cada una de ellas.

El derecho laboral debe de encontrar una forma de reivindicar sus principios básicos, recordarlo como una construcción histórica y social, partir de la falta de igualdad entre trabajadores, ya sea por puesto de trabajo, zona geográfica, género, estudios, experiencia, etcétera, continuar por depurar a los sindicatos y expandir el concepto y valor del Trabajo.

Hubo necesidad de introducir la flexibilización laboral como una medida frente a la globalización y modernización de los diferentes procesos productivos que existían, atraer inversionistas, reducir los intereses e impuestos empresariales. "...la globalización y la apertura económica requieren de flexibilidad laboral para tener costos laborales más bajos y mayor productividad, que sería la base de mayor competitividad".⁶⁷

Se apoya a las empresas en esta reducción de costos ya sean directos o derivados, porque la flexibilidad es el eje principal de la reforma laboral, aplicando una forma general de trabajo basado en variables complejas: competitividad, flexibilidad y productividad, a mayor productividad menor costo laboral, por ende menor calidad del empleo; se apuesta a nuevas formas de contratación, desarrollo y apego a las *outsourcing*, limitar las alternativas de mejoras en las condiciones de trabajo, institucionalizar la subcontratación, la empresa ya no es productora de seguridad social de ningún tipo, se precariza la relación con sus trabajadores.

Como ya se mencionó más arriba el objetivo primordial de la reforma laboral es servir a las empresas y hacer su camino más fácil en la reducción de gastos, implementando diferentes medidas como incremento de la productividad, introducción de la flexibilidad y reducción de costos y haciéndolas legítimas, aunque estas medidas tienen aún problemas de carácter conceptual, de ahí que el beneficio únicamente sea otorgado a los intereses empresariales e

⁶⁷ *Ibidem*, pág. 404

institucionales y se olvide de beneficiar a los trabajadores.

El modelo maquilador mexicano implementado en los años 90, que se realizaba en condiciones precarias y que en nada favorecía a sus trabajadores, respondió a estas nuevas exigencias del mercado globalizador, como un antecedente de la introducción de nuevas formas de contratación a través de las *outsourcing*, que incluía capacitación a prueba, jornada discontinua de acuerdo a las necesidades de la producción. Las *outsourcing* o empresas contratantes, fungen como un intermediario, un intermediario bastante conveniente para la empresa en la que trabajas, ya que ésta no es la que te contrató, ésta es la flexibilidad en su máximo esplendor. Las relaciones laborales se llenan de ambigüedad, de falta de identidad, no se reconoce a la autoridad.

La nueva reforma laboral busca como ya se ha mencionado, la reducción de costos a beneficio del interés patronal, restringir los derechos colectivos de los trabajadores, intensificar el trabajo para lograr alcanzar el rango de competitividad y productividad demandado. A su vez, este proyecto de reforma laboral ignora al sector informal, el autoempleo y a aquellos trabajadores fuera de la planta como los que cobran mediante honorarios.

Cuauhtémoc Pérez Llanas nos pone sobre la mesa la tradición en política laboral en México introducida desde la creación de la constitución de 1917 en el artículo 123, que se ocupaba de la relación entre el trabajo y el capital y al mismo tiempo de la relación entre trabajadores y empresarios; así como de salvaguardar y garantizar el cumplimiento del derecho laboral.

En 1931 surge la Ley Federal del Trabajo que es reformada en 1980 y que se reforma una vez más en el 2012, esta transformación enarbola el eslogan de crear una nueva cultura como el principal motor de la flexibilidad laboral y es causada por la modificación del contexto internacional, la globalización y el Tratado de Libre Comercio, se debía de adquirir nuevas tecnologías, modificar procesos productivos y necesidades de consumo. “Se caracteriza por su poca flexibilidad, altos costos y numerosas barreras de entrada y salida del sector formal. Como resultado en México opera una política laboral segmentada y carente de estrategias globales, en el marco de una legislación laboral rígida y con fuertes rezagos históricos.”⁶⁸

De acuerdo a lo estudiado hasta estos momentos la flexibilidad aplicada como concepto en la teoría del trabajo tiene tres momentos y orígenes, el primero enfocado a la teoría neoclásica,

⁶⁸ Pérez, Llanas Cuauhtémoc V., La nueva cultura laboral en México: flexibilidad o gestión libre en la fuerza de trabajo, pág., 225, en Flores, Salgado, José, Tirado, Jiménez, Ramón, (compiladores), *Economía industrial y agrícola en México ante la apertura*, UAM Xochimilco, Primera edición, México, 2001.

después un momento post-fordista y por último un momento y origen diferente en la modernidad. La flexibilidad entra a escena como la capacidad de ajuste del trabajo individual y colectivo a cambio de intensificar el trabajo y hacer crecer a la productividad.

Cumpliendo determinados principios:

- Organización de la producción, adaptación a cambios cualitativos y cuantitativos de la demanda, utilizar nuevas tecnologías.
- Calificación de la mano de obra y movilidad del puesto.
- Cambios en la estructura jurídica y de contratos.
- Salario en función del rendimiento individual.
- Empresas y sus representantes más libres, deducciones sociales y fiscales para que no haya trámite de gestión.

La intervención del Estado sufre una reestructuración y racionalización a partir de dos divisiones del concepto y aplicación del término flexibilidad; la primera vista como la flexibilidad de la organización de la producción y la segunda en aras de la flexibilidad salarial o de carácter laboral.

Flexibilidad de normas y reorganización de las formas institucionales y jurídicas, de la protección social y de las relaciones laborales.

Estos principios y características aplicados a algunos países de la Unión Europea tuvieron diferentes consecuencias, entre ellas; favoreció el sistema productivo, el desempleo, la expansión del empleo precario, el estancamiento del poder adquisitivo de la población, la segmentación del mercado de trabajo y la aparición y fortalecimiento de fuentes de empleo precarias.

Los trabajadores aceptan estos nuevos principios, las nuevas reglas del juego, se incorporan y adaptan a ellas, concentran sus reivindicaciones en el poder adquisitivo que logran, de acuerdo al salario que reciben, conservar su trabajo y adaptarse al riesgo, el tiempo que dedican a su trabajo es el más importante. “Para poder flexibilizar el empleo, inventar nuevas fórmulas salariales y redefinir los ritmos de actividad, hay que crear nuevas formas de solidaridad en el que adquieran cohesión el derecho al empleo y el ingreso.”⁶⁹

⁶⁹ *Ibidem*, pág., 237.

Desde una visión empresarial existen puntos fundamentales en la Reforma laboral:

- Flexibilidad en la contratación; temporal por requerimientos de actividad económica y de empresas.
- Contratación en modalidad por hora y jornada determinado por las empresas.
- Autonomía de las empresas para la rescisión de contrato, días laborables, pago de horas extras y días festivos.
- Quitar fuerza a los sindicatos, en México se les pretende reestructurar no desaparecer.

Con la nula participación y representación que tienen actualmente los sindicatos, el contexto social nacional favorece la transformación de la ley laboral, permitiendo el alcance y la utilidad intensiva y sin prestaciones de la fuerza de trabajo mexicana. Creando una mayor adaptabilidad de los trabajadores cuando todo su quehacer se reduce a la actividad que la tecnología le permite realizar.

La reforma dicta diferentes puntos principales al campo laboral:

- a) Productividad, incorporarla como eje principal de las relaciones laborales, creación de órganos encargados de la productividad, capacitación y adiestramiento.
- b) Sindicalización y representatividad, libre afiliación a un sindicato u otro.
- c) Negociación y contratación colectiva, se favorece relación empleado - empresa, limitando a su mínima expresión la colectividad.
- d) Flexibilidad, movilidad y jornada de trabajo, libertad de despido, pautas en un contrato, movilidad de puestos y áreas, además de la jornada flexible.

Existen diferentes justificaciones para estas transformaciones aplicadas a través de la Reforma laboral:

1. Elevar productividad y competencia de empresas mexicanas.
2. Requerimientos de la nueva tecnología y modificaciones de los procesos productivos.
3. Necesidad de incrementar empleos, -¿qué tipo de empleos? precarios-.

Estas justificaciones rayan en el romanticismo propio de una novela de amor, la realidad es otra y está muy distorsionada, se tienen que recuperar y reivindicar los antecedentes de las luchas históricas de la antigua clase trabajadora, entender las abismales diferencias históricas, económicas, culturales, jurídicas, sociales, etcétera, que existen desde siempre, visto desde una visión occidental, entre los países europeos y México, no puede ser pensable una comparación.

La política económica mexicana favorece la desigualdad del ingreso monetario de la población, vulnera las condiciones de vida de los trabajadores y nos lleva a preguntarnos cuándo habrá un replanteo en el pacto social.

A su vez Edith Partida Rocha⁷⁰ recopila un artículo que analiza los cambios en la Reforma laboral donde de acuerdo al contexto internacional actual deben de existir modificaciones en la estructura laboral de los países latinoamericanos, siendo necesaria una recomposición del capital internacional para obtener un impulso en la productividad mediante la flexibilización de las relaciones laborales y las formas de contratación.

En este artículo se afirma que a partir de 1996 se difunde el concepto de nueva cultura laboral donde la productividad adquiere mayor relevancia que la justicia social y laboral, esta nueva cultura apoyada en todo por la reforma abre la ventana a nuevas causas de despido y apoya al corporativismo, ataque a las libertades y pluralismo sindical.

Asimismo Alberto Hernández Baqueiro habla de los cambios sufridos en la productividad, materialidad y desarrollo social en países de periferia con relación a las transformaciones en los países del centro como consecuencia de los grandes cambios implementados en diferentes áreas como en la economía, la ciencia, técnica, en la sociedad y en políticas globales. Sin embargo existen diferencias locales y particulares muy marcadas y profundas que determinan de una manera tajante realidades que quieren igualarse mediante medidas globales, se cree que las diferencias históricas y culturales entre el contexto de un país y otro se pueden hacer a un lado, esto sólo aumenta la dependencia.

La era industrial ya ha sido dejada en el pasado y una nueva era tecnológica toma ventaja mediante:

- a) Transformaciones tecnológicas, en todos los campos las herramientas tradicionales son sustituidas por unas nuevas herramientas tecnológicamente más avanzadas, surgen nuevas profesiones y vacantes de empleo. La tecnología rompe barreras geográficas y hasta políticas e impone una nueva lógica de rentabilidad de los procesos de producción, distribución y consumo de cualquier producto.
- b) Transformaciones económicas, debido a la globalización surge un reacomodamiento de

⁷⁰ Véase en *Reseña de Reforma laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo* de Bauzas Alfonso, Alcalde Arturo, De Buen Ernesto, Bensusán Graciela, Espiral, volumen XI, número 23, 2005, Universidad de Guadalajara en www.redalyc.org/pdf/138/13803307.pdf por Partida Rocha, Raquel Edith.

la economía central, reasignación geográfica de las grandes empresas, procesos de manufactura en lugares específicos, aprovechamiento máximo de mano de obra barata, tolerancia a las legislaciones ambientales, privilegios fiscales a las empresas y aumento en la eficiencia de la distribución mundial. Existen dos realidades en la humanidad, existencia de dos humanidades, donde una se alimenta de la otra, a cambio de venderse ella misma. Una humanidad que avanza glamorosa hacia el futuro y otra que lucha encarnizadamente por la supervivencia.

- c) Transformaciones políticas y legales, debido a la nueva forma de libre mercado, se necesita un ajuste estructural donde se solicita la retirada del Estado de las gestiones empresariales, cancelación de aranceles y de protección a mercados locales, se otorga autonomía, libertad y total protagonismo al sector privado. Existe una sobreoferta de mano de obra, requiriendo una profesionalización y especialización por parte de los trabajadores, profesionalización y especialización específica y abierta a cualquier cambio, la educación parece no resolver los rezagos que tienen los aspirantes a un trabajo, el sistema productivo entra en conflicto con el sistema educativo y con los programas de estudio.
- d) Transformaciones sociales, existe una gran diversidad en las personas aptas para una determinada vacante o plaza dentro de una empresa o institución, la mano de obra femenina se incorporó de manera masiva al trabajo industrial, cambios en los modelos familiares tradicionales de la familia nuclear con la madre ama de casa.

Ya mencionamos la idea de Sennett de que lo único que mantiene unida a una sociedad fragmentada y transformada por la flexibilidad en cada uno de los aspectos que la conforman es la cultura. “La noción de responsabilidad individual sobre el producto del propio desempeño, la idea de propiedad, el respeto de los contratos y el marco legal en general, las motivaciones tanto inmediatas como profundas respecto a la riqueza y a la productividad, todo ello responde [...] a las formas actuales en que los sujetos se desarrollan [...]”⁷¹

Mediante la cultura podemos pensar en algunas afrentas que le planten cara a las consecuencias de la flexibilización, como la creación de tipos de cooperativas que se encaminan hacia relaciones donde la ética tomó un papel fundamental y que apoya al buen desarrollo social. Actualmente las carreras universitarias están enfocadas a mantener y preponderar el

⁷¹ Véase en Hernández. Baqueiro, Alberto, *Trabajo, globalización y cambio cultural en México*, Revista de humanidades: Tecnológico de Monterrey, número 14, 2003, Instituto Tecnológico de Monterrey, Monterrey, México. www.redalyc.org/articulo.oa?id=38401411 revisado el 15 de abril de 2016.

crecimiento, mantenimiento y enriquecimiento de determinadas élites, lucran con las ventajas locales, como materia prima y mano de obra y buscan la expansión del mercado extranjero dentro de territorio nacional. Poco a poco las barreras administrativas, culturales, políticas, etcétera, se eliminan a causa de las transformaciones económicas. Esta nueva cultura laboral puede ser enfocada y utilizada como un medio de rescate, cooperación para reivindicar las condiciones empresariales, institucionales y laborales.

Raquel Partida Rocha, está de acuerdo con los antecedentes de esta nueva cultura laboral basado en la flexibilización, que inician con los cambios en las prácticas empresariales japonesas, la organización del trabajo de las mismas afectando la calidad de sus productos y la productividad de sus empresas. México en los años 60 basaba su producción en un modelo de sustitución de importaciones, donde se buscaba en un inicio la satisfacción de los mercados locales para después importar; en los años 70 se planteó un nuevo modelo de industrialización, mayor empuje a las exportaciones, al mercado internacional y a la competitividad mundial. Basados en la experiencia en Japón se pretendía olvidar las formas jerárquicas, basar el trabajo en equipos multidisciplinarios, estos métodos cambian toda la estructura de la producción, incluyendo las relaciones laborales entre los empleados. México aplicó estas medidas en la década de los 80 como estrategia para dar fin a las crisis de 1982 y 1995, se pretendía liberar el comercio exterior, promover y gestionar financiamientos para obtener maquinaria y tecnología requerida y la venta de empresas estatales y reestructuración de fábricas.

Esta nueva modalidad se manejó en dos ejes; el primero enfocado a promover la estabilidad económica y el segundo en fomentar la reestructuración de empresas y fábricas, esto significaba un cambio profundo en los derechos laborales que se tenían introduciendo la flexibilidad al campo con el único fin de aumentar la productividad del trabajo. Se hizo urgente la adecuación de nuevos esquemas productivos para lograr entrar al juego global de la competitividad.

Con la introducción de las nuevas tecnologías se simplifican las tareas, desaparece la rigidez de las operaciones y aumenta la capacidad para responder a las nuevas y diferentes demandas.

Los sindicatos se volvieron dóciles y tomaron dos posturas; la primera tiene que ver con la nula oposición a las reformas, colaboración en la estratificación de los puestos de trabajo y la segunda respondiendo con huelgas que eran de inmediato cooptadas debido a la corrupción de los mismos sindicatos.

Y todo esto a partir de los cambios en todos los sectores a causa de la globalización, quedan algunas preguntas que hacerse y que la autora abre a discusión, ¿qué impacto tiene la globalización en la industria mexicana? ¿Qué sectores se ven más afectados en México debido a la globalización que afecta al país? ¿Todas las empresas logran adecuarse a la globalización?

Por su parte Óscar Contreras⁷² afirma que en los años 90 los estudios en torno a la flexibilidad laboral tuvieron un mayor auge, eran abordados problemas relacionados con los mercados de trabajo, la organización de las empresas, políticas de empleo y el movimiento sindical. Estos nuevos estudios pusieron los reflectores sobre el concepto de flexibilidad laboral y lo señalaron como principal motor en la redefinición de las relaciones laborales, con todas sus variables y protagonistas, ya sea el capital, trabajo, movimientos, obreros, Estado, etcétera Pero además pusieron sobre la mesa otro lado de la conceptualización del término flexibilidad laboral, visto en diversos fenómenos tanto físicos como sociales, y aquí es donde el concepto encuentra problemas de entendimiento y vaguedad conceptual.

Es por eso que Contreras trata de explicar el concepto desde tres diferentes ámbitos⁷³:

1. Ámbito organizacional de la empresa, donde la flexibilidad es enfocada a aspectos de organización y de producción que tiene que ver con el volumen de la producción, la versatilidad de los productos e innovación.
2. Dentro de las formas de utilización de la mano de obra, empleados que estén multi calificados, un sólo trabajador puede encargarse de múltiples funciones mediante la rotación de tareas y versatilidad en las mismas.
3. Flexibilidad referida a aspectos internos, a los esquemas salariales y de adaptación hacia los mismos dependiendo de la productividad del empleado, ajustes de horario y jornada, despido y contrato de acuerdo a necesidades inmediatas desconocidas en el empleo tradicional.

La relación entre estos tres ámbitos que engloba la flexibilidad no es sencilla, presenta estrategias específicas para poder aplicarlas a la vez, dependiendo de la empresa y el giro en el que se quiera establecer. Sin embargo el concepto continúa en el limbo, no se entiende del todo, existen diferentes interpretaciones para su causalidad, instrumentos de los que se sirve e

⁷² Contreras, Óscar, *Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas*, Estudios sociológicos, volumen XVIII, número 3, septiembre-diciembre, 2000, El Colegio de México. A.C., Distrito Federal, México.

⁷³ *Ibidem*, págs., 727-735.

impactos que tiene sobre el individuo, su trabajo y producción.

Podemos acercarnos al concepto mediante dos corrientes:

1. Especialización flexible, nueva economía institucionalista. Donde la transición y el cambio hacia modelos flexibles es entendida como un fenómeno evolutivo, contingente y multidimensional, que tiene que ver con la organización, técnica y competencia en el mercado utilizando para ellos diferentes instrumentos como innovaciones tecnológicas y el rediseño de trabajo y organización. El efecto que se espera dentro de este enfoque es recomponer el trabajo, descentralizar las decisiones, descentralizar el poder, crear nuevos roles y mecanismos de movilidad.
2. Teorías del control de trabajo. Donde la flexibilidad es concebida como una estrategia empresarial que sirve para incrementar la rentabilidad capitalista, intensificar los roles y cargos de trabajo, controlar menos el proceso de producción ya que de eso se encargan los medios tecnológicos y organizativos a la orden del día, mediante instrumentos como soluciones técnicas y normativas, no darle al trabajador ningún tipo de poder sobre la producción y el proceso que él mismo realiza. Los efectos de esta corriente concluyen en una recalificación excluyente, concentración de poder, que se puede llamar invisible, inestabilidad e inseguridad laboral, como ya lo ha señalado Sennett.

Todos estos cambios tienen un efecto directo en la subjetividad del trabajador, como la ausencia de concepción de los actores sociales involucrados en el ambiente laboral, se desconocen entre ellos o se desconocen inmersos en el nuevo orden laboral y en la nueva cultura laboral. Los actores se vuelven entidades inertes que se dejan llevar por factores estructurales que se encuentran dentro de la empresa o por factores externos, como la economía mundial, globalización, etcétera; donde la fuerza de trabajo se concibe como una categoría demográfica, una entidad abstracta que actúa de la misma manera en cualquier puesto, rol o actividad que le sea asignada, como una unidad productiva nada más que se comporta como un recipiente pasivo de los cambios externos y a los gerentes o jefes como un instrumento para supervisar la aplicación de las diferentes estrategias corporativas.

Hace falta un análisis de las relaciones específicas de los actores, Sennett lo intenta y De la Garza Toledo concibe a la flexibilidad como el espacio donde se dan estas complejas relaciones, cuando conceptualiza a la flexibilidad como una construcción social con un espacio indeterminado.

Podemos concluir haciendo una declaración, que ya sabemos; las nuevas tecnologías y su introducción a todo sector laboral redujeron a casi desaparecer las prácticas taylorista-fordista donde su principal característica era la división del trabajo y el control jerárquico. Las empresas navegan con una autonomía tal que no existe una ley o derecho estable que ampare al trabajador, la empresa autónoma puede otorgar multi calificaciones o especializaciones como mejor le convenga. ¿Cómo cambia la organización del trabajo y la función del trabajador después de la entrada de las innovaciones tecnológicas y las nuevas calificaciones laborales para ellas? La respuesta a esta pregunta se nos viene de golpe a la mente: El cambio se da a través de la flexibilidad.

La flexibilidad se asienta en todos los ámbitos, individual, familiar y comunitario, su limitante al estudiarla como fenómeno social es la falta de conceptualización de los actores sociales dentro del proceso de transformación o inclusive dentro de la propia flexibilidad. Los nuevos sistemas técnicos de producción redefinen el trabajo, los mercados de trabajo tienen que reorganizarse, poco se sabe de las estrategias particulares que implementan los principales involucrados, los trabajadores. Existe una tendencia a 'victimizar' a los trabajadores, que obstruye entender su carácter, se enfrenta a cambios dentro del mercado laboral antes de encontrar un empleo y después cambios en la planta productiva cuando ya lo tiene.

Contreras cierra su artículo diciendo que los avances en la comprensión del mundo del trabajo son estratégicos para el entendimiento del entorno social y económico del mundo contemporáneo.

Por su parte Arturo Corrales en su artículo *Productividad y nueva cultura laboral ¿óptimo de Pareto o juego de suma cero?*, se centra en los procesos productivos y los cambios que han tenido donde conceptualiza a la globalización económica y la productividad como el proceso de generación de redes de interactividad a una mayor velocidad debido al uso de nuevas tecnologías. Esta situación ha generado muchas ventajas para las empresas transnacionales pero a la vez ha generado muchos altibajos y desventajas para otro tipo de actores, principalmente los trabajadores, que ha agravado las disparidades en el sector social dentro de la mayoría de los países.

“La liberación de la economía mundial, caracterizada por la apertura comercial, la desregulación financiera y el fin del proteccionismo y estatismo, son los rasgos distintivos de los nuevos

cambios que se producen actualmente y que a su vez nos plantean nuevos retos.”⁷⁴ Un flujo creciente y continuo de mercancías y de inversiones.

La Organización Mundial del Comercio OMC en 1997 en el Informe anual de la secretaría declaró que el comercio presenta un desarrollo y crecimiento superior al de la economía en general, poniendo como problema principal la producción que se genera y en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo se destacó el dominio del mundo financiero sobre el mundo industrial que es la base de la inestabilidad de la economía mundial, todos los países se han vuelto vulnerables ante este panorama, mayor organización y control del sistema financiero provocando crisis económicas a intervalos de tiempo muy cortos debido principalmente a este desapego y liberación del sector financiero. Los mercados financieros modernos ya no están preocupados por la creación de riqueza y empleo, se tiene como prioridad la compra-venta de valores de circulación.

De la mano de la globalización de la economía mundial, el papel del Estado también ha sufrido una alteración mediante diferentes reformas y redimensiones en su propia estructura interna, adaptando también la flexibilidad. De un Estado proteccionista y propietario se pasó a un Estado mínimo y liberal empezando los cambios con la privatización de empresas públicas para atraer el capital privado de inversión, estas medidas atentan contra la soberanía del Estado-nación debido a las nuevas relaciones con el sector privado y extranjero, generando nuevos retos a enfrentar como la competitividad y entrar en esta competencia productiva.

La nueva cultura laboral comienza a mostrarse sin máscaras en México a partir de 1995 con el surgimiento de una nueva tendencia en las relaciones obrero-patronales con la intención de flexibilizar las relaciones laborales y adecuar el salario a las variaciones de la productividad.

En julio de 1996, la Confederación de Trabajadores de México CTM y la Confederación Patronal de la República Mexicana COPARMEX firmaron el acuerdo 'Por una Nueva Cultura Laboral'. Posteriormente en agosto de 1995 el Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial ratifican y comienzan los trabajos conjuntos, con 9 meses de trabajo, que dan lugar en agosto de 1996 a la firma de los Principios de la Nueva Cultura Laboral con la

⁷⁴ Corrales, Montaña, Clemente Arturo, *Productividad y nueva cultura laboral ¿óptimo de Pareto o juego de suma cero?*, Revista electrónica Theorethikos, año III, número 001, enero-marzo, 2000, Universidad San Francisco Gavidia, San Salvador, EL Salvador, en Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe Ciencias Sociales y Humanidades, pág., 3.

presencia del presidente Ernesto Zedillo.⁷⁵

Comienza de manera institucional y legalizada la introducción de nuevas medidas en los derechos laborales, teniendo a la flexibilidad laboral como la máxima representante de estos cambios. Tiene que hacerse una vinculación de los salarios con la productividad, pero bajo qué parámetros, cómo se puede llegar a medir la productividad.

Corrales Montaña, dentro del mismo texto *Productividad y nueva cultura laboral ¿óptimo de Pareto o juego de suma cero?*, busca la conceptualización del término productividad empezando por definirla a partir de tres teorías:

- De acuerdo con Marx, “El incremento de la productividad requiere un cambio de las fuerzas productivas, con reducción del tiempo de trabajo, socialmente necesario para la producción de una mercancía, por lo que se necesita modificar las condiciones técnicas y sociales. Pero advierte que con este incremento de la productividad del trabajo, disminuye el valor de la fuerza de trabajo (salario) y con ello se abrevia el tiempo necesario para reproducirla.”⁷⁶
- De acuerdo a la Teoría Económica Convencional, “La productividad del trabajo es el cociente entre el nivel de producción obtenido y la cantidad de factor empleada, y ésta depende tanto de la cantidad de trabajo como de los factores fijos que utilice en la producción.”⁷⁷
- De acuerdo a la Nueva Cultura Productiva, “La productividad es la capacidad de la empresa para generar un valor económico mayor al que invirtió en materiales, equipos de trabajo para producir un bien o servicio, resultado de combinar de manera equilibrada los factores productivos.”⁷⁸

Pero los cambios en la productividad afectan de manera directa desde dos enfoques, uno puesto en el trabajador y el otro en el capital. Se busca maximizar la ganancia pero minimizar los costos; es por eso que la mano de obra se abarata y los salarios van a la baja. El trabajo se vuelve una inversión a corto plazo y el trabajador produce mucho más de lo que obtiene por hacerlo, hablando en términos salariales, sin olvidar que además de productor, el trabajador es consumidor.

⁷⁵ *Ibíd.*, pág., 7.

⁷⁶ *Ibíd.*, pág., 9.

⁷⁷ *Ibíd.*, pág., 10.

⁷⁸ *Ibíd.*, pág., 10

Al existir un aumento en la producción se debería de pensar a su vez en hacer coincidir los objetivos individuales del trabajador (calidad de vida, gastos familiares, particulares y diferentes servicios) con las metas de productividad de la empresa en la que se labora, sin embargo el precio de la venta es determinado por diversas variables como insumos, trabajo, margen de beneficio, dejando el pago de la mano de obra como último lugar de la lista de preocupaciones patronales.

A continuación, revisaremos el artículo de Leticia Muñiz Terra⁷⁹ donde expone los cambios en la gestión del trabajo. Los cambios en las estrategias empresariales, dentro del área de recursos humanos, empezando por una lógica diferente en la organización de la carrera laboral, terminando con los cambios dentro de la fuerza de trabajo y en sus gestiones.

Comienza analizando la disolución de la movilidad ascendente dentro de una carrera laboral que se sustentaba en un reglamento interno empresarial que siempre se respetaba, ya que se fundamentaba institucionalmente, pero ahora se tiene un panorama diferente, las carreras laborales están caracterizadas hoy en día por su volatilidad, movilidad horizontal y proactividad de los empleados, cumpliendo múltiples funciones y ya no sólo una como antes.

Los cambios macroeconómicos acarrear transformaciones profundas dentro del ámbito laboral e implantan la necesidad de nuevas estrategias laborales. El análisis de Muñiz Terra se centra en los trabajadores argentinos de Yacimientos Petrolíferos Fiscales YPF, antes y después de su privatización.

La autora apoya la teoría de los dos momentos históricos entre el surgimiento de una modernidad y su cambio a otra, y esto significa la entrada a nivel mundial de nuevas fuerzas productivas, nuevas perspectivas y un cambio total en la forma de trabajo.

Aplicando nuevos modelos de competencia, transformación de las relaciones laborales, individualización de las trayectorias profesionales, evaluación personalizada sobre objetivos cambiantes, remuneraciones variables dependiendo de la productividad. Estos cambios aplicados a la búsqueda de un nuevo capitalismo que anteponía en la sala un cambio sustancial en las diferentes dinámicas de acumulación y de los principios morales y laborales que los sustentaban, basándose en un inicio en la importancia y mantenimiento de un mercado interno

⁷⁹ Muñiz, Terra, Leticia, *Cambios en la gestión del trabajo: carreras laborales desfiguradas en la transición hacia una nueva cultura laboral en el sector petrolero argentino*, Gaceta Laboral, vol. 19, número 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 243-263, Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.

de trabajo para después pasar a una dinámica de libre mercado, en apariencia con mayores ventajas. Anteriormente el mercado externo era regulado por el interno, manejado siempre por la oferta y demanda. “La noción de mercado interno aludía a una unidad administrativa, es decir una empresa o mercado de oficios dentro de la cual las funciones de mercado de fijar los precios y asignar a los trabajadores eran realizados por un conjunto de normas institucionales y administrativas, que sustituían a los procesos basados en los mercados.”⁸⁰

Existían cadenas específicas de avance en la carrera laboral donde el ‘subir’ de puesto, en una movilidad ascendente, el trabajador esperaba obtener una mejor remuneración y mayor estatus, el paso por estos eslabones dependía de la capacidad, antigüedad y frecuencia del trabajador. La calificación es igual a la experiencia que operaban como una relación directa. Existía una división social y técnica del trabajo bien marcada, los sindicatos cumplían un rol principal como aseguradores del cumplimiento de normas y procedimientos administrativos. El salario era fijado de mutuo acuerdo entre la empresa, trabajador y sindicatos, teniendo al Estado siempre como regulador para garantizar el cumplimiento de la dinámica del mercado interno y externo dentro de la empresa.

En los años 60/70 se comienzan a experimentar problemas de producción que no armonizaban con los cambios en la economía mundial, aplicando nuevas estrategias en gestiones administrativas dentro de las empresas, que afectaban directamente a los trabajadores. “La formación continua, la creatividad y la meritocracia comenzaron a ser valores centrales en el desarrollo de las carreras laborales dentro de las firmas.”⁸¹ Esta situación incrementa competencias, inaugurando la idea de gestión de sí mismo.

Los nuevos requisitos que un trabajador debe de cumplir se centran en varios matices que van desde su formación escolar, experiencia, carácter, toma de decisiones, empatía y reconocimiento con los demás, competencias personales y calificaciones. Existe un nuevo tránsito entre los saberes de los empleados y la capacidad de responder a las exigencias cambiantes y constantes basados en los ajustes de producción. En el pasado, “Los trabajadores aprendían a hacer el trabajo al mismo tiempo que lo desarrollaban. Las competencias eran así el resultado de una construcción social producida en el proceso del trabajo.”⁸² El tiempo era la

⁸⁰ *Ibidem*, pág., 246.

⁸¹ *Ibidem*, pág., 248.

⁸² *Ibidem*, pág., 255.

experiencia necesaria para adquirir capacidades. La especialización estaba a cargo de la empresa y de trabajadores con más experiencia para que pudiera existir una capilaridad laboral y desarrollo de la carrera profesional y laboral.

La carrera de promoción interna existente en el mercado interno de trabajo de la YPF se caracterizaba por el pasaje ascendente de un puesto a otro y el desarrollo de una serie de tareas que se iban complejizando con el tiempo. El proceso de formación se realizaba de manera diferente dependiendo del mercado de trabajo al que se perteneciera. Las posibilidades de carrera se articulaban además con las garantías de estabilidad laboral, altas remuneraciones y una buena seguridad social que organizaba el SUPE (sindicato de YPF).⁸³

Como punto de comparación latinoamericano tomaremos el ejemplo de lo vivido en argentina en la de los 90 donde entra de lleno una política económica neoliberal que trajo consigo:

- Desregularización del marco regulatorio.
- Profundización del proceso de apertura externa.
- Privatización de empresas públicas proveedoras de bienes y servicios.

Esto trajo múltiples consecuencias en la población argentina, que no se alejan mucho de las consecuencias que hemos experimentado en México:

- Adelgazamiento de la planta laboral en todas las empresas.
- Proactividad de los trabajadores.
- Cumplimiento obligatorio de objetivos colectivos y objetivos individuales.
- Incentivos laborales de acuerdo a la productividad y al cumplimiento de objetivos.
- Colaboración y disponibilidad para realizar cualquier tipo de trabajo.
- Cambio en las técnicas de reclutamiento de personal, para contratar a trabajadores que tuvieran conocimientos más específicos.
- El individuo tiene que convertirse en un buen trabajador, que no incomode.
- Autogestión/Identificar diversas situaciones y hallar soluciones individualmente, capacidad de respuesta ante la toma de decisiones imprevistas.
- La movilidad interna ya no significa avanzar a un puesto superior.

Para cerrar el análisis de estudios puntuales que aborden la temática de la flexibilidad laboral, abordaremos un artículo de Consuelo Irazo y Marcia de Paula Leite, llamado *La*

⁸³ *Ibidem*, pág., 255.

subcontratación laboral en América Latina. Estas autoras avanzan su análisis de la subcontratación basándose en los estudios realizados por De la Garza Toledo, iniciando con la idea de que el papel principal de las transformaciones en el trabajo lo ocupa el concepto de flexibilización laboral, que hemos tratado de desentrañar a lo largo de este capítulo, definido por De la Garza como “capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción y del mercado.”⁸⁴ Entonces la subcontratación laboral se define como cualquier forma de contratación donde no existe ninguna forma de responsabilidad o dependencia entre el personal contratado y quien realiza el contrato, esta es una forma de sustitución de la tradicional relación laboral donde el patrón y el trabajador tienen una forma directa de comunicación y contrato.

Existen dos tipos de subcontratación laboral; la primera evoca a la subcontratación interna donde la empresa contrata a otra para que se haga cargo de la parte administrativa y la segunda evoca a la subcontratación externa que descentraliza, nada une a los trabajadores con la empresa, los pagos son hechos por honorarios o comisiones y los trabajadores trabajan con total autonomía, una autonomía disfrazada.

La flexibilidad para las empresas y los patrones, como hemos repetido ininidad de veces, significa reducción de costos, pero para los trabajadores significa incertidumbre, no se tiene ningún control o expectativa del futuro, porque si se llegase a tener la desilusión es más grande.

En México después del crecimiento económico vivido en la década de los 60 y 70 se pudieron llegar a apreciar los altos costos que la burocracia representaba y que era el sostén del modelo institucional, aplicado también al campo laboral, fue imperante reducir esos costos y comenzaron los primeros cambios en las relaciones laborales. La ayuda que trajeron las nuevas tecnologías de producción y comunicación para cumplir los objetivos de reducción fueron determinantes dentro de este proceso ya que se acortaban distancias y esto minimizan el valor de las relaciones cara a cara, del trabajo físico y de la interacción personal. Se potencializa la producción a cambio de la degradación de las relaciones personales. El trabajador ya no tiene el poder para negociar sus condiciones de trabajo, ¿a quién puede dirigirse?, no tiene un jefe como tal, no queda claro quién es el contratante y los sindicatos han perdido credibilidad y fuerza justiciera.

⁸⁴ De la Garza, Toledo, Enrique (coordinador), *Tratado latinoamericano de Sociología*, Anthropos, UAM Iztapalapa, 2006, pág., 162.

El capital es móvil, ya no se estanca en un solo lugar o inversión, viaja por redes cibernéticas sin ninguna traba que lo regule o supervise.

La producción ahora es diversificada, pareciera infinita, se busca conquistar nuevos mercados, nuevos consumidores y por ende el rol del Estado se transforma a regulador. Todas estas características son las condiciones creadas por el mercado comercial y financiero abierto, creando frágiles lazos productivos, incremento de miembros en el sector informal y una promoción gubernamental a favor de la flexibilidad y de la subcontratación laboral.

Surgen configuraciones y reorganizaciones socio-técnicas de los diferentes procesos productivos, cambios en la división del trabajo y especialización, reducción de espacios físicos y procesos administrativos. A su vez las estrategias empresariales cambian junto con la subcontratación y la flexibilidad laboral, sólo se contrata a los trabajadores necesarios, control de los mismos desde diferentes medios electrónicos, reducción de obligaciones administrativas, debilidad del poder sindical, mano de obra dócil y maleable, que se adapta. Surge una disminución del empleo formal, crecen muchas y variadas formas posibles de una relación laboral, no hay identidad colectiva, se crea una nueva cultura organizacional, el poder se aplica de manera horizontal y como consecuencia la trayectoria laboral y profesional se ve fragmentada. El aspirante a una vacante tiene que tener una capacidad de actualización y adaptabilidad constante, se privatiza el empleo y el trabajo, las *outsourcing* vienen a fragmentar las relaciones empresariales, vuelven al trabajo externalizado y circunstancial; es por eso que la relación entre los trabajadores es tensa, además que el empleo es precario, existe inequidad, incertidumbre, dualización, desestructuración y desintegración.

Estas nuevas formas de organización del trabajo chocan de una manera fuerte y profunda con los principios de la democracia, se desmantela la relación fordista y la existencia del trabajo estable y homogéneo hace que la cohesión social se pierda, ya que en un pasado el trabajo cumplía un rol integrador en la sociedad, era una institución clave de dignificación y estabilidad, creador de sentidos de pertenencia, identidad y reconocimiento social. Pero actualmente los trabajos ya no cumplen con el objetivo de un bien común, de algo que sea socialmente útil, que edifique la vida en sociedad y por ende la individual, ahora el trabajo está enfocado a cumplir goces particulares y corporativos.

Al parecer lo imposible sucedió, la competitividad y el incremento de la producción logró

desarrollarse y alcanzar un auge sobre un profundo malestar social y laboral. A cambio el trabajador vive desmotivado, desapegado y en continua resistencia, no se desarrolla una lealtad, no existe compromiso, no hay oportunidad de crecimiento, desarrollo o alcance de estabilidad; el conflicto permanece latente. El capitalismo entró en una nueva etapa, aunque pudiera parecer una escena del capitalismo salvaje, entró en un nuevo modo de acumulación, basado en la configuración de la producción y la flexibilización del trabajo en todos sus niveles y en todas sus concepciones tanto subjetivas como objetivas, niveles y concepciones que parecen ser imperantes y que en apariencia nada ni nadie puede detener.

Capítulo III

El trabajo artesanal como retorno a la cooperación y escudo frente a la nueva cultura laboral

En el capítulo anterior abordamos hechos que actualmente están ocurriendo en el ámbito jurídico legal, así como el cambio en el quehacer y en las relaciones laborales y enlistamos algunas de las consecuencias que estos procesos llevan a la relación del hombre con su entorno social, laboral y en sí a la relación que el individuo tiene con sí mismo y su trabajo. En este capítulo centraremos nuestra atención en la práctica del trabajo artesanal, basándonos principalmente en la obra de Richard Sennett, *El Artesano* y en otros estudios que tratan de definir lo artesanal para establecer cómo esta forma de ejercicio de 'hacer algo' puede rescatar al sujeto del destino inminente que parece aplastarlo para así llevarlo a una forma de trabajo si bien tradicional, pero que puede dignificar y reivindicar el concepto, quehacer y existencia del trabajo.

El estudio del trabajo artesanal podría parecer hasta anacrónico en aras de esta era digital y de revolución tecnológica que día a día crean nuevos productos y servicios que modifican el paso del tiempo, las relaciones sociales y el imaginario social así como su concepción. Sin embargo, el estudio de lo artesanal y de su impacto en aspectos sociales, económicos y culturales es más que válido y vigente, el valor social que se le da al trabajo artesanal, se incrementa y adquiere cada vez más reconocimiento, asociando este tipo de trabajo a nuevas nociones y conceptos como diversidad cultural, conocimientos tradicionales y el lugar en la cultura de aquellos que no vemos, el cómo hacer un trabajo artesanal en cualquier puesto o vacante que cualquier empleado cosmopolita realice, además de incentivar la creatividad como factor del desarrollo humano. Podríamos conceptualizar el término de la siguiente forma:

Es una forma de actividad práctico espiritual, es decir, una forma de trabajo que tiene la peculiaridad de conservar la unidad primigenia entre lo bello y lo útil, característico de muchas producciones anteriores a la relación industrial y atendiendo a la satisfacción de su doble función, estético y utilitaria.⁸⁵

⁸⁵ Benítez, Aranda, Surnai, La artesanía latinoamericana como factor de desarrollo económico, social y cultural: a la luz de los nuevos conceptos de cultura y desarrollo., en Revista Cultura y Desarrollo, Número 6, Dinámica de la artesanía latinoamericana como factor de desarrollo económico, social y cultural, pág., 7 Revisado en <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002212/221298s.pdf> el 18 de mayo de 2016.

Esta definición choca en primera instancia con los procesos de producción en serie o de servicios que actualmente se cumplen en todos los establecimientos de trabajo, inclusive un profesor universitario puede simplemente repetir una y otra vez la misma clase sin cambios en su contenido año tras año a diferentes alumnos, o un jugador de fútbol profesional puede acudir a sus entrenamientos y participar en partidos sin que esto signifique amor por lo que hace o algún tipo de quehacer artesanal en su trabajo. Esta definición engloba dos términos complejos y los pone uno al lado de otro: 'práctico espiritual' y nos aclara que es el resultado de un trabajo que mantiene en equilibrio lo bello y lo útil, el resultado del trabajo artesanal es siempre arte y es siempre fructífero, valioso y provechoso para el productor y para el consumidor.

Factores de desarrollo humano: artesanía y trabajo

A pesar de la definición que analizamos anteriormente, la producción artesanal sufrió una profunda transformación a partir del siglo XIX a causa del proceso de industrialización en México, este proceso provocó la pérdida de conocimientos y habilidades en el uso, obtención y renovación de materias primas, de técnicas artesanales y generó la pérdida de elementos identitarios y tradicionales que la artesanía generaba, el artesano que emigra a la urbe quedó huérfano, su trabajo artesanal se degradó y perdió valor y se vio orillado a aprender nuevas técnicas alejadas del ejercicio artesanal.

Lo artesanal siempre se vincula con el folklore, pero esa visión se tiene que cambiar y transformarse para entender el trabajo artesanal como una forma de riqueza de conocimiento ancestral que desarrolla el potencial humano y que forma parte del patrimonio intangible de la humanidad. El trabajo artesanal enfocado puede llegar a ayudar al desarrollo económico, social, cultural y personal de naciones e individuos mediante el trabajo que conlleva realizar una actividad artesanal que genera riqueza material y espiritual; material debido a la funcionalidad de determinado producto realizado de forma artesanal, y espiritual porque dicho producto es una forma de producción simbólica de la cultura, la artesanía en su mejor expresión y representa un patrimonio inmaterial.

La artesanía no es sólo un objeto inanimado que cumple una función en específico y que como todo producto tiene un tiempo determinado de vida, sino que es un tipo de realización donde confluyen varios elementos tanto económicos, técnicos, productivos, comerciales, sociales, estéticos y culturales que se desarrollan de manera integral con expresiones de arte y cultura e

inclusive con la propia producción industrial, podemos imaginar las contra influencias y superposiciones entre todos estos procesos al momento de entrar en contacto unos con otros. La artesanía posee los mismos elementos de cualquier producto lanzado al mercado y nos referimos a los ciclos de creación, producción, circulación y consumo y estos procesos se vinculan a su vez con el contexto social que se encuentra influenciado por el desgaste de los recursos naturales y la crisis sufrida en el medio ambiente; además de la suplantación del trabajo manual por el trabajo industrial y el uso de máquinas para la más mínima actividad, dejando el trabajo artesanal de lado por considerarse lento y para fines meramente ornamentales, cuando en realidad cumplen con rasgos simbólicos, estéticos y prácticos que no somos capaces de apreciar.

Existe una discriminación hacia el trabajo artesanal y a los artesanos ligada al origen de sus representantes siempre vinculados hacia algún grupo indígena, aunque no en todos los casos este origen sea indígena, su trabajo ha sido visto como un trabajo excesivo en su precio, sobrevalorado, en el que se dedica demasiado tiempo y que sólo sirve de ornamento para que los turistas se lleven un pedacito de cultura. Pero el fin de retomar en esta investigación el concepto de artesanía y trabajo artesanal es reconocer una forma diferente de hacer el trabajo, una forma que logra por sí misma enaltecer el desarrollo, identidad, dignidad de una persona, traspasar las prácticas y procesos que se llevan a cabo al realizar una artesanía a cualquier tipo de trabajo ya sea dentro de una oficina frente a un monitor o en una fábrica realizando tornos. El fin es el mismo repetir una y otra vez la acción a realizar a diario entendiendo qué fin tiene la acción que hago, de dónde provienen los materiales, a dónde van, qué fin va a tener, qué tanto mi trabajo impacta en el producto terminado.

El trabajo artesanal, ya no visto como el generar una artesanía o producto mediante algún arte huichol o tzotzil, sino como el hacer y el ejercicio dedicado, de calidad y perfecto de cualquier tarea o trabajo en la que el hombre se desarrolle es, accesible a todos y nos salva de nosotros mismos de la alienación y de la rutina que asfixia nuestro diario vivir y nos vuelve partícipes inconscientes de ella.

La artesanía se fundamenta y promueve formas de organización basadas en asociaciones y cooperativismo ayudando a la formación de identidad y cohesión social entre el individuo y su entorno inmediato, llámese familia, comunidad o equipo de trabajo. Desde una visión más técnica, la artesanía reproduce una gran diversidad de formas productivas y mantiene la

humanidad de la técnica ancestral y rescata la humanidad en las técnicas de producción modernas. Satisface diferentes necesidades, ya no sólo utilitarias sino también necesidades que poseen un carácter simbólico, que se asocian con otras expresiones culturales, que forman un sincretismo con otras esferas del contexto moderno, ya sea económica, política, social, educativa, etcétera; formando una expresión identitaria de la cultura, el trabajo artesanal también constituye una forma de conocimiento y comunicación, demuestra respeto a la naturaleza y a la relación que se establece con ella, promoviendo uso de formas sustentables de explotación. Además los individuos al trabajar de forma artesanal combinan habilidades manuales e intelectuales, formando un equilibrio y armonía entre éstas, importantes para el reconocimiento del propio individuo como productor y como consumidor de algo que sí logra entender a plenitud y del que forma parte.

Siguiendo en la línea de definición del concepto, la palabra artesanía ¿qué tanto tiene que ver con el arte?, el arte es visto como una puerta para enaltecer el espíritu humano y provoca placer estético asociado a la forma en que una obra es única e irrepetible. Podríamos tomar esta conceptualización también para la artesanía, pero sí existe una diferencia: el arte no encuentra limitación, salvo la del artista y su imaginación y creatividad, pero la artesanía tiene que cumplir una función que actúa como límite condicionante, el artículo o producto en cuestión debe de tener y cumplir una función práctica y operativa, un trabajo artesanal se debe de utilizar. Existe un menosprecio y omisión a la práctica artesanal, se le ve únicamente como un producto con función ornamental y decorativa que expresa referentes simbólicos; además de una cosa bella, expresa ideas, valores y concepciones del mundo que forman parte de un patrimonio individual, familiar o comunitario, juntos forman un patrimonio colectivo.

A lo largo de la historia de la humanidad, el trabajo artesanal es la primera forma de transformación del hombre, constituye la primera forma de producción que va ligada a la misma existencia del hombre en comunidad y convivencia con otro, en esos momentos una actividad material y espiritual era concebida como una sola, no había especialización, el trabajo se formaba como un todo único. La artesanía hoy en día conserva esa concepción que conjuga en uno solo la materialidad y espiritualidad que posee un trabajo terminado y que es una característica originaria de la cultura humana. Existe una unidad entre lo estético y la utilidad o la función de algo. Los objetos se aprecian desde su belleza hasta su capacidad de satisfacer necesidades prácticas, de esta forma, las cualidades estéticas se fusionan y forman a partir de

aspectos técnicos y estructurales regresando a la unidad, al todo indivisible, no se sabe dónde inicia lo estético y dónde inicia la utilidad, la artesanía logra esa integración.

¿Cómo saber que un producto es artesanal cualquiera que éste sea? Eso se distingue apreciando la técnica utilizada, el proceso mediante el cual un objeto fue concebido, la técnica artesanal puede diferenciarse inmediatamente de la industrial, el producto se aprecia diferente ya sea por la calidad y perfección que emanan de él o por los elementos estéticos que posee.

La creación artesanal es sinónimo de habilidad y dominio de determinadas técnicas manuales que se conservan a pesar de las nuevas tecnologías, o bien se sirven de instrumentos o máquinas para lograr el objetivo de conseguir un trabajo digno-artesanal, pero la técnica manual es importante y tiene que predominar ya que es uno de los principales elementos que diferencian a la artesanía de la producción en serie, ante todo impersonal que caracteriza el trabajo industrial, la artesanía requiere un vínculo fuerte entre el hombre y el objeto, este vínculo baña a la artesanía de humanidad, la hace afectiva. Debido al crecimiento de la producción en serie y el esparcimiento por el mundo de las nuevas tecnologías de producción el trabajo artesanal comenzó a ser desplazado y junto a esto también se desplazaron la unidad entre lo estético y la funcionalidad que era parte inherente de la producción artesanal.

La artesanía aún puede rescatarse ya que se encuentra justo en medio de las características del arte y de las características de la producción en serie industrial, la artesanía trabaja con elementos visuales y se aprecian bellos a simple vista pero al igual que en el mundo industrial se aprecia la utilidad y fin del objeto así como su calidad y capacidad de satisfacción de necesidades para lo que fue creado. La artesanía no es estática, puede llegar a evolucionar y se adaptan a nuevas situaciones y contextos, además de su capacidad de adaptación puede llegar a potencializar los diferentes sectores en los que los humanos se desarrollan, debido a la riqueza, calidad y diversidad de los conocimientos, productos y prácticas artesanales mediante el empuje que otorga al desarrollo de la humanidad del individuo que trabaja de un modo artesanal.

El trabajo artesanal eleva el espíritu humano estéticamente, va más allá de la funcionalidad de los productos, otorgando de significado espiritual a ese producto, significado que emana fuera de él y puede rodear su vida cotidiana, además de placer, disfrute y satisfacción con que se viste al sujeto por su creación y dedicación a un trabajo.

Para que un hombre trabaje en armonía debe haber un equilibrio entre sus habilidades manuales

y los conocimientos científicos, técnicos, culturales y humanísticos, de esta manera logra una formación para su trabajo y para sí mismo, debido a que la artesanía es una combinación entre el aprendizaje y la práctica creativa, el trabajo manual permite desarrollar y mejorar la destreza manual que se suma al desarrollo de las habilidades generales del hombre que se logran proyectar hacia otras esferas, encontrando solución a retos y situaciones que pone sobre la mesa el diario vivir.

La artesanía y el medio ambiente se condicionan y determinan de manera recíproca. Existía un equilibrio entre la naturaleza y la producción en la sociedad pre-industrial dando importancia y promoviendo la preservación de todos los recursos naturales que garantizan la continuidad y larga existencia de la producción, sin embargo los nuevos estándares de producción ponen en riesgo y rompen con las diversas formas de producción tradicional y rasgan la relación armoniosa que se tenía. Estas causas y muchas más ponen en peligro la conservación y empuje del trabajo artesanal.

La artesanía es catalogada bajo el nombre de folklore y está ligada a la producción relacionada por comunidades o grupos étnicos que forman parte de las expresiones de identidad de diferentes grupos de población. La artesanía se vincula y asocia con los grupos indígenas porque un producto artesanal sintetiza formas productivas, técnicas y valores simbólicos y cosmogónicos de sectores que han sido apartados y negados.

Poner especial atención a la transición que ocurre entre formas tradicionales de consumo cultural frente al avance agigantado de los productos de la nueva y desarrollada industria cultural, aislamiento individual frente al consumo y disfrute de algún producto y un discurso a favor de lo impersonal, de la homogeneización de todas nuestras relaciones sociales incluida, por supuesto la que se tiene con el trabajo.

Para incluir el trabajo artesanal en nuestro empleo cotidiano habrá que replantear el consumo cultural de la humanidad, recuperar el significado simbólico y espiritual del trabajo y los productos para que prevalezcan en nuevas formas de expresiones y consumo culturales. En el trabajo artesanal se muestran tanto funcionalidad como espíritu, en un solo producto.

Sin embargo, en la actualidad existe una sustitución de los productos artesanales por objetos concebidos industrialmente y de producción en serie, la artesanía representa hoy la oposición histórica entre manufactura e industria, ésta última generadora de marginación.

Los artesanos [...] han debido enfrentar sus producciones como parte de la supervivencia y la resistencia cultural frente a las hegemonías [...] generar mecanismos de adaptación a sistemas económicos y comerciales prevalecientes que imponen condiciones de producción adversas a las características propias del tipo de producción artesanal.⁸⁶

El objeto artesanal es un medio a través del cual se simbolizan ideas, creencias y valores, de ahí el carácter dinámico que posee el producto.

El nuevo orden de producción tiene que aceptar como una forma viable de producción el trabajo artesanal. La artesanía y el trabajo artesanal se debe de proyectar para lograr una nueva fórmula que sirva como base y factor de desarrollo económico, social y cultural que logre superar la desestima que se tiene por este tipo de trabajo, mirar de nuevo hacia el patrimonio inmaterial, el verdadero valor de las cosas, valores materiales y espirituales vertidos en un solo producto o servicio.

La artesanía es una actividad que desencadena muchos hechos, genera riqueza visual y de espíritu, cohesiona las colectividades y desarrolla un sentido de pertenencia e identidad cultural, su característica principal es ser multifuncional y polifacética, entendiendo esto podremos conectar su existencia con la de los diferentes procesos vividos por la sociedad, además del equilibrio y la armonía que se logra entre el trabajo manual y el ejercicio mental. El trabajo artesanal genera un patrimonio humano cultural que se debe de conservar y a su vez rescatar rasgos propios de él, que le pertenecen únicamente al hombre, que nos dieron identidad y arraigo en espacio-tiempo a la realidad y que puede transformar las condiciones expuestas de la nueva cultura laboral a favor de un rescate del trabajo humano, tanto individual como colectivo. La artesanía es la manifestación más dinámica y representativa de la identidad de una cultura; representa la continuidad histórica de la misma, auténticas porque son creadas de una forma específica de acuerdo a necesidades materiales y espirituales.

Los avances tecnológicos no dan soluciones, la producción artesanal es la única portadora de saber, habilidad y capacidad creativa, tomar la tecnología como herramienta para regresar al quehacer del trabajo y producción artesanal, y no como el factor que la destruye, determina y deja de lado a las prácticas artesanales.

⁸⁶ *Ibidem*, pág., 14.

Sennett y la artesanía

Cuando una persona dedica un tiempo específico al cumplimiento de una u otra actividad, con una entrega casi devota al simple hecho de hacer las cosas bien porque sí, porque de ese esfuerzo realizado a plena consciencia se obtiene el valor del objeto mismo que va cargado de subjetividades, podemos hablar de un ejercicio artesanal, de acuerdo a este planteamiento se apuesta hacia una forma de rescate del trabajo y de su concepción.

La idea que Sennett desarrolla en su libro *El Artesano*, se centra en concebir al hombre como creador de sí mismo y a esta premisa como la única salvación que tiene frente al mundo actual y su inevitable camino a la autodestrucción. Sin embargo abrazar esta idea no es un camino fácil, las personas que actualmente producen cosas, no comprenden lo que hacen. Crecemos y desarrollamos cada una de las etapas de nuestra vida dentro de una cultura de cosas hechas por el hombre que se autolesiona y que además muestra una cara ingenua, ignorante y llena de curiosidad frente a las cosas que produce. El hombre por naturaleza tiene más sed de conocimiento que de algún otro placer que pueda disfrutar, de ahí la creación de diferentes civilizaciones a lo largo del planeta en la antigüedad y sus múltiples hallazgos alrededor del mundo. Sin embargo en esta sed de conocimiento y avance que el propio ser humano ha ido creando, también ha formado su propia destrucción provocando cegueras científicas, una crisis ecológica grave y producida por el hombre, haciendo alusión a la idea del mal del hombre a través del exterminio de la naturaleza y de volver a las prácticas elementales como la agricultura, que hoy en día se ha convertido en una tarea mecanizada y sin ningún sentido para el espíritu humano. Es importante replantearnos la relación que tenemos como humanidad con la naturaleza, regresar a vivir de ella y con ella de una manera más sencilla.

La política debería orientarnos en este camino en la búsqueda de una vida en común que sea capaz de beneficiar a todos, incluida la naturaleza y ayudarnos a adquirir plena conciencia de nuestra condición como productores. Las imágenes que observamos actualmente de los hombres en el trabajo están ausentes de una condición humana, esto causado principalmente por la rutina, dejando al sujeto absorbido totalmente por la tarea que cumple y deja al mundo fuera de sí. El trabajo es un fin por sí mismo, no una forma de pasar el tiempo, cubrir horarios y recibir un salario por ello como actualmente se concibe el concepto.

Sennett en su libro *El Artesano* refiere el pensamiento de Hannah Arendt cuando cita:

Los seres humanos vivimos en dos dimensiones. En una hacemos cosas, en esta condición somos amorales, estamos absortos en una tarea. También anida en nosotros otro modo de vida superior; y en él detenemos la producción y comenzamos analizar y juzgar juntos, mientras que para el *Animal laborans* sólo existe la pregunta «¿cómo?», el *Homo faber* pregunta «¿por qué?». ⁸⁷

Sin embargo, Sennett apuesta por otro análisis, para él, el productor tiene discusiones mentales con los materiales con los que está en contacto ya que en el proceso de producción se vincula el pensar con el sentir a diferencia de la apuesta que hace Arendt en donde afirma que la mente se activa una vez que el trabajo finaliza, no durante el proceso.

Además de analizar estas afirmaciones que Sennett plantea, debemos de pensar en aquellos productos que consumimos sobre los que no tenemos participación productiva, todas las personas utilizamos productos que no hicimos y de los cuales no entendemos su proceso de producción y la mayoría de las veces no parece importarnos dicho proceso y mucho menos entenderlo, aunque también un uso consciente como consumidores genera valores materiales, religiosos, culturales, sociales y políticos sobre el producto, no sabemos qué ingrediente tiene lo que unto en mi cara, ni qué químico se encuentra en mi bebida de lata, ni siquiera entendemos cómo es que una hoja de árbol se transforma en una hoja de papel. Las personas aprenden de sí mismas a través de lo que producen, se puede llegar a lograr una vida más humana si llegamos a comprender la producción de las cosas.

Planteemos el término 'trabajo artesanal', como la habilidad de hacer las cosas bien por el mero hecho de hacerlas bien, este proceso artesanal lleva una técnica cultural en su procedimiento, entendiendo a la técnica como la forma de llevar a cabo un modo de vida específico que permea aspectos desde producción hasta consumo. La artesanía da el impulso de realizar algo bien porque sí, porque así tiene que ser, el valor se centra en la cosa por sí misma. Pero esta clase de concepción de hacer el trabajo se interpone con específicas condiciones socioeconómicas. El trabajo artesanal dota al individuo de orgullo por el trabajo realizado, a este tipo de trabajador artesanal no le importa la competencia ni adaptabilidad, la producción en serie no es su prioridad. El artesano cuenta con habilidad, compromiso y juicio con aquello que produce, existe una conexión profunda entre mano y cabeza, mantiene siempre un diálogo entre prácticas concretas y pensamiento, este tipo de trabajo llega a convertirse en hábito. El trabajo artesanal ya no es

⁸⁷ Sennett, Richard, *El Artesano*, Anagrama, España, 2009, pág., 18.

atribuido únicamente a la obtención de un producto útil y con un valor simbólico, es un hacer cotidiano dotado de un valor simbólico.

Surge una lucha entre artesano-máquina u hombre-máquina. Hay trabajadores anónimos que dejan huella de sí mismos en objetos inanimados. Las habilidades empiezan como prácticas corporales, incluso sobre las más abstractas, la comprensión técnica se desarrolla a través de la imaginación, el conocimiento sobre el producto se obtiene de la mano por el tacto y el movimiento, se crea un lenguaje que intenta orientar la habilidad corporal, surge en la imaginación cómo hacer algo, y la imaginación a su vez dota al individuo de las herramientas necesarias para el desarrollo de ciertas habilidades aptas para cada material y situación, dando capacidad de reparación y de improvisación. En este tipo de trabajo la motivación tiene un papel más importante que el talento que desarrollará después. El artesano tienen un único objetivo: calidad máxima.

El trabajo artesanal puede llegar a tornarse ambiguo, y desentrañar el carácter del artesano es la tarea principal si se quiere regresar sobre esa práctica, redescubrir y solucionar problemas de relación entre mano y cabeza, hacer crecer o formar la curiosidad de todo trabajador sobre el porqué y el cómo de lo que realiza, esto ayuda a entender la realidad material en la que se habita, comenzar a utilizar diferentes herramientas, organizar movimientos corporales, reflexionar acerca de los materiales, encontrar alternativas de cómo conducir la vida con habilidad y generar a partir de la imaginación conocimiento que se transforma en capacidad y después en técnica.

Reorganizar los rituales de los oficios que realizamos ayudará en la búsqueda y el hallazgo del artesano dentro de cada trabajador moderno, se necesitan cambiar la esencia de las cosas que producimos y la forma más cercana a lograrlo es mirar a fondo nuestra técnica y nuestro modo de producir y utilizar aquello que creamos. Ser artesanos con el medio ambiente, recurrir a formas sustentables, lograr una unión íntima con la naturaleza, encaminar nuestro retorno hacia ella, reconciliar daños y formas de mutilación y destrucción natural, cambiar procesos productivos y sus rituales. En la actualidad estamos acorralados, empujados a un lugar que no es nuestro, extranjeros-extraños en un lugar que no podemos denominar como propio, pero en el cual trabajamos, llámese oficina, fábrica, campo, obra, etcétera, el individuo social tiene capacidad de adaptabilidad, las personas se sienten pertenecer, pero a qué costo. Se produce una sensación de extrañeza y autodesplazamiento que impulsa prácticas de cambio y reducción o aumento de productividad, según sea el caso de consumo que estemos experimentando.

Los humanos tienen la habilidad de hacerse de un lugar en el mundo, de identificarse como parte de él pero también como dueños, debido a la manipulación que ejercen sobre la naturaleza. Pero esta manipulación, este poder, se encuentra mal gestionado, existe un daño autoinfligido y confusión. El estudio y la vuelta a la artesanía y a su técnica puede vislumbrarse como el paso que sigue en el mundo pragmático en el que vivimos.

Contexto histórico artesanal

El tiempo de la cultura es en realidad breve, no existe una diferencia temporal abismal entre la creación de la máquina de vapor y la creación de la bomba atómica, sin embargo entre un momento y otro existían modos de vida distintos, surgieron diversos experimentos de producción de objetos, experimentos que no eran comprendidos del todo por la humanidad aunque ella era quien los llevaba a cabo. La cultura material no está en sintonía con los ritmos de la vida biológica, vida biológica que se ve dañada de manera 'inocente', no malintencionada y accidental. Habrá que entender a nuestros propios trabajos como parte del ser de la propia naturaleza, el dejar de lado y replegar los valores espirituales no ha funcionado muy bien, estamos terminando con la naturaleza y los ciclos de la misma que permitieron el avance de la civilización humana.

El artesano cuenta con su taller, tiene un trabajo que muchos tachan de obsesivo, repetido una y otra vez, lleno de cohesión, surge de este trabajo una actividad práctica, pero el trabajo no es simplemente un medio para un fin que los trasciende y que no entienden. Puede haber trabajo sin entrega, pero a diferencia de éste el artesano representa la condición humana del compromiso, que es adquirido por la práctica y el hábito de hacer las cosas bien porque sí, más para un bienestar espiritual que material, para continuar la armonía entre mano-cabeza, ciencia-técnica o arte-oficio.

El trabajo artesanal es una habilidad desarrollada en alto grado, en menor grado el trabajador sólo se contenta con que las cosas funcionen, la artesanía necesita una técnica en específico y no es una actividad mecanizada, se puede sentir lo que se hace y pensar en ello con mayor profundidad, en este tipo de trabajo artesanal surgen los problemas éticos. La recompensa de la que goza el artesano es doble, por un lado se basa en la realidad tangible de la función que cumple el trabajo terminado en la sociedad y por otro lado se siente orgulloso de él. La actividad práctica no tiene tanto valor en el trabajo artesanal.

La civilización surge cuando los humanos usan herramientas para transformar su entorno y hacer de él un lugar para desarrollarse y progresar, el artesano emplea estas herramientas para un bien colectivo. En el pasado el artesano vivía entre la aristocracia, las habilidades eran transmitidas de generación en generación, y las normas sociales eran más virtuosas que el cumplimiento de dotes y fines individuales o particulares. El artesano lograba identificación, la habilidad que poseía lo unía con sus antepasados y con sus presentes e incluso más allá del presente, existía reconocimiento hacia ellos, la virtud pública que se le daba a una práctica manual engrandecía a quien la poseía; el trabajo era impulsado por la calidad tanto del proceso como del producto terminado, se quería llegar a alcanzar la excelencia, estas formas de artesanía impulsaron al progreso y con ello la unidad entre habilidad y comunidad se debilitó. Hay que conciliar la calidad con el trabajo, las habilidades en esta nueva cultura laboral cambian a un ritmo brutal y acelerado que no permite una vinculación subjetiva con el trabajo que se realiza, existen cambios y transformaciones a diario, ya no existen puntos fijos, se debe tener una relación instantánea entre la solución de conflictos y su resolución.

El trabajador con sentido artesanal se compromete en el trabajo por el trabajo mismo; las satisfacciones derivadas del trabajo constituyen su recompensa; en su mente, los detalles del trabajo cotidiano se conectan con el trabajo final; el trabajador puede controlar sus acciones en el trabajo; la habilidad se desarrolla con el proceso del trabajo, el trabajo se desarrolla con la libertad para experimentar; por último, en el trabajo artesanal, familia, comunidad y política se miden en función de los patrones de satisfacción interior, de coherencia y de experimentación.⁸⁸

Actualmente hay un debilitamiento de la motivación de realizar un trabajo artesanal, la desmoralización del trabajo mediante la imposición de técnicas y la competencia en la carrera laboral nos desbordan. La competencia es una estrategia empresarial e institucional para obtener un buen rendimiento en conjunto que únicamente acarrea recompensas personales, esta lógica no concuerda con la aspiración de calidad del artesano, no hay motivación para los trabajadores, la indiferencia con la que se consigue y trata a la materia prima o a los materiales con los que se entra en contacto es enorme, tanto los trabajadores como los consumidores son indiferentes al resultado de la producción siempre y cuando funcione 'bien' por algún tiempo y esté terminado en la fecha en que se acordó.

Dignificar al trabajo es una tarea esencial, que los centros laborales vuelvan a ser comunidad es

⁸⁸ *Ibidem*, pág., 41.

primordial, reavivar el espíritu artesanal es necesario. Hoy en día los obreros y en sí casi todos los trabajadores son maltratados y tratados con indiferencia, trabajar bien proporciona auto-respeto y respeto mutuo, ocupándonos y preocupándonos por el trabajador y no solo por el trabajo. Con el triunfo del capitalismo en todo el mundo occidental triunfa también la competencia como forma de estímulo, del buen trabajo y la calidad. Esta actitud de premiar y darle el triunfo a la competencia deja en el mundo del olvido a las virtudes y a la cooperación que en nada funciona como un sinónimo de competencia, que se maneja de manera compensatoria, que degrada el trabajo, existe un patrón de logros y metas que hay que cumplir, ahora el sistema empresarial es un laberinto de empleos fragmentarios, trabajando en equipos, pero con una feroz competencia individual, bajo el régimen de una estructura de recompensas, visión y misión a corto plazo, preferencia por trabajadores frescos y jóvenes, el trabajador que acumula experiencia pierde valor institucional porque las instituciones ya no son como antes, la nueva economía rompió con las formas tradicionales de trabajo. Los oficios que se aprendían en un pasado: principalmente en casa, de generación en generación, el abuelo herrero, le enseñaba al padre el oficio y éste a su vez al nieto, eran capacidades que se adquirían por herencia y práctica, eran capacidades que dignificaban y se respetaban ante la sociedad; ahora estos oficios -herrería, plomería, albañilería, electricidad- ya no dignifican ni protegen al que las realiza sino se está inmerso en una empresa o institución.

Inician las dificultades para los que aún quieren practicar la artesanía, para los artesanos, el mundo actual los obliga a encerrarse en sí mismos, la indiferencia ligada a las experiencias en el trabajo convierte al sujeto en indiferente en varios aspectos, desde relaciones interpersonales en el ámbito más particular hasta su participación política ya en el ámbito general.

Los trabajadores acatan cualificaciones, exigencias, horarios y demás reglamentos internos pero pocos creen que serán recompensados por el hecho de únicamente hacer bien su trabajo.

Las metas colectivas del trabajo bien hecho se vacían de contenido y valor subjetivo debido a la competencia que impide el buen trabajo en equipo, acarreado una depresión laboral, la problemática institucional sigue sin encontrar una salida o solución, ni el capitalismo, ni en el corporativismo, la competencia desmedida resta eficiencia, el carácter artesanal de cada trabajador queda sin recompensa, que no olvidemos es subjetiva y no material como la que es dada por un salario y las prácticas artesanales hoy en día quedan sin reconocimiento público.

Pérdida de las habilidades artesanales

En la era moderna las habilidades se obtienen de una manera adiestrada, mediante capacitación, ya no existe tanta confianza en la inspiración súbita, esta inspiración demuestra talento puro que puede sustituir a la formación. Un maestro o trabajador que tiene la consciencia de ser un artesano evita la rutina, existen formas de organizar la repetición, desarrolla la habilidad y permite el cambio de contenidos, volver una y otra vez sobre una misma acción permite la autocrítica, la habilidad marca un ritmo de solución y apertura.

Las máquinas no son estáticas y representan una gran amenaza para el artesano, también hay pérdidas mentales por el proceso que en lugar de ayudar a generar conocimiento se vuelve cerrado y con un fin único y exclusivo, no hay una relación subjetiva con medios y fines, se plantea una relación más bien estática entre ellos. Desconexión entre la cabeza y la mano, la imaginación y la idea de algo que se concebía antes de ser construido, desconexión entre simulación y realidad, esta relación estática no es un sustituto suficiente de la experiencia táctil, diseñar sin interactuar directamente con lo que se diseña imposibilita las relaciones laborales personales. El no tener estas relaciones evita y oculta dificultades y sale a flote la nula capacidad que se tienen de resolución de conflictos o los actos espontáneos de improvisación.

Citaremos el ejemplo de una tatuadora mexicana, su nombre es Cynthia Cuevas, únicamente tatúa diseños hechos por ella, como cliente acudes y le relatas lo que quieres tatuarte, -me gustaría una flor rosa de determinado tamaño, con una hoja a la derecha verde con amarillo-, ella imagina y crea algunos diseños para que elijas el que más te agrada, una vez elegido el diseño pone manos a la obra sobre la piel. El orgullo por el trabajo realizado que no es ninguna copia de algún otro diseño de otro tatuador o una imagen de un tatuaje bajada de internet, nos recuerda al trabajo artesanal. En su propia página de Facebook aclara que no realiza ninguna de las siguientes actividades: "Arreglar tatuajes mal hechos (es muy difícil adaptar un tatuaje mal hecho al estilo que hago ahora). Terminar tatuajes de otros artistas (cada tatuaje tiene una esencia y una personalidad). Agregar cosas a tatuajes hechos por otras personas (cada quien hacemos tatuajes distintos)."⁸⁹ Hay una parte que me parece muy interesante de esto y que corrobora el hecho de que esta tatuadora es una artesana: 'cada tatuaje tiene una esencia y una personalidad'. Ella vierte su ser, su yo, su esencia en el trabajo que realiza, y lo repite y repite sin que ningún trabajo nunca sea igual, es una artesana.

⁸⁹ <https://www.facebook.com/notes/286975161421344/> revisado el 09 de mayo de 2016 13:32 pm

Como el caso de Cynthia que se sirve de una máquina de tatuajes para realizar un trabajo artesanal, podemos observar a nuestro alrededor y encontrar con grata sorpresa diferentes formas de prácticas artesanales que indican que el proceso de retorno al artesano no se delimita a la oposición entre máquina y trabajador, se necesita pensar como artesano con la tecnología de por medio, que ésta sirva como una herramienta de trabajo, no que determine el trabajo mismo, el pensar como artesano es una actitud mental que tiene una dimensión social, en lo individual unión cabeza-mano, en lo colectivo se trata de unificar naturaleza intelectual-naturaleza social.

Hoy en día se alude a la calidad y a la velocidad de la producción, pero hay una diferencia abismal entre perfección y funcionalidad y me temo que lo que nos venden actualmente es mera funcionalidad, ¿por cuánto tiempo un producto es funcional?, el suficiente para que sintamos que nuestro dinero fue a parar a una buena inversión, ahora la única preocupación de los dueños de los medios de producción y de la fuerza de trabajo es terminar algo para que sea utilizado. El conflicto entre hacer algo bien y solo hacerlo tiene un escenario institucional y administrativo detrás de él.

Las habilidades profesionales se ven estancadas y truncadas por la presión que los estándares y patrones institucionales y empresariales marcan a cumplir. Crece la falta de ingenio espontáneo, y la falta de explotación de talento que se limita a producir un objeto que no significa nada para el trabajador hora tras hora y día tras día. En este momento de repetición sin sentido surge una frustración tal que obliga al trabajador a volverse indiferente hacia su entorno, no sólo laboral, sino a sus entornos inmediatos, ya sea con la familia, sociedad y cultura; una indiferencia que superficialmente apaga su frustración pero sabemos que ésta sigue latente y se manifestará en algún momento.

El artesano que tiene necesidad de conocimiento, de curiosidad, de investigar, de aprender y de experimentar, no está en sintonía o concordancia de acuerdo al nuevo orden económico que busca la indiferencia del trabajador sobre lo que produce.

La asimilación, entendida como la forma de convertir información y práctica en conocimiento; es un proceso esencial de las habilidades del artesano, en su fase superior hay una interrelación entre conocimiento tácito y reflexivo, el conocimiento tácito funge como una ancla al trabajo físico que se realiza y el reflexivo cumple la función crítica y correctiva. Del conjunto y combinación de

estos dos conocimientos surge la calidad artesanal como resultado que lleva al despertar de la autoconciencia, mejorar los controles de calidad, no caer en la mediocridad y reivindicar la práctica y el trabajo.

Sennett a lo largo de su libro *El Artesano* vislumbra tres dificultades para la formación artesanal en la actualidad:

- Un intento vacío de las instituciones y empresas de motivar al personal trabajador mediante la existencia motivaciones colectivas; el capitalismo occidental afirma que lo que hace trabajar bien es la competencia individual, no la cooperación.
- El desarrollo de habilidades es visto como una práctica entrenada, la tecnología priva de un entrenamiento manual. La ruptura de cabeza y mano lleva al deterioro mental. Ya no se piensa, siente o razona lo que se hace, se hace simplemente por hacerlo, sin parar, anhelando el descanso y la llegada de la quincena.
- Los criterios de calidad se encuentran en conflicto, perfección frente a la experiencia práctica, maneras distintas de evaluar la calidad entran en un debate institucional. El espíritu artesano se siente llevado en direcciones opuestas, perdiendo su esencia como trabajador artesanal.

Seguir juntos, una forma de rescatar al artesano-trabajador

Las habilidades que se adquieren en la experiencia cotidiana, el reencontrarse con el artesano que todos llevamos dentro, que actualmente pareciera estar dormido, son técnicas que hacen posible el progreso espiritual, profesional, personal, subjetivo y objetivo de una persona.

La cooperación se entiende como el lubricante de la maquinaria necesario para hacer las cosas en conjunto, se requiere desarrollar y profundizar la cooperación con personas distintas a nosotros mismos, un esfuerzo conjunto, escuchar con atención, trabajar en armonía, entendiendo a plenitud el concepto de ética, la cooperación se forma por individuos que se comprometen mutuamente y responden a necesidades ajenas; este es el inicio del hombre como creador de sí mismo, es prioridad relacionar esfuerzo personal, vínculos sociales y el mundo físico que nos rodea para convertirnos en los autores de la vida que vivimos.

El marco actual de la competencia a granel plantea una fórmula irrefutable, 'nosotros-contrastados', surge una rara mezcla y conflicto, una oposición a estar con quienes son diferentes, el

socializar con el otro otorga solidaridad con los semejantes y agresión contra los diferentes, sin embargo este tipo de relación es compleja, dependemos de aquellos que nos son diferentes, que influyen en nuestra cotidianidad y provocan modalidades de vida diferentes que nos orilla a adaptarnos a 'encajar', en medio de unos 'Yo' complejos con diferentes sentimientos, afiliaciones y comportamientos. En ese sentido, Sennett en su libro *Juntos*⁹⁰ afirma que la experiencia de la diversidad lleva a los individuos a distanciarse del prójimo y la homogeneidad como proactividad hacia los otros.

La única salida es convivir con la diferencia, tratar con las personas a las que tememos, que no nos agradan o que no entendemos, como en la mayoría de las veces sucede en las áreas de trabajo; entrar en una lógica de intercambios cooperativos donde los participantes obtienen beneficios del encuentro. La cooperación puede llegar a combinarse con la competencia, es una tarea que representa un reto, que consiste en reunir a personas con intereses distintos o en conflicto, esto significa un desafío de respuesta a los demás y a su vez respetándolos, una práctica de nociones abstractas y que no están muy claras del respeto mutuo, mientras más respete a mi compañero con el que compito más respeto genero para mí mismo. Esta forma de cooperación dentro de la competencia requiere de ciertas habilidades sociales, habilidades dialógicas como saber escuchar, encontrar puntos de acuerdo y gestionar conflictos.

Actualmente la cooperación está debilitada, debido a la desigualdad y la distancia social, la élite como siempre se separa de la masa, las transformaciones dentro de la nueva cultura laboral disminuyen el deseo y la capacidad de los individuos para moverse dentro de un sistema de cooperación, la estructura institucional y empresarial también lo impide, el objetivo de este nuevo orden laboral es aislar a los sujetos, formar relaciones sociales superficiales y a corto plazo, nada de relaciones personales entre los trabajadores, temporalidad en el empleo, falta de conocimiento y compromiso con la institución y creación de vínculos institucionales débiles.

Surge una lucha entre las fuerzas culturales contra las prácticas de cooperación, los sujetos se aferran a su aislamiento para evitar conflictos, evitando contactos, se busca la homogeneización de la cultura, que todos los trabajadores piensen así, mientras más invisible soy en el medio laboral mejor, estoy a salvo. Hay una neutralidad por parte de los individuos, neutralidad de la diferencia, domesticar las diferencias para que existan y así no haya unión pero a su vez eso beneficie a los objetivos empresariales o institucionales. Estos factores se juntan y se consigue

⁹⁰ Sennett, Richard, *Juntos*, Anagrama, España, 2012, 440 pp.

el debilitamiento del impulso de cooperación, por diversas razones materiales, institucionales y culturales, la sociedad moderna descualifica a sus integrantes para la práctica de la cooperación, como ya se ha mencionado antes, mediante el aislamiento individual, el trabajo temporal, contacto social superficial y la ansiedad respecto al otro y la competencia que representa para mí.

Sin embargo desde niños aprendemos a estar juntos, existe la cooperación antes que la individualización como una forma de experiencia adquirida, la cooperación es el fundamento del desarrollo humano, aislados no podríamos desarrollarnos como individuos, la conexión con los demás implica habilidad social y habilidad cognitiva de esta mezcla surge el experimentar, hacer cosas nuevas, estructurar cambios con el tiempo dentro de un proceso repetitivo y expansivo. Surge un ensayo del trabajo que es una experiencia colectiva que implica una conciencia compartida y el despertar de la consciencia en los otros, a diferencia de la práctica del trabajo que es más bien una experiencia en solitario con rutinas ya establecidas. La cooperación inicia de abajo hacia arriba, se necesita dar forma a situaciones específicas laborales que se tienen con desconocidos, esto se logra a través de los rituales preestablecidos que permiten funcionalidad, que tienen carga simbólica y se realizan mediante la comunicación con mensajes ambiguos que forman parte de prácticas estructuradas y auto-reflexivas, centradas en el tiempo y que permiten una interacción y un intercambio, después de este proceso surge la cooperación de donde se obtiene un provecho común que es mutuo.

En este nuevo orden laboral pensar en el otro es una tarea ardua y que requiere de un compromiso de tiempo, espacio y de hacer a un lado la competencia como forma de progreso individualista, Sennett en el libro *Juntos* plantea dos formas de compaginar con el otro, mediante la empatía y la simpatía.

La empatía se refiere a la conciencia del otro, identificación con él, una persona debe verse a sí misma en el otro, que una experiencia foránea nos parezca propia, la empatía se sobrepone a las diferencias mediante actos imaginativos de identificación, esto lleva a que se active el propio ego y surja una recompensa personal-emocional. En cambio la simpatía es una respuesta fría, la diferencia se mantiene pero existe un reconocimiento por lo que se está haciendo y se presta atención a la otra persona en su particularidad, sin interiorizarme en su yo. Ambas formas otorgan reconocimiento, forman un vínculo, necesarias en la cooperación en diferentes momentos y formas. Pero estas formas de expresión, de preocupación y de comunicación con el

otro, ya sea en el mundo personal o en el laboral se ven eclipsadas por las nuevas tecnologías de comunicación, información y de manufactura, afectan directamente la práctica de la cooperación, deviene una pérdida del sentido, entendimiento reducido, hay instrucciones abstractas que no se saben acatar y restricciones que inhiben la cooperación.

La cooperación necesita de las capacidades que las personas tienen y el despertar del artesano que hay dentro de todos nosotros, pero que las instituciones o empresas no permiten desarrollar o trascender. La línea forzada entre la competencia y la cooperación erosiona el trabajo, la autoridad y la confianza en el mismo.

Conclusiones

Dentro de esta investigación analizamos aspectos que tienen que ver en primera instancia con la flexibilidad laboral y el ejercicio del trabajo. Según la iniciativa privada el problema de México para generar empleos es la falta de flexibilización laboral, el argumento central si lo analizamos con cuidado tan sólo se basa en dos tipos de flexibilidad: -se necesita la flexibilización en la contratación, pero también la flexibilización para despedir trabajadores, sin que sea tan costoso para la empresa-. Se requiere que ambos trámites ocupen menos tiempo y papeleo para reducir costos dentro del área de recursos humanos.

Carlos Abascal Carranza, secretario de Estado del gobierno del ex presidente Vicente Fox, delineó los principales puntos a cambiar en las condiciones laborales del trabajador a través de la Reforma Laboral: legalización de las *outsourcing* -empresas intermediarias que entran en juego al momento de la contratación-, flexibilidad laboral -un término que entonces era muy vago y que no se comprendía el alcance que podía llegar a tener- transparencia de sindicatos -debido a los escándalos de corrupción en los que se vieron descubiertos-, recorte de derecho a huelga, el pago por hora y la ampliación de contratos a prueba -formación de trabajadores desechables-.

La propuesta modifica la relación obrero patronal y busca facilitar la contratación, pero también abarata el despido, recorta derechos sindicales, permite la subcontratación y presenta a un nuevo trabajador, que debe de ser flexible, moldeable y adaptable a cualquier situación. En México surgió un movimiento social obrero que reivindicó sobre el ámbito jurídico los derechos sindicales: sindicación, contratación colectiva de trabajo y huelga, esto como una autodefensa frente al marco neoliberal después de la Revolución mexicana y el inicio de la globalización, la lucha obrera estaba viva y lograba cambios para bien del empleado y también hay que decirlo buscando poder e influencia política por parte de los líderes de este tipo de organizaciones.

Sabemos que a partir de la década de los 70 la situación económica mexicana comenzó a caer en picada, los gobiernos priistas entraban en decadencia y surgió a su vez insurgencia obrera con movilizaciones y expresiones de autodefensa como la creación de sindicatos independientes; las políticas neoliberales entran a escena y los sindicatos empiezan a ser desmantelados o cooptados, además que las empresas públicas comienzan a privatizarse, vendiéndose al mejor postor. Esta nueva lógica trabaja anteponiendo intereses financieros a

valores humanos.

En los 80 surgen las primeras reformas a la Ley Federal de Trabajo congelando condiciones generales del trabajo sin posibilidad de lucha por el cambio. En 1994 se firma el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá que se resume en un sometimiento comercial para los mexicanos y abaratamiento de la mano de obra mexicana.

De acuerdo a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la nueva cultura laboral es un proceso continuo de armonización de las relaciones de trabajo para asegurar la permanencia y el desarrollo de fuentes de empleo; personalmente considero que efectivamente, hace falta un cambio en el hacer y en el ejercicio del trabajo, un cambio que logre posicionar al trabajador dentro del nuevo orden mundial, incluyéndolo como parte importante de la producción, que entienda lo que hace y el para qué de hacerlo, que se dé prioridad al trabajo intelectual en conjunto con el trabajo de manual de determinado producto, rescatar a través de la inclusión del trabajador al proceso productivo su espíritu artesanal que dignifica y llena de orgullo al individuo y a su vez al entorno en el que se desenvuelve. Pero en lugar de eso tenemos una reforma laboral que aboga a la flexibilidad de todos los ámbitos posibles en los que el individuo se desarrolla, dejándolo aislado, sólo, frente a la competencia, moldeable y adaptable para lo que la producción requiera de él. El trabajo tiene un valor ético y trascendente, que permite al hombre transformarse a sí mismo a través de su propio trabajo, la dignidad de quien ejercita determinado trabajo es su fundamento, el trabajo como medio de manutención legítima para él y su familia y medio de desarrollo integral personal-espiritual.

La Secretaría también argumenta que para elevar el nivel de vida de los miembros de la sociedad es necesaria la productividad, se afirma que vivimos en un mundo económico globalizado y efectivamente en esta realidad vivimos, la Secretaría afirma que esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos, para adoptar una nueva cultura laboral mexicana que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad. Y una vez más se muestra en qué visión quedamos los individuos que trabajamos, de nuevo el ciudadano trabajador es quien tiene que adaptarse, somos nosotros siempre el eje de cambio y adaptabilidad, ¿por cuánto tiempo y bajo qué condiciones continuará este fenómeno?

De acuerdo a lo expuesto en el primer y segundo capítulo de esta investigación podemos

concluir que la reforma laboral busca ante todo:

- Creación y permanencia de empresas sin importar mucho las consecuencias.
- Conservación y promoción de empleos que les convengan y estén en concordancia a intereses empresariales e institucionales particulares.
- Aumento de rentabilidad de las empresas y de la mano de obra.
- Distribución de utilidades.
- Lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios corruptos vinculados con el crimen. ¿En serio? Valdría la pena recordar el concepto de criminales de cuello blanco que ha sido muy utilizado últimamente, porque el primer lugar para dismantelar la corrupción es en todas las secretarías y dependencias de gobierno y no hay que olvidar cuán valiosos fueron los sindicatos para mantener la legitimidad de los antiguos gobiernos.

Las empresas, instituciones y en especial los individuos tendrán que desarrollar nuevas capacidades ante la inminente llegada de la Nueva Cultura Laboral, entre ellas podemos destacar las siguientes: nuevas estrategias de organización, tanto individuales como colectivas, costos de la producción directamente proporcionales a la calidad y mercadotecnia de la misma, especial atención a la cultura y necesidades específicas de cada sector poblacional, responsabilidad social de la empresa con el medio ambiente y con sus trabajadores, productividad y competitividad en concordancia con el desarrollo humano individual y colectivo y en concordancia con el contexto histórico-social actual del país, retorno a la ética dentro de los espacios de trabajo y más importante aún retorno a la ética del trabajo, rentabilidad en el nuevo sistema económico y financiero, promover la armonía laboral y fomentarla de igual manera, nuevos esquemas de trabajo que adapten las estrategias necesarias de armonía entre los intereses empresariales y los del trabajador que en teoría deberían de ser armoniosos y no tan dispares, experiencia organizacional ante los nuevos retos que impone el mercado internacional y la globalización, asociaciones interdisciplinarias que fomenten y logren la integración de los diferentes aspectos a tratar de capacitación y adaptabilidad del trabajador, para que siempre se muestre como una mejor versión de sí mismo, siendo ayudado por sus compañeros y por la empresa y no esperar que él se encargue de manera aislada de la solución de todos los

problemas que en el trabajo se presenten.

La innovación tecnológica ayuda a aumentar la competitividad empresarial, más no la cooperación entre los trabajadores, los nuevos medios tecnológicos tendrían que fungir como herramientas, no como factores determinantes de la producción sin pensar en la comodidad, dignidad y relación de los trabajadores con aquello que día a día producen. La sociedad actual parece determinada por la información y comunicación que logra únicamente a través de innovaciones tecnológicas, internet, máquinas, etcétera, y por el capital móvil y fluido, capaz de viajar mediante estas relativamente nuevas redes de información. Anteriormente se pensaba que el capital y la mano de obra conjunto a las máquinas eran el fundamento principal del crecimiento económico; el conocimiento, la educación de los trabajadores, la formación artesanal y el desarrollo individual eran considerados factores externos a este crecimiento. Esta característica está localizada en la era industrial, pero entramos a una nueva era, la era de la información a través de medios de innovación tecnológica, el uso de estas nuevas tecnologías apuntaló rápidamente al crecimiento de la producción, más productos en menos tiempo y sin la necesidad de tener una fábrica llena de empleados día a día. Por ende fueron necesarios cambios en las formas de trabajo apostando por nuevas formas de empleo y también fue necesaria la creación de nuevos escenarios de producción que se adaptaran a estos cambios globales, una forma de trabajo nueva donde el riesgo, la inseguridad y el cambio constante para el trabajador y en general para la vida, se vuelven una realidad.

Surgidas estas nuevas características de la realidad laboral, la cooperación y los actos de espontánea solidaridad parecieran no tener cabida pero en realidad es lo que nos salva del monstruo en que se ha convertido el mundo laboral y las pautas de la nueva cultura laboral que permean más allá de únicamente espacios de trabajo. La cooperación ya no es opcional, es una medida a utilizar frente a la flexibilización laboral y la inestabilidad que ésta provoca en todas las esferas donde el hombre se desarrolla, hacer frente a la competencia como un conjunto colectivo y no de manera individual y aislada. La inmersión de las nuevas innovaciones tecnológicas transforma los escenarios fordistas y tayloristas a los que nos apegamos en el pasado y transforman de manera profunda la subjetividad de todos los trabajadores, debido a las nuevas prácticas implementadas con la aparición de la flexibilización laboral y los cambios en áreas de recursos humanos transforman el trabajo en un mero acto individualizante que destruye por sí mismo cualquier tipo de colectivismo, pero eso es lo que tenemos que rescatar, entender la

importancia que los trabajadores representaron en los diferentes procesos de producción y hacernos valer precisamente por eso, por el valor objetivo y subjetivo que deviene de nuestro quehacer laboral.

Analizamos el porqué de esta individualización, enfocada a los cambios en contratación, despido y antigüedad, donde los empleos ya no son asegurados de por vida y las relaciones que se dan con mis compañeros de trabajo están plagadas de competencia y adaptación, sin espacio para una relación armónica y de apoyo mutuo y solidaridad. Las nuevas medidas empresariales e institucionales favorecen la individualidad y al 'yo' por encima del 'nosotros', impedir que surja una conciencia del trabajo que se está realizando, mientras menos entiendan los trabajadores de la producción que llevan a cabo, mejor. Existe segmentación, aunque trabajemos en el mismo espacio, la empresa que nos contrató es distinta, atendemos demandas de diferentes puntos de autoridad y no logramos señalar quién es el verdadero responsable.

Redefinir el lugar que ocupamos como trabajadores, retomar la artesanía como una forma de hacer algo bello, de calidad y que además cumple con una función no sólo estética, sino también de utilidad y que satisface tanto necesidades operativas como necesidades espirituales, que enaltece al sujeto hasta convertirlo en objeto de su propia narrativa y devenir histórico; de una manera que se involucre con aquello que produzca, vertiendo su yo en un trabajo, volviendo a ese amor que se tenía por el hacer bien las cosas, no para obtener una recompensa material sino por la recompensa inmaterial que esto representa.

La nueva cultura laboral tiene que ser un proceso llevado más allá del discurso oficial del gobierno mexicano, donde entendamos a esta nueva cultura como un proceso que requiere compaginación de los diversos factores productivos, volver a enaltecer el trabajo humano, convirtiéndolo en un trabajo con alma artesanal, principios que revisamos en el tercer capítulo de esta investigación, retomar la perfección y calidad en armonía con la funcionalidad y con la demanda de producción; regresar a la búsqueda del desarrollo humano a través del trabajo y el ejercicio del mismo. Prestar atención a la capacitación de los trabajadores y a los programas de estudio de las instituciones educativas, que estas capacitaciones y programas de estudio sean encaminados a lograr los propósitos de entendimiento por parte del trabajador de aquello que realiza: la producción; y desarrollar las cualidades que lo hagan un excelente trabajador y mejor artesano, feliz con su labor y por ende feliz con el pasado, presente y futuro de vida que está trazando.

Se aseguraba que con un crecimiento económico por añadidura se alcanzarían los demás objetivos de bienestar humano; y, en base a esta premisa, se han seguido diferentes estrategias de desarrollo. Debido a las últimas crisis económicas y financieras, la torre de naipes que enarbola el 'crecimiento' se está viniendo abajo, el enfoque al supuesto crecimiento económico ha sido prioridad en todas las propuestas políticas implementadas por el gobierno y han tenido un alto costo, deterioro ambiental y despilfarro del uso de recursos no renovables, aunado al escenario que plantea la globalización de interdependencia a los capitales y tecnologías extranjeros, y por último se debilita la credibilidad y confianza hacia la afirmación que a un mayor crecimiento económico se alcanzan de forma casi mágica la estabilidad de las diferentes esferas en donde la sociedad y sus integrantes se desarrollan, llámese esfera cultural, de educación, seguridad social, recreación, empleo, etcétera

Es menester replantearnos el concepto de desarrollo, reformular el cómo alcanzarlo y hacia dónde queremos dirigirlo; considero pertinente apostar hacia la cooperación el ir juntos y confiar en la eficacia de aplicar un método que se ha dejado de lado por tanto tiempo, sustituido por una competencia e individualismo feroz por encima de todo. La pregunta esencial es hacia qué objetivos se va a dirigir el desarrollo y la cooperación y nunca separar una de la otra para alcanzar el pleno desarrollo humano que cada integrante de la sociedad merece.

De acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Desarrollo Humano es un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante su vida productiva y creativa de acuerdo a sus necesidades e intereses.

El desarrollo humano tiene que librar batallas con las relaciones de poder cimentadas desde hace mucho tiempo y que cuentan con privilegios de control y dominación; pero tal como expresa Sennett y otros autores, una forma de organización que deja fuera el bienestar y los intereses de la mayoría no puede permanecer en pie por mucho tiempo más, porque internamente es un sistema débil, sustentado y cimentado sobre nosotros, que irónicamente somos los menos beneficiados de él, donde un mínimo acto de espontánea solidaridad logra languidecer y extinguir dicho sistema. El fin de la historia está lejos, aún queda mucho por escribir y el pensamiento neoliberal y todas las políticas que se establecen a partir de él, encuentran resistencia y formas de trabajo y ejercicio que representan una alternativa viable a la salvación

del ser humano, una forma de resistencia es volver al trabajo artesanal, a la cooperación como metodología laboral, crear planes de estudio enfocados a nutrir este pensamiento y hacerlo operativo y que nos lleva al entendimiento de que no somos a lo que nos dedicamos, ni a lo que tenemos y que el artesano que vive dentro de nosotros resurgirá para ayudar mediante la cooperación a alcanzar esta salvación.

Bibliografía

ARCE Gurza, Francisco; Bazant, Milada; Staples, Anne; Tanck de Estrada, Dorothy; Zoraida Vázquez, Josefina, *Historia de las profesiones en México*, COLMEX, México, 1982

BAUMAN, Zygmunt, *Modernidad líquida*, Argentina, FCE, 2003

BENSUSÁN, Graciela, Meddlebrook Kevin J., *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, FLACSO, UAM-Xochimilco, México, 2013

DE LA GARZA, Toledo Enrique, *La situación laboral en México, 2012 el trabajo en crisis*, Plaza y Valdés, UAM, México, 2012

_____ (coordinador), *Tratado latinoamericano de Sociología*, Anthropos, UAM Iztapalapa, 2006

_____ (coordinador), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Anthropos, España, 2006.

_____ (compilador), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, CLACSO, Argentina, 2001

DE LA GARZA, Toledo, Enrique, Salas Carlos, *Situación del trabajo en México*, Plaza y Valdés, México, 2003

FLORES, Salgado, José, TIRADO, Jiménez, Ramón, (compiladores), *Economía industrial y agrícola en México ante la apertura*, UAM Xochimilco, Primera edición, México, 2001.

SENNETT, Richard, *La corrosión del carácter*, Anagrama, España, 2000

_____ *El respeto*, Anagrama, España, 2003

_____ *La cultura del nuevo capitalismo*, Anagrama, España, 2006

_____ *El Artesano*, Anagrama, España, 2009

_____ *Juntos*, Anagrama, España, 2012

VALLE, Ana María, *Alteridad, entre creación y formación*, México, UNAM, 2012

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Publicado en el diario oficial de la Federación el 2 de diciembre de 1969, Editorial SISTA, Centésima vigésima edición, México, 2017

Revistas electrónicas

BENITEZ, Aranda, Surnai, La artesanía latinoamericana como factor de desarrollo económico, social y cultural: a la luz de los nuevos conceptos de cultura y desarrollo., en Revista Cultura y Desarrollo, Número 6 Dinámica de la artesanía latinoamericana como factor de desarrollo económico, social y cultural. <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002212/221298s.pdf> , Mayo 13, 2016.

CONTRERAS, Óscar, *Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas*

observaciones críticas, Estudios sociológicos, volumen XVIII, número 3, septiembre-diciembre, 2000, págs., 727-735, El Colegio de México. A.C., Distrito Federal, México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59854311>, Abril 18, 2016.

CORRALES, Montaña, Clemente Arturo, *Productividad y nueva cultura laboral ¿óptimo de Pareto o juego de suma cero?*, Revista electrónica Theorethikos, año III, número 001, enero-marzo, 2000, Universidad San Francisco Gavidia, San Salvador, EL Salvador, en Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe Ciencias Sociales y Humanidades. <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B7UTj6lt6wqod3BST2tfWTdER0U>, Marzo 03, 2016.

HERNÁNDEZ, Baqueiro, Alberto, *Trabajo, globalización y cambio cultural en México*, Revista de humanidades: Tecnológico de Monterrey, número 14, 2003, Instituto Tecnológico de Monterrey, Monterrey, México. www.redalyc.org/articulo.oa?id=38401411, Abril 15, 2016.

MUÑIZ, Terra, Leticia, *Cambios en la gestión del trabajo: carreras laborales desfiguradas en la transición hacia una nueva cultura laboral en el sector petrolero argentino*, Gaceta Laboral, vol. 19, número 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 243-263, Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33630595001>, Abril 20, 2016.

PARTIDA, Rocha, Raquel Edith, *Reseña de Reforma laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo* de Bauzas Alfonso, Alcalde Arturo, De Buen Ernesto, Bensusán Graciela, Espiral, volumen XI, número 23, 2005, Universidad de Guadalajara en www.redalyc.org/pdf/138/13803307.pdf, Noviembre 25, 2015.

SÁNCHEZ, Castañeda, Alfredo, *Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual*, Análisis, Número 4, 2004, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México. www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper AP Reforma Laboral AlfredoSanchezC May 2014.pdf

Sitios web

Introducción. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/introduccion.html, Julio 09, 2014

FOUCAULT, Michel, *La ética del cuidado de sí como práctica de la libertad*, <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/NOMBRES/article/viewFile/2276/1217>, Marzo 09, 2016

SÁNCHEZ, Julio, *Urgente, depurar las juntas de conciliación*, <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/201723.html>, Octubre 04, 2014.

<https://www.facebook.com/notes/286975161421344/>, Mayo 20, 2016.

Reforma Laboral. Resumen ejecutivo.
www.gob.mx/stps/reformas/resumen-de-la-explicacion-reforma-laboral

Sitio oficial Facultad de Estudios Superiores Acatlán.
<http://www.acatlan.unam.mx/licenciaturas/195/>

Apéndice

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

PROGRAMA DE ASIGNATURA

CLAVE 2216	2° semestre				
TEORÍA SOCIAL II					
MODALIDAD (CURSO, TALLER, LABORATORIO, ETC.)	CARÁCTER	HORAS / SEMESTRE	HORA / SEMANA TEORÍA	PRÁCTICA	CRÉDITOS
Curso	Obligatoria	64	4	0	8
CICLO DE FORMACIÓN	BÁSICA				
ÁREA DE CONOCIMIENTO	TEORÍA SOCIOLÓGICA				

OBJETIVO: El alumno conocerá el proceso de formación del materialismo histórico (Marx) y los antecedentes de la sociología weberiana (Simmel y Tönnies); así como los presupuestos teórico metodológicos de la sociología comprensiva de Max Weber.

Número de horas	<i>Unidad 1</i> Materialismo histórico
22	<p><i>Objetivo:</i> El alumno examinará los fundamentos epistemológicos y metodológicos del materialismo histórico marxista, como enfoque dialéctico para el estudio de lo social.</p> <p>Biografía de Carlos Marx y contexto histórico social Influencias intelectuales Economía clásica: fisiócratas, Adam Smith, David Ricardo. Socialismo utópico: Tomás Moro, Campanella, Robert Owen, Charles Fourier. Idealismo de Hegel y materialismo de Feuerbach Teoría del capitalismo Concepción del trabajo y de la riqueza: trabajo enajenado y teoría de la plusvalía. Estructura de clases y el mercado Método de la economía política Sociología de Marx Conocimiento e ideología ante la dialéctica de los procesos sociales Materialismo dialéctico y transformación histórica social Clases sociales y Estado: emancipación del proletariado. Sociedad burguesa y contradicciones económicas de la producción capitalista Revolución y significado histórico del comunismo Sociedad y Estado ante la crisis y recomposición del capitalismo</p>

Número de horas	Unidad 2 La sociología de Georg Simmel
10	<p><i>Objetivo:</i> El alumno analizará los fundamentos teórico-metodológicos de la sociología de Georg Simmel y su influencia en la sociología comprensiva.</p> <p>Biografía y contexto histórico social Objeto y método de la sociología La sociología como ciencia de las formas de la asociación humana Forma y contenidos sociales Concepto de estructuras sociales Análisis sociológico de la cultura en el marco de la diferenciación social</p>
Número de horas	Unidad 3 La sociología de Ferdinand Tönnies
10	<p><i>Objetivo:</i> El alumno analizará los fundamentos teórico-metodológicos de la propuesta de sociología de Ferdinand Tönnies.</p> <p>Biografía y contexto histórico social La perspectiva analítica de Tönnies Concepto y clasificación de la ciencia y de la sociología Conceptos de: comunidad y asociación Tipología de la acción</p>
Número de horas	Unidad 4 La sociología comprensiva de Max Weber
22	<p><i>Objetivo:</i> El alumno explicará la necesidad de vincular el ámbito de la comprensión con el de la explicación racional en la constitución de la sociología, en el marco de la racionalidad moderna.</p> <p>Biografía y contexto histórico social Influencias en el pensamiento racional comprensivo de Max Weber Dilthey y las ciencias del espíritu Rickert: ciencia cultural y ciencia natural Windelband: división de la ciencia en nomotéticas e ideográficas Conceptos y problemas centrales para una teoría de la sociedad: Ciencias naturales y ciencias de la cultura: juicios de valor y referencia a valores Concepto de acción social y vinculación: explicación-comprensión. Tipos ideales y realidad sociohistórica Sociología de la dominación: poder, dominación, gobierno y burocracia. Estado moderno y racionalidad con arreglo a fines Sociología de la religión y estudio comparativo de las civilizaciones</p>

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Aguilar Villanueva, Luis, F., *Weber: La idea de ciencia social*, UNAM y Miguel Ángel Porrúa, México, 1989.

Marx, Carlos, *Manuscritos económico filosóficos de 1844*, Grijalbo, México, 1982.

_____, *Obras escogidas*, Progreso, México, 1982.

_____, *El Capital*, FCE, México, 1997.

Simmel, Georg, *Sociología. Ensayo sobre las formas de socialización*, Revista de Occidente, Madrid, 1997.

Weber, Max, *Economía y sociedad*, FCE, México, 1998.

_____, *La ética protestante y es espíritu del capitalismo*, Premia, México, 1993.

_____, *El político y el científico*, Alianza, Madrid, 1994.

_____, *Ensayo sobre metodología de las ciencias sociales*, Amorrortu,

Buenos Aires 1994. Tönnies, Ferdinand, *Comunidad y asociación*,

Península, Barcelona, 1989.

ZabludovskyKuper, Gina, *Sociología y política, el debate clásico y contemporáneo*, Porr

úa, México, 1995. Zeitlin, Irving, *Ideología y teoría sociológica*, Amorrortu,

Buenos Aires, 1989.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Bendix, Reinhard, *Max Weber*, Amorrortu, Buenos Aires, 1992.

Cole, G.D.H., *Historia del pensamiento socialista*, Shapire, Buenos

Aires, 1999. Giddens, Anthony, *El capitalismo y la moderna teoría*

social, Labor, Barcelona, 1977. Maclellan, David, *Karl Marx. Su vida y*

sus ideas, Crítica, Barcelona, 1987.

_____, *Introducción general a la crítica de la economía política*, Siglo XXI, Colección Pasado y Presente No. 1, México, 1982.

SUGERENCIAS DIDÁCTICAS

- Al finalizar cada clase el profesor diseñará una guía de lectura para cada punto temático ya sea a través de un cuestionario o de controles de lectura que incluyan los núcleos temáticos y conceptuales del tema.
- En cada clase se dará seguimiento a la discusión de estos cuestionarios o controles de lectura.
- El profesor propiciará el debate y discusión de los temas entre los alumnos.

SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

- Exámenes parciales.
- Cuestionarios.
- Controles de lecturas.
- Ensayos.
- Exposiciones.
- Participación en clase.

PERFIL PROFESIOGRÁFICO

Licenciado en Sociología o posgrado en Sociología.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

PROGRAMA DE ASIGNATURA

CLAVE 2511						5º semestre
EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS SOCIALES						
MODALIDAD (CURSO, TALLER, LABORATORIO, ETC.)	CARÁCTER	HORAS SEMESTRE	HORA / SEMANA TEORÍA PRÁCTICA		CRÉDITOS	
Curso	Obligatoria	64	4	0	8	
CICLO DE FORMACIÓN	BÁSICA					
ÁREA DE CONOCIMIENTO	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN					

OBJETIVO: El alumno analizará la epistemología en el desarrollo de la disciplina sociológica y la problemática de las ciencias en general y de las ciencias sociales en particular, en cuanto fundamentación como práctica científica.

Número de horas	Unidad 1 Panorama epistemológico
8	<p><i>Objetivo:</i> El alumno conocerá las diversas definiciones de epistemología como producto social en relación con la sociología, su importancia en ciencias sociales y los problemas que aborda.</p> <p>Diferentes definiciones de epistemología Similitudes y diferencias entre epistemología y teoría del conocimiento Gnosceología Criteriología Criticismo Filosofía de la ciencia Problemática que aborda la epistemología La epistemología en las ciencias sociales en general y en la sociología en particular Epistemología de la sociología</p>

Número de horas	Unidad 2 El problema del conocimiento
14	<p><i>Objetivo:</i> El alumno conocerá las ventajas y dificultades teóricas que implican las diversas posiciones, pensando en el actual contexto social, y distinguirá la discusión que hay en torno al conocimiento, como resultado de la vida cotidiana, y sus elementos constitutivos.</p> <p>Diferentes definiciones de conocimiento El problema acerca del origen de la posibilidad del conocimiento El problema acerca del origen del conocimiento El punto arquimédico del empirismo El punto arquimédico del racionalismo El apriorismo El conocimiento proveniente de la práctica cotidiana El mundo comprendido (la comprensiva previa) Lo irracional La práctica es más originaria que la teoría Lo irracional (impulsos, sentimientos, temple) como parte integral del conocimiento 2.10 Lenguaje y el pensamiento: elementos indisolubles</p>
Número de horas	Unidad 3 Epistemología clásica
14	<p><i>Objetivo:</i> El alumno conocerá la pluralidad de elementos que integran al conocimiento, identificando las ciencias como una práctica social, y distinguiendo las diferentes formas de conocimiento y su interrelación en la práctica social.</p> <p>La cotidianidad Las tradiciones Lo prerracional y lo extrarracional La creencia Lo mágico y lo mítico Lo religioso Genialidad y la utopía Lenguaje Ideología Ciencias</p>

Número de horas	Unidad 4 La ciencia desde diferentes perspectivas epistemológicas
28	<p data-bbox="408 394 1390 495"><i>Objetivo:</i> El alumno conocerá el problema relativo a la fundamentación, reconociendo los elementos que forman una teoría científica y sus diferencias epistemológicas.</p> <p data-bbox="445 528 1142 624"> Polémica entre las ciencias naturales y las ciencias sociales El problema de la fundamentación de las ciencias sociales Elementos constitutivos de las teorías científicas </p>

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Bourdieu et al., *El oficio del sociólogo*, Siglo XXI, México, 2000. Copi, Irving, *Introducción a la lógica*, Alfa Corral, México, 1987. Hessen, J., *Teoría del conocimiento*, Panamericana, Bogotá, 1999.

Lakatos, Imre, *La Metodología de los programas de investigación*, Alianza, Madrid, 1983.

Olive, León, *Conocimiento, realidad y sociedad*, UNAM, México, 1988.

Putman, Hilary, *Las mil caras del realismo*, Paidós, México, 1994. Villoro, Luis, *Creer, saber, conocer*, Siglo XXI, México, 1992.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Adorno, W. T., *La disputa del positivismo en la sociología alemana*, Grijalbo, Barcelona, 1993.

Apel, Karl-Otto, *Semiótica trascendental y filosofía primera*, Síntesis, Madrid, 2002.

Ayer. A. J., *El positivismo lógico*, FCE, México, 1988.

Bachelard, Gastón, *La formación del espíritu científico*, Siglo XXI, Buenos Aires, 1972.

Bertalanffy, L., *Teoría general de los sistemas*, FCE, México, 1976.

Beuchot, Mauricio y Sobrino, Miguel Ángel, *Historia de la filosofía desde la antigüedad hasta la posmodernidad*, Torres Asociados, México, 1998.

Butterfield, Herbert, *Los orígenes de la ciencia moderna*, CONACYT, México, 1981.

D'Agostini, Franca, *Analíticos y continentales*, Cátedra, Madrid, 2000.

Deleuze, G., *La lógica del sentido*, Paidós, Barcelona, 1989. Derrida, J., *Márgenes de la filosofía*, Cátedra, Madrid, 1988.

Díez, José y Moulines, Ulises, *fundamentos de filosofía de la ciencia*, Ariel, Barcelona, 1997.

Echeverría, Javier, *Introducción a la metodología de la ciencia. La filosofía de la ciencia en el siglo XX*, Cátedra, Madrid, 1999.

Feyerabend, Paul, *Tratado contra el método*, Tecnos, Madrid, 1986. Foucault, M., *La arqueología del saber*, Siglo XXI, México, 1981.

Geymonat, Ludovico, *Historia de la filosofía y de la ciencia*, Crítica, Barcelona, 1998.

- Giere, R., *Explicando la ciencia. Una aproximación cognitiva*, CONACYT, México, 1989.
- Gómez, Ricardo, “Racionalidad: epistemología y ontología”, en León Olivé (ed.), *Racionalidad epistémica*, Trotta, Madrid, 1995.
- Habermas, Jürgen, *Teoría de la acción comunicativa* (2 vol.), Taurus, Madrid, 1987.
- Heidegger, Martín, *Ser y tiempo*, FCE, México, 1988.
- Horkheimer, M., *Teoría crítica*, Barral, Barcelona, 1973.
- Hottois, Gilbert, *Historia de la filosofía, del renacimiento a la posmodernidad*, Alianza, Madrid, 2000
- Husserl, E., *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía Fenomenológica*, FCE, México, 1962.
- Izuzquiza, Ignacio, *Caleidoscopio. La Filosofía Occidental en la segunda mitad del Siglo XX*, Alianza, Madrid, 2000.
- Kitcher, Philip, *El avance de la ciencia*, UNAM-IIF, México, 2001.
- Kuhn, Thomas, *La estructura de las revoluciones científicas*, FCE, México, 1995. Lacan, Jaques, *Escritos I y II*, Siglo XXI, México, 1981.
- Laudan, Larry, *El Progreso y sus problemas*, Encuentro, Madrid, 1986. Lévi-Strauss, C., *Antropología estructural*, Endesa, Buenos Aires, 1972. Lyotard, J. F., *La Condición posmoderna*, Cátedra, Madrid, 1987.
- Maldonado, Carlos (ed.), *Visiones sobre la complejidad*, El Bosque, Bogotá, 2001. Marcuse, H., *El Hombre unidimensional*, Joaquín Mortiz, México, 1999.
- Martínez, Sergio y Olivé, León (comp.), *Epistemología Evolucionista*, Paidós, México, 1997.
- Morin, Edgar, *El Método* (4 vols.), Cátedra, Madrid, 1985.
- Piaget, Jean, *El estructuralismo*, Proteo, Buenos Aires, 1968.
- Popper, Karl, *La lógica de la investigación científica*, REI, México, 1991. Putnam, Hilary, *Las mil caras del realismo*, Paidós, Barcelona, 1994.
- Quine, W. O., *La relatividad ontológica y otros ensayos*, Tecnos, Madrid, 1974.
- Reale, Giovanni y Antiseri, Dario, *Historia del pensamiento filosófico y científico* (3 volúmenes), Herder, Barcelona, 1988.

- Rescher, Nicholas, *Los límites de la ciencia*, Tecnos, Madrid, 1994.
- Ricoeur, Paul, *Del texto a la acción*, FCE, México, 2000.
- Rorty, Richard, *La Filosofía y el espejo de la naturaleza*, Cátedra, Madrid, 1989.
- Sáez, Luis, *Movimientos filosóficos actuales*, Trotta, Madrid, 2001
- Saussure, F. De, *Curso de lingüística general*, Losada, Buenos Aires, 1970.
- Shapin, Steven, *La Revolución Científica*, Paidós, Barcelona, 2000.
- Vattimo, G., *La sociedad transparente*, Paidós, Barcelona, 1990.
- Waldenfels, B., *De Husserl a Derrida*, Paidós, Barcelona, 1998.
- Watzlawick, Paul, *La realidad inventada*, Gedisa, Barcelona, 1988.
- Wiener, Norbert, *Cibernética y sociedad*, CONACYT, México, 1973.

SUGERENCIAS DIDÁCTICAS

- El profesor hará la exposición de cada una de las unidades y de los temas específicos que la integran.
- Debate entre alumnos.
- Reportes de lectura.

SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

- Controles de lectura.
- Exámenes.
- Elaboración de un ensayo.
- Participaciones.
- Resolución de cuestionarios.

PERFIL PROFESIOGRÁFICO

Licenciado en Sociología, Filosofía o con especialidad en Filosofía de la Ciencia.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

PROGRAMA DE ASIGNATURA

CLAVE 2043		7° semestre			
FILOSOFÍA DE LA CULTURA					
MODALIDAD (CURSO, TALLER, LABORATORIO, ETC.)	CARÁCTER	HORAS SEMESTRE	HORA / SEMANA TEORÍA PRÁCTICA	CRÉDITOS	
Curso	Optativa	64	4	0	8
CICLO DE FORMACIÓN	DE APERTURA AL CAMPO PROFESIONAL				
ÁREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICAS TERMINALES				

OBJETIVO: El alumno conocerá las diferentes perspectivas filosóficas en torno a la cultura.

Número de horas	Unidad 1 La filosofía clásica
16	<p><i>Objetivo:</i> El alumno analizará el pensamiento filosófico clásico en torno a la cultura.</p> <p>1.1 El hombre, la ciudad platónica, la República y las leyes 1.2 La moral y la política en Aristóteles 1.3 El epicureísmo y el estoicismo 1.4 San Agustín y la ciudad de Dios 1.5 Santo Tomás y el humanismo</p>
Número de horas	Unidad 2 Del Renacimiento a Kant
16	<p><i>Objetivo:</i> El alumno analizará el pensamiento filosófico del Renacimiento a la Ilustración.</p> <p>2.1 La filosofía de la cultura, de la Reforma a la Contrareforma 2.2 Descartes, Spinoza y Leibniz 2.3 Bacon, Hobbes, Locke, Berkeley y Hume 2.4 La filosofía de la historia en Pascal y Vico 2.5 El contrato social de Rousseau y ¿qué es la ilustración en Kant?</p>

Número de horas	Unidad 3 De la dialéctica hegeliana al naturalismo nietzscheano
16	<p><i>Objetivo:</i> El alumno comprenderá las interpretaciones filosóficas de la cultura desde el método dialéctico hasta el naturalismo.</p> <p>3.1 El método dialéctico y el espíritu absoluto: arte, religión y filosofía 3.2 Schopenhauer y el arte del buen vivir 3.3 Comte: sociología y religión de la humanidad 3.4 Marx: las condiciones materiales de la historia y la cultura 3.5 Kierkegaard y la pasión por la existencia 3.6 Nietzsche: la genealogía de la moral y la voluntad de poder</p>
Número de horas	Unidad 4 La filosofía de la cultura en el siglo XX
16	<p><i>Objetivo:</i> El alumno conocerá los planteamientos filosóficos con relación a la cultura, más relevantes en el siglo XX.</p> <p>4.1 Pragmatismo: Peirce, James y Dewey 4.2 Bergson: tiempo y creatividad 4.3 Husserl y Scheler: fenomenología y filosofía de la cultura 4.4 Heidegger, Sartre, Merleau Ponty: existencialismo y cultura 4.5 Filosofía analítica de la cultura</p>

BILBIOGRAFÍA BÁSICA

Appleyard, Bryan, *Understanding the Present: Science and the Soul of Modern Man*, Doubleday, New York, 1992.

Deleuze, Gilles, *Spinoza, Kant, Nietzsche*, Labor, Barcelona, 1974. Dilthey, *La esencia de la filosofía*, Losada, Buenos Aires, 1968.

_____, *Introducción a las ciencias del espíritu*, Alianza, Madrid, 1980. Epicuro, *Sobre la felicidad*, Debate, Madrid, 2000.

Ferraris, Maurizio, *Historia de la hermenéutica*, Siglo XXI, México, 2002.

Husserl, Edmundo, *Renovación del hombre y de la cultura*, Antrophos-UAM I, México, 2002.

Veyne, Paul, *Séneca y el estoicismo*, FCE, México, 1996.

Xirau, Ramón, *Introducción a la historia de la filosofía*, UNAM, México, 2003.

BILBIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Castotiadis, Cornelius, *La institución imaginaria de la sociedad*, vol. I Tusquets, Barcelona, 1983.

Clark, Grahame, *La identidad del hombre*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1983.

Elias, Norbert, *The History of Manners*, vol. I, Basil Blakwell, Oxford, 1978.

_____, *La sociedad cortesana*, FCE, México, 1993.

Hoffer, Eric, *The True Believer*, Harper&Row, New York, 1951.

Hurka, Thomas, *Perfectionism*, Oxford University Press, New York, 1993.

SUGERENCIAS DIDÁCTICAS

- Exposición del profesor.
- Participación de los alumnos.
- Trabajo de alumnos.

SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

- Exámenes.

- Reportes de lectura.
- Participaciones individuales y en grupo.

PERFIL PROFESIOGRÁFICO

Licenciado en Sociología, Filosofía, Antropología o posgrado en Sociología