

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

Las transformaciones en el mundo del trabajo y el impacto sobre las emociones. Reflexiones a partir de las voces de trabajadores de una empresa uruguaya reestructurada.

Pedro Robertt.

Cita:

Pedro Robertt (2009). *Las transformaciones en el mundo del trabajo y el impacto sobre las emociones. Reflexiones a partir de las voces de trabajadores de una empresa uruguaya reestructurada*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/2101>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Las transformaciones en el mundo del trabajo y el impacto sobre las emociones

**Reflexiones a partir de las voces de trabajadores
de una empresa uruguaya reestructurada**

Pedro Robertt

Dr. Sociología por la Universidad

Federal de Rio Grande do Sul

probertt21@gmail.com

Introducción

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

Múltiplos estudios vienen apuntando también los efectos que se constatan en los individuos, fruto de transformaciones económicas, sociales, políticas y culturales que se presentan como vertiginosas (Fridmann, 1999). Bauman (2001) es un autor que bajo el rótulo de modernidad líquida, más allá de la pertinencia de tal expresión, apunta a observar esos procesos. En nuestro caso, nos preocupa observar como las transformaciones productivas y organizacionales en las empresas, impactan sobre los trabajadores más allá de los discursos exitosos de la modernización y de la flexibilidad. Así, compartimos con otros autores (Alves, 2002; Bauman, 1999; Bourdieu, 1998;

2002, Senett, 2000) la utilización de conceptos que procuran captar las consecuencias más negativas de los caminos adoptados por la llamada globalización del capitalismo, tales como miedo, inseguridad e incertidumbre.

En este trabajo, particularmente, nos interesa rescatar los cambios en el mundo del trabajo y el impacto sobre los sentimientos y las emociones de los trabajadores. En la fase actual de capitalismo global se ha instalado una racionalidad dominante que define el trabajo como un costo económico que debe ser reducido sin cesar (Bachet, 1999). En ese sentido se expande la “empresa delgada”, resultado de esa racionalidad, que pretende disminuir todo lo que se considere sobrante, principalmente, trabajadores. Diversos conceptos se han utilizado para describir ese proceso, tales como *degraisse* en Francia (Forrester, 1997), *enxugamento* en las ciencias sociales brasileras y *dovsizing*, en el mundo anglosajón.

Esa racionalidad capitalista de corte de costos va acompañada de la propuesta de un régimen económico flexible en que los trabajadores son movilizadas, allí donde la empresa considere necesario (flexibilidad cuantitativa), y de un discurso que pasa a llamar el trabajador como colaborador. A seguir veremos el impacto de esos procesos en los sentimientos y emociones de los trabajadores.

TRABAJADORES DESGARRADOS POR UN PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL

En un estudio de gran amplitud que realizamos en los últimos años, analizamos un proceso de reestructuración industrial de una empresa uruguaya de grande porte (Robertt, 2006). Ese proceso implicaba principalmente una reducción de la fuerza de trabajo (en la época se proponía un cálculo “mágico” que indicaba que la planilla de salarios no podía superar el 8% de los ingresos monetarios de la empresa); concentración de plantas industriales (en pocos años se pasó de 13 para 8), una nueva forma de organizar social y técnicamente el trabajo y un nuevo régimen de movilización de la fuerza de trabajo (Durand, 2003) que implicaba nuevas actitudes cognitivas y comportamentales. Estas últimas expresadas en las ideas de “vestir la camiseta” y de “colaboración”.

El impacto sobre los sentimientos y las emociones de los trabajadores está relacionado, principalmente, a dos procesos centrales de la reestructuración: de un lado, a la disminución de la fuerza de trabajo y, de otro, a su transferencia de plantas cerradas para otras que estaban en

funcionamiento o eran creadas. Las declaraciones que son transcritas en esta sección pretenden ilustrar esos procesos.

Comenzamos con la declaración de un jefe de la empresa que definía la situación generada por el plan de reducción de la plantilla de trabajadores : *“Y como acá hay gente con mucha antigüedad, cada vez que se nombra reestructura lo primero que se piensa es que se va a echar gente”*. Esto es, se había instalado sobre el mundo social de la empresa la idea de que cualquier trabajador podía ser descartado cada vez que se hablara de reestructura. De hecho en un período de 20 años (1985-2005) la plantilla de funcionarios de la empresa pasó de más de 2800 a menos de 1700.

En 1999 hubo un acuerdo entre la dirección empresarial y el sindicato de trabajadores. La empresa asumía que no había lugar para todos y proponía transferir trabajadores entre plantas industriales, en un amplio proceso de concentración de las mismas. Habría trabajo para todos los que quisieran seguir en la empresa, pero no se garantizaba el lugar. El sindicato suscribió ese acuerdo, antes de verse sujeto a un proceso de reestructuración unilateral y agresiva como se ha observado en números países y regiones en las últimas décadas. En el estudio mencionado anteriormente llamamos a ese proceso de “reestructuración negociada”. Junto con ese proceso de concentración de plantas industriales y de traslado de los trabajadores, la empresa promovió planes de *despido voluntario*; de *jubilaciones* para los que habían alcanzado la edad legal establecida y otros llamados de “*prejubilación*”, para aquellos que les restaba cinco años para alcanzar la edad de retiro, como forma de llegar a un “número ideal” de trabajadores que permitiera alcanzar un costo soportable para competir en el mercado global.

A seguir analizaremos algunos impactos en los sentimientos y emociones expresados por los trabajadores que fueron trasladados. Cabe aclarar que no recabamos declaraciones de los trabajadores que ya no estaban más en la empresa. Ese sería un modo de ver el impacto que se genera en los individuos en un capitalismo global que dispensa cada vez más la fuerza de trabajo.

Veamos entonces una declaración de una trabajadora, sobre su traslado de una planta de producción para otra, después de ser cerrada aquella en que trabajó por muchos años.

Trabajador 1: Cuando nos cerraron la planta, [...] yo sufrí espantosamente, psicológicamente, me atacó de la columna. Un odio tremendo a [la empresa], odio, odio. [...] No quería ver a nadie de [la empresa]. Me mandaron para acá. Me costó mucho integrarme. Si bien tenía compañeros de militancia, pero tenía como un resabio,

como una rabia, en mi casa me afectó mucho, mi casa, mi pareja, me afectó muchísimo. Más allá de que mi compañero es militante. Odié la dirección sindical, la odié, la odié tremendamente. [...]Estuve con asistencia médica, psicológicamente no me atendí.

Se trata de una trabajadora que pertenecía al sindicato al igual que su marido. Siendo una empresa creada en de las primeras décadas del siglo pasado, reclutó durante muchos años trabajadores con parentesco. Asimismo, aún perteneciendo al sindicato, esta trabajadora expresa sentimientos negativos tanto en relación a la empresa como con el primero, pues había sido removida de su lugar de trabajo, espacio de sociabilidad durante muchos años, por un acuerdo entre empresa y sindicato. La ruptura de los lazos sociales que habían sido construidos con otros compañeros de trabajo es expresa en la siguiente declaración:

Trabajador 1:Compañero que hoy los veo en las Asambleas Generales, nos abrazamos, lloramos, había como una comunión entre nosotros, lazos muy fuertes.

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

Trabajador 2: Yo tenía un proyecto de vida de 20 años que lo hice en otro lado [...]¿o perdés la familia o perdés el trabajo. ¿Qué opciones tenés en este país? Si vos ganás unos pesos la vas a perder igual a la familia, porque tu patrona te va a decir “pero no me alcanza pa’ comprar un pantalón, no me alcanza pa’ comprar un par de zapatos, que tenemos que pagar el alquiler, que tenemos que pagar la luz, que tenemos que pagar el agua. Entonces, “¿cómo hacés eso? ¿o qué hacemos? ¿Nos vamos todos? ¿te seguimos a vos? ¿Y le cortamos el rostro a nuestros hijos? Le cambiamos de cultura a nuestros hijos que tienen 8, 10, 12, 15 años? ¿Y nuestras amistades adónde están? ¿Nuestros padres? ¿Nuestros hermanos? Yo perdí mi madre con todo esto. Y nuestros hijos. Mis hijas están allá, yo soy divorciado, separado.[...] . Vos vas a ver a tus hijos una vez al mes y los ves cambiados, todos cambiados, todos cambiados [...], con otros acentos de repente.

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

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

En esas declaraciones observamos casos en que los trabajadores se vieron separados de sus familias para poder conservar su puesto de trabajo y, por lo tanto, su empleo. En la primera, el trabajador se traslada solo y queda su familia en el lugar de origen. Hubo una situación de ruptura con su pareja y un alejamiento de sus hijos, junto con un sentimiento de ser un “extraño” en la familia. En la segunda, la esposa del trabajador no lo acompaña en su cambio para otra planta, localizada en otra ciudad, acabando también en una ruptura conyugal. En la tercera, se manifiesta en forma más enfática la separación de los familiares y el distanciamiento obligado de situaciones familiares sensibles.

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

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

Este trabajador se trasladó con su familia desde Montevideo para la ciudad San Ramón, donde está ubicada la planta industrial donde iría a trabajar. Tuvo que volver a residir en la capital, donde estaba su planta original, como modo de aliviar una situación que se había hecho adversa, debido a la pérdida de vínculos inter-generacionales y al hecho de que la esposa había perdido su empleo con el objetivo de acompañarlo.

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

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

El rechazo “vivido” por la trabajadora, parte del costo social, se debe a la fuerte politización y sindicalización de los trabajadores trasladados, en una ciudad del Interior del país donde han predominado posiciones políticas y sindicales conservadoras.

Las declaraciones a seguir sintetizan el impacto del proceso de flexibilización cuantitativa mediante el cual trabajadores son trasladados de una ciudad para otra.

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

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

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

Mencionemos brevemente que la fuerte flexibilidad cuantitativa es acompañada, en la empresa estudiada, de un discurso de la colaboración del trabajador. Eso forma parte de lo que en otro trabajo desarrollamos, con base en Durand (2003) como “régimen de movilización de la fuerza de trabajo”[Robertt, 2007]. Un dirigente sindical expresa el alcance del discurso de la colaboración dentro de la empresa estudiada.

Trabajador 7: nos pasó a nosotros, eso se trasladó a nosotros y se está aplicando. Hoy nos quieren por varias vías [...] el sentido de pertenencia. Yo pertenezco a esto, apporto, doy, doy, siempre doy, colaboro, la colaboración. [...] En la [Planta] 1 tenés varios lugares donde tenés, [...] que vos sos un colaborador [...].

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

REFLEXIONES FINALES

Nos propusimos en este texto traer los sentimientos y los sufrimientos de los trabajadores que enfrentan los procesos de reestructuración industrial en un capitalismo globalizado y de fuerte competencia. Estos pasan a ser considerados como costo y por lo tanto a ser material de descarte.

La situación más desfavorable en el capitalismo global es vivida por aquellos que no consiguen insertarse en el mercado de trabajo. En una época de alto desempleo, el sufrimiento alcanza principalmente a aquellos que no pueden vender su fuerza de trabajo. Sin embargo, aquellos que luchan por mantener a toda costa sus empleos no están libres de sufrimiento. En el caso estudiado, los procesos de reestructuración tuvieron impactos profundos sobre la vida del trabajador en la fábrica, y en la relación con su comunidad de pertenencia y con su familia. Esos son los costos ocultos atrás de los discursos exitosos de la flexibilidad y modernización de las empresas.

Cabe agregar, siempre en el caso estudiado, que el sindicato ha conseguido acompañar el proceso de reestructuración, reduciendo los costos más altos sobre los trabajadores. Por ejemplo, ha trabajado en la consolidación de construcción de viviendas para trabajadores trasladados, y en

sistemas de locomoción que trasladen diariamente trabajadores de la ciudad en que viven hasta la planta de producción. Además acompaña cada movimiento de traslado de trabajador para garantizar que no haya penalizaciones individuales. Eso es reconocido por los trabajadores, que ven en el sindicato un arma para disminuir el impacto del sufrimiento. Sin embargo, eso parece ser muy poco visto el enorme costo que aquellos han pagado en todo el proceso de reestructuración.

Una organización capitalista del trabajo otrora estable que se desvanece de un día para otro, que genera incertidumbre sobre el futuro laboral considerando a los trabajadores material cuantitativo y de descarte sólo puede generar sufrimiento y ausencia de expectativas de futuro.

Bibliografía

- Alves, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal (1990-2000). *Revista de Sociologia e Política*. n. 19, p. 71-94. 2002.
- Bauman, Zigmunt. *Globalização, as conseqüências humanas*. Jorge Zahar, Rio de Janeiro, 1999.
- Bauman, Zigmunt. *Modernidade líquida*. Jorge Zahar, Rio de Janeiro. 2001.
- Bourdieu, Pierre. *Contrafogos. Táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Jorge Zahar, Rio de Janeiro, 1998.
- Forrester, Viviane. *O horror econômico*. Unesp, São Paulo, 1997
- Fridmann, Luis Carlos. *Vertigens Pós-Modernas: Touraine, Giddens e Bauman*. Lua Nova, São Paulo, v. 47, p. 157-177, 1999.
- Durand, Jean Pierre. *A refundação do trabalho no fluxo tensionado*. *Tempo Social*, São Paulo, v15, n.1, p. 139-158. 2003.
- Giddens, Anthony. *Conseqüências da modernidade*. Unesp, São Paulo, 1991.
- Harvey, David. *A Condição Pós-moderna*. Loyola, São Paulo, 1993.
- Robertt, Pedro . *A busca de um novo regime de mobilização da força de trabalho em uma empresa de laticínios uruguaia*. *Civitas*, Porto Alegre, v. 7, p. 109-129, 2007
- Robertt, Pedro. *Reestruturação produtiva e social em uma empresa globalizada. O caso da Conaprole no Uruguai*. 2006. Tesis de Doctorado. Universidad Federal de Rio Grande del Sur, Porto Alegre.
- Santos, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. Cortez, São Paulo, 1996.
- Sennett, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.