



ISSN 1692-0945

Revista electrónica de Psicología Social  
FUNLAM

## UN ACERCAMIENTO A LA IDEA DE MARGINALIDAD LABORAL: DESAFÍO PARA LA PSICOLOGÍA SOCIAL DEL TRABAJO

**Juliana e Silva de Oliveira**

Psicóloga da Pastoral da Família

Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará-Brasil

**Cássio Adriano Braz de Aquino**

Professor de Psicologia do Departamento de Psicologia

da Universidade Federal do Ceará-Brasil

Doutor em Psicologia pela Universidade Complutense de Madrid

Estágio Pós-doutoral no Departamento de Psicologia Social da

Universidade Complutense de Madrid (CAPES/DGU/España)

### RESUMEN

Las transformaciones en el mundo laboral han llevado al surgimiento de ocupaciones que, al distinguirse del modelo salarial, suelen ser consideradas marginales. Sin embargo, por su expansión, constituyen un referente cada vez más significativo para los trabajadores. Reconocer esa realidad debe ser el desafío venidero para la psicología del trabajo.

Cualquier estudio que se haga hoy sobre el trabajo debe considerar las transformaciones operadas en la sociedad en general, y en los sistemas productivos en particular, es decir, la constitución del período 'post-industrial' (BELL, 2006)

Las transformaciones a las que se hace referencia, demarcadas fundamentalmente en la reestructuración productiva, denotan profundas

alteraciones en los modos de organización y en la dinámica del trabajo, lo que conllevó a mudanzas en las representaciones del mundo laboral, además del consecuente surgimiento de nuevas formas de inserción en el mercado de trabajo, dando paso a una ampliación de modalidades poco conocidas. (REBELO, 2002)

Presuponiendo el hecho de que las transformaciones - cada vez más volcadas a una degradación de las condiciones de trabajo - han contribuido a una ampliación de las ocupaciones laborales, dando paso a formas cada vez más atípicas de inserción laboral - en su gran mayoría sin las protecciones típicas de la sociedad salarial - parece evidente que se observe una tendencia en exponer a los trabajadores a una mayor vulnerabilidad y riesgo.

Tomás (2001) afirma que la precarización laboral es un fenómeno complejo, que termina por potenciar la desigualdad, la dualización, la desestabilización, la desestructuración y la exclusión social, a través de la *desafiliación* de las personas con relación a los derechos individuales y colectivos. De esa forma, ese proceso termina por generar un número cada vez más grande de sujetos con trayectorias inestables de inserción laboral, o que amenaza a la participación y la cohesión económica y social de los implicados.

Es importante considerar, sin embargo, que a pesar de que tales fenómenos ocurran en casi todos los países, debe ser resaltado que los efectos y los desdoblamientos que de ahí derivan son específicos de cada país, teniendo en cuenta sus condiciones históricas, sociales y políticas.

Ante ese cuadro, se comprende el alargamiento de las formas de ocupaciones, conforme dice Garrido (2006, p. 35). El empleo estable y altamente regulado que llegó a ser el modelo predominante en la década de 1960 está comenzando a escasear, mientras aumentan formas de empleo atípicas, caracterizadas por una mayor inestabilidad, menor regulación y menor protección de los trabajadores. [...] Trabajo informal, marginal, clandestino, invisible, ilegal, oculto, no declarado, sumergido, etc., son algunas de las etiquetas que se han utilizado para hacer referencia a una realidad compleja, cuyo rasgo más característico es la ausencia de regulación.

Dentro de ese contexto, los referenciales de la sociedad salarial y los modelos de empleo tienen cada vez menos relación con la realidad de los trabajadores contemporáneos, una vez que las transformaciones que vienen ocurriendo en el mundo laboral fracturan la estabilidad y las garantías que allí eran experimentadas. Todo eso conlleva a creer que el trabajo viene adquiriendo nuevas formas de representación y que puede resultar en nuevos significados.

En el entorno de la precarización vamos a encontrar el escenario perfecto para ver salir a la superficie las situaciones atípicas, que denominaremos aquí como marginales, ratificando la idea de que hay una configuración distinta del modelo salarial. Pero se puede ir más allá, resaltando el riesgo de *naturalizar* actividades que se encuentran sobre una tenue separación entre lo lícito y lo ilícito. Es también bajo esa perspectiva que demandase una mirada más crítica sobre los poderes públicos y sobre la sociedad organizada, para no tomar el proceso de precarización como un 'destino natural' a los colectivos más fragilizados y con dos salidas irreversibles: una para los débiles y otra para los irrecuperables.

Ante la tesitura vivenciada hoy, de complexificación de la clase trabajadora (ANTUNES, 1998), destacamos el surgimiento de un excedente de mano de obra, que pasó a desarrollar sus actividades laborales a través de una situación de marginalidad, a los cuales se denomina aquí como *trabajadores marginales*.

Para profundizar un poco esa denominación, es prudente hacer un recorte teórico y una apropiación del concepto. Así, la denominación *trabajadores marginales*, hace referencia a los sujetos que ejercen actividades laborales consideradas atípicas en la sociedad salarial, pero que están bajo un riesgo de *desafiliación* todavía mayor, comparado con aquellos que se someten a las formas frágiles (neo) reguladas por el mercado de trabajo. Si es posible una referencia más crítica, se puede afirmar que son trabajadores 'más desafiliados' y, por cuenta de su situación pasan a ejercer su papel social también en una periferia de la sociedad - juzgando ingenuamente que esa tendría un centro.

Al destacar la categorización de la situación marginal con referencia a la sociedad salarial, es necesario disertar brevemente sobre el propio concepto de marginalidad, tomando el cuidado con relación a la imprecisión del término, en razón de la amplitud de significaciones a que remite (GERMANI, 1973). Sin embargo, no está como objetivo en el texto discutir la situación de la marginalidad como fenómeno social extenso, pero sí hacer un recorte a partir de la óptica de la sociedad salarial, destacando que la participación social depende del modo como los sujetos se insertan, o permanecen al margen, en tal estructura social.

Es importante ratificar que la noción adoptada en la presente reflexión es comprendida como un calificativo de algunas formas de inserción laboral, no implicando necesariamente la comprensión de ilegalidad, pero también no excluyéndola.

Según Maiolino e Mancebo (2005), el término marginal es utilizado de forma más corriente en connotaciones negativas, vinculadas a la idea de que se está al margen de la sociedad. Nace del proceso de industrialización, que ha resultado de un extenso movimiento migratorio rural-urbano, acumulando una gran cuota de personas en áreas periféricas - no provista de servicios urbanos - en cuantía mayor que la demanda de mano de obra industrial.

Ese factor ha contribuido a la eclosión de un gran número de desempleados y subempleados, desarrollando actividades marginales y muchas veces no reguladas (vendedores ambulantes callejeros, chatarreros), lo que llevó a la constitución de un ejército industrial en reserva, que estaba sometido a una situación de inserción parcial en la sociedad (los de afuera). No había trabajo para todos los que querían trabajar y los rendimientos no eran suficientes para suplir las necesidades básicas biológicas y sociales.

Con eso, se da una vinculación del término marginalidad con la formulación marxista del ejército industrial de reserva, en lo cual está presente la idea de la existencia de un excedente de mano de obra que mantiene siempre en evidencia la competencia y los sueldos bajos, garantizando la acumulación del capital. Eso confirma lo que ha sido dicho anteriormente acerca de la asociación entre la situación de marginalidad y las

transformaciones ocurridas en las condiciones de participación en la sociedad salarial.

Siguiendo esa reflexión, se puede decir que la comprensión de la marginalidad en el ámbito de la estructura del capitalismo está condicionada por la forma de inserción del trabajador en el modo de producción capitalista. Es a partir de esa constatación que se puede categorizar la situación de marginalidad, considerando la representación del trabajo en la sociedad salarial. Eso asienta las bases para disertar sobre la condición de lo que denominamos trabajadores marginales.

El hecho de categorizar tales trabajadores de marginales toma por referencia un acercamiento con la tesis defendida por Castel (1998) sobre los procesos de inserción marginal. Castel se opone a la dicotomía excluido-incluido y desplaza su atención para el campo de la *filiación x desafiliación*.

El autor considera que no sería correcto hablar de excluidos e incluidos, una vez que haya la necesidad de relativizar los distintos contextos y procesos históricos que deben ser utilizados en el juicio de un determinado fenómeno social. El recurso metodológico que Castel (1998) lanza es el análisis del carácter procesal de estos fenómenos y el desplazamiento de la percepción para el campo de la *filiación x desafiliación*. Es el mismo carácter procesal que se debe aplicar para la comprensión del proceso de precarización.

Según Castel (1998), es el trabajo, con las características de estabilidad y protección garantizada por el Estado lo que permite la filiación a la sociedad. Eso implica el ejercicio de la ciudadanía de hecho. Además de la garantía de lo que él denomina de propiedad social (estado de seguridad social). La desafiliación, por su parte, sería lo opuesto, caracterizando la situación que vivencian los trabajadores marginales.

Así se considera que hay una situación de abandono que supone difícil el ejercicio de la ciudadanía, una vez que los trabajadores en situación precaria o marginales se encuentran normalmente apartados de una estructura colectiva que los integre en la dinámica social. Luego, el concepto de desafiliación es definida por la ruptura del sentido de pertenencia, de vínculo

social, es decir: una situación de inutilidad social. No podemos olvidar que esa desafiliación ocurre en la relación con la sociedad, como percepción hegemónica y no en la complejidad de su fragmentación de forma individualizada.

La ampliación de esa forma de inserción precaria ha supuesto la marca de la contemporaneidad. Las formas débiles de vínculo laboral que se han reproducido, y hoy parecen el referente de una parcela cada vez más significativa de los trabajadores. Esa percepción demanda un nuevo planteamiento de la Psicología del Trabajo y un rescate de sus bases más sociales. No se puede olvidar, como afirma Nardi (2006), la gran influencia del trabajo en los procesos de producción subjetiva, es decir, el sentirse insertado o apartado del contexto social es decisivo en la construcción de la noción de sujeto.

Los aspectos apuntados en el texto deben constar lo más urgente posible en las reflexiones de la Psicología Organizacional y del Trabajo. Ella debe volver su mirada para el escenario actual de las transformaciones e incorporar las mudanzas ocurridas y que han hecho surgir diferentes contextos laborales. Hay que buscar formas de integrar la Psicología Organizacional y del Trabajo a las nuevas formas de inserción atípicas que se diferencian mucho del modelo industrial donde emergió esa disciplina.

El trabajo fuera de los espacios organizacionales tradicionales se expande cada vez más; el modelo salarial cada día se ve vaciado de su primacía como modelo de inserción laboral. Es importante restituir la importancia del trabajo en el ámbito de la psicología y garantizar un acercamiento con la realidad donde estamos inmersos.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANTUNES, R. (1998). *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas.

BELL, D. (2006). *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Madrid: Alianza.

CASTEL, R. (1998) *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis, RJ: Vozes.

GARRIDO, L. A. (2006). El trabajo: presente y futuro. En: \_\_\_\_\_. (Org.). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.

GERMANI, G. (1973). El concepto de marginalidad. Buenos Aires: Nueva Vision.

MAIOLINO, A. L. G.; MANCEBO, D. (2005) Análise histórica da desigualdade: marginalidade, segregação e exclusão. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, vol.17, n. 2, 2005. ISSN 0102-7182. Disponível em: <  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822005000200003&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822005000200003&lng=pt)>. Acesso em 15 Jan 2008. doi: 10.1590/S0102-71822005000200003.

NARDI, H. C. (2006) *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

REBELO, G. (2002) *Nova cultura do trabalho e emprego: que desafios para os actores sociais?* Dinâmica: Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconômica.

TOMÁS, E. A. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión: los *otros* trabajos, los *otros* trabajadores. En: TOMÁS, E. A.; BERNAL, A. O. (Orgs.). *Trabajo, Individuo y Sociedad*. Madrid: Ediciones Pirámide.