Sociológica, año 15, número 44, pp. 229-232
Septiembre-diciembre de 2000

La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo

de Richard Senett*

*Miguel Ángel Vite Pérez***

El ensayo que escribe el sociólogo Richard Sennett no solamente pone énfasis sobre el fin del trabajo estable en las sociedades capitalistas avanzadas sino en las consecuencias que esto ha tenido sobre la identidad personal, o individual basada, hasta cierto punto, en certezas derivadas de la rutina estable y los conocimientos adquiridos a lo largo del estudio de una profesión. De esta manera, los trabajadores se enfrentan a una situación laboral regulada por las necesidades de corto plazo de las empresas, cuyo dinamismo se apoya tanto en las innovaciones tecnológicas como en el recorte constante de la planilla de trabajadores que oscilan entre el desempleo y el empleo temporal con precarias prestaciones sociales.[1] Este panorama, en términos generales, constituye el objeto de estudio de Richard Sennett, quien lo ilustra con lo que sucede en las vidas personales de algunos individuos[2] que, en mayor o menor medida, han sufrido los efectos del *nuevo capitalismo*.

El nuevo capitalismo, según Sennett, ha terminado con la idea "añeja" de que el trabajo estable o de largo plazo era el principal medio para acceder a una vida

* Senett, Richard, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, trad. Daniel Najmías, Anagrama (Col. Argumentos), Barcelona, 2000, 188 pp.

** Maestro en Desarrollo Urbano por el Colegio de México, A.C. Correo electrónico: miguelvite@yahoo.com.

1 Esto no es ajeno a México, ya que ante la caída de las ventas en el mercado internacional las empresas optan por el recorte de personal o el cierre temporal de algunas de sus filiales. En esta situación se encuentra la empresa alemana-estadounidense Daimler-Chrysler que tiene un plan de despidos para los próximos tres años de 26 mil personas. Este recorte incluye también a sus filiales de México, Argentina y Brasil. Gabriel Moreno, "Chrysler cerrará tres plantas en el país", *Milenio Diario*, México, 30 de abril de 2001, p. 29.

2 Los casos que toma son el de un ingeniero, el de una dueña de un bar, el de unos panaderos y el de un grupo de desempleados de la empresa de computación IBM. Los hechos transcurren en la ciudad estadunidense de Nueva York.

familiar con prosperidad. Ahora se ha generalizado, en cambio, la incertidumbre que termina por disolver la acción planificada y los vínculos de confianza y compromiso.

Por otro lado, se ha "popularizado", entre los partidarios del nuevo capitalismo, la creencia de que la rutina desprendida del desempeño de una actividad laboral es negativa porque responde a las necesidades de un tiempo burocrático que degrada a la persona; sin embargo, para Sennett la rutina no necesariamente conlleva a la degradación, pues hay "...un valor fundamental de la costumbre en las prácticas sociales y en la autocomprensión; probamos alternativas sólo en relación con hábitos que ya dominamos" (p. 45).

Se piensa que una experiencia no rutinaria estimula la innovación frente a circunstancias cambiantes bajo el deseo personal de libertad. Pero detrás de esta creencia, el autor descubre una nueva estructura de poder y control que tampoco ha estimulado la creación de condiciones de liberación. A dicha estructura se le ha llamado flexibilidad[3] y ésta, a su vez, se compone, según el autor, de tres elementos: reinvención discontinua de las instituciones, especialización flexible de la producción y concentración sin centralización del poder (p. 48).

La reinvención discontinua de las instituciones se relaciona con las "modernas" prácticas de dirección de las empresas que buscan sustituir la jerarquía piramidal por un sistema fragmentario que pueda separar una parte sin destruir a las demás. Esto se mantiene en el plano de la teoría porque en la práctica se ha expresado a través de la reducción de los puestos de trabajo, bajo una divisa que señala: "hacer más con menos" (p. 50). Empero, los recortes en la plantilla de trabajadores no han producido mayores beneficios ni han incrementado la productividad.

"Las razones de este fracaso son en parte evidentes: la moral y la motivación de los trabajadores bajaron (...) con los diversos recortes. Los trabajadores que sobrevivieron se quedaron, más que exultantes por una victoria competitiva frente a los despidos, esperando el nuevo golpe de hacha" (p. 51).

Por su parte, la especialización flexible intenta producir bienes más variados a una velocidad mayor. Pero la manera en que se desarrolla ese sistema depende del régimen de organización social. Por ejemplo, el angloamericano fomenta el pleno empleo con escasas restricciones políticas, para evitar la desigualdad de ingresos; mientras que, los sistemas de los estados de bienestar del modelo renano, cuentan con mayores apoyos para los trabajadores, pero tienen más problemas para alcanzar el pleno empleo.

[3] La palabra flexibilidad se ha utilizado para nombrar diferentes hechos que suceden en el ámbito del trabajo, mismo que, en algunos casos, han acabado por no explicar los cambios que se están sucediendo. Véase Óscar Contreras, "Los estudios sobre la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas", en *Estudios Sociológicos*, núm. 54, septiembre-diciembre, COLMEX-CES, 2000.

Finalmente, la concentración sin centralización de poder implica supuestamente que los trabajadores de menor categoría cuenten con un mayor control sobre sus actividades. Pero en realidad se trata de un sistema donde el trabajador se relaciona con sus superiores inmediatos para tratar algún problema que se le presenta en el proceso de producción. Al mismo tiempo, el control lo mantiene la principal unidad organizativa quien fija los objetivos que debe alcanzar cada una de las unidades con respecto al nivel de la producción. Otra forma de hacerlo consiste en que la estructura deje abierta a las unidades e individuos la manera de producir siempre y cuando se alcancen las cuotas de producción establecidas. En este "mar" de creencias e ilusiones, el autor concluye que la flexibilidad agudiza la desigualdad social debido a que el ganador se lleva todo: "En este paisaje competitivo, los que ganan barren con las ganancias mientras que la masa de perdedores tiene que repartirse las migajas. La flexibilidad es un elemento clave para la formación de ese mercado" (p. 93).

La flexibilidad laboral ha erosionado los vínculos que generan una dependencia mutua, especialmente porque sus dogmas la consideran como una condición vergonzosa y como un mal creado por la jerarquía burocrática. Por tal motivo, el trabajo producido por las diferentes consultorías se considera como un producto realizado por individuos que no están en deuda con nadie. Son, en este sentido, "totalmente independientes"; sin embargo, "...la vergüenza de ser dependiente tiene una consecuencia práctica, pues erosiona la confianza y el compromiso mutuos, y la falta de estos vínculos amenaza el funcionamiento de cualquier empresa colectiva" (p. 148).

El provocar la confianza en un sistema de producción flexible resulta difícil debido a que los trabajadores entran y salen de acuerdo con los diferentes horarios establecidos, al mismo tiempo, realizan labores diferentes en otras empresas para obtener más ingresos, y no requieren conocimientos especializados acerca del manejo de las máquinas. Además, su estancia en el lugar de trabajo, en más de una ocasión, resulta ser transitoria. A su vez, la limitación de los derechos sociales y de las acciones de las instituciones de bienestar social para "romper" con la supuesta dependencia y el parasitismo, está creando a un individuo más vulnerable y sin fe en los demás. Esto ha impedido la comunicación y el trabajo en equipo que ha terminado por no favorecer la creación de una motivación común.

El régimen de trabajo flexible ha reprimido las discrepancias. Por ejemplo, los trabajadores de edad madura y con mayor experiencia han sido identificados con lo viejo y lo caduco; también son considerados como parte del estancamiento. No ajustan sus comportamientos a los imperativos de la "descualificación" pero poseen, desde una visión negativa, una mayor capacidad para señalar lo "disfuncional" de la organización fragmentada del trabajo, y resultan entonces ser, por lo común, los candidatos "naturales" para ser despedidos en el momento de los "reajustes" de personal que permanentemente realizan las empresas (p. 152).

El nuevo capitalismo ha creado una marcada indiferencia hacia el individuo y una sensación, en consecuencia, de que no es necesario para los demás. La sociedad aparentemente no lo necesita porque, en palabras del gerente de la compañía telefónica estadunidense ATT: "...todos somos víctimas del tiempo y del lugar" (p. 154). No existe conexión y, por tanto, no existe tampoco el Otro.

Así, el carácter de los individuos se corroe porque en el capitalismo moderno existe historia pero no una narrativa compartida de dificultad y de destino. En este sentido, concluye Sennett, el actual régimen, al no proporcionar a los individuos alguna razón profunda para cuidarse entre sí o en otras palabras para fomentar la confianza, está condenado a perder su legitimidad (p. 155).