

Notas críticas

Trabajo y familia: posiciones optimistas y pesimistas en torno a la inestabilidad laboral

Miguel Ángel Olivo Pérez

El advenimiento de la inestabilidad y su legitimación entre los obreros de los sectores urbano populares

LA NOCIÓN DE INESTABILIDAD EN EL TRABAJO nace hacia 1830 en Inglaterra, cuando ante la expansión del mercado y la competencia, los administradores del capital comenzaron a tomar como una de sus principales estrategias la de concentrar en un solo lugar físico a varios trabajadores en horarios fijos. Independientemente de las ventajas que representó para el capital esta forma básica de organización industrial, el caso es que su difusión a todo el mundo fue acompañada de una creciente disciplinización de la fuerza de trabajo (Thompson, 1984).

Hacia mediados del siglo xx, la producción de mercancías en masa, basada en las prácticas de fabricación fordista,¹ alcanza su punto culminante (Womack, 1985:28). Pero los impactos del fordismo no se limitan a las fábricas, pues en los diversos ámbitos del no trabajo, hace presencia también una organización de actividades diferente con respecto a épocas anteriores, y

¹ Según Hirschhorn (1987:27-29) el principio de fabricación fabril fordista, caracterizado por el montaje basado en el empleo de la cinta transportadora, adoptó diferentes formas al extenderse a diversas fábricas e industrias después de la segunda Guerra Mundial. No obstante tales cambios, la esencia de dicho principio (montaje a través de una banda transportadora) permaneció inalterada.

que en buena medida son influenciadas por las formas de organización de la producción en las fábricas, de tal manera que se ha llegado a hablar de un modo de vida fordista (Myles, 1992). En efecto, con el fordismo, la organización de la vida en ocho horas de trabajo diario y un día de descanso semanal, se constituyó como el estándar legal y práctico a partir del cual se valoraron muchas otras cosas; por ejemplo, diversos aspectos de la planeación estatal, de la producción empresarial y de las actividades en el hogar. Asimismo, la asalarización tendió a identificarse con el trabajo.

Tales procesos incidieron en la estabilidad en el trabajo, misma que se fue constituyendo a lo largo de los años como un medio adicional para introducir rutina y certidumbre a la vida. En particular, la reglamentación y gobierno sobre las actividades de trabajo llegaron a adquirir un alto grado de sofisticación en muchos lugares, sobre todo en las grandes empresas más competitivas o las burocracias estatales más grandes. La sofisticación se acompañó de mecanismos perdurables, estableciendo así un encuadramiento de las actividades fabriles, que sirvió de plataforma para que la estabilidad en el trabajo se constituyera en un eje central de la lucha obrera y un campo privilegiado de la negociación con los empresarios, muchos de los cuales concedieron contratos estables a sus trabajadores. Aunque el grado de abarcabilidad del fenómeno no fuera total, de todos modos la estabilidad deviene un referente obligado de las aspiraciones de los obreros.

No es sino en el periodo más reciente, es decir, a partir de la reestructuración productiva surgida como respuesta a las crisis económicas mundiales (véase a este respecto O'Connor (1984:109) o De la Garza (1993:9), entre otros), que se introduce la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, misma que se constituye en una de las principales características del cambio en las relaciones laborales. Este cambio afecta a cientos de miles de empresas y de trabajadores en todo el mundo, trayendo también un amplio abanico de consecuencias tanto para el sistema productivo, en general, como para la vida de los trabajadores: se reintroduce la tendencia a la inestabilidad, logrando consolidarse en unos contextos más que otros y adquiriendo no obstante un carácter de moda, o meta a lograr para hacer más eficiente —según la ideología empresarial— el proceso productivo.

La inestabilidad laboral y el deber ser del trabajador de industria en los sectores populares urbanos

Tanto en México como en muchos otros países del primer y tercer mundo, cuando el tema de la inestabilidad laboral aparece en el debate público, no es

raro que la polémica surja fácilmente y se despierten las más variadas susceptibilidades. Una de las principales razones de que la inestabilidad laboral logre tocar fibras sensibles, es que concierne directamente a la caracterización de la sociedad actual. De aquí que tampoco sea gratuito que la inestabilidad laboral sea un tema esencialmente debatible (Hillary, 1995).

La necesidad de poseer una cierta imagen más amplia de la sociedad en que vivimos no es exclusiva de la academia, sino también una necesidad propiamente humana de representación (Krischke, 1989). A nivel del conocimiento de sentido común, la inestabilidad laboral constituye un tema mucho más huido e inabordable que en la academia, por la razón misma de que, en la sociedad contemporánea, las situaciones de trabajo son muy diversas (Lacabana, 1997; Pacheco, 2004), por lo que las perspectivas sobre las mismas se construyen a partir de la multitud de movimientos posibles al interior de las específicas circunstancias sociales, económicas y laborales de las personas implicadas en el debate.

Es decir, al hablar de inestabilidad laboral, hablamos no sólo con base en nuestro conocimiento cotidiano de las situaciones de trabajo presentes en nuestro medio social inmediato, sino al mismo tiempo, introducimos las imágenes, ideas y/o inferencias elaboradas y que elaboramos con respecto a la sociedad más amplia en que vivimos.

Estas transiciones de la reflexión, entre la sociedad en general y las situaciones concretas de trabajo, se encuentran siempre detrás de las polémicas contemporáneas sobre la inestabilidad laboral. En otras palabras, esto significa que la inestabilidad laboral sólo puede ser considerada como un objeto de estudio central en las ciencias sociales si al mismo tiempo se incluye, también como central, una determinada construcción social con la cual los sujetos de estudio se relacionan. Lo anterior debido a que toda polémica sobre la inestabilidad laboral, no puede desprenderse de la referencia a una construcción ideal acerca de lo que debe de ser el trabajo en la sociedad contemporánea.

En particular, para los trabajadores inestables no jóvenes de los sectores urbano populares, por darse sus aspiraciones y vulnerabilidades más sentidas en relación con los ámbitos de la familia y el trabajo, la construcción social más importante a partir de la cual definen sus posiciones ante la inestabilidad, es la construcción social trabajador/jefe proveedor (Olivo, 2005).

La inestabilidad laboral afecta al núcleo y existencia misma de la construcción social trabajador/jefe proveedor, la cual está muy difundida y sólidamente arraigada no solamente en México, sino en la sociedad contemporánea. Tal construcción social está compuesta de una serie de pilares básicos que, en su conjunto, definen un “deber ser” que abarca las relaciones del trabajador en el ámbito familiar y laboral, así como las articulaciones entre am-

bos. Los pilares básicos de tal construcción social, que tienen en común el rasgo de verse amenazados por la inestabilidad laboral, son:

- 1) El rol de jefe proveedor económico de familia de procreación o nuclear (constituida por el padre, la esposa y los hijos), asumido principalmente por un varón adulto. Los trabajadores en circunstancias de inestabilidad, sobre todo los pertenecientes a los sectores populares, corren el riesgo de ver deterioradas las bases para el ejercicio adecuado del rol de proveedor económico. Desde el momento en que los ingresos salariales (vía el trabajo industrial) tienen varias interrupciones y son insuficientes para cubrir las necesidades o exigencias de los diferentes miembros de la familia de procreación, el rol de jefe proveedor económico entra en cuestionamiento, reformulación e incluso disolución, al trasladar sus responsabilidades a otros miembros de la familia de procreación.
- 2) Las relaciones del trabajador con su familia de procreación. La inestabilidad conlleva también la transformación de las relaciones entre el trabajador y su familia de procreación o nuclear, desde el momento en que se alteran (también por la inestabilidad del jefe proveedor) los roles de esposa dedicada al hogar y de hijos con dedicación exclusiva al estudio. Los roles de estos familiares pueden verse afectados por dos vías:
 - a) Por la vía de la deficiencia de los gastos del hogar. Cuando el salario del jefe proveedor económico de familia es deficiente o tiene múltiples interrupciones, una de las principales alternativas que tiene el grupo doméstico es enviar integrantes al mercado laboral (García y Oliveira, 1998; Chant, 1991; Salles y Tuirán, 1999; Selby, 1990; González de la Rocha, 1988 y 1994), por lo que de tomarse dicha alternativa, el rol de ama de casa de la esposa/madre y/o el de hijos estudiantes se ven alterados, si no es que disueltos.
 - b) Por la vía de la alteración de la organización de los tiempos para el ejercicio de los tres roles en el hogar (los roles de jefe proveedor, ama de casa y de hijos estudiantes) y, por ende, de la convivencia en la misma. Dicha alteración parte del hecho de que cuando se encuentra desempleado, el inestable puede pasar más tiempo con su familia, de manera que interviene en las rutinas de su esposa e hijos y por ende, también en el ejercicio de los respectivos roles básicos de sus familiares.
- 3) La residencia exclusiva del proveedor con su familia nuclear o de procreación. La máxima popular de “el casado casa quiere”, se refiere al

ideal de independencia de los hijos adultos respecto de sus padres u otros mayores pertenecientes a su familia de ascendencia (es decir, respecto de quienes lo mantuvieron económica y emocionalmente durante su infancia y adolescencia). Cuando los ingresos salariales del trabajador son lo suficientemente altos y constantes como para posibilitar el pago de una casa habitación propia, así como para prescindir del apoyo económico de los padres, hermanos mayores o tutores, lo más normal y bien visto es que dicho trabajador se independice y resida exclusivamente con su propia familia de procreación. Con la inestabilidad laboral, se dificulta considerablemente para los sectores populares tanto la adquisición de una casa habitación propia, como la independencia económica y emocional respecto de los padres o tutores, e incluso, se imposibilita.

- 4) El flujo de ingreso salarial constante y *ascendente*, obtenido en empleos estables protegidos, destinado a los gastos para cubrir no sólo las necesidades de los diferentes miembros de la familia nuclear, sino también para satisfacer sus expectativas de *mayor integración* a la sociedad de consumo, incluidas las del propio jefe proveedor. A su vez, el salario ascendente es garantizado por otro importante pilar amenazado por la inestabilidad laboral.
- 5) La existencia de ascensos salariales en las empresas al ocupar empleos protegidos. La posibilidad de subir escalafones o categorías al interior de las empresas se encuentra hoy en fuerte cuestionamiento, dada la tendencia general en la industria hacia la horizontalización y flexibilización de los procesos productivos y las formas de organización del trabajo (De la Garza, 1993; Pries, 1995). La anulación de los escalafones trasciende el aspecto puramente económico, afectando al social y cultural, según se señala en el siguiente punto.
- 6) La existencia de ascensos de categoría que implican determinadas cuotas de reconocimiento social o status en el trabajo, formalmente otorgadas por las empresas para los trabajadores que se encuentran en empleos protegidos. Hay ascensos de escalafón dentro de las empresas que tienen una importancia especial, porque incrementan o inauguran:
 - a) el hecho de que los trabajadores, al pasar a ser jefes, tengan a su cargo, a su vez, a varios otros trabajadores.
 - b) el hecho de que al pasar a ocupar un posicionamiento clave para la producción u organización del trabajo en la empresa, el funcionamiento exitoso de la empresa, o sección de ésta, es atribuido a la habilidad (social y/o técnica) del trabajador que ocupa dicho puesto considerado clave.

- 7) El rol de trabajador, conformado por la aspiración de mejorar un status, el orgullo en el trabajo y el cultivo de las calificaciones. Los ascensos salariales, de reconocimientos sociales y de poder, no sólo pueden lograrse a través de los escalafones en la organización burocrática de las empresas de corte fordista, sino también por medio del cultivo de la calificación, misma que puede hacer a un trabajador necesario para la empresa dadas sus habilidades sociales y/o técnicas. Es propio de los procesos de reestructuración productiva, y más en general de la naturaleza de la empresa capitalista, el buscar constantemente expropiar al trabajador parte de su control sobre el proceso de trabajo, lo cual logra a través de descalificar o reformular las calificaciones con los cambios en los procesos productivos o en las formas de organización del trabajo (Braverman, 1987). El trabajador inestable, ya sea que se desempeñe en un mismo o diferentes oficios al moverse por diversos empleos, se enfrenta constantemente a una desvalorización de su trabajo, y por ende, de su salario y su reconocimiento social. Aunque la inestabilidad no necesariamente se encuentra reñida con el cultivo de las calificaciones, la obtención de un status y de un orgullo en el trabajo, en ciertas condiciones puede dificultarlas o imposibilitarlas, lo que por supuesto, aleja al inestable de los posibles beneficios que pueden obtenerse a través de tales logros relacionados con el ejercicio del rol de trabajador.
- 8) Las relaciones sociales dentro de la fábrica. Por último, pero no por ello menos importante, el inestable puede también obtener ascensos salariales, reconocimientos sociales y/o ciertas cuotas de poder, a través de las relaciones sociales específicas que construye con sus jefes y compañeros de trabajo. En efecto, las relaciones sociales con los mismos posibilitan una multiplicidad de vías para lograr obtener dichos beneficios.² Pero además de lo anterior, las relaciones sociales brindan otro tipo de beneficio al trabajador, más intangible para el capital, pero más tangible para él mismo: el beneficio de sentirse integrado aunque sea de forma mínima, defectuosa o deficitaria, a un empleo y con ello también sentirse integrado (a través del salario obtenido en éste), a la sociedad de consumo.

Es gracias a estos ocho pilares básicos, y más en general a la construcción social por ellos constituida, que los trabajadores, durante los años de desarrollo industrializador en México, pudieron tener la expectativa (y parte de

² Por poner algunos ejemplos: la obediencia y lealtad a un superior, la pertenencia solidaria a un grupo dentro de la fábrica, las llegadas temprano a la fábrica, charlar poco con los compañeros de trabajo, etcétera.

ellos en efecto pudieron cumplirla), de que con la estabilidad en el trabajo y la consolidación de su familia de procreación, lograrían una mayor integración a la sociedad.

Pero una vez que tal ideal se instaló sólidamente en los afanes de mejora de vida de los trabajadores de industria,³ con la crisis económica inaugurada a inicio de los años ochenta, la inestabilidad laboral vino a cuestionar y socavar, tanto en el discurso público, como en el sentido común y en los hechos, la primacía de la estabilidad laboral y del rol de jefe proveedor económico, como ejes centrales de la construcción social de la vida del trabajador.

Si bien durante el desarrollo industrializador mexicano, las políticas e instituciones económicas y sociales lograron integrar a una fracción importante de la población urbana a la dinámica del desarrollo,⁴ en la actualidad asistimos a un relajamiento considerable de la influencia estructuradora de las instituciones⁵ sobre la biografía de los individuos. De tal manera que, al crecer el desempleo y la economía informal, las relaciones primarias, sobre todo las familiares y las del libre mercado, se revelan como las principales modeladoras de las inserciones y salidas del empleo (Portes, 1997:253; Pries, 2000).

Tanto las exigencias surgidas de la creciente desigualdad social, como los cambios de las tendencias en las perspectivas sociológicas hacia enfoques más dinámicos de la estructura social, han terminado por favorecer la elaboración de estudios con aproximaciones más históricas y localizadas sobre el fenómeno de la exclusión social. En este contexto, Rosanvallon (1995), ha propuesto redefinir el estudio de la exclusión social, sustituyendo como foco de atención a las clases estancas por el de los *individuos en situación* (Rosanvallon, 1995:209), donde el estudio de la exclusión como proceso de acumulación biográfico de los individuos —ya no como clasificación de poblaciones en categorías establecidas *a priori*—, toma en cuenta las posibles historias que conducen a la acumulación de desventajas y el papel de las propias acciones de los afectados en dicha historia de acumulación.⁶

³ Cumpliéndose este ideal en parte de dichos trabajadores de industria, pero en la mayoría no. Asimismo, tal ideal se arraigó no sólo en los trabajadores de industria, sino muy probablemente también en muchos otros trabajadores, principalmente urbanos.

⁴ Cabe hacer notar, además, que tal fenómeno ha sido un rasgo característico de las sociedades contemporáneas, donde el Estado benefactor logró cierta presencia en la población.

⁵ Instituciones como por ejemplo, la empresa fordista, la escuela homogenizadora y la iglesia disciplinante, entre otras.

⁶ “Las nuevas políticas sociales que hacen uso de estos enfoques, apuntan más bien al individuo social. Se pone la mira en la incidencia social de los comportamientos individuales y no en la rectificación moral” (Rosanvallon, 1995:205-206).

Sin embargo, el estudio de la acumulación biográfica de las desventajas, implica también la consideración de cómo los individuos se resisten a la marginación, ya que los trabajadores perciben y actúan las exigencias de la inestabilidad laboral con la marca de sus propias formulaciones, mismas que también pueden tener cierta dosis de creatividad personal (Krischke, 1989).

Situaciones de aceptación y resistencia ante la inestabilidad laboral

De la inestabilidad laboral, se originan diversos tipos de tensiones, problemáticas y vulnerabilidades para el trabajador, debido a que a través de la intermitencia y/o disminución de los ingresos salariales, las dificultades para elevar la calificación laboral, los cambios de compañeros de trabajo y las transformaciones en las relaciones familiares, la inestabilidad socava los ocho pilares básicos sobre los cuales se sostiene la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Tales problemáticas son manejadas con mayor o menor éxito por los trabajadores que las experimentan, y pueden estarse expresando a través de sus percepciones y acciones de tres maneras:

- a) la inestabilidad como una situación en la que hay adaptación plena o resignación;
- b) como una situación que debe ser rechazada y frente a la cual hay que luchar;
- c) como una oscilación o comportamiento ambiguo hacia las dos posiciones anteriores.

Es decir, entre los trabajadores existen los adaptados a la inestabilidad, los que la rechazan, y los que se han adaptado sólo "a medias".

De cualquier manera, más allá de que la inestabilidad laboral socava la construcción social trabajador/jefe proveedor, dado que en la sociedad contemporánea, el trabajo representa un eje fundamental de inclusión social y económica, los trabajadores que aceptan la inestabilidad laboral, como quiera que sea, viven problemáticas y tensiones derivadas de dicha inestabilidad.

A nivel micro, tales problemáticas y tensiones, así como las percepciones y acciones tendientes a resolverlas, nacen en momentos vitales.⁷ Un mo-

⁷ Cabe decir que el concepto de acontecimiento vital, se asemeja a la idea de transición (*Turning point*) que emplea la metodología de los cursos de vida. Aunque en el presente estu-

mento o acontecimiento vital es una experiencia significativa surgida en un contexto histórico social, que es capaz de adquirir independencia de la conciencia que entonces la acompañó (Dilthey, 1986:12). A lo largo de su vida, los trabajadores experimentan diversos acontecimientos vitales a partir de los cuales se estructuran tanto las problemáticas de la inestabilidad laboral, como las percepciones y acciones dirigidas a solucionarlas.

Por su parte, a nivel macro, en el contexto actual de crisis del Estado de Bienestar, las insuficiencias del neoliberalismo y la existencia de una gran diversidad de formas empresariales de aplicar la flexibilidad, es decir, las definiciones de lo que es la inestabilidad laboral, se encuentran en un proceso de negociación constante. Ya sea en el campo académico, el político-estatal, el empresarial o el de los trabajadores mismos que viven la inestabilidad, en todos ellos predominan dos posiciones extremas con respecto a la inestabilidad laboral.

Una de ellas, que podríamos llamar la posición optimista, encuentra que la experiencia de frecuentes cambios en el trabajo incrementa la autoconfianza y reduce las preocupaciones afectivas con la conciencia de la seguridad. Los amigos y los parientes son recursos para que el inestable pueda sobrevivir con poco dinero, expanden sus lazos comunicativos y sus contactos con redes sociales, a fin de tener acceso a recursos “comunales” (Hörning y Gerhard, 1995; Berry y Sabot, 1984; Silva, 2000:221).

La otra posición, más pesimista, apunta que la inestabilidad laboral favorece un relajamiento al ámbito privado, conflictos familiares, prácticas autopunitivas, desesperación, etcétera, (Linhart, 1988; Gattino, 1987; Barling, 1990).

Cuando distintos actores de la sociedad han externado afirmaciones acerca de la inestabilidad laboral, es muy frecuente que caigan en los extremos del pesimismo o del optimismo. En este último extremo, se instala en nuestra sociedad un optimismo de la inestabilidad, en donde se cree que se puede vivir cómodamente en ella sin grandes repercusiones, o con una supuesta capacidad de ser impermeable a sus consecuencias negativas, lo que es relativamente cierto en sectores medios y altos, pero para el caso de los sectores populares, son verdaderamente excepcionales los casos en que se ve a la inestabilidad con optimismo, y cuando llega a suceder, existe la fuerte presencia de una visión sesgada de la realidad, además de una fuerte desintegración social del trabajador con respecto a su familia y una incapacidad esencial del

dio no se aborda el análisis de los cursos de vida en la óptica de dicha corriente, sino más bien se enfatiza la interpretación y reconstrucción de los acontecimientos vitales ocurridos a través de la historia laboral.

mismo para establecer vínculos sociales fuertes con compañeros de trabajo o vecinos.⁸

La manera como se justifica la aceptación de la inestabilidad laboral, por parte de los mismos individuos que la viven, no ocurre en el vacío ni a partir del puro ingenio individual, pues ciertas percepciones tienen un poder de adormecimiento (de las tensiones), precisamente porque tienen propiedades adormecedoras en determinada circunstancia histórica y social.

Con el crecimiento de la inestabilidad laboral, han nacido nuevas formas de justificarla, inclusive, por parte de los propios individuos que la padecen, ello en un contexto de auge de las políticas y doctrinas neoliberales, donde los valores de la libertad y el individualismo a ultranza pretenden imponerse gradualmente.

Las formas de aceptación y justificación de la inestabilidad más estrechamente relacionadas con una concepción de la libertad, donde el individualismo⁹ es el valor predominante, contribuyen a producir prácticas que refuerzan la propia inestabilidad que se transforma en un modo de vida.

Tal concepción se expresaría en la renuncia a determinados roles definidos en el trabajo y en la familia, y en el acomodamiento a las situaciones derivadas de la inestabilidad laboral, en aras de una falsa libertad que redundaría, en términos de la familia, en irresponsabilidades (el hombre desobligado) y, en términos del trabajo, en el falso supuesto de que desplazarse libremente por los empleos que se quiera y durar en ellos el tiempo que se desee forma parte de la libertad.

De esta manera, el individualismo de los trabajadores en el mercado de trabajo se expresaría como un envilecimiento de los lazos sociales en el trabajo y en la familia, así como una renuencia a consolidarlos (o sea, como el rechazo a la asunción de roles en estos dos ámbitos) y una inclinación a desplazarse libremente entre varios empleos. En efecto, contra una idea de la libertad que hace abstracción de las múltiples opciones de empleo posibles de elegir, a partir de una visión sociológica se puede sostener que las percepciones socialmente formadas y las circunstancias concretas en que se presen-

⁸ Tal extremo, constituye un importante referente a partir del cual entender a los demás casos en donde la ideología de la inestabilidad optimista es menos acentuada y hasta inexistente (Olivo, 2005).

⁹ El individualismo —a diferencia de la individualidad— se refiere al relajamiento del lazo social comunitario y la primacía del interés privado, el cual puede devenir fácilmente en el vicio del egoísmo (Tocqueville, 2001). En este sentido, la sociedad de mercado, específicamente el mercado laboral, constituye una fuente que históricamente ha alimentado el individualismo. A su vez la individualidad (Heller, 1991) implica un estilo de construcción de la persona que no conduce a la primacía del interés privado y del egoísmo.

ta la inestabilidad, condicionan significativamente las acciones en el mercado de trabajo, que no se realizan sino en una libertad siempre parcialmente condicionada, pero también parcialmente controlable.

Más allá del caso de los trabajadores mexicanos, los problemas de adaptación a la inestabilidad tienen plena actualidad hoy, a inicios del siglo XXI, en diversos contextos. Simultáneo a la reestructuración económica y productiva, se ha dado un viraje a nivel del discurso público, desde el momento en que el tema de la disminución de las desigualdades ha sido sustituido por el de la incertidumbre (Castel, 1997; Beck, 1998; Marris, 1996). En particular, la inestabilidad en el empleo surge hoy como uno de los más importantes aspectos de la incertidumbre. Y si bien la connotación que se le da es diferente en Europa que en América Latina, la tarea de clarificar las consecuencias, expresiones y mecanismos de este cambio es igualmente imperiosa aquí que allá.

Detrás de las rupturas en las imágenes de movilidad ascendente de los asalariados, se encuentra una serie de dislocamientos sociales y tensiones experimentadas por los trabajadores. Con la difusión de la flexibilidad laboral y los cambios en la familia, los roles en el trabajo y en la familia se hacen más cambiantes e indefinidos, razón por la cual los inestables se ven enfrentados a una tarea de constante construcción/destrucción activa de dichos roles.

Evidentemente, con la inestabilidad laboral, la forma en que la integración de los individuos a la sociedad ha de llevarse a cabo, es replanteada, si no es que atacada para hacerla desaparecer como opción posible. Así, en la perspectiva de una integración del trabajador a la sociedad vía el mercado de trabajo, la inestabilidad laboral se entiende como una serie de actos de compra/venta y separaciones de empleo realizadas según el libre arbitrio de los trabajadores o los empleadores, actos en los que tiende a ignorarse el desequilibrio estructural subyacente a la relación capital y trabajo, así como se ignora también el hecho de que en países como México, el interés del trabajador está estrechamente unido al interés de su familia nuclear.

En especial, la solidaridad ínsita en las familias extensas, así como la habilidad para ingresar, permanecer y resistir a través de las renunciadas de empleos, constituyen formidables recursos con que los trabajadores cuentan para, al tiempo de poder soportar la inestabilidad, ir acumulando aprendizajes de resistencia a la misma.

En la perspectiva de una integración del trabajador a la sociedad a través de la construcción social trabajador/jefe proveedor, la inestabilidad laboral es exactamente lo contrario a una integración a la sociedad; es una forma de marginar o excluir al trabajador que la padece, de los beneficios socioeconómicos que el núcleo más próspero de ésta produce. Así, para los trabajadores inestables de industria de los sectores urbano populares, cada acto de

compra/venta y separación de empleo, es reflejo de una lucha por reposicionarse a sí mismo y a su familia, en una serie de arreglos sociales familia/trabajo que posibiliten la consolidación económica y social deseada en la lógica de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

A modo de conclusión

Contrariamente a lo que afirman las posiciones optimistas de la inestabilidad laboral, que ensalzan el individualismo y la libertad en el mercado de trabajo, para los obreros de industria de los sectores urbano populares, la inestabilidad significa, predominantemente, una situación de vulnerabilidad en que la construcción social trabajador/jefe proveedor se desdibuja, de manera que el inestable corre el riesgo no sólo de una desafiliación con respecto a la sociedad (Castel, 1997), sino también de un envilecimiento de sus relaciones primarias (Maturana, 2002) en la familia y en el trabajo, lo cual ocurre de manera más notable cuando la inestabilidad se llega a aceptar como modo de vida.

Por su parte, las posiciones pesimistas de la inestabilidad laboral, que enfatizan los aspectos estructurales y restrictivos de la inestabilidad, eliminan de su panorama a la vivencia de los momentos vitales como algo siempre inherente a todos los seres humanos, olvidando con ello, la capacidad que los inestables tienen en todo momento de dotar de sentido a su vida familiar y laboral, e inclusive, de la potencialidad ínsita en las pocas pero valiosas oportunidades para recrear de nuevas maneras sus relaciones sociales en la familia y el trabajo, a manera de no sólo flexibilizar los ideales propios de la construcción social trabajador/jefe proveedor, sino también de encontrar y establecer alternativas a la misma.

Desde un punto de vista más equilibrado, el enaltecimiento del individualismo y la libertad abstractos, resultan ser una acción caprichosa, vacía y sin viabilidad que tiende, en términos de Heller, a hinchar la particularidad (1991:35).

En cambio, con mucho mayor futuro, se presenta la capacidad para hacer soportable la inestabilidad laboral a partir de los recursos sociomateriales disponibles, para que desde dicha posición, lejos de que se persiga la aceptación, adaptación o conformidad con la situación de desventaja social, se acumulen en calidad de mientras tanto, aprendizajes de resistencias que permitan ganar tiempo y capacidad para encontrar soluciones más plenas a las problemáticas derivadas de la inestabilidad laboral.

Recibido y revisado: septiembre, 2005

Correspondencia: Calle 657/# 71/Unidad Habitacional Aragón/5ª sección/
Del. Gustavo A. Madero/México, D. F./C. P. 07990/correo electrónico: miguelangelolivo@hotmail.com

Bibliografía

- Barling, Julian (1990), *Employment, Stress and Family Functioning*, Londres, Wiley.
- Beck, Ulrich (1998), *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós.
- Berry, A. y R. Sabot (1984), "Unemployment and Economic Development", *Economic Development and Cultural Change*, vol. XXXIII, núm. 1, citado en John Humphrey (1994), "Are the unemployed part of the urban poverty in Latin America?", *Journal of Latin American Studies*, vol. XXVI, núm. 3, pp. 713-736.
- Braverman, Harry (1987), *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- Castel, Robert (1998), "La lógica de la exclusión", en Eduardo Bustelo y Alberto Minujin (eds.), *Todos entran. Propuesta para sociedades incluyentes*, Bogotá, UNICEF/Santillana.
- (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Crónica del asalariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Chant, Sylvia (1991), *Women and survival in Mexican cities*, Manchester, Manchester University Press.
- De la Garza, Enrique (1993), *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, UNAM.
- Dilthey, William (1986), *Crítica de la razón histórica*, Barcelona, Península.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira (1998), "La participación femenina en los mercados de trabajo", *Trabajo*, año 1, núm. 1, pp. 139-162.
- Gattino, Silvia R. (1987), "Organización familiar y nueva pobreza en Argentina", *IV Conferencia Iberoamericana sobre Familia, Desempleo, Subempleo, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida*, Colombia.
- González de la Rocha, Mercedes (1994), *The Resources of Poverty. Women and Survival in a Mexican City*, Oxford, Basil Blackwell.
- (1988), "Economic Crisis, Domestic Reorganisation and Women's Work in Guadalajara, Mexico", *Bulletin of Latin American Research*, vol. VII, núm. 2, pp. 207-223.
- Heller, Agnes (1991), *Sociología de la vida cotidiana*, Barcelona, Península.
- Hillary, Silvert (1995), "Conceptualizing Social Disadvantage: Three Paradigms of Social Exclusion", en Gerry Rodgers, Charles Gore y Jose Figueiredo (eds.), *Social exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*, Ginebra, ILO-UNDP.
- Hirschhorn, Larry (1987), *La superación de la mecanización. Trabajo y tecnología en la época posindustrial*, Madrid, Ministerios del Trabajo y Seguridad Social.
- Hörning K. y Anette Gerhard (1995), *Time Pioneers. Flexible Working Time and New Lifestyles*, Cambridge, Polity Press.

- Krischke, Paulo José (1989), "Necesidades y sujetos sociales", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. LI, núm. 3, pp. 75-98.
- Lacabana, Miguel (1997), "Trabajo y pobreza: la precariedad del trabajo en el mercado urbano", en Cecilia Cariola, *Sobrevivir la pobreza. El fin de la ilusión*, Caracas, CENDES Nueva Sociedad.
- Linhart, Daniel (1988), "Crisis y trabajo", en Juan José Castillo Prieto (comp.), *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Marris, Peter (1996), *The Politics of Uncertainty: Attachment in Private and Public Life*, Nueva York, Routledge.
- Maturana, Humberto (2002), *Emociones y lenguaje en educación y política*, Madrid, Dolmen.
- Myles, John (1992), "Is There a Post Fordist Life Course?", en W. R. Heinz (ed.), *Institutions and Gatekeeping in the Life Course*, Weinheim, Deutscher Studien Verlag.
- O'Connor, James (1984), *Accumulation crisis*, Nueva York, Basil Blackwell.
- Olivio Pérez, Miguel Ángel (2005), *El trabajo lábil. Inestabilidad laboral y familia en el noreste de la Ciudad de México*, México, El Colegio de México, tesis de doctorado.
- Pacheco Gómez Muñoz, Edith (2004), *Ciudad de México heterogénea y desigual. Un estudio sobre el mercado de trabajo*, México, El Colegio de México.
- Portes, Alejandro (1997), "Neoliberalism and the Sociology of Development: Emerging Trends and Unanticipated Facts", *Population and Development Review*, vol. 23, núm. 2, pp. 229-259.
- Pries, Ludger (2000), "Teoría sociológica del mercado de trabajo", en Enrique De la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- (1995), *La reestructuración productiva como modernización reflexiva*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Rosanvallon, Pierre (1995), *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*, Buenos Aires, Manantial.
- Salles, Vânia y Rodolfo Tuirán (1999), "¿Cargan las mujeres con el peso de la pobreza?: Puntos de vista de un debate", en Brígida García (coord.), *Mujer, género y población en México*, México, SOMEDE/El Colegio de México.
- Selby, Henry A. (1990), *The Mexican Urban Household: Organizing for Self Defense*, Austin, University of Texas Press.
- Silva Arciniega, Rosario (2000), *Dimensiones psicosociales de la pobreza. Percepción de una realidad recuperada*, México, Escuela Nacional de Trabajo Social UNAM.
- Thompson, E. P. (1984), *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Grijalbo.
- Tocqueville, Alexis de (2001), *La democracia en América*, México, FCE.
- Womack, James, P. (1985), *La máquina que cambió el mundo*, México, McGraw-Hill.