

Eco-Empleo-Sociología

Si la empresa flexibiliza, el obrero negocia **puntillosamente** su esfuerzo
Por Andrés Pérez

PARIS, Ago 30 (AFP) - Cuando la dirección de una empresa decide flexibilizar **el trabajo**, las trabajadoras y los trabajadores negocian de manera puntillosa su esfuerzo en el seno de las nuevas estructuras cambiantes e inciertas, para evitar salir mal parados.

A esta conclusión llega el sociólogo español Xavier Coller en su estudio "La Empresa Flexible", publicado recientemente por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) de Madrid.

Coller se sumergió durante meses en una empresa de confección de ropa interior femenina para efectuar un apasionante estudio de campo.

Esta empresa, bautizada "Tecosa" con el fin de guardar el anonimato de los directivos y empleados **objeto** de estudio, estaba introduciendo métodos de la llamada "flexibilidad laboral", algo que ha ocurrido de forma generalizada en la industria europea en los años ochenta y principios de los noventa.

Según Coller, doctor por la Universidad Autónoma de Barcelona (España) y doctorando en la Universidad de Yale (EEUU), cuando los directivos de la empresa cambian las condiciones del proceso productivo, provocando así **incertidumbres "flexibles"** en el puesto de trabajo, **los** empleados suelen buscar una "solución a nivel individual", es decir, negociando su esfuerzo mediante el uso de "trampas" y "trucos".

Todo trabajador tiene unas **cualificaciones** tácitas, no reconocidas formalmente en su contrato. Cuando llega la "flexibilización", el trabajador puede hacer valer esas habilidades tácitas, necesarias para sacar adelante la producción. Los mandos intermedios se ven obligados a alcanzar acuerdos con él para que coopere.

Los estratos bajos de la dirección comprenden las "trampas" y "trucos", y las torean repartiendo una sabia alquimia de "connivencia con las ilegalidades", "sanciones y recompensas".

Así, en un "área difusa" de interacciones, "la negociación del esfuerzo pasa a formar parte de una forma de intercambio social con los estratos más bajos de la dirección **empresarial**".

Lo normal, señala el sociólogo, es que dicho intercambio genere "acomodos y relaciones de dependencia que **contribuyan** al mantenimiento del equilibrio social (u orden aparente, si se prefiere)".

"Mientras la negociación del esfuerzo se desarrolla de manera individual e informal para amortiguar (o resistirse a) los efectos negativos de la **flexibilización**, y mientras esta forma de negociación reporte beneficios a los actores implicados (**trabajadores/as** individuales y mandos intermedios), permanecerá en la esfera de las relaciones laborales informales y no emergerá a la superficie institucional", añade.

La flexibilidad está cambiando la fisonomía de las empresas y la forma en que se **trabaja**. Como Coller destaca en su estudio, de la misma manera que esa flexibilidad trae incertidumbres a los **trabajadores**, también trae tanto o más para **las** direcciones empresariales.