

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

---

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

---

## Paradojas de «una salida negociada»\*

Rosa Emilia Bermúdez Rico

### Presentación

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

---

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

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

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

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

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

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

### I. Gilberto

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## II. Raúl

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Reflexiones finales

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

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

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

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

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

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

## Bibliografía

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

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

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

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

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

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