

**Universidad de Chile**  
Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Sociología

**CONSECUENCIAS DE LA  
TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO,  
SOBRE LA IDENTIDAD LABORAL: El caso  
de los trabajadores manuales.**

Tesis para optar al Grado de Socióloga.

Alumna:

**Francisca Sánchez Mella**

Profesor Guía: Omar Aguilar Novoa

**Santiago, Chile. Octubre, 2006.**



<b>AGRADECIMIENTOS .</b>	<b>1</b>
<b>DEDICATORIA . .</b>	<b>3</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN. .</b>	<b>5</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. .</b>	<b>6</b>
<b>III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN . .</b>	<b>11</b>
<b>Objetivo General .</b>	<b>11</b>
<b>Objetivos Específicos . .</b>	<b>11</b>
<b>Hipótesis de trabajo .</b>	<b>12</b>
<b>IV MARCO TEORICO .</b>	<b>13</b>
<b>1. Cambios estructurales y constitución de actores sociales .</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Las transformaciones estructurales del sector obrero .</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Constitución de actores sociales . .</b>	<b>30</b>
<b>2. La centralidad del trabajo en la sociedad contemporánea . .</b>	<b>33</b>
<b>2.1 Discusión sobre la centralidad del trabajo .</b>	<b>36</b>
<b>2.2 Análisis de la discusión .</b>	<b>53</b>
<b>3. Trabajo e identidad . .</b>	<b>57</b>
<b>3.1 Concepto de identidad. . .</b>	<b>57</b>
<b>3.2 Identidad laboral. . .</b>	<b>60</b>
<b>V. MARCO METODOLÓGICO . .</b>	<b>69</b>
<b>1. Carácter de la investigación. .</b>	<b>69</b>
<b>2. Diseño muestral y universo . .</b>	<b>71</b>
<b>Universo .</b>	<b>71</b>
<b>Muestra . .</b>	<b>71</b>
<b>3. Recolección de los datos . .</b>	<b>71</b>
<b>4. Análisis de los datos .</b>	<b>73</b>
<b>5. Validez de la investigación . .</b>	<b>74</b>
<b>6. Relevancia de la investigación .</b>	<b>75</b>

<b>VI. ANÁLISIS DE LOS DATOS .</b>	<b>77</b>
<b>Primera experiencia laboral . .</b>	<b>77</b>
<b>Descripción del trabajo .</b>	<b>78</b>
<b>Motivación para trabajar . .</b>	<b>79</b>
<b>Experiencia en el trabajo .</b>	<b>80</b>
<b>Motivos del abandono .</b>	<b>81</b>
<b>Otras experiencias laborales . .</b>	<b>82</b>
<b>Descripción del trabajo .</b>	<b>83</b>
<b>Experiencia en el trabajo .</b>	<b>84</b>
<b>Motivos del abandono .</b>	<b>85</b>
<b>Trabajo actual .</b>	<b>87</b>
<b>Descripción del trabajo .</b>	<b>87</b>
<b>Formas de acceso al trabajo .</b>	<b>89</b>
<b>Rutinas de trabajo . .</b>	<b>89</b>
<b>Sistema de contratación . .</b>	<b>90</b>
<b>Estabilidad y seguridad laboral . .</b>	<b>92</b>
<b>Aspectos positivos del trabajo .</b>	<b>94</b>
<b>Aspectos negativos del trabajo . .</b>	<b>95</b>
<b>Nivel de satisfacción con el trabajo .</b>	<b>96</b>
<b>Desempeño laboral . .</b>	<b>98</b>
<b>Relaciones personales y ambiente laboral . .</b>	<b>100</b>
<b>Relación con los superiores .</b>	<b>102</b>
<b>Condiciones de trabajo .</b>	<b>104</b>
<b>Remuneraciones . .</b>	<b>105</b>
<b>Sindicato .</b>	<b>106</b>
<b>Percepción social y familiar de su trabajo .</b>	<b>109</b>
<b>Previsión social . .</b>	<b>110</b>
<b>Sistema de salud . .</b>	<b>110</b>
<b>Sistema de pensiones .</b>	<b>111</b>

Identidad laboral .	112
Significado y motivación del trabajo . .	113
Aspectos positivos de trabajar .	115
Aspectos negativos de trabajar . .	116
Importancia del trabajo . .	117
Importancia de la estabilidad laboral .	118
Futuro y proyectos .	120
Elementos importantes para llevar a cabo las aspiraciones .	121
Aspiraciones laborales . .	122
Miedos .	125
Percepción de Chile .	126
Estabilidad y seguridad de los empleos . .	128
Mejoras en la situación de los trabajadores chilenos . .	129
Acceso a trabajo .	130
Situación de las remuneraciones .	131
Comparación de la situación personal con la de los demás trabajadores .	132
Transformaciones en el mundo del trabajo .	133
Estrategias para adecuarse a los cambios . .	135
<b>VII. CONCLUSIONES .</b>	<b>139</b>
<b>VIII. ANEXO 1 .</b>	<b>153</b>
<b>IX. ANEXO 2 .</b>	<b>157</b>
<b>X. BIBLIOGRAFÍA . .</b>	<b>161</b>



## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quisiera agradecer a las obreras y obreros, que me abrieron las puertas para conversar sobre su vida y sus experiencias en el mundo laboral.

También quiero expresar mi agradecimiento al profesor Omar Aguilar por su disposición, paciencia y conocimientos entregados, en este largo tiempo de trabajo.

Por último, quisiera agradecer especialmente a mi familia y a Luis, por toda la paciencia y la ayuda en este largo tiempo.





## DEDICATORIA

Esta tesis esta dedicada a todos los obreros y obreras de nuestro país, en especial a dos obreros ferroviarios, Jorge y Eduardo, mis abuelos.



# I. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación, es un intento por abordar el tema de la identidad laboral de los trabajadores manuales, tomando en cuenta los rasgos que son consecuencia de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo. En este sentido, esta investigación intenta abordar las transformaciones en la identidad laboral de los trabajadores manuales.

Cuando se analiza el tema de la identidad laboral de los trabajadores manuales, es importante tomar en cuenta, el hecho de que durante el periodo de predominancia del modelo de desarrollo hacia adentro, el trabajo fue, sin lugar a dudas, la principal fuente de identidad para estos trabajadores. Esta importancia, no solo se debe a la relevancia práctica que tiene la actividad laboral en la vida de un trabajador, como modo de generar ingresos; sino que también, se relaciona con que la mayor parte de la vida de un trabajador, estaba organizada en torno al trabajo como relación social central. En este sentido, la importancia del trabajo iba mucho más allá de la dimensión económica práctica que la remuneración significa, ya que la relación laboral determinaba muchos otros aspectos de la vida de un trabajador y su familia.

Con la implantación del sistema neoliberal, se desarrollaron una serie de transformaciones en el mundo del trabajo, que generan cambios en la forma en que los trabajadores se relacionan con su actividad laboral. Como veremos durante el desarrollo de esta investigación, se ha producido una degradación de la condición asalariada, que tiende a desmejorar las condiciones laborales en las que se desenvuelven los obreros; lo que también ha transformado el modo en que los trabajadores se relacionan con su labor.

Por ello, es que nos parece relevante abordar el tema de las consecuencias que han tenido estos cambios en el mundo laboral, sobre la identidad de los trabajadores, intentando buscar los nuevos rasgos de esta identidad laboral.

En este sentido, el objetivo de esta investigación está situado en torno a descubrir, como las nuevas características del mundo del trabajo, han influido en la vida de los trabajadores manuales, transformando su forma de ver el mundo, y por lo tanto, también su relación con la actividad laboral. Por lo tanto, esta investigación es un intento por hacer presentes los nuevos rasgos de los trabajadores que pertenecen al sector obrero chileno, tomando en cuenta, como los cambios en la sociedad los han afectado, transformando la relación que establecen con su propia actividad, y con sus pares.

Para ello, hemos desarrollado un esquema que contiene, en primer lugar, un Planteamiento del Problema de investigación, donde el objetivo es dejar claramente establecida la pregunta. En segundo lugar, se encuentran los Objetivos e Hipótesis de trabajo, que son los aspectos centrales de este estudio. Luego, encontramos el Marco Teórico, que está dividido en tres grandes temas: el tema de la transformación estructural del sector obrero y sus consecuencias en la conformación de actores sociales; la discusión en torno a la centralidad del trabajo en la sociedad y la vida individual; y por último, el tema de la identidad laboral. Posteriormente, fueron establecidos los criterios metodológicos necesarios para abordar el tema de la identidad laboral. Lo que es seguido del Análisis de los datos; lo que finalmente se traduce en una serie de Conclusiones que son relevantes, que son la respuesta a la pregunta de investigación.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

A partir de las transformaciones ocurridas en la sociedad chilena en las últimas décadas, se han generado una serie de cambios en la estructura de clases de nuestro país, que es importante tomar en cuenta, a la hora de analizar las características de la sociedad actual. Estas transformaciones de la estructura de clases, fruto de los cambios de modelo de desarrollo, han tenido consecuencias en la conformación de identidad de los diferentes componentes de la estructura social.

El modelo de desarrollo hacia adentro, que para Garretón se denomina período de predominio de la Matriz Político Partido Céntrica, es el modo anterior a las transformaciones antes mencionadas y se caracteriza porque su objetivo principal es el desarrollo de la economía interna. Lo que se pretendía, a partir de todos los planteamientos desarrollistas, era alcanzar el estadio de desarrollo de los países industrializados; esto se iba a conseguir por medio del desarrollo de una industria nacional y un mercado interno. El cumplimiento de este objetivo requería la acción de un Estado fuerte, que colaborara con el surgimiento de la burguesía casi inexistente en ese momento, lo que significaba el paso previo para la industrialización. El rol de este Estado, era generar las condiciones para que capital y trabajo, llevaran a cabo la industrialización. Además de este papel en lo económico, el Estado se transformó durante este período, en el gran referente de la acción colectiva.

Dentro de los principales actores incluidos en este proyecto de industrialización, se encuentra como ya dijimos el Estado, los empresarios y por cierto, los trabajadores. Para compatibilizar los diferentes intereses de los actores involucrados, era necesario que se estableciera una suerte de contrato social, que permitiera el funcionamiento del sistema. Por ello es que se desarrolló un estado de compromiso, donde estos actores involucrados jugaban un papel preestablecido, donde cada lugar ofrecía una serie de ventajas y dificultades conocidas por todos. Estos actores sociales, estaban definidos por su interconexión con el sistema político, mediante su vinculación permanente con los partidos, lo que significó la fuente de su debilidad. En tal sentido, es que una de las características más destacables de los actores sociales, es su falta de autonomía respecto de la esfera política, lo que a la larga se traduce en que los intereses propios de los actores, muchas veces se subordinan a las necesidades organizacionales y políticas de los partidos, lo que termina originando debilidad.

Durante el periodo de predominio de esta matriz, la clase obrera en su condición de actor social, se caracteriza por estar incluida en el sistema, ya que constituye uno de los elementos fundamentales en el desarrollo del proceso de industrialización que se estaba llevando a cabo, por lo que llega a representar incluso, una necesidad para el sistema. La centralidad descrita de la clase obrera en el modelo de desarrollo, no se tradujo en la constitución de un actor social obrero fuerte y cohesionado, como podría llegar a pensarse; es más, una de las características por la que generalmente se define a la clase obrera chilena, es precisamente su debilidad. Esta debilidad del actor obrero chileno, se explica en gran parte por su alto nivel de dependencia del sistema político, en cuanto entre este actor y la izquierda partidaria, se generan una serie de vínculos que terminan por subordinar los intereses de clase trabajadora, a las necesidades y requerimientos de los partidos. En este sentido, toda la posible fortaleza del actor obrero, se diluye en las imbricaciones que se establecen con el ámbito del que hacer político. A pesar de esta debilidad política, la clase obrera durante este periodo se caracteriza por ser uno de los elementos incluidos, pero además necesarios para el funcionamiento del sistema.

El modelo antes descrito, para llevar a cabo sus objetivos necesitaba un cierto grado de estabilidad en el sistema social, por ello es que desarrolló un sistema de seguridad social que era aceptado por todos los actores sociales, a pesar de las tensiones. Para la clase obrera, esta seguridad se tradujo en que durante este periodo se consiguieran una serie de beneficios y se llevaran a cabo una serie de procesos, que significaron el reconociendo de los derechos de los trabajadores. En este sentido, el surgimiento del derecho laboral es la mejor representación del reconocimiento y el surgimiento de estas seguridades sociales, que se organizaban en torno al trabajo. De este modo, es que es que se organiza un sistema de seguridad social en torno al trabajo, que permite y contribuye con la estabilidad del sistema, lo que es una condición para el desarrollo del anhelado proceso de industrialización.

El trabajo se constituye en el fundamento de las relaciones sociales, ya que es por medio de él, que se distribuyen en la sociedad chilena las riquezas, los beneficios y las seguridades sociales. El trabajo se transforma en la fuente principal de distribución de derechos y ciudadanía, ya que es el eje articulador de las relaciones sociales, que permite situar a los individuos en sus posiciones dentro de la estructura social. En este

proceso la clase obrera, a pesar de su inherente antagonismo con el capital, queda incluida en el sistema en una posición claramente definida y necesaria. Por lo tanto, este reconocimiento de los derechos de los trabajadores, además de la importancia de la clase obrera para llevar a cabo el proyecto desarrollista, le da estabilidad a la posición de los obreros en la estructura social.

La estabilidad de la estructura social chilena, permite que para la clase obrera se desarrollen condiciones que colaboran con el surgimiento de cierto tipo de trayectorias y condiciones laborales, que contribuyen con la conformación de identidades sociales fuertes, en torno al trabajo. Las trayectorias laborales de los obreros durante este periodo, se caracterizan por la estabilidad y la permanencia del trabajador en un empleo, en este, el obrero tiene la posibilidad de aprender a desarrollar un oficio dentro de una empresa, que muy probablemente conservará durante toda su carrera. Además, la permanencia de los trabajadores en la misma empresa, durante toda o la mayor parte de su vida laboral, permite que se “haga carrera”, es decir, que se produzcan procesos de ascenso, que ayudarían al mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, lo que colabora con la identificación del obrero con su trabajo. Respecto de las condiciones laborales, es importante destacar que durante este periodo, estas, a pesar de no ser las mejores, contribuyeron a la identificación del obrero con su trabajo. Las relaciones laborales durante este período, se destacaron por el carácter indefinido de los contratos, por la especialización del obrero en una función específica, por el hecho de que la prestación laboral es realizada para el mismo sujeto con quien se firma el contrato, entre otros rasgos.

Estos rasgos del trabajo, contribuyen a que en torno a la actividad laboral se generen formas y estilos de vida común, lo que se traduce en que los trabajadores de una misma empresa o quienes se desempeñan en una misma actividad, tengan mucho más en común que su trabajo. Por ello, es que en torno al trabajo, como actividad central, se desarrollaron una serie de otros elementos que tienden a agrupar a los trabajadores, entre ellos, se encuentran las formas de entretenimiento, gustos, lugares y tipos de viviendas, tipos de relaciones familiares, sistemas de cooperación social, agrupaciones de trabajadores, asociaciones de representación política, entre muchos otros.

En síntesis, el trabajo durante este período constituyó el principal articulador de la sociedad, y en la principal fuente de identidad; ya que más allá de ser el distribuidor de la riqueza y estatus social, fue la gran fuente de identidad y ciudadanía. Todos los rasgos con que hemos descrito la actividad laboral durante este período, contribuyeron a que los trabajadores pudiesen configurar su identidad en torno al trabajo. El trabajo se transformó en el centro de la vida social, permitiendo el posicionamiento de los trabajadores y sus familias. En torno a la actividad laboral y la seguridad que ella otorgaba, se organizaba la vida de los trabajadores, configurándose en su principal fuente de identidad.

Este modelo de vida elaborado en torno al trabajo, que otorgó seguridad y tranquilidad a los trabajadores, se quebró con el golpe militar de 1973, momento en que en Chile se impuso un nuevo modelo económico, con objetivos muy diferentes a los descritos anteriormente. Uno de los principales focos de esta nueva forma de desarrollo, esta puesto en la apertura de la economía al mercado externo, poniendo énfasis en el desarrollo de las actividades en las que el país tiene ventajas comparativas en el

mercado internacional, con el fin de que las exportaciones se transformen en un pilar de la economía. Esta apertura del mercado, por otro lado, también significa un incremento en los niveles de importaciones, lo que significó un desincentivo para la industria nacional.

Uno de los rasgos esenciales del modelo Neoliberal, que fue aplicado en Chile en forma paralela a muchos otros países, es que es un intento porque las leyes del mercado operen con el menor número de imposiciones posibles, lo que significó el desarrollo de un proceso de desregulación de la economía, que trajo cambios en las formas de trabajo que hasta ese momento existían. Esta desregulación en el ámbito laboral, se tradujo en la pérdida de algunas de las protecciones adquiridas por los trabajadores, o en la relativización de la forma asalariada típica. Con el desarrollo de este modelo, las formas clásicas de trabajo se fueron transformando, alejándose cada vez más de la relación asalariada típica y acercándose a una relación comercial entre “iguales”, donde el trabajador presta servicios, que le son retribuidos con su salario, con lo que el empleador se ve desvinculado de las obligaciones que implica la subordinación de la relación asalariada.

Además de estos cambios dentro de la relación laboral misma, se han producido en la sociedad contemporánea, otra serie de transformaciones que han llevado a poner en duda la continuidad de la sociedad del trabajo. La primera de estas transformaciones es un fenómeno que se ha producido en los países industrializados, que dice relación con una creciente falta de empleo, que se explicaría por el surgimiento de un desempleo estructural, que es consecuencia de la necesidad cada vez menor de mano de obra en el proceso productivo, porque hoy, gracias a la incorporación de tecnologías, es posible aumentar la productividad, reduciendo al mismo tiempo la fuerza de trabajo necesaria. Este fenómeno ha hecho que el trabajo, en el contexto de los países desarrollados, se transforme en un bien cada vez más escaso.

En los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, las transformaciones mencionadas se han traducido en la creciente precarización de la actividad laboral, lo que significa que se ha desarrollado un proceso de desmejoramiento de las condiciones laborales, lo que en términos prácticos se traduce en el carácter inseguro de los empleos, en la disminución de las protecciones, en la informalización del mercado laboral, entre otros rasgos.

A partir de todas estas transformaciones descritas en torno a la actividad laboral, nos parece pertinente preguntar sobre las consecuencias que estas transformaciones tienen, sobre la conformación de la identidad de los trabajadores. Si asumimos que el trabajo fue y será, por lo menos mientras no se demuestre lo contrario, la principal fuente de identidad; entonces, tenemos el deber de preguntarnos sobre las consecuencias de las transformaciones neoliberales en la identidad laboral. Por ello, es que el objetivo de esta investigación, es precisamente, indagar sobre los cambios en la identidad de los trabajadores manuales, a partir de las transformaciones acontecidas en el mundo del trabajo. Entonces, el eje central de nuestra investigación, gira en torno a responder las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los rasgos en la identidad laboral de los trabajadores manuales, en la actualidad? ¿Cuáles son las transformaciones de la identidad laboral de los trabajadores manuales, a partir de los cambios ocurridos en el mundo del trabajo?, o dicho de otro modo, ¿Cuáles son las consecuencias producidas en la identidad laboral de

los obreros, a partir de los cambios en el trabajo?.



## III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

### Objetivo General

Identificar los rasgos principales de la identidad laboral de los trabajadores manuales, a partir de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo.

### Objetivos Específicos

- Examinar la importancia del trabajo en la conformación de la identidad de los trabajadores manuales.
- Describir los rasgos de la identidad laboral, a partir de las características actuales del mercado laboral, tomando en consideración los posibles conflictos y tensiones que estos rasgos provocan en la identidad laboral de estos trabajadores.
- Conocer los rasgos que la identidad laboral adquiere, a partir de las condiciones de

trabajo imperantes en la actualidad, buscando las diferencias percibidas por los obreros, entre el modelo de trabajo actual y las formas más tradicionales de trabajo.

- Identificar las consecuencias de la transformación del trabajo, en la identidad laboral de los trabajadores manuales; tomando en cuenta las estrategias desarrolladas por estos, para adecuarse a los cambios.

## **Hipótesis de trabajo**

Partiendo de la base que el trabajo ha sido, y será probablemente por mucho tiempo más, el principal referente para la conformación de las identidades de los trabajadores. Sostenemos a modo de hipótesis, que las transformaciones en el mundo del trabajo, que han significado la creciente precarización de las condiciones laborales y la pérdida de las protecciones asociadas a la condición asalariada, han tenido serias consecuencias en las identidades laborales de los trabajadores manuales. Es decir, la precariedad e inseguridad de las nuevas formas de trabajo, se ha traducido en que la identidad se torna para los obreros en un elemento cada vez más difuso. La precarización del trabajo no ha significado que el trabajo deje de ser la fuente de identidad, sino que solamente, esta identidad se ha transformado en un elemento individual, desvinculado de los aspectos colectivos; lo que les impide identificarse a si mismos como obreros, no reconociendo a los otros trabajadores como semejantes, pertenecientes a un mismo sector social.

# IV MARCO TEORICO

## 1. Cambios estructurales y constitución de actores sociales

### 1.1 Las transformaciones estructurales del sector obrero

---

En este capítulo se hace referencia a la conformación de la estructura ocupacional chilena, en cuanto, esta es un reflejo de la dirección que en un determinado momento histórico adquiere el desarrollo económico. En este sentido, cada estructura social corresponde a la existencia de un determinado modo de desarrollo o a una mezcla de ellos, estos modos de desarrollo determinan las ramas de la economía con mayor peso estratégico, lo que tiene su traducción en la existencia de una determinada estructura ocupacional. Por tanto, este análisis de la estructura social chilena, pretende dar cuenta de la importancia de la clase obrera, en los diferentes modos de desarrollo, tomando en cuenta la importancia de sus modificaciones.

#### **A. Discusión sobre la estructura social chilena en los últimos treinta años**

Con la llegada de la Dictadura en Chile y la implantación del modelo Neoliberal, se

comienza a desarrollar un proceso de transformación general de la sociedad, que conlleva cambios que trastocan la estructura social que hasta ese momento existía. Estos cambios también afectan las dimensiones simbólicas que se asocian a las diversas categorías de la estructura social existente, influyendo en la constitución de actores y movimientos sociales.

Estos procesos han sido descritos desde diversas perspectivas, todas ellas con posturas diferentes respecto de las consecuencias que tales transformaciones han acarreado en la estructura de clases chilena. Es de vital importancia, realizar un proceso de revisión y ordenamiento de la discusión que se desarrollo al respecto, ya que tal discusión sólo se encuentra hecha, y no así sistematizada. Tal tarea es la que posteriormente nos permitirá poner en cuestión algunos de los planteamientos realizados por estos autores, lo que nos aparece fundamental en el proceso de conceptualización de la clase obrera chilena que pretendemos realizar en este capítulo.

Este proceso de ordenamiento, se realiza con el fin de aclarar y sistematizar las diversas posturas, lo que nos permitiría tener una visión general sobre el desarrollo de la discusión, tanto en términos teóricos, como temporales. La realización de esta revisión se nos presenta como una necesidad a la hora de comprender las transformaciones de la estructura social chilena; lo que es un requisito para el análisis de la identidad de la clase obrera chilena en la actualidad.

Para llevar a cabo esta tarea de ordenamiento, hemos realizado un proceso de construcción de etapas, que nos permite ordenar la discusión. Ahora, la categorización por etapas no fue elaborada de forma arbitraria, sino que responde a la necesidad de dar cuenta de forma adecuada de las transformaciones ocurridas la clase obrera chilena. Para este fin, se construyeron tres etapas, que se distinguen analíticamente como momentos diferentes de la discusión, correspondiendo también a momentos históricos y políticos diferentes. En este sentido, la construcción de etapas nos permite analizar el desarrollo de determinados planteamientos en su contexto sociopolítico, además de facilitar el análisis de las implicancias teóricas y empíricas del desarrollo de tales postulados.

La primera etapa, corresponde a las primeras aproximaciones que se realizaron respecto a las transformaciones ocurridas en la estructura de clases, con la llegada de la dictadura; son una visión respecto del primer momento analíticamente distinguible, que comprende desde 1973, hasta 1983. A pesar de que uno de los autores no corresponde temporalmente a ese momento, es incluido en esta etapa por la fuerte crítica que realiza a los planteamientos que eran predominantes en el momento, y que son descritos en esta etapa. Además, este periodo posee claras vinculaciones con el acontecer del sistema político, en la medida en que los planteamientos de sus autores más importantes, responden a necesidades del proceso de reacomodo de las fuerzas políticas, con el rompimiento del bloque P.C. P.S.<sup>1</sup> Así, la existencia de esta etapa poseería una justificación teórica, en la medida en que es posible identificar una postura predominante, que plantea la desestructuración como premisa básica de trabajo, que sirve también de eje central para la crítica posteriormente elaborada.

Por otra parte, la segunda etapa corresponde a otro periodo importante que se

---

desarrolla junto con el momento de término de la dictadura, pasada ya la etapa de recuperación de la crisis económica ocurrida en 1983. Por esto, esta etapa de la discusión es distinguible, en la medida en que corresponde al análisis hecho posteriormente ocurridas las transformaciones que operaron sobre la estructura de clases, por lo que acá la visión de los cambios posee un carácter más global, del que carece la etapa anterior, producto de la cercanía temporal que posee la primera etapa con los acontecimientos; lo que representaría una ventaja. Además, para 1990 ya se había desarrollado el proceso de reacomodo de las fuerzas políticas, por lo que su influencia sobre esta etapa es menor; esto permite que se realice un distanciamiento con la postura predominante en la etapa primera. En este momento, los grandes bloques políticos ya estaban conformados, por lo que la influencia del desarrollo de determinados tipos de trabajo intelectual fue menor.

Por último, se distingue claramente el desarrollo de una tercera etapa, que en términos temporales se encuentra ubicada durante la transición democrática; esta se distingue principalmente por la incorporación de nuevas temáticas en lo referente a la aparición de nuevas formas de empleo, vinculadas a los sistemas de subcontratación y a los procesos de flexibilización laboral. Esta tercera etapa, se caracteriza por el alejamiento de los conceptos más tradicionales por los que se definía la estructura de clases en las etapas anteriores, en la medida en que incorpora dimensiones como los niveles de autonomía y dependencia en la relación laboral. Además, esta etapa se distingue por postular la existencia de una nueva estructura de clases, producto de las transformaciones implementadas en la dictadura, pero también implementadas en los primeros gobiernos democráticos, que en lo central, continúan con la línea Neoliberal del régimen autoritario.

A partir de esto, es que a continuación realizaremos una descripción detallada de cada una de estas etapas, con el fin de exponer sus principales planteamientos, que serán posteriormente analizados.

### **Primera etapa**

Para la configuración de esta etapa incluimos dos posturas, la primera representada por diversas publicaciones de Martínez, Tironi y León, que se caracterizan por destacar la importancia de la transformación ocurrida en la estructura social chilena, a partir de las medidas tomadas para implantar el modelo de economía de mercado en Chile. La inclusión de esta primera visión es importante, en la medida en que representa la postura que poseen gran parte de las fuerzas políticas, que posteriormente construirán el bloque de oposición a la dictadura; por lo que manifiesta la posición intelectual más legítima de la oposición, en el contexto autoritario. Además, posteriormente esta visión es predominante durante el proceso de transición chilena, lo que se manifiesta en la continuidad de sus planteamientos intelectuales.

---

<sup>1</sup> Para aclarar el trasfondo político de este proceso, es necesario considerar que los partidos socialista y comunista constituyeron una alianza política en Chile, que fue la representación de los sectores obreros y populares, durante mucho tiempo. La ruptura de esta alianza responde al proceso de renovación socialista; en el que este partido comienza a establecer vínculos con sectores políticos típicamente representantes de los sectores medios, como la DC, trasladando su eje de constitución de alianza hacia posiciones más social demócratas.

La segunda postura, representada por Riesco, gracias a su lejanía temporal con esta primera línea de planteamientos, realiza una revisión crítica, que permite poner en cuestión el argumento principal, que se refiere a la desestructuración. La existencia de este proceso desarticulador se cuestiona, a partir de la crítica hacia las categorías empíricas sobre las que se sustenta este postulado, y por otra parte, también cuestiona la visión general que la primera postura posee, sobre el desarrollo y las características del modo de producción capitalista. La inclusión de esta segunda línea de análisis, se explica en la medida en que se comprende que su aporte crítico, representa la contraparte de una visión que se nos presenta como predominante.

Dentro de la primera línea, Tironi y Martínez hacen un análisis de la estructura de clases chilena, a partir de las transformaciones que en ella genera la implantación del modelo Neoliberal. Identifican una serie de cambios estructurales que generan un nuevo contexto de acción colectiva, que se traduce en dos transformaciones fundamentales de la evolución social de nuestro país: la desmovilización de los grupos sociales y los cambios en la organización económica.

Desde su perspectiva, una de las características fundamentales de la sociedad chilena es que “la incorporación de nuevos grupos sociales a la vida colectiva se realizó principalmente por la vía política”<sup>2</sup>, por lo menos hasta 1973, momento en que operó una transformación que se expresó, tanto en la disolución de la arena política y la eliminación de las vías de participación; como en la implantación de un modelo institucional basado en las lógicas de mercado, con la subsiguiente retirada del Estado de las esferas de decisión que antes poseía. Ambos procesos han producido un efecto desmovilizador en la sociedad chilena, ya sea por la supresión de la vida político partidaria del país, o por la desviación de las demandas que se hacían al Estado, hacia el ámbito privado.

Por otra parte, se llevan a cabo una serie de cambios en la organización económica, que se desarrollan principalmente desde dos vías. La primera de ellas consiste en la reducción del peso del Estado, proceso que se llevo a cabo mediante la reducción del gasto público, las privatizaciones, la reducción de la importancia del Estado en la intermediación financiera y por último, la disminución del tamaño mismo del aparato estatal. Todo lo anterior se dio en un contexto de liberalización de los mercados. La segunda transformación que se lleva a cabo, en la organización económica, es la apertura al exterior, que trae como consecuencia la reestructuración del aparato productivo y la transformación de las formas de consumo de los diferentes sectores sociales.

En general, los autores reconocen la existencia de un proceso de involución en la estructura social chilena, por lo menos respecto de las tendencias que se habían desarrollado hasta ese momento. Esta involución se refleja, principalmente, en tres características, que en su conjunto hacen manifiesta la desestructuración social. La primera de ellas es el carácter de la exclusión, donde plantean que no puede ser entendida como simple producto del proceso de acumulación capitalista, en términos de “ejército industrial de reserva”; ya que esta idea se asocia a un periodo de avance de tal

---

<sup>2</sup> Tironi y Martínez “Las clases sociales en Chile: cambio y estratificación, 1970 - 1980” p. 57.

---

proceso, y no a un periodo de retroceso. En el caso de Chile, la exclusión no esta asociada a un incremento del capital, sino que a una disminución de este, como producto de un proceso de desindustrialización.

La segunda característica, dice relación con la impermeabilidad que posee la estructura de empleo, a la incorporación en ella de nuevos actores y grupos sociales; lo que afecta principalmente a las mujeres y los jóvenes, y se traduce a la larga en el envejecimiento y la masculinización de la fuerza de trabajo ocupada.

Por ultimo, a juicio de estos autores, la inorganicidad es otro de los elementos que caracteriza a la estructura de clases chilena, entendiendo el concepto de organicidad como "el grado en que las posiciones implican para quien las ocupa una frecuente e intensa interacción de complementariedad con sus pares, en el marco de instituciones formalizadas y complejas"<sup>3</sup>. Como producto del proceso de desestructuración que ocurrió es que tal organicidad se perdió, dando paso a un bajo grado de colectivización de las relaciones sociales que se asocian a las deferentes posiciones ocupacionales.

A modo de síntesis, podemos decir que estos autores identifican el proceso de cambio de la estratificación social chilena, con la destrucción, en el marco de una tendencia involutiva, sin que eso implique el desarrollo de un proceso de reestructuración, ni la formación de un nuevo modo de integración social. Esto traería como consecuencia la inestabilidad los roles, y en consecuencia la fragilidad de los sistemas de status.

Martínez y León pretenden construir una serie de categorías que permitan realizar un análisis significativo de las transformaciones de la estructura social chilena, sobre la base de la elaboración de información homogénea que permita la posterior comparación. Se asume que es posible distinguir segmentos de clase, no solo en referencia a su clasificación económica, sino que también, a partir del análisis de las capas o generaciones por las que tales clases se constituyen; en este sentido se supone que "a cada etapa de despliegue del proceso de crecimiento corresponde, de modo típico, el desarrollo de determinados sectores o ramas de la economía y la aparición, transformación o disolución de ciertos actores sociales"<sup>4</sup>

En este sentido, no es posible hablar de clase obrera industrial en general, ya que esta se constituye por diversas capas que deben ser descritas en su forma específica; estas capas responden a la descripción hecha por A. Pinto de las fases de industrialización, que son la fase de sustitución fácil y la fase de sustitución difícil. Así es posible distinguir, dentro de la clase obrera, los siguientes segmentos: clase obrera industrial tradicional, clase obrera de la segunda fase de la industrialización sustitutiva, clase obrera de los sectores industriales estratégicos, obreros de la construcción y trabajadores asalariados del transporte. Además, se menciona a las categorías que fueron desplazadas por la industria, en la medida en que estas se entienden como productoras, estas son: los artesanos tradicionales, los artesanos de la construcción y el artesanado moderno.

<sup>3</sup> Tironi y Martínez "Las clases sociales en Chile: cambio y estratificación, 1970 - 1980" p. 186.

<sup>4</sup> Martínez y León "Clases y clasificaciones sociales en Chile" p. 60.

En esta misma dirección, se realizó un análisis de las consecuencias de la implantación del modelo económico Neoliberal en la clase obrera chilena. El modelo económico que se implementa en la Dictadura, pretende sustituir el proceso de crecimiento hacia adentro que se había desarrollado; por lo que, contrariamente a lo que el marxismo plantea, este modelo se constituye en una forma de expansión capitalista que trae como consecuencia, el desmantelamiento de la industria. Es necesario destacar que, la contracción de la producción industrial no se da de modo uniforme, sino que afecta en mayor proporción a la pequeña industria y a la industria no competitiva, favoreciendo a la industria exportadora con ventajas comparativas.

Las transformaciones que se desarrollan en la clase obrera se expresan principalmente en cuatro variables a considerar: la magnitud, el peso del sector productivo en la economía, la localización estratégica y la heterogeneidad creciente de esta clase.

En primer lugar, se plantea la existencia de una disminución cuantitativa creciente de la magnitud de la clase obrera, tendencia que se desarrolla desde antes de la implantación del modelo Neoliberal, aunque en este periodo es explicada por el paso jurídico desde la categoría de obrero a la de empleado, lo que implicaría solo la transformación del status legal, no así del tipo de trabajo mismo. Posteriormente, la disminución de la magnitud se explica; por la reducción de la clase obrera agrícola, producto de las migraciones campo ciudad; y por la disminución de la clase obrera no agrícola, que se entiende a partir del cambio tecnológico y del aumento de los trabajadores por cuenta propia.

EL peso estratégico del sector productivo, es “la participación de las actividades propiamente productivas en la creación del producto nacional”<sup>5</sup>, se asume que este indicador es un reflejo de la participación de la clase obrera en la estructura económica, ya que esta se localiza básicamente en este sector. Durante el período se desarrolla un cambio en la estructura económica del país, por el aumento de la participación en el producto de los servicios y una disminución de la participación de la producción de bienes, además de un alto crecimiento del sector primario. Esta reestructuración es definida por el modelo, como un proceso de apertura al exterior, donde los recursos se reasignan a los sectores en los que la economía posee ventajas comparativas. En este sentido, el sector productivo se ve desplazado por el sector servicios en su rol dinamizador de la economía, con lo que se merma el peso estratégico del sector industrial.

En cuanto a la localización estratégica, del sector productivo en la red de interdependencias de la economía, se puede decir que este no decrece en importancia, de lo que se deriva que las transformaciones ocurridas, al momento del estudio, no habían llegado a expresarse de forma significativa en la estructura económica. A pesar de esto, también se constata que las ramas que sufren el mayor aumento de la importancia en su localización estratégica son las que en sus procesos productivos requieren las más bajas densidades de obreros; lo que haría pensar que este factor no es capaz de

---

<sup>5</sup> Martínez y Tironi “Clase obrera y modelo económico: un estudio del peso de la estructura del proletariado en Chile, 1973 - 1980” p. 88.



relativizar las tendencias antes constatadas, respecto de la pérdida de importancia estructural de la clase obrera chilena.

Por último, se plantea que las transformaciones generales de la economía produjeron una creciente heterogeneidad dentro de la clase obrera, lo que se pone de manifiesto en: el aumento de la diferencia de los salarios de los obreros de las distintas ramas de producción; en el incremento de los niveles de explotación de algunos sectores, lo que implicaría la disminución de su capacidad de negociación; en la concentración de la masa laboral en grandes establecimientos, que se desarrolla de forma desigual en las diferentes ramas; y finalmente, en el efecto diferencial de la cesantía; que hace referencia a la presión desigual que se produce por conseguir trabajo, entre las diferentes actividades, lo que perjudica la posibilidad de cohesión interna de la clase obrera.

Frente a esta postura, se alzan una serie de planteamientos que ponen en cuestión el desarrollo de los procesos descritos, entre los que se encuentra M. Riesco con su libro "El desarrollo del capitalismo en Chile bajo Pinochet". Este fue publicado en 1989, por lo que en términos temporales, no corresponde incluirlo dentro de esta etapa; sin embargo, nos parece importante obviar este hecho, porque los planteamientos que se desarrollan en él nos permiten ampliar el espectro de la discusión, quitándole el carácter hegemónico a la postura descrita en los párrafos anteriores. Además, el hecho de que este libro fuera publicado posteriormente, le permitió al autor desarrollar una postura crítica frente a los planteamientos de esta etapa, hecho con el que la discusión se enriquece.

En primer lugar, Riesco plantea que la característica más importante de la estructura socioeconómica chilena es la predominancia de las relaciones de producción capitalista, que se definen por la explotación por parte de los capitalistas de la fuerza de trabajo asalariada, mediante de la apropiación del trabajo excedente. Este proceso de apropiación no está exento de variaciones, a pesar de las cuales el desarrollo del proceso de apropiación de plusvalía, mantiene su carácter predominante. No obstante las fluctuaciones, en Chile se siguen cumpliendo las leyes generales del capitalismo, en cuanto este se nutre del aumento de la producción de mercancías.

Estas fluctuaciones han dado argumentos para plantear el desmantelamiento del sector productivo chileno, como es el caso de los autores antes descritos, estos habrían cometido el error de confundir el carácter cíclico del capitalismo con el desmantelamiento de los sectores productivos; este error se genera al fijar la atención en los periodos "sombrios" del desarrollo capitalista chileno, sin tomar en consideración las grandes contradicciones propias de este modo de producción, que se vieron acrecentadas por la condición dependiente de Chile, dentro del contexto de una crisis internacional. En este sentido, el autor plantea que "el error fundamental de los trabajos mencionados es confundir un momento de la evolución de la economía, como es un proceso de reestructuración ramal profunda, o una crisis económica, con la tendencia general"<sup>6</sup>. Lo importante es entender estas fluctuaciones como procesos necesarios para asegurar la acumulación capitalista.

Para el desarrollo de estos argumentos además de poner la atención sobre los

<sup>6</sup> Riesco "El desarrollo del capitalismo en Chile bajo Pinochet Capítulo "Desarrollo reciente de la producción de capital" p. 7.

periodos de crisis, se utilizan una serie de procedimientos que permiten demostrar la pérdida de importancia de la clase obrera. El primero de ellos es realizar una reducción de la categoría obreros, por medio de la eliminación de los sectores asalariados de esta categoría. El segundo mecanismo, es la falta de consideración de los obreros agrícolas. En tercer término, se excluyen de la categoría obrera a los sectores cesantes. La aplicación de estos tres mecanismos permitiría realizar una demostración empírica, de la disminución de la clase obrera, en cambio, la rectificación de estos procedimientos permite afirmar el aumento de esta categoría.

Para demostrar la predominancia del modo de producción capitalista, y desechar la tesis del desmantelamiento, se utiliza el Producto Geográfico Bruto, como medida del valor creado por el trabajo humano en un año. En tendiendo, que el valor es creado por los obreros directamente ocupados en la creación de mercancías. El autor, plantea que no existe un desmantelamiento de los sectores productivos, sino que más bien son las cuentas nacionales capitalistas las que hacen que en apariencia esto suceda, al traspasar parte de la plusvalía generada por los obreros productivos a los sectores no productivos, en el PGB, lo que es consecuencia de la aplicación de determinadas metodologías de cálculo, “el crecimiento relativo del sector servicios, cuya importancia creciente en el PGB durante un determinado período ha sido a veces interpretado como evidencia de un supuesto desmantelamiento de los sectores productivos, significa principalmente que parte creciente de la plusvalía ha sido generada por los obreros productivos en otros renglones de las cuentas nacionales”<sup>7</sup>. Esta postura nos hace pensar en la posibilidad de que la supuesta disminución de la clase obrera no exista, sino que se haya desarrollado un proceso de ampliación de los sectores en los que esta genera valor.

Otro factor que tendría influencia en la supuesta disminución de importancia de la participación del sector productivo en el PGB, dice relación con los términos de intercambio, es decir, la relación que se da entre los precios de las importaciones y de las exportaciones, pudiendo ser estos negativos o positivos. Estos términos expresan las fluctuaciones de los precios de los productos a escala internacional. Cuando por ejemplo, un país introduce innovaciones tecnológicas, mientras estas no se hagan masivas entre todos los países, se produce un desnivel de la productividad, este país se hace más productivo; generalmente los países que introducen tecnología son los desarrollados. Este desnivel se origina en la medida en que se produce una transferencia de valor desde los países menos productivos hacia los más productivos, con lo que los términos de intercambio de los primeros desmejoran. Estos fenómenos generan la fluctuación constante de los precios de los productos que se comercializan el mercado internacional; para Chile estos términos de intercambio se mostraron desfavorables durante algún tiempo, lo que significó la disminución del PGB, sin que necesariamente el trabajo productivo mismo haya disminuido.

Por otra parte, se plantea el desarrollo de un proceso de descomposición de la pequeña-burguesía, que se origina en el aumento del proceso de acumulación originaria, que se habría dado en la dictadura chilena, entendiendo este proceso, como la

---

<sup>7</sup> Ibid, p. 2.

---

expropiación de los medios de producción. Entonces, este desmantelamiento se da principalmente por la proletarización de la pequeña-burguesía, ya que el menor número de estos se transforman en capitalistas. Esta postura es contraria a los planteamientos que hablan del aumento del trabajo independiente en Chile.

A modo de síntesis, este autor intenta demostrar la ineficiencia de las posturas descritas en la primera parte respecto de lo ocurrido en la estructura socioeconómica chilena. La desestructuración social descrita no se habría producido, sino que esa tendencia regresiva correspondería al desarrollo de fluctuaciones en el proceso de acumulación, que son propias del modo de producción capitalista, y que no niegan la tendencia general del capitalismo de aumentar la producción de mercancías, y la explotación de trabajo asalariado.

### **Segunda etapa**

Esta segunda etapa es claramente distinguible de la primera, porque corresponde a un análisis más global de lo ocurrido sobre la estructura de clases chilena, durante el régimen autoritario; el carácter más general de esta postura se debe a que temporalmente se desarrolla después de la recuperación de la crisis económica de 1983, lo que le permite incluir en la revisión los procesos de rearticulación económica ocurridos después de esta crisis. Es importante destacar que en esta etapa sólo incluimos los planteamientos de A Díaz, principalmente por la trascendencia que posee su visión respecto a las transformaciones de la estructura de clases, donde el argumento central dice relación con la reestructuración industrial; lo que desde nuestro punto de vista, permite establecer la importancia de la clase obrera en la actualidad, a modo de continuación. Además esta postura, representa una nueva forma de entender las transformaciones ocurridas en la estructura de clases.

En esta dirección, Álvaro Díaz plantea que la intelectualidad democrática chilena cayó en la trampa de identificar el Régimen Autoritario con el estancamiento económico, lo que se vio apoyado por la existencia de dos grandes recesiones económicas (1975 -76 y 1982 - 83); según el autor, esta idea es errónea, ya que la dictadura no generó el estancamiento permanente de la economía, sino solo el aumento de las desigualdades sociales.

Otra tesis equivocada que se utilizó en esta época es la de establecer una asociación entre el Neoliberalismo y la existencia de un Estado subsidiario. El autor supone que tal subsidiaridad no existió, ya que, el Estado siguió manteniendo su rol dirigente en la reproducción del capitalismo chileno. Por otra parte, el poder del aparato estatal creció, y con el también creció su capacidad de intervención en la sociedad. Además, gracias a la gran minería el Estado ha podido captar ingresos, sin la necesidad de intervenir en el mercado. Por último, se mantuvo el dominio de los precios, mediante la utilización de múltiples mecanismos. En este sentido, es que se configura un Estado monetarista, que realiza una regulación constante de la economía, aunque esto aparezca como contradictorio con el discurso Neoliberal.

En este contexto es que se plantea que más que un proceso de desindustrialización, lo que existió en Chile fue una "reestructuración industrial", concepto que hace referencia a una serie de cambios, descritos a continuación. El primero de ellos, apunta a la

existencia de una nueva “arquitectura” industrial; que es resultado de procesos regresivos, como el desmantelamiento de las industrias productoras de bienes de capital; y de elementos progresivos, como la expansión de las empresas dedicadas a las exportaciones. El segundo cambio se refiere a la transformación de los grupos económicos, donde principalmente se desarrollan cambios en la propiedad de las empresas privadas, además de la implementación de privatizaciones; por lo que, el resultado es la reestructuración de los grupos económicos y la entrada de conglomerados transnacionales. Finalmente, en tercer lugar la reestructuración implica un cambio en el tejido industrial, que se caracteriza por la diversificación de las relaciones entre grandes, medianas y pequeñas empresas, por medio de los sistemas de subcontratación.

Lo que se desarrolló en Chile es una modernización autoritaria, que contempla tanto la racionalización, entendida como el proceso en que “Las empresas se liberan de todo lastre, simplificando el proceso productivo, eliminando secciones, despidiendo trabajadores, vendiendo maquinaria innecesaria u obsoleta y reduciendo drásticamente sus inventarios”<sup>8</sup>; como la modernización tecnológica acelerada de algunos sectores, e inexistente en otros.

En este sentido es que este autor plantea la desestructuración social que se desarrolló en Chile terminó en 1983, y que posteriormente se dio una reestructuración social, dando pie a una transición en la que teóricamente se podrían reconfigurar subjetivamente las clases trabajadoras. Así, este proceso de reestructuración industrial nos lleva a la conclusión de que existió una desestructuración objetiva y subjetiva de la vieja clase obrera, entre 1973 – 83; pero que posteriormente ha desarrollado una reestructuración objetiva del proletariado industrial, ahora con nuevas características, como la existencia de una alta heterogeneidad interna; lo que daría lugar a una nueva configuración objetiva y subjetivas de esta clase.

Este planteamiento es un reconocimiento al desarrollo de las bases sociales y materiales, que se requieren para la conformación de la nueva clase obrera, lo que puede dar pie luego a su transformación en actor social.

### **Tercera Etapa**

Para la construcción de esta tercera etapa, hemos incluido una mayor cantidad de autores que en las anteriores, lo que responde a la necesidad de vincular el desarrollo de ciertas posturas intelectuales en América Latina, con el desarrollo de una visión propia de nuestro país sobre las estructura de clases. Por esto, esta etapa es analíticamente distinta de las demás, ya que en que sus posturas responden a la interpretación que se ha hecho sobre las transformaciones y cambios en las formas de empleo, como producto de la neoliberalización del mercado de trabajo. Lo común de estas visiones, es sostener la disminución de la importancia de las formas de empleo con rasgos más clásicos, se debe al aumento de relevancia de las nuevas formas de empleo, como relación laboral predominante. Esta tercera etapa representa la postura predominante sobre las transformaciones en la estructura de clases chilena, por lo que, consideramos necesario incluirla, en la medida en que nuestro trabajo pretende ser una revisión de los cambios,

---

<sup>8</sup> Avaro Díaz “Reconversión industrial y movimiento sindical” Revista Propositiones n° 17, p. 24.

estructurales y sus consecuencias en la conformación de identidades, de un de los elementos de esta estructura, la clase obrera. Los autores incluidos en la etapa, representan un aporte a la discusión desarrollada respecto de la estructura de clases, de la que este trabajo pretende ser parte.

Con este fin, Portes y Hoffman intentan dar un marco analítico para el estudio de las clases sociales en América Latina, en el contexto de la aplicación del modelo Neoliberal. La época actual se caracterizaría por el aumento de las desigualdades en el ingreso, la concentración creciente de la riqueza, la expansión de la clase compuesta por los microempresarios, y por último, por el aumento del proletariado en el sector informal. La estructura de clases de las sociedades latinoamericanas, a partir de lo anterior, sufrió cambios como consecuencia de las transformaciones en la organización productiva y el comercio internacional.

Los autores hacen una descripción de la situación que en América Latina adoptan las diferentes clases sociales. Respecto al proletariado hacen la distinción analítica entre proletariado formal y proletariado informal. El proletariado formal, hace referencia a los sectores de la industria, los servicios y la agricultura, que están protegidos por las leyes laborales, incorporados a los sistemas de salud y jubilación. Internamente el proletariado formal puede dividirse en dos sectores; el superior integrado por técnicos asalariados y operarios, y el inferior compuesto por obreros industriales, de servicios y trabajadores agrícolas, de la agricultura moderna. Este sector, con la aplicación de las políticas neoliberales ha ido perdiendo un número importante de resguardos que antes poseía, además de sufrir el cierre de las fábricas, la precarización del empleo y la subcontratación; lo que se ha traducido en el debilitamiento de su probabilidad de acción de clase.

Por su parte el proletariado informal, correspondería a “la suma total de los trabajadores por cuenta propia (menos profesionales y técnicos), familiares no remunerados, empleo doméstico y asalariados sin cobertura social ni otros beneficios legales que trabajan en la industria, los servicios y la agricultura”<sup>9</sup>. Este último sector sería el más grande en todos los países de América Latina, lo que quiere decir que el grupo más importante de la fuerza de trabajo empleada, no esta inserto en las relaciones capitalistas modernas.

Entre ambas formas de proletariado existiría una relación inversa, lo que quiere decir que, a consecuencia de la reducción del sector industrial se produce una disminución de la proporción de proletariado formal, con el subsiguiente aumento del proletariado informal, que estos autores vislumbran en el último decenio. Se reconoce el éxito del sistema Neoliberal, en cuanto ha logrado desarticular las bases de la lucha de clases organizada y los canales para la movilización, de los sectores más descontentos.

Por su parte Filgueira, plantea que en América Latina se suprimió la importancia de las dos fuentes de empleos más importantes del pasado, el Estado y la gran empresa privada; lo que trajo como consecuencia la disminución del empleo estable, formal y protegido. Esto acarrea la conformación de una demanda heterogénea de puestos de

<sup>9</sup> Portes y Hoffman “Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal”, p. 15.

trabajo, que se supe a partir de diferentes modalidades de informalidad.

Se percibe el desarrollo de una transformación de las relaciones de trabajo y sus formas contractuales, por medio de la imposición de lógicas mercantiles en las relaciones laborales; con lo que se puede afirmar que el empleo se ha vuelto más precario, incierto y heterogéneo, en cuanto al tipo de relación contractual. A partir de lo anterior, Filgueira elabora una tipología de relaciones de trabajo, a través de la inclusión de dos variables: relación contractual y vínculos organizativos. La primera categoría es el “trabajo típico”, cuyas transformaciones se expresan principalmente en dos líneas, por un lado la creciente precarización del empleo y por otro, la desvinculación de los trabajadores de las instituciones de seguridad social, entre otras formas de protección. “Los cambios obedecen a un proceso de creciente segmentación al interior de la categoría genérica de asalariados entre un núcleo estable de trabajadores protegidos y una periferia –creciente- de trabajadores precarizados”<sup>10</sup>

El segundo tipo se refiere a las relaciones de subcontratación, que se define por la doble dependencia del trabajador, tanto de la empresa en la que desempeña sus actividades, como de la empresa que lo contrata. Según el autor, esta forma se constituye en la base de la nueva organización del trabajo y de la formación de redes entre las empresas, en forma de encadenamientos crecientes.

La prestación de servicios es la tercera categoría de relación de trabajo, donde esta adquiere un claro carácter comercial, al no existir de por medio un contrato; se realiza por medio de la venta del trabajo, en términos de un servicio, con lo que la relación deja de ser laboral, para constituirse en una relación mercantil.

El último tipo es la dependencia contractual con autonomía, que apunta a las formas de organización en las que el trabajo se realiza sin la supervisión directa del empleador, con lo que se produce una clara segmentación de los trabajadores entre el núcleo estable y la periferia auxiliar. En esta categoría se desarrollan un número muy grande de tipos de relación contractual.

Siguiendo la línea de análisis desarrollada, Martínez y León aprecian una serie de cambios de la estructura social chilena, en relación con 1971. En primer lugar el aumento de los sectores medios asalariados, por su reubicación en el sector privado.

El segundo cambio significativo, es la caída de la importancia de la clase obrera industrial en la estructura ocupacional, como consecuencia de la terciarización y la burocratización del trabajo asalariado, lo que se tradujo en la desobrerización y la pérdida de centralidad del movimiento sindical; por lo que “si el estilo de vida obrero era predominante hace 25 años atrás, el estilo mesocrático de vida es hoy ampliamente predominante”<sup>11</sup>

Desde la perspectiva de los ingresos, se produce un mejoramiento de las categorías de independientes en relación con las de asalariados. Además, se desarrolla un cambio

---

<sup>10</sup> Filgueira “La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina” p. 32.

<sup>11</sup> Martínez Y León “La estratificación social chilena hacia finales del siglo XX” p. 16.

en la composición social de la pobreza, donde las transformaciones más significativas son el aumento de la pobreza en los sectores obreros, y la disminución en el agro, en el artesanado tradicional y en los trabajadores marginales del comercio y los servicios. En este sentido, la pobreza ya no se asocia a las categorías típicas de exclusión, sino que ahora incorpora a un sector antes incluido en el sistema, como es la clase obrera. Por último, desde este prisma se da un distanciamiento en la escala de ingresos entre la clase obrera y los sectores medios. Estos procesos de distanciamiento, no han sido contrarrestados por una disminución de las distancias educativas.

Los autores plantean que en esta etapa la estructura de clases chilena ya no posee los rasgos de inorganicidad, exclusión e impermeabilidad, que antes presentaba. Pero que la nueva estructura de clases, que es producto de las transformaciones ocurridas, es muy diferente a la que existía en el modelo anterior, lo que se manifiesta en las siguientes diferencias con alto nivel de impacto: “la fuerte caída de la significación de la clase obrera productiva, la terciarización y la burocratización del trabajo asalariado bajo la organización privada”<sup>12</sup>

Por último, Gálvez intenta proponer un marco de análisis y de criterios de clasificación de empleo, que den cuenta de las tendencias actuales de las formas de contratación en Chile. Se plantea el desarrollo de una transformación de las relaciones clásicas entre trabajo y capital, donde se pasa “desde una sujeción directa del trabajo al capital, representada por la relación asalariada en la gran empresa industrial del siglo XX, hacia una sujeción indirecta manifestada en las diferentes relaciones de trabajo nacidas o resucitadas recientemente”<sup>13</sup>. Este proceso de modificación, se da a partir de dos ejes.

El primero de ellos es el contrato de trabajo, como relación formal entre capital y trabajo, esfera en la que se define el carácter dependiente o independiente de la relación laboral. Se identifica la forma clásica de trabajo con la dependencia contractual, en tanto que las modalidades nuevas de trabajo, se identifican con formas nuevas, más independientes, de contratación.

El segundo eje, hace referencia al ámbito de la organización, como expresión del grado de subordinación y autonomía, y del modo en que el capital domina a la fuerza de trabajo. Respecto de este ámbito, el trabajo asalariado clásico representa el polo de la subordinación, mientras que el trabajo que posee mayores rasgos de independencia, se relaciona con el polo de la autonomía.

A partir de la combinación de ambos ejes, es que se da lugar a una clasificación que incluye cuatro categorías: la de dependencia con subordinación, en la que se ubica el trabajo asalariado clásico; el grupo de los trabajadores dependientes contractualmente pero con autonomía organizativa; los grupos con independencia contractual y subordinación organizativa, entre los que se encuentran todos los regímenes de subcontratación; y por último, los trabajadores independientes contractualmente, con autonomía organizativa, esfera en la que se encuentran las prestaciones de servicios.

<sup>12</sup> Martínez Y León “La estratificación social chilena hacia finales del siglo XX” p. 29

<sup>13</sup> Thelma Gálvez “Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo” p. 18.

En este sentido, la autora propone una serie de criterios que permitirían realizar una clasificación de las nuevas relaciones sociales de producción, estos son: la alienación del trabajo y propiedad o enajenabilidad del producto; el grado de subordinación, entendido como el grado de control formal que se ejerce sobre el proceso de trabajo, dependiendo de quien lo ejerce; el nivel de riesgo empresarial; la forma de pago; el empleo de otros trabajadores asalariados; los aportes previsionales; y por último, el pago de impuestos.

Por otra parte, también se pretenden caracterizar las nuevas forma de empleo, para lo que se incluyen las siguientes variables: propiedad de los medios de producción; responsabilidad por gastos asociados al trabajo; lugar de trabajo; duración de la jornada laboral; permanencia en el empleo, pudiendo ser permanente y eventual; finalmente, contratación directa o a través de intermediación.

## **B. Análisis de la discusión**

Después de realizada la sistematización de la discusión sobre las transformaciones de la estructura de clases chilena, es que podemos elaborar un análisis de las diferentes posturas, con el fin de poner de manifiesto las debilidades y fortalezas que percibimos en cada una de ellas; para identificar la visión que consideramos más adecuada en la reflexión sobre la clase obrera chilena en la actualidad.

En primer lugar, es importante destacar, que en las tres etapas de desarrollo de la discusión se pone de manifiesto la importancia de la transformación ocurrida en la estructura de clases, a partir de la dictadura, con las transformaciones económicas y sociales que durante ella se produjeron, aunque algunas de estas asuman estos procesos de cambio como consecuencia de las fluctuaciones propias del modo de producción capitalista. En cambio, otras posturas plantean que durante este periodo se desarrolló un proceso de desestructuración en la sociedad chilena, que transformó la estructura social, alejándola del modelo que el periodo de desarrollo hacia adentro había impuesto. Lo que no es común a todas las etapas es la forma en que se caracteriza la estructura social del periodo.

Por otra parte, es posible identificar una clara continuidad entre la postura de Martínez, León y Tironi, dentro de la primera etapa, y la tercera, en cuanto ambas plantean que como producto de las transformaciones sociales llevadas a cabo durante el régimen militar, se produjo una modificación sustancial de la estructura de clases chilena, que decanto en un proceso de desestructuración, que no culminó con una nueva estructura, sino hasta la llegada de la democracia. Este proceso se puede identificar con la destrucción del modelo anterior, por lo que se explicaría la pérdida de importancia de las categorías sociales que más se identifican con el desarrollo hacia adentro, que son la clase media ligada al Estado, y la clase obrera ligada a la gran industria. La nueva configuración de categorías poseería características propias, en cuanto adquieren importancia las formas de trabajo independiente, los sistemas de subcontratación, las nuevas formas de organización del trabajo, la precarización del empleo y la inestabilidad, entre otros rasgos.

Cuando en esta postura realiza sus planteamientos en la primera etapa, caracteriza el proceso de desestructuración, ocurrido en la dictadura, haciendo referencia a tres



---

rasgos que darían cuenta de la destrucción, estos rasgos son: la impermeabilidad de la estructura ocupacional, el carácter que adquiere la exclusión y la inorganicidad; asumiendo que estos son manifestaciones de tal proceso de desarticulación, y que son contrarios a las tendencias por la que se encaminó la sociedad chilena hasta 1973. Esta desarticulación también habría producido la desestructuración de la clase obrera. Desde nuestro punto de vista, estos rasgos no nos hablan necesariamente de desestructuración, sino más bien, podrían ser identificados con características de una nueva estructura, que se desarrolló en la dictadura; y que se manifiesta como contradictoria con la tendencia a la que se apuntaba durante el periodo de desarrollo hacia adentro.

Esta postura tiene grandes repercusiones en el ámbito político, porque al plantear la tesis de la desestructuración se está reconociendo que la transformación de la estructura de clases ocurrió; con lo que se justificaría el abandono de algunas posiciones políticas, sobretudo socialistas, por posiciones social demócratas, que resultan más adecuadas en el nuevo contexto político chileno, y que no representaban necesariamente la exclusión del poder. Entonces, esta postura más que ser el reflejo de transformaciones reales de la de la estructura de clases de la sociedad chilena, se transforma en el sustento para la constitución de un nuevo poder político, en el que no tenían cabida las posturas de izquierda más clásicas. No es que la clase obrera en si misma haya perdido importancia estructural y simbólica, sino que más bien, se buscan evidencias empíricas de ello, para justificar el proceso de formación de nuevos bloques políticos, y la renovación de parte de la izquierda.

Por otra parte, también se desarrollan una serie de posturas que difieren con los planteamientos antes descritos, que están representadas en este trabajo por Riesco, quien está incluido en la primera etapa, y Díaz en segunda etapa. Díaz, además de reconocer el desarrollo de un proceso de desestructuración social, plantea que este fue seguido por una reestructuración dentro de la misma dictadura, que se denomina "reestructuración industrial autoritaria", y que se produce desde 1983 en adelante, periodo en el que se desarrolla la recuperación de la crisis. Esta reestructuración industrial conforma las bases para el desarrollo de una nueva estructura social, donde los principales agentes son los que están vinculados con las ramas de la economía donde posee preponderancia el capital extranjero. Desde nuestra perspectiva, este planteamiento tiene sentido ya que es el único capaz de dar cuenta de la nueva estructura, que se originó como producto de las transformaciones neoliberales, lo que nos permite partir el análisis desde esas mismas bases de constitución.

Por su parte Riesco, plantea que las supuestas transformaciones del capitalismo chileno, no son más que consecuencias de las contradicciones de este modo de producción, y representan fluctuaciones producidas por el carácter cíclico de este sistema. A pesar de estas variaciones, las leyes generales del capitalismo siguen su proceso de desarrollo en Chile, en la medida en que se da un proceso de aumento de la producción de mercancías y de explotación de trabajo asalariado. El error de las posturas que plantean la desestructuración está precisamente en considerar las consecuencias de las fluctuaciones, como la tendencia general de la estructura socioeconómica. En este sentido, esta postura es cercana a la etapa dos, en la medida en que se critica la postura de la desestructuración, a partir de la importancia que se da al fenómeno de la crisis.

Ambas posturas, la de Riesco y la de Díaz, poseen la ventaja de reconocer la importancia estructural de la clase obrera chilena, una como fruto de la reestructuración, y otra como producto del desarrollo de las leyes generales del capitalismo. Estas visiones nos permitirían establecer una postura crítica frente a la tesis de la desestructuración, lo que nos ayuda a establecer los criterios básicos de conformación de la identidad obrera en Chile hoy.

El problema que identificamos en la postura de Riesco, es la falta de hincapié respecto de las transformaciones generadas en la clase obrera chilena, como consecuencia de las medidas tomadas por el régimen militar. En este sentido, además de reconocer la importancia estructural de la clase obrera, nos parece que esta hoy no posee las mismas características que poseía en el modelo anterior, y que por tanto, estos cambios también deben ser objeto de reflexión. Desde nuestra perspectiva, es de vital importancia otorgar centralidad analítica a las transformaciones de la clase obrera, tanto internas, como en su relación con otras esferas, ya que es en estos nuevos rasgos donde podremos encontrar algunos aspectos relevantes para la conformación identitaria de los obreros hoy en día.

Un argumento en contra de la tesis de la desestructuración total, hace referencia a que la desarticulación de la industria; es decir, lo que se conoce como la desindustrialización, solo opero en ciertas áreas de la economía chilena, especialmente en las que estaban relacionadas con la producción para el mercado interno de bienes manufacturados y las que se dedicaban a la producción de bienes de capital. En cambio, en las ramas de la economía en que Chile posee ventajas comparativas no se puede decir que operó un proceso de desarticulación; es más, Díaz plantea que se desarrollo un proceso de expansión de las industrias dedicadas a la producción de bienes de exportación, lo que se ve reflejado, por ejemplo, en el desarrollo de una industria agrícola.

Junto al proceso de restauración industrial se desarrolla una nueva clase obrera que responde a las nuevas características de la estructura social chilena; esta nueva conformación obrera no posee los rasgos de la tradicional, ya que es producto de las transformaciones que se llevaron a cabo en la economía; se caracteriza por estar en peores condiciones que la clase obrera del modelo anterior, lo que es consecuencia de la precarización del empleo, de los sistemas de subcontratación, de la debilidad del movimiento obrero, de las nuevas formas de explotación, entre otros factores. La clase obrera no disminuyó ni se destruyó, sino que se transformo, adquiriendo nuevas características, que la hacen conformar una clase, con posibilidades de constituirse en un actor relevante de la sociedad chilena.

El desarrollo de toda esta discusión, nos sirve para poner de manifiesto nuestra intención de continuar con el enfoque propuesto por Díaz, ya que por todo lo expuesto, nos parece ser la postura más adecuada para el análisis de la estructura de clases chilena, y dentro de ella, el análisis de la clase obrera. Esa es la única de las perspectivas expuestas que reconoce la importancia que poseería esta clase en el nuevo modo de desarrollo, en cuanto clase productora de bienes; pero que a su vez es capaz de identificar las transformaciones que se han producido en ella, producto de la implantación del modelo Neoliberal. Además, en este enfoque se reconoce la probabilidad que esta clase se constituya en la base de conformación de un nuevo y renovado movimiento

obrero. En cambio, las visiones de la desestructuración, postulan la pérdida de importancia de esta clase, con lo que la centralidad de esta se hace difusa, sobretodo en relación con los sectores independientes.

La elección de este enfoque no es arbitraria, sino que responde a una serie de ventajas que identificamos en esa postura, y que nos parece, que la constituye en una visión mucho más adecuada para la conceptualización de la clase obrera de hoy. A este respecto, la primera ventaja identificada es que la postura de Díaz reconoce que se desarrolló una transformación en la estructura de clases, pero que esa transformación, no significó la declinación absoluta de la clase obrera; sino que se tradujo en la conformación de una nueva clase, con rasgos propios, que la definen y diferencian. Esto significa, la negación de los planteamientos que postulan que se estaría desarrollando una pérdida de importancia creciente de la clase obrera; desde nuestra perspectiva, este postulado nos permite acceder de mejor forma a la realidad de la clase obrera actual, ya que se reconoce su importancia y sus modificaciones.

Una segunda ventaja, se encuentra en que la postura de Díaz reconoce la importancia de la existencia de etapas en el modo de producción capitalista, en este sentido, reconoce el desarrollo de un primer momento de desestructuración, que no se asimila con la tendencia general de la transformación, es más, esta desestructuración solo sería la primera parte de esta modificación, ya que posteriormente fue seguida por una recomposición, que es producto del proceso de reestructuración industrial autoritaria.

La tercera ventaja, se deriva del reconocimiento de la importancia estructural de la clase obrera, lo que supone, por lo menos en términos de posibilidad, la existencia de una probabilidad de recomposición sociopolítica de la clase obrera; es decir, en esta postura se reconoce la existencia de las bases sociales y materiales, para la conformación de un nuevo actor obrero a partir de nuevas fuentes de identidad.

Desde nuestra perspectiva, el proceso de transformación de la sociedad chilena durante la dictadura no dio lugar a una nueva estructura con las características propias del neoliberalismo, pero tampoco dio lugar a la reproducción de la estructura anterior. Más bien, lo que ocurrió es que se mezclaron características de ambos modelos, lo que dio pie a la conformación de una nueva estructura social, que posee rasgos que le son propios; dentro de la cual la clase obrera sigue teniendo un rol protagónico, en cuanto clase productora de valor.

Ahora bien, a partir del análisis de la discusión realizado, es que podemos concluir que dentro del modelo Neoliberal de desarrollo se produjo un proceso de reestructuración industrial, que trajo como consecuencia la conformación de una nueva clase obrera, distinta de la tradicional. Esta nueva clase obrera posee una existencia estructural que es innegable, que se relaciona con la restauración industrial producida a partir de la recuperación que se dio desde 1983; esta clase se caracterizaría por el empeoramiento de sus condiciones de vida, el aumento de la heterogeneidad interna y por la precarización creciente de su empleo. La existencia de esta clase respondería a la necesidad que posee el modo de producción capitalista, de ampliar su producción de mercancías, por medio del aumento cuantitativo y cualitativo de la explotación de trabajo asalariado.

## **1.2 Constitución de actores sociales**

---

Además del análisis de la discusión centrada en la estructura ocupacional, realizaremos una revisión de las consecuencias sociopolíticas de la transformación que generó la llegada del sistema Neoliberal en la sociedad chilena. Para ello, se requiere de la incorporación de perspectivas sobre los movimientos y los actores sociales, en el nuevo contexto. En este sentido, nos parece de vital importancia realizar una revisión de la perspectiva de Touraine, respecto de América Latina, y de Garretón respecto de Chile.

Por su parte, Touraine plantea que en América Latina existe un capitalismo limitado y dependiente, donde el crecimiento económico no implica necesariamente la disminución de las desigualdades sociales, lo que contribuye con la mantención de sectores que se caracterizan por el subdesarrollo. En lo social, esta situación económica de dependencia e incorporación parcial, se traduce en la segmentación de las categorías sociales, lo que pondría de manifiesto la dualización de la sociedad y la heterogeneidad de sus estructuras.

Por lo tanto, podemos afirmar que América Latina poseería un Modo específico de Desarrollo, concepto que permite tomar en consideración la interdependencia de los aspectos económicos, políticos y culturales del desarrollo. Este Modo de Desarrollo latinoamericano se caracteriza por acercarse a los Modos Nacionales Civiles, que son los que predominan en los países centrales, por medio de la influencia ideológica que estos países ejercen sobre los grupos económicos y políticos dirigentes de América Latina. Por otra parte, en forma más global, nuestro continente correspondería al Modo de Desarrollo Dependiente, modo en que las sociedades están sometidas más económica que políticamente; por lo tanto, dentro de este esquema es posible considerar la existencia de una esfera de influencia propia de los actores sociales, sobretodo en el ámbito político.

Para este autor cada Modo de Desarrollo supone la existencia de formas de acción colectiva, donde “a cada una de las dimensiones principales del modo de desarrollo corresponde a una característica de la acción social y política”<sup>14</sup>, por lo que la segmentación de las categorías sociales tiene efectos políticos. En este sentido, Latinoamérica se caracterizaría por la debilidad de la acción política de las clases sociales, lo que es producto de la segmentación social que mencionamos, lo anterior, eventualmente podría dar paso al surgimiento de liderazgos personalizados, desligados de las clases sociales.

Los actores sociales latinoamericanos, poseen un carácter mixto, que se configura a partir de cuatro características que los definen y que se relacionan con el Modo de Desarrollo latinoamericano antes descrito. Estas características, nos ayudan a comprender la dificultad de definir, para este continente, la existencia de actores sociales constituidos solo en la esfera ocupacional, ya que nos explican el carácter mixto de los actores sociales, que son la combinación de categorías estructurales y categorías definidas por su papel en el cambio histórico.

---

<sup>14</sup> Touraine “América Latina política y sociedad” p. 51.

La primera de estas características es la segmentación interna, que se relaciona con la heterogeneidad estructural descrita por Pinto. Lo que ocurre, es que no existe correspondencia entre las situaciones objetivas y la capacidad de acción de los actores sociales; esto explicaría la escasa presencia de movimientos revolucionarios. Es decir, que las condiciones estructurales de los distintos sectores sociales, no son completamente determinantes para la constitución de los movimientos sociales.

La segunda característica de los actores sociales de América Latina es consecuencia de la dualización de la economía. En nuestro continente, la penetración económica y la esfera de influencia de los países centrales, es parcial, lo que hace que solo parte de los recursos y de la población se encuentren en relación con ellos. Esta dualización de la economía, origina también la dualización de los actores, ya que estos se encuentran divididos entre los que poseen y los que no poseen relación directa con los países centrales. Es decir, que la penetración parcial de la influencia de los países centrales, origina una diferenciación entre actores sociales.

La tercera característica dice relación con los efectos de la movilidad sobre los actores sociales; porque la economía de mercado generaría una perspectiva de movilidad, que disocia la existencia de problemas individuales de la capacidad de acción colectiva. Esta situación genera la desideologización y la desconfianza de los individuos, lo que se mezcla con una conciencia fuerte, pero no politizada, de la existencia de problemas sociales. Es decir, que la perspectiva de movilidad, hace que los individuos se sientan capaces de mejorar su situación a partir de un "esfuerzo personal", sin la mediación de actores colectivos.

Por último, los actores sociales latinoamericanos se caracterizan por que en ellos predominan las categorías políticas, por sobre la influencia de las categorías económicas y ocupacionales. Touraine, plantea que existe un alto nivel de participación socio cultural, por lo que la integración se realiza en esos términos, lo que se traduce en la fusión de las categorías sociales con las ocupacionales. En este sentido, es que podemos afirmar que los actores latinoamericanos se constituyen a través de la política, lo que los aleja de la idea fundamental de los movimientos clasistas, que se constituyen en la esfera de la producción.

La clase obrera latinoamericana, en cuanto movimiento social, habría jugado un papel secundario y subordinado, que se ve influido por la existencia de heterogeneidad estructural, que se traduce en la conformación de diferentes niveles de organización industrial: Industrias dominantes, Gran industria moderna, Industria tradicional y construcción, y por último, el sector informal, constituido por pequeñas unidades de baja productividad. Otro factor que ha ejercido influencia en la debilidad de la clase obrera, es el movimiento migratorio interno desde el campo hacia las ciudades, lo que ha debilitado la conciencia de pertenencia a una clase, en favor de la conciencia de la posibilidad de la movilidad individual, lo que a favorecido a la acción dirigida a la política, por sobre la acción de clase.

Por otra parte, el movimiento obrero no ha estado ajeno a la tendencia general de los actores sociales latinoamericanos, ya que estos también poseen un alto grado de identificación en la cultura y en la política urbana. Esta característica se manifiesta en que

la meta principal del sindicalismo es la ampliación del sistema político, no la movilización de clase; según el autor, el sindicalismo latinoamericano se transforma en un elemento más del sistema político; con lo que se subordina la acción sindical a la acción política. En este sentido, el sindicalismo chileno se caracterizaría por poseer una fuerte conexión con los partidos socialista y comunista, lo que sería típico de los países con economía de enclave. El autor identifica la existencia de una división interna en la acción sindical, que se explica por la dualización del mundo industrial, por la importancia del sector informal y por la heterogeneidad misma del sector obrero; por lo que desarrolla un modelo general de acción sindical, que se define por la ruptura entre la base comunitaria que posee un carácter más clasista, y la cúpula que participa más del sistema político, que del movimiento social.

Todo lo anterior a favorecido el debilitamiento de la noción de clase, lo que ha dado paso a la utilización del concepto de pueblo, categoría que no es identificable con actor social alguno, sino más bien, corresponde a una totalidad heterogénea, donde los individuos carecen de conciencia de pertenencia.

Por su parte, de modo más específico, cuando Garretón describe la realidad chilena, lo hace a través de la utilización del concepto de Matriz Socio-política, que esta constituida por el conjunto de interrelaciones que se dan entre el Estado, la estructura de representación, y la base económica y cultural de constitución de actores; donde el régimen político actúa como mediación institucional. En este sentido, se reconoce que en Chile habría existido una matriz clásica, denominada matriz político partido céntrica “ella se definiría por la imbricación entre política y sociedad civil, incluida la economía, con un rol preponderante y articulador del sistema de actores políticos o sistema partidario en torno del Estado”<sup>15</sup>, durante el predominio de esta matriz el modelo de desarrollo es conocido como desarrollo hacia adentro; mientras que sus orientaciones culturales se definen en la esfera político ideológica.

Durante el periodo en que esta matriz fue predominante, los actores sociales chilenos se caracterizaron por estar constituidos a través de la interconexión que se daba entre partido político y liderazgo de las organizaciones sociales, estos actores dirigían su accionar hacia el Estado, entendiendo que este era el centro de convergencia de la acción colectiva de la sociedad chilena. En este sentido, el autor plantea que los actores sociales se definen por una doble orientación: político ideológica y político corporativa. Los actores sociales de esta época se definen por estar constituidos mediante una “columna vertebral” que une al Estado con la sociedad civil, por medio de la organización sociopolítica.

El autor como planteamiento básico, afirma que en Chile se desarrolló una desarticulación relativa de la matriz político partido céntrica, lo que implicaría que estos actores sociales habrían perdido, lo que antes denominamos su “columna vertebral” de constitución, lo que ocurrió “fue su relativa desarticulación con la persistencia de muchos de sus elementos... pero sin que haya producido una eliminación definitiva de ella ni su sustitución por un nuevo orden social como eran los sueños del régimen militar”<sup>16</sup>. Esta desarticulación se manifiesta en diferentes procesos descritos por el autor, en lo que se

---

<sup>15</sup> Garretón “La sociedad en que viviremos. Introducción sociológica al cambio de siglo” p. 149.

refiere a los actores sociales.

En primer lugar, se desarrolla un proceso de desmantelamiento de los espacios en que tradicionalmente se habían constituido los actores, como el aparato estatal, la educación pública, entre otros. Este proceso no habría sido seguido por la constitución de nuevos espacios, que dieran pie a la conformación de nuevos actores sociales: este proceso se tradujo en la falta de aparición en la arena social, de nuevos actores, además del debilitamiento de los tradicionales, como es el caso de la clase obrera.

En segundo lugar, en el ámbito institucional se produce una disminución de la probabilidad de que se ejerzan acciones colectivas, en la medida en que se están tomando medidas tendientes a reducir el Estado, además de la fuerte represión de la que fueron objeto los actores sociales en esta época. En el fondo se debilita el gran referente que la acción social organizada había tenido hasta ese momento, el Estado.

En tercer lugar, respecto a los actores políticos, los partidos y las organizaciones sociales; lo fundamental es que estos sufrieron una serie de cambios que transformaron la relación de interdependencia que existía entre ellos, llegando a ser una combinación del modelo de imbricación que correspondió a la matriz clásica, con un nuevo modelo que se caracterizaría por la tensión, como forma de relación que se daría entre organizaciones sociales y partidos políticos.

A partir de todo lo descrito, el autor reconoce el desarrollo de una crisis de representación que expresa en las siguientes palabras: “la desarticulación relativa de la matriz constituyente de actores sociales significó mantener pero debilitar los antiguos actores colectivos, disminuyendo su espacio de organización corporativa, y su espacio político, aumentar la heterogeneidad social con una ampliación de los sectores no organizables, agudizar los problemas de vertebración cupular, desde arriba, de los sectores organizables y sus problemas de representación, generar una actividad de base con debilidad orgánica y ensanchar la distancia entre reivindicación corporativa y politización social”<sup>17</sup>.

Estos planteamientos, nos permiten aseverar la gran influencia que tuvo la implantación del modelo Neoliberal, en la posibilidad de constitución de actores sociales en Chile. Estos se abrían caracterizado por estar constituidos y dirigidos en gran medida hacia la esfera política, hecho del que la clase obrera, en cuanto actor organizado, no estaba excluida. Esta gran preponderancia del ámbito político en los actores sociales, hace suponer que grandes transformaciones ocurridas en esa esfera, generan importantes repercusiones en los actores sociales, a lo que se suma el proceso de debilitamiento del que fueron objeto durante el régimen militar.

## 2. La centralidad del trabajo en la sociedad

<sup>16</sup> Garretón “Dictadura y Democratización” p. 69.

<sup>17</sup> Garretón “Dictadura y Democratización” p. 70.

## **contemporánea**

Desde hace algún tiempo, se desarrolla una discusión sobre el papel que posee el trabajo en la sociedad actual. En algunas posturas dentro de este debate, se plantea que el trabajo ha perdido la centralidad que poseía, como principal articulador de la sociedad y las relaciones sociales; mientras que desde otras posiciones, se plantea que existen transformaciones, pero que estas no necesariamente nos llevan al fin de la sociedad del trabajo. Para entender de mejor manera este fenómeno, comenzaremos este capítulo, haciendo una revisión de la importancia del trabajo, como articulador del modelo de desarrollo hacia adentro.

Este modelo de desarrollo hacia adentro, que en Chile se aplicó hasta 1973 - aunque claramente poseía signos de crisis desde mucho antes - se caracteriza por poseer una matriz de constitución de actores sociales, que Garretón denomina Matriz Político Céntrica. Esta se identifica por poseer un alto nivel de vinculación entre política, economía y sociedad civil, con un papel preponderante del sistema partidario, que operaba en torno al Estado<sup>18</sup>.

Económicamente, este momento se conoce como período de desarrollo hacia adentro, lo que significa que el foco de interés está puesto en el desarrollo de la industria nacional y de la economía interna. Por eso es que uno de los principales objetivos de este período, es llevar a cabo un proceso de industrialización, es decir que se pretendía desarrollar una industria nacional, que produzca bienes con cada vez mayor valor agregado; lo que requirió poner énfasis en la formación de un mercado interno, que sirviera de demanda para estos productos generados por las industrias nacionales. Esto se asegura por medio de un sistema de bienestar relativamente eficiente, que se otorga a todos los trabajadores asalariados, que por otra parte también, contribuye a la estabilidad del sistema.

Durante toda la Modernidad, pero especialmente en este período, el trabajo es sin duda la relación social más importante, ya que es por medio del trabajo que se articulan todo el resto de las relaciones sociales, además el trabajo, en la forma asalariada que adquiere durante el desarrollo del capitalismo, se transforma en un eje central del modelo de desarrollo económico, ya que el trabajo asalariado es uno de los fundamentos de la tan anhelada industrialización. La sociedad en su totalidad se organiza en torno al trabajo asalariado, por lo que este, además de ser la fuente de sustento económico, pasa a ser el eje principal de ordenamiento social, como lo expresa muy bien Castel "El salariado no solo era un modo de retribución del trabajo, sino la condición a partir de la cual se distribuían los individuos en el espacio social... el asalariado es juzgado/ubicado por su situación de empleo, y los asalariados encuentran su común denominador y existen socialmente a partir de ese lugar"<sup>19</sup>. Por lo que el trabajo también se convierte en la fuente de reconocimiento social, la forma en la que los individuos participan de la

---

<sup>18</sup> Esta idea está desarrollada de forma más amplia en el libro "La sociedad en que vivi(re)mos", en el Capítulo 6, denominado "Chile entre dos épocas", de Garretón.

<sup>19</sup> Robert Castel "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado" p. 375.



sociedad.

Este modelo de Estado de bienestar entró en crisis, porque el compromiso que se había establecido entre los diferentes actores sociales, ya no podía ser mantenido, y porque ya no era sustentable la pretensión de desarrollar la industria nacional. Con la llegada de la dictadura, la transformación se lleva a cabo dejando atrás, todos los rasgos del modelo de desarrollo hacia adentro. Se impone un nuevo modelo, cuyo principal objetivo consiste en la apertura de la economía al mercado internacional.

El modelo económico Neoliberal que se impuso durante la dictadura, y que es predominante hasta hoy día en nuestra sociedad, se caracteriza por ser un intento por conseguir que la lógica de mercado, opere sin regulaciones externas; partiendo del supuesto de que tal mecanismo es un buen asignador de los recursos de una sociedad. También se asume, que en el caso que la lógica del mercado presente deficiencias, el Estado debe intervenir, jugando un papel subsidiario; es decir, las metas que el mercado no consiga por medio del desarrollo de sus mecanismos internos, las debe lograr el Estado, aplicando la focalización de los recursos hacia las problemáticas de mayor interés social. Esta forma de entender la economía, es un intento de desarticularla de la esfera política, entendiéndola como un sistema cerrado, que debe operar por sus propias lógicas.

Con todas estas transformaciones que se desarrollan en Chile, que por cierto tienen su origen en una neoliberalización que se desarrolla a nivel mundial, se comienzan a percibir una serie de cambios, en las formas tradicionales de trabajo asalariado, que han llevado a muchos pensadores, a cuestionar la importancia del trabajo en la sociedad actual.

Los dos principales síntomas de esta “crisis del trabajo”, han sido conceptualizados en dos problemáticas, en torno a las cuales, se hacen los planteamientos sobre el fin de la sociedad del trabajo.

La primera de ellas, es la creciente falta de empleo que se ha generado en los países desarrollados y que ha llevado a muchos pensadores a plantear, que estamos observando la llegada del fin de la sociedad articulada en torno al trabajo. Este desempleo no sería fruto de uno de los tantos ciclos recesivos del capitalismo, sino que más bien correspondería a un desempleo de carácter estructural, que no puede ser superado por nuevos periodos expansivos del capital, ya que es el fruto de transformaciones acaecidas en el mismo proceso productivo, que son consecuencias de la introducción de nuevas técnicas, que requerirían cada vez menos mano de obra. En esta dirección, Rifkin <sup>20</sup> plantea que estamos por primera vez en la historia de la civilización, frente a un proceso de eliminación del trabajo del proceso productivo, lo que ha generado grandes niveles de desempleo en los países desarrollados, especialmente en EEUU, desde donde este autor realiza su análisis; Rifkin, plantea que el trabajo humano esta siendo reemplazado de modo creciente, por máquinas y ordenadores, lo que permite al capital ahorrar costes laborales, aumentando al mismo tiempo, la productividad de la empresa.

<sup>20</sup> Jeremy Rifkin “El fin del trabajo”.

Este síntoma de falta de empleo que se da en las sociedades desarrolladas, tendría su correlato a nivel de las sociedades latinoamericanas, en la precarización de las formas de empleo. Es decir, lo que en Europa y EEUU ha significado desempleo, en América Latina se ha traducido en la aparición de nuevas formas de empleo, que se alejan de las formas típicas, que se caracterizan por la estabilidad y la seguridad. Este proceso de precarización, no solo es el distanciamiento de la forma de empleo más típica, sino que, es el proceso de empeoramiento de las condiciones laborales, que se produce mediante una desregulación creciente del mercado laboral. Desde el argumento neoliberal, se considera que los resguardos que han sido adquiridos por los trabajadores, constituyen rigideces que entorpecen el buen funcionamiento del mercado, por lo tanto, se debe desregular el mercado laboral, con el fin de adaptarlo a las nuevas condiciones de la economía internacional. Entonces, esta creciente precarización del empleo, es fruto del intento del modelo neoliberal, por desregular el trabajo, con el fin de hacerlo cada vez más adaptable a las condiciones siempre cambiantes del capital.

Como planteamos, ambas problemáticas han llevado al desarrollo de un debate, sobre la importancia del trabajo en la sociedad actual, como el gran articulador de las relaciones sociales. Nuestro interés en este capítulo, es desarrollar este debate, con el fin de situar las diferentes posiciones respecto de este tema; para ello utilizaremos una clasificación elaborada por Jean Marie Harribey, que fue retomada por Julio Cesar Neffá <sup>21</sup>. Este ordenamiento nos parece esclarecedor, ya que nos permite establecer las diferentes posiciones en este debate, de una forma clara y diferenciadora, lo que nos ayudará a elaborar un mapa de la posición de los diferentes autores, dentro de la discusión. Para ello, las diferentes posturas de este debate serán separadas en dos posiciones: los que consideran que estamos en presencia del fin de la sociedad del trabajo, y evidentemente, los que piensan que la sociedad del trabajo no ha finalizado. Dentro de los autores que cuestionan la centralidad del trabajo, también haremos una distinción entre los que poseen una visión optimista del fenómeno, y los que por el contrario, plantean que la pérdida de centralidad del trabajo, conlleva peligros. Esta última postura, es la que posee la visión más pesimista.

## **2.1 Discusión sobre la centralidad del trabajo**

---

### **El fin de la sociedad del trabajo**

En esta categoría intentaremos exponer los principales argumentos de los autores que, a partir de las problemáticas que se describieron anteriormente, cuestionan la continuidad del trabajo como el gran articulador de la sociedad actual. Como ya expusimos, en esta postura presentaremos una distinción, entre quienes poseen una visión optimista respecto de la pérdida de centralidad del trabajo, y los que tienen una visión pesimista.

### **Postura optimista**

A continuación, expondremos las posturas de quienes coinciden en plantear, que este

<sup>21</sup> Julio Cesar Neffá "Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo" p. 2.

proceso de pérdida de centralidad del trabajo, constituye una oportunidad para el desarrollo del ser humano, desarrollo que debiera ir más allá del restringido mundo del trabajo asalariado, que se transa mercantilmente.

Uno de los autores más importantes de esta postura, es André Gorz, quien plantea que nos encontramos frente a un nuevo sistema que tiende a abolir el trabajo. Según este autor, estaríamos presenciando el fin de la sociedad salarial, ya que el trabajo asalariado esta en extinción. “El trabajo que desaparece es el trabajo abstracto, el trabajo en sí, susceptible de ser comprado y vendido en el mercado de trabajo, en resumen, el trabajo del que se saca dinero o trabajo – mercancía...”<sup>22</sup>. Con esto Gorz, hace una distinción entre esta forma específica de trabajo asalariado que se desarrolla en el capitalismo y una forma más elevada del mismo, que posee un sentido antropológico y filosófico.

El problema para Gorz, es que como sociedad no hemos podido asumir esta extinción de la forma de trabajo asalariada, ya que hay muchos que continúan viendo a la sociedad salarial, como la única sociedad posible; por esto, los individuos que han sufrido las consecuencias de la transformación, es decir, los que se encuentran cada vez más excluidos en empleos precarios o simplemente sin empleo, se ven incitados a luchar por un bien, que es cada vez más escaso y que tiende a desaparecer. Esta contradicción, también se reflejaría en un cambio en el mensaje ideológico que percibe Gorz, donde se pasa de afirmar que cualquier trabajo es bueno, mientras haya un ingreso de por medio, a plantear, que no importa el monto de ese ingreso, porque lo importante, es que se tiene un empleo.

El trabajo asalariado como forma de cohesión social, para Gorz, nunca jugó un papel primordial, ya que el tipo de integración social que genera es de carácter débil. Además, ahora convertido en algo precario y flexible, el trabajo no es capaz de integrar colectivos sociales, ni puede constituirse en la base de los proyectos de vida.

Desde la perspectiva de este autor, la pérdida de centralidad del trabajo ya habría generado un cambio en la cultura y en la mentalidad de las personas; culturalmente esto ha significado el surgimiento de una serie de nuevos movimientos sociales, cuyos objetivos están fijados más allá del clásico antagonismo entre trabajo y capital, ejemplo de ellos son el movimiento feminista y ecologista, que se caracterizarían por manifestar su rechazo frente a la ética del trabajo. El problema, es que la política se ha retrasado a este proceso de transformación cultural, lo que se refleja en que aún todos los derechos económicos, sociales y políticos, se encuentran asociados al empleo. Por esto es que “El derecho al trabajo (sinónimo de derecho al empleo) esta reivindicado sobre todo como un derecho político de acceder a la ciudadanía social y económica”<sup>23</sup>

Hay que atreverse a salir de la sociedad del trabajo, para construir un nuevo tipo de sociedad de la multiactividad, que permita el desarrollo del ser humano en otras esferas. Para lograrlo, hay que tomar en cuenta que la sociedad requiere cada vez menos trabajo para producir, por lo que cada vez se distribuyen menos ingresos; por ello es que para los trabajadores, se vuelve cada vez más difícil procurarse un ingreso para subsistir. Las

<sup>22</sup> André Gorz “Misericordias del presente, riqueza de los posible” p. 65.

<sup>23</sup> Ibid, p. 74.

formas de empleo flexible y precario deben dejar de ser fuente de desintegración social, para pasar a ser la nueva fuente de cohesión.

Para llevar a cabo el objetivo de llegar a la sociedad de la multiactividad, donde se pretende reemplazar el trabajo como forma predominante de actividad, por una serie de otras actividades personales; según Gorz, es necesario que se cumplan tres condiciones que son deseables por si mismas, pero que pierden sentido cuando se llevan a cabo por separado.

La primera de ellas, es que la sociedad debe ser capaz de generar una garantía de ingreso para todos. Con la extinción del empleo, que se expresa en precarización y desempleo, ha surgido la necesidad de que exista un ingreso suficiente y estable para todas las personas, que permita la realización de una vida multiactiva, que se pueda desarrollar más allá del trabajo asalariado. La función de este ingreso es, en términos últimos, liberar a los individuos de las restricciones impuestas por el mercado de trabajo. Para Gorz, este ingreso sería una asignación universal, suficiente e incondicional, que no tiene que estar ligada a una contraprestación que lo justifique. El hecho de que esta asignación este desligada de la obligación de una contraprestación, permitiría que las actividades de carácter voluntario, no pierdan el valor que poseen, transformándose en obligaciones para quien las desarrolla.

La segunda condición consiste en redistribuir el trabajo y liberar el tiempo. Ante el problema de que el trabajo se hace cada vez más escaso, la solución que propone Gorz es repartir tiempo de trabajo, reduciendo el tiempo que cada individuo dedica a trabajar, esto a la larga permitiría reducir los tiempos de trabajo para los funcionarios de una empresa, además de aumentar el número total de individuos con trabajo. El objetivo es generar un nuevo tipo de discontinuidad en el trabajo, que no necesariamente signifique precariedad para quien la vive, ya que esta discontinuidad sería la forma de asegurar empleo para un mayor número de personas, por lo que, discontinuidad y precariedad dejarían de ser sinónimos. Por otra parte, esta discontinuidad en el trabajo y el tiempo disponible que esta genera, permitiría el desarrollo de otras actividades que se encuentran en el foco de interés de los individuos y que no están necesariamente inmersas en el mercado.

La transformación de la ciudad, es la tercera condición para la conformación de la sociedad de la multiactividad. Esta para Gorz consiste en aplicar una política para la ciudad, donde esta se convierta en el espacio impulsor de las auto actividades, por esto “el urbanismo, la arquitectura, los transportes y los equipamientos colectivos son concebidos de manera tal que faciliten las auto – actividades, los intercambios, la creación y la cooperación”<sup>24</sup>. La idea es generar ciudades, donde los espacios sean propicios para el surgimiento de diferentes tipos auto actividades, lo que requiere que en cada barrio existan espacios en los que estas actividades se puedan desarrollar.

En términos generales, Gorz nos plantea que ante el fenómeno que el percibe de extinción del trabajo, la única solución posible es la salida de la sociedad salarial hacia un nuevo tipo de sociedad, donde el trabajo ya no tenga un lugar central. En este sentido

---

<sup>24</sup> André Gorz “Miserias del presente, riqueza de los posible” p. 111.

---

Gorz es optimista, ya que ve en el fin de la sociedad del trabajo una oportunidad para que el ser humano desarrolle una serie de capacidades, que en la sociedad salarial no tienen cabida; la sociedad de la multiactividad, es una sociedad donde el lazo social se ve desplazado desde la producción y el mercado, hacia las relaciones de cooperación.

Una de las posturas fundamentales, para comprender los planteamientos de quienes ven ventajas en el fin de la sociedad del trabajo es la de Dominique Méda, quien postula que el trabajo es desde hace dos siglos, el fundamento de la sociedad y la relación social central, lo que hoy se encontraría en crisis. Esta crisis se manifestaría en la aparición de una contradicción en las sociedades industrializadas, por un lado, el aumento de la productividad ha ido acompañado con una necesidad cada vez menor de mano de obra, por lo que teóricamente, sería posible liberarse del trabajo; pero por otro lado, las sociedades reclaman cada vez más por trabajo. Entonces, mientras se desarrollan las condiciones para considerar la prescindibilidad del trabajo humano, se movilizan todos los recursos para crear empleo. Las sociedades industrializadas, no han sido capaces de aprovechar la oportunidad que ofrece este aumento de productividad, adaptando sus estructuras; en cambio, prefieren conservarlas a toda costa.

Entre las posturas que manifiestan interés en la recuperación de los niveles de empleo, están quienes ven el trabajo como una categoría antropológica esencial en la vida humana, que se encuentra en su naturaleza, en todo tiempo y lugar; y que además, es el fundamento del vínculo y la integración social, porque representa la modalidad de aprendizaje de la vida social. El trabajo es el medio privilegiado por el cual el hombre se relaciona con su entorno y con los demás, y la mejor vía para la realización personal. Dentro de esta perspectiva, cuando se invoca el concepto esencial de trabajo, siempre se termina haciendo referencia al empleo; por lo que tiene sentido la legitimación que se ha hecho en estos planteamientos, a las medidas tomadas para preservar los niveles de empleo. A pesar de estar de acuerdo con la preservación del empleo, en estas posturas, se suele hacer una crítica a las formas que el trabajo ha ido adquiriendo en el desarrollo del capitalismo, por lo que se plantea que existe la necesidad de que el trabajo sea liberado de las formas alienadas que actualmente posee. Según la autora, en esta perspectiva, coinciden el pensamiento humanista, el marxista y el cristiano.

Méda critica esta visión, ya que considera que el trabajo no es una categoría antropológica que haya acompañado al hombre desde el comienzo, muy por el contrario, el trabajo es una categoría radicalmente histórica, a la que se le ha atribuido un carácter universal que no posee, ya que la función del trabajo en la sociedad moderna, fue cumplida por otros elementos en otras sociedades. El trabajo es una categoría construida en una situación socio política específica, que surgió como un medio para conseguir la riqueza, pero con el desarrollo de la modernidad, se transformó en un fin en si mismo.

En este sentido, el intercambio y el trabajo representarían la respuesta que dio la economía política al orden social, ya que este vendría dado solo por el hecho de que se produjera e intercambiara productos. Esta visión corresponde a una concepción restringida de riqueza, donde esta es sinónimo de la abundancia o escasez de objetos materiales, por lo que el concepto de trabajo también tendría un carácter restringido, siendo reducido al trabajo productivo. Por esto es que Méda considera de vital importancia, hacer una revisión histórica que permita responder, cómo el trabajo ha

llegado ha convertirse el centro de la vida social e individual.

Según Méda, quienes ven en el trabajo el fundamento de la integración social, cometen dos errores. El primero es que ven en el trabajo el sustento del vínculo social, es poseer un concepto muy reduccionista del vínculo social, ya que este vínculo es mucho más que las consecuencias del proceso de producción. El segundo error, es que cuando plantean que el trabajo cumple importantes funciones macro sociales, se olvidan de la realidad económica y jurídica del trabajo en el sistema capitalista. Méda plantea que si el trabajo ha cumplido en algún grado, el propósito de establecer el vínculo social, lo ha hecho de forma derivada, lo que quiere decir, que esta forma de integración no es uno de sus objetivos, ya que el vínculo social no es el propósito del trabajo.

Respecto del postulado que ve el trabajo como medio para la realización personal, la autora destaca la existencia de tres lógicas que niegan esta idea. La primera de estas lógicas tiene que ver con el origen del trabajo como medio de producción. “En los discursos tanto como en los hechos, el trabajo ha sido desde el principio un medio con el que la nación lograría aumentar sus riquezas, el individuo obtendría sus ingresos y el capitalista sus beneficios. Nació como factor de producción y como medio físico para la transformación de la materia en objetos útiles”<sup>25</sup>. El capitalismo para su funcionamiento requiere del desarrollo del trabajo mercancía, por lo que se debe apoyar en la lógica que usa instrumentalmente el trabajo. Por ello, es que el proceso de trabajo no puede ser entendido como la expresión de la esencia del ser humano, ya que su desarrollo se encuentra sometido a las exigencias que el mercado le impone desde fuera.

La segunda lógica consiste en la subordinación del trabajo, que es uno de los elementos fundamentales de la relación entre trabajo y capital, lo que se deriva de la relación contractual misma. El principio de subordinación, significa que el asalariado se encuentra bajo la dirección y autoridad de su patrón, lo que está legitimado jurídicamente. Para Méda existe una violencia inherente a la relación salarial, que ha sido apaciguada por garantías y protecciones que han sido adquiridas por los trabajadores, pero que no llegan a negar su carácter subordinado. Es por esto, que existe una incompatibilidad entre este principio de subordinación que posee el trabajo asalariado y la posibilidad de que el trabajo represente la fuente de expresión y autonomía por excelencia.

El trabajo como instrumento de ordenación del mundo, que se rige por el desarrollo técnico, es la tercera lógica que niega la idea del trabajo como la fuente primordial de autorrealización. Se postula que el hombre ha establecido una relación técnica con el mundo, cuyo objetivo es su ordenamiento. “La justificación última del capitalismo es hacer más eficaz el trabajo a fin de acrecentar la riqueza, la abundancia, el bienestar y, en definitiva, de civilizarnos cada vez más y humanizar el mundo”<sup>26</sup>. El problema es que no se han establecido los límites para este proceso de crecimiento, por lo que el objetivo principal sigue siendo el desarrollo, pero este perdió de vista su causa primaria, que era el bienestar de todos los individuos. Somos una sociedad de trabajadores, que perdió el sentido último de su trabajo; el trabajo se encuentra sometido a la necesidad, por lo que

<sup>25</sup> D. Méda “El trabajo. Un valor en peligro de extinción” p. 115.

<sup>26</sup> Ibid, p. 122.

no puede ser la fuente de autorrealización del hombre.

El hecho de que el trabajo en el sistema capitalista sea un medio de producción y una fuente para acceder a la riqueza, hace plantear a Méda, que es imposible que al mismo tiempo el trabajo sea la fuente de autonomía y auto desarrollo; esta imposibilidad radica en el carácter del trabajo mismo y en que su objetivo principal no es la autonomía del ser humano, sino la eficacia productiva. Por lo tanto, el cambio de propiedad en los medios de producción y la extinción de la relación salarial, no son suficientes para terminar con el carácter no autónomo del trabajo, ya que este se encuentra ligado con el principio de eficacia, porque está sujeto a lógica de las necesidades humanas.

La propuesta de Méda, ante la actual crisis del trabajo, consiste en realizar un proceso de desencantamiento del trabajo, que lo libre de los significados que la sociedad moderna le ha atribuido. Para esto, es necesario establecer que el trabajo ha sido encantado, con toda una serie de energías utópicas, durante estos últimos dos siglos, que ejercen gran influencia en la vida humana. La propuesta de la autora, es que la sociedad tiene que tomar la decisión de quitarle al trabajo toda esta energía que le ha sido depositada, a pesar de que esto pueda resultar muy difícil. Para llevar a cabo este proceso, es necesario vencer algunas dificultades que percibe la autora: "...los obstáculos profundos están en la carencia de una genealogía que explique porque el trabajo se vio cargado con todas las esperanzas, así como en la ausencia de algo que sustituya al trabajo y a lo que se pueda trasladar las energías utópicas y, también, en la inexistencia de un esbozo de procedimiento concreto que nos permita hacer esta transición sin peligro"<sup>27</sup>.

El fin de la sociedad del trabajo representa una oportunidad, en la medida en que es necesario buscar un nuevo elemento, que nos permita organizar la sociedad en torno a él, otorgándole las energías utópicas que tiene actualmente el trabajo, que sirva como nuevo camino para la sociabilidad. Para que esto ocurra es necesario reducir el peso del trabajo, para permitir que los individuos comiencen a desarrollar actividades que contribuyan a lograr su auto desarrollo y la integración, y que se encuentren fuera de la esfera de la producción y el trabajo.

La primera consecuencia de quitarle al trabajo la importancia que hoy posee, consiste en que esto permitiría generar un espacio verdaderamente público. La reducción del tiempo que cada individuo dedica al trabajo, cedería espacio a que se desarrollasen otras actividades, fuera de la esfera de la producción, que significarían otros modos de cooperación, expresión, sociabilidad e identidad; lo que se traduciría en la conformación de un verdadero espacio público, basado en actividades que poseen para quien las realiza un valor en si mismas, que van mas allá del valor instrumental, ligado a la satisfacción de necesidades que posee el trabajo. En este sentido, la gestión del Estado no debe estar orientada a la generación de empleo, si no al fomento de las asociaciones de ciudadanos que permitan generar espacios de desarrollo, autonomía y libertad.

La falta de trabajo hace poner en cuestión la legitimidad de este como distribuidor de los recursos; ya que una sociedad que se preocupa por el bien común de todos sus miembros, no puede permitir que un bien que es cada vez más escaso sea la única forma

<sup>27</sup> D. Méda "El trabajo. Un valor en peligro de extinción" p. 232.

que los individuos poseen para acceder a los bienes sociales. Entonces, además de modificar el reparto de trabajo, es necesario modificar el reparto de los bienes sociales; por lo que el problema fundamental no es la falta de trabajo, sino la búsqueda de la forma más adecuada de reparto de la riqueza.

En este sentido, Méda plantea que el modelo de sociedad que propone se caracterizaría por tres rasgos fundamentales. En primer lugar, asegurar un acceso equitativo al trabajo para todos sus miembros, lo que es fundamental porque el trabajo sigue siendo la forma fundamental de repartición de los bienes sociales. El segundo rasgo es que se debe tener una forma razonable de reparto de ingreso, trabajo, status y protección social, que este desligada del trabajo. Por último, este modelo se caracterizaría por dar cabida a mecanismos de reparto de la riqueza que no sean el trabajo, donde existiría un reparto voluntario de los riesgos y ventajas sociales, en reemplazo de la forma natural de reparto que existe hoy.

Desde una perspectiva filosófica, uno de los aportes fundamentales para entender el debate es el que realizó Hanna Arendt, quien entre sus planteamientos principales sostiene que la vida activa esta conformada por tres actividades fundamentales, que son la labor, el trabajo y la acción.

La labor es la actividad que corresponde al proceso biológico del cuerpo, lo que genera necesidades que son suplidas por esta labor. Por esto, la labor como actividad, se encuentra ligada al mundo de las necesidades. Esta actividad es la que produce las cosas menos duraderas y las más naturales, ya que estas son las necesarias para el proceso de vida, por lo que sus productos son consumidos rápidamente, para responder a tal proceso. Este consumo inmediato de los productos de la labor, se debe a que el ciclo vital debe reproducirse continuamente, por lo que en él no es posible reconocer la existencia de nacimientos y muertes, ya que su carácter circular, no posee comienzo ni final. El animal laborans, sujeto de esta actividad, no tiene la capacidad de constituir una esfera pública, ya que la labor una actividad intrínsecamente solitaria, porque aunque se esté en compañía de otros, la relación básica se establece entre el cuerpo y la actividad que se realiza para satisfacer sus necesidades, por lo que si se produce una unión entre diferentes sujetos, esta sería básicamente anti política.

En segundo término, el trabajo se aleja de las necesidades generadas por este ciclo vital, dando origen al mundo de las cosas artificiales, que permiten la trascendencia de su productor. El conjunto de cosas fabricadas constituye el mundo del artificio humano. Los productos del trabajo se caracterizan por su carácter durable, aunque este carácter duradero no es absoluto. A diferencia de la labor, la fabricación, se caracteriza por ser un proceso lineal, con un comienzo y un fin, que se origina con un modelo que existe independientemente del fabricante, y que finaliza con un producto lo suficientemente durable, como para ser añadido al artificio humano. Una de los rasgos del homo faber, que es el sujeto de fabricación, es su tendencia a instrumentalizar y a tener una visión utilitarista; los fines tienen para el homo faber una corta duración, ya que rápidamente son transformados en medios para conseguir nuevos fines. El homo faber tiende a generalizar esta visión que se genera en la experiencia de fabricación, traspasando la postura utilitarista al resto de la vida. La esfera pública propia de este fabricante u homo faber es el mercado.



---

Por último la acción para Arendt, es la actividad propiamente humana, ya que es la única de las tres que se desarrolla entre los hombres, sin la mediación de las cosas. Esta es la actividad que alude al espacio público, por lo que su condición es la pluralidad. La acción, que se encuentra definitivamente ligada al discurso, a diferencia del resto de las actividades no se puede desarrollar en solitario, ya que requiere del establecimiento de relaciones, por lo que la acción representa el mundo común de los humanos. A diferencia de la fabricación que acaba con el producto, la acción no tiene fin, ya que el acto individual tiene consecuencias que se multiplican y que son impredecibles. Además la acción, a través del perdón adquiere un carácter reversible que las otras actividades no poseen.

Durante la Modernidad, no se ha desarrollado claramente la distinción entre trabajo y labor, lo más parecido es la conocida distinción entre labor productiva e improductiva, donde es posible asociar la labor a las actividades improductivas, y el trabajo a las actividades productivas. Esto por que el trabajo productivo es el que tradicionalmente se caracteriza por la producción de objetos, mientras el trabajo improductivo se caracteriza porque su producto no es un objeto que pueda ser considerado parte del artificio humano.

Para Arendt, la sociedad moderna se caracteriza por ser la época en que la acción, que es la única actividad de la vita activa que es capaz de conformar un espacio publico verdadero, pierde importancia, lo que expresa muy bien en la siguiente cita "La época moderna fue un intento por excluir al hombre político, que actúa"<sup>28</sup>. Se desarrolló un proceso de sustitución en importancia del hacer por el actuar, con lo que el fundamento de la sociedad pasa a ser la productividad del homo faber y no la acción del hombre político. Se produce una inversión de jerarquía entre la vita contemplativa y la vita activa, por lo que el hacer y el fabricar pasan a ser las actividades más importantes, degradando la importancia de la contemplación y el pensamiento.

Esto ha significado que vivamos en una sociedad de laborantes o sociedad de consumo, donde todas las actividades son valoradas en la medida en que constituyen formas para ganarse la vida; por ello es que toda actividad que no se relacione con la satisfacción de necesidades, es considerada de carácter secundario, como un pasatiempo. La actividad central de la sociedad moderna es el trabajo por medio del cual satisfacemos nuestras necesidades. Este proceso, significó la degradación de la política, transformándola en un medio para otros fines. Para la autora el resultado de esta inversión no es positivo, ya que considera que la acción y el discurso son las actividades más adecuadas para la inserción de los hombres en el mundo.

Actualmente se estaría desarrollando un proceso de automatización, que podría potencialmente ser la fuente de liberación para la humanidad de la carga del trabajo, porque permitiría satisfacer la necesidades sin que el hombre este obligado a realizar la actividad servil del trabajo. En este sentido, es que para Arendt el fin de la sociedad del trabajo representa una oportunidad, ya que la automatización, y la consecuente disminución de la necesidad de mano de obra, permitiría al hombre liberarse del trabajo, para poder dedicar su tiempo a otro tipo de actividades significativas, desligadas del mundo de las necesidades.

<sup>28</sup> Hanna Arendt "La condición humana" p. 177.

El obstáculo que podría impedir la llegada de esta nueva sociedad liberada de la servidumbre, es precisamente la dependencia que se ha establecido con el trabajo, ya que por su centralidad ha impedido que otras actividades significativas cobren importancia, por lo que si este proceso se lleva a cabo, se llegaría a una sociedad que esta fundada sobre el trabajo, pero que carece de él. “Esta sociedad desconoce otras actividades significativas por las que merecería ganarse la libertad... nos enfrentamos a la perspectiva de una sociedad de trabajadores sin trabajo”<sup>29</sup>. Para la autora, entre las actividades significativas que deberían cobrar importancia, se encuentra la acción política, como fuente de creación de un espacio público.

Es importante destacar que, además de la perspectiva que expone los argumentos del fin de la sociedad del trabajo, tomando en cuenta la realidad de los países desarrollados; también existe una vertiente que lo hace a partir de otras realidades, lo que nos permite ampliar el debate del fin de la sociedad del trabajo. En esta perspectiva se encuentra Martín Hopenhayn, quien discute el concepto de trabajo, tomando en cuenta el desarrollo histórico del concepto en los países centrales, incorporando al análisis elementos de la realidad latinoamericana en torno al trabajo; lo que nos permite acercar la discusión a la realidad chilena.

El autor plantea que el trabajo no es un concepto que durante el desarrollo histórico haya ido adquiriendo diferentes significados de un modo lineal, por el contrario, la homogeneidad no ha sido un rasgo del concepto de trabajo, lo que se explica porque “la coexistencia de grupos sociales y/o culturales diferenciados, en distintos momentos y bajo diversas estructuras societales, ha generado visiones contrapuestas”<sup>30</sup>. Los diferentes conceptos de trabajo, no son reemplazados entre si, sino que en mayor o menor medida sobreviven, ejerciendo influencia en nuestra visión de la actividad laboral.

Uno de los principales aportes de Hopenhayn es que realiza un análisis histórico del concepto de trabajo, que se remonta a la revisión del concepto en la Grecia clásica, pasando por los Caldeos, Romanos y Cristianos, incluyendo la Edad Media y el Mercantilismo. Esta revisión le permitió llegar a la conclusión de que el concepto de trabajo, comienza a ser objeto de pensamiento, cuando es negado; es decir, el trabajo comienza a ser pensado cuando surge junto a él el concepto de alienación. La idea de que la realidad de las condiciones de trabajo niega la esencia del trabajo mismo, hace necesario que se comience a desarrollar una reflexión sobre el significado de esa esencia que la alienación niega. Hasta ese momento, el concepto de trabajo siempre se relacionó con la idea, de que este era un medio para conseguir otros fines, por lo que era visto como un mal necesario. Este concepto utilitarista del trabajo, también se consideró como parte de la alienación del trabajo, por ello se piensa que la búsqueda de la esencia del trabajo, nos permitiría dejar de lado estas equivocaciones.

Esta negación del concepto de trabajo, además de referirse a las condiciones reales de este, se refiere a la negación y ambigüedad de la forma en que el trabajo se entiende. Esto se ha reflejado en que el concepto de trabajo ha tenido una pluralidad de sentidos y

---

<sup>29</sup> Ibid, p. 17.

<sup>30</sup> M Hopenhayn “Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto” p. 25.

ambivalencias, lo que ha provocado desajustes entre los conceptos de trabajo y las realidades concretas. Para el autor, el actual momento del trabajo, es la máxima expresión de estas ambivalencias, ya que nunca antes se había prestado para tantas interpretaciones contradictorias.

Hoy en día esta ambivalencia, se expresa en que el trabajo posee rasgos contradictorios, lo que se expresa en el surgimiento de un grupo de trabajadores integrados a las nuevas tecnologías, que desarrollan su labor en muy buenas condiciones laborales, elevando sus niveles de productividad; pero por otro lado, esto se contrasta con la existencia de otra realidad, que se expresa en que la segmentación del mercado laboral ha llegado a tal punto, que es cada vez más difícil acceder a empleos estables con salarios dignos. En la actualidad conviven un aumento de la precariedad y la informalidad, junto con las ventajas productivas de la tercera revolución industrial.

En la historia la tecnología se ha encargado de reemplazar la mano de obra, empujándola hacia otros sectores, así es como la fuerza de trabajo agrícola se trasladó al sector industrial, y cuando se incorporaron sistemas automatizados en el sector industrial, esta fuerza de trabajo se traslado al sector servicios. Hoy en día, según Hopenhayn, se ha creado un cuarto sector de conocimientos, que se caracteriza por ser intensivo en mano de obra y no en tecnología, por lo que no es capaz de absorber la mano de obra expulsada de los otros sectores.

Desde la perspectiva de Hopenhayn, esta condición contradictoria que se da en el trabajo, se ha expresado de forma muy aguda en América Latina, ya que en este continente, además de existir estos contrastes descritos anteriormente, entre un grupo de trabajadores integrados al desarrollo tecnológico y un grupo de trabajadores precarios que quedan excluidos; existen rasgos que lo hacen más contradictorio aún. Estos rasgos dicen relación con que en Latinoamérica estarían conviviendo diferentes tipos históricos, que abarcan desde la premodernidad hasta la posmodernidad, lo que en el mundo del trabajo se refleja en la existencia de representantes de todos estos tipos de trabajadores, que van desde sectores de trabajadores muy informatizados, hasta sectores campesinos que continúan utilizando en su labor la energía humana.

A partir de la década del 60, se comienzan a producir una serie de cambios que nos llevan a este nuevo escenario laboral que hemos descrito. Estas transformaciones son producidas por los cambios en la organización del trabajo, que derivan de los avances tecnológicos y las nuevas exigencias de productividad, que se producen por la tercera revolución industrial. Estos nuevos rasgos, originan una corriente de pensamiento en torno al trabajo, que intenta especular sobre el futuro de la actividad laboral. Estas corrientes, en su vertiente más utópica, tienden a considerar que los avances tecnológicos y los consecuentes aumentos de la productividad, han generado las bases materiales para una sociedad, en la que los individuos puedan desarrollar su vida en plenitud. Para Hopenhayn esta utopía compartiría con el marxismo, la idea del fin de la alienación y del reino de la necesidad, pero por otro lado, representaría una salida de corte más social demócrata.

Estos planteamientos de los “futurólogos”, caen en el error de simplificar el proceso por el que este desarrollo técnico, nos puede llevar al surgimiento de esta sociedad

liberada, “Pensar en la marcha ciega del progreso como garantía de que en el futuro la humanidad va a homogenizarse de manera ascendente y veloz, es a todas luces, una simplificación”<sup>31</sup>. Esto porque las consecuencias de la revolución tecnológica, a pesar de afectar la actividad laboral, no tienen un carácter homogéneo, ya que tienen efectos muy diferentes entre los distintos tipos de trabajadores y entre los diferentes lugares del mundo, por lo que el carácter liberador de esta nueva realidad no puede ser uniforme. Las consecuencias de la revolución tecnológica tienen efectos muy diversos y no siempre liberadores, en los distintos lugares del mundo; lo que a la larga más que homogenizar ha aumentado la heterogeneidad, la tensión y la polarización de las estructuras productivas, lo que ha provocado problemas de desempleo y precarización. Por lo tanto, el trabajo más que ser el origen de una nueva libertad para todos, se hace cada vez más diverso y es cada vez menos la fuente de uniformidad.

Hoy en día, los avances tecnológicos nos hablan del fin del trabajo humano, ya que se han generado cambios en la estructura laboral, que hacen que esta actividad pierda centralidad en la vida de los individuos. Estas transformaciones poseen un carácter desigual, por lo que enfrentamos niveles crecientes de segmentación y polarización. Se considera que este proceso de rápida incorporación de tecnología, generaría un desempleo estructural en los países desarrollados; para Hopenhayn, este impacto tecnológico en los países periféricos, agudiza las heterogeneidades existentes en la estructura social, agrandando la brecha entre los globalizados y los excluidos.

Este proceso de incorporación de tecnología, producto de la revolución industrial, además de representar la amenaza del aumento del desempleo estructural, representa para muchos una oportunidad, lo que nos hace presente el carácter ambivalente del concepto de trabajo. Esta oportunidad consiste en la llegada del reino de la libertad, donde pierde importancia el trabajo frente al ocio, como posible fuente de realización del ser humano. “De lo que se trata entonces es de un nuevo pacto social en el mundo industrializado que desplace el interés general desde la ganancia empresarial hacia una vida en que se trabaje menos y se viva mejor”<sup>32</sup>. Hasta ahora las ganancias producidas por los aumentos de productividad, han sido para las empresas; la idea es que ahora sean repartidas entre todos para lograr este anhelo de liberación del trabajo. La paradoja es que estos planteamientos de liberación del trabajo, se realizan mientras los gobiernos de los países industrializados, emprenden todos sus esfuerzos en recuperar los niveles de empleo.

Para Hopenhayn, el problema es que la validez de estos planteamientos se restringe a la realidad de los países desarrollados, ya que los principales problemas que tiene América Latina, no se relacionan con discutir la importancia del ocio, sino que se tienen que ver con la creciente precarización, informalidad, subempleo, pobreza, entre muchas otras problemáticas que nos alejan de la esta discusión.

Desde nuestra perspectiva, Hopenhayn se ubica en este enfoque dentro de la discusión, ya que manifiesta que el tema de la crisis del trabajo tiene un final abierto, lleno

---

<sup>31</sup> M Hopenhayn “Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto” p. 208.

<sup>32</sup> M Hopenhayn “Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto” p. 245.

---

de preguntas para las que aún no existen respuesta, pero que dejan abierta la posibilidad de que esta crisis signifique la liberación del hombre de la servidumbre del trabajo “¿es posible, acaso, liberar el trabajo mediante un cambio social profundo o una revolución tecnológica difundida? ¿Cuánto hay de mitología en el mandato divino según el cual deberemos ganarnos el pan con el sudor de la frente, por los siglos de los siglos”<sup>33</sup>.

### **Postura Pesimista**

Frente a quienes ven en el fin del trabajo una oportunidad para liberación de la sociedad, se encuentra otra vertiente, que ve en este proceso un peligro para la humanidad, por lo que se hace necesario tomar medidas para evitar la catástrofe. En esta dirección se encuentran los planteamientos hechos por el norteamericano Jeremy Rifkin, quien postula que el mundo de hoy se encuentra en una crisis de desempleo, que fue generada por la introducción de máquinas al proceso productivo, que reemplazaron a los trabajadores.

Para el autor, nos encontramos frente a una nueva era, que se caracteriza porque como producto de la tercera revolución industrial, los trabajadores son cada vez menos necesarios en el proceso productivo, lo que genera desempleo; hoy por primera vez el trabajo esta siendo eliminado del proceso de producción. Este nuevo período de la historia que no esta basado en el trabajo, nos resulta tan extraño, por lo que ha surgido la necesidad de replantear las bases mismas del contrato social.

En la historia de la humanidad ha habido tres revoluciones industriales, que han significado el traspaso del peso de la actividad económica a la máquina, con el fin de aumentar la producción y reducir la mano de obra necesaria. La primera es la del vapor que paso a ser el nuevo tipo de esclavo del trabajo, la segunda la del petróleo y la electricidad; y la tercera, la de los computadores, que es la que representa la transición hacia una sociedad de la información carente de trabajo. Esta tercera revolución industrial, se ha caracterizado por el desarrollo de tecnologías que permiten la sustitución de la mano de obra, ya que tienen cada vez más capacidad para reemplazar a la mente humana. Esta tecnología con ordenadores cada vez más complejos, ha llegado a cambiar nuestro concepto de individuo y sociedad; esto porque “Las habilidades culturales y prácticas de los trabajadores fueron trasferidas a la cinta de un ordenador, permitiendo que el proceso de fabricación pudiese ser controlado desde la distancia, con una menor necesidad de intervención directa en el lugar”<sup>34</sup>.

El desarrollo de estos niveles de sofisticación en las nuevas tecnologías, que adquieren capacidades cada vez más propias de los hombres, ha hecho que disminuyan por un lado los niveles de empleo, mientras por otro, aumentan los niveles de productividad. La necesidad decreciente de mano de obra, ha permitido que las industrias ahorren en sus costos de producción, disminuyendo la mano de obra contratada, evitando con ello el pago de subsidios, salarios, cotizaciones, entre otros gastos. Con ello, los trabajadores se convierten en elementos sustituibles del proceso productivo, las

<sup>33</sup> Ibid, p. 262.

<sup>34</sup> J. Rifkin “El fin del trabajo” p. 94.

máquinas son el nuevo proletariado.

Para el autor, los efectos de la tercera revolución industrial se han extendido por todo el mundo; ya que este proceso de reemplazo de mano de obra por máquinas inteligentes, ha adquirido un carácter global, porque las empresas automatizadas trasladan sus filiales a los países subdesarrollados, con el fin de abaratar aún más sus costos de producción, trasladando con ello sus tecnologías.

En un primer momento, con la introducción de tecnologías al sector secundario, el número de obreros, o trabajadores de cuello azul, como los denomina Rifkin, va disminuyendo, mientras aumentan los niveles de producción del sector. Hasta hace algunas décadas, los trabajadores que eran expulsados de las fábricas por la introducción de tecnologías, eran absorbidos por el sector de servicios; el problema es que esto ya no ocurre, porque hoy los ordenadores también son introducidos en este sector. La automatización que afecta a los servicios, hace que el personal que se dedica a tareas rutinarias, sea cada vez más frecuentemente reemplazado por máquinas inteligentes, lo que nos hace pensar en la llegada de una nueva era, donde gran parte del trabajo del sector servicios, sea realizado por computadores. Para Rifkin, la experiencia del obrero desempleado, va a ser vivida por muchos otros tipos de trabajadores muy próximamente.

Ante esto, surge el problema que no se ha logrado constituir un nuevo sector que sirva para absorber el desempleo generado por las tecnologías. El sector de conocimientos de la economía, que se desarrollo junto con las tecnologías, es un grupo muy pequeño, con altas calificaciones e ingresos; que no es capaz de absorber el número creciente de trabajadores que son expulsados de los sectores viven procesos de automatización. Esta nueva área tecnológica, no es capaz de cumplir el rol de absorción de trabajadores que los servicios desarrollaron hasta hace poco tiempo.

Las consecuencias del creciente desarrollo tecnológico, han generado un número pequeño de personas en empleos que requieren altos niveles de conocimiento de la tecnología, estos constituyen una elite cosmopolita y son los que reciben las ganancias producidas por la automatización. Frente a este grupo de privilegiados, se encuentra el trabajador medio, subempleado o desempleado, a quien los beneficios de la tecnología no le han llegado. Estos trabajadores son los que, a consecuencia del desempleo tecnológico, se ven forzados a aceptar cada vez peores condiciones salariales y de trabajo, con altos niveles de inseguridad y estrés. Además, las nuevas tecnologías le quitan al trabajador la posibilidad de ejercer control, sobre el proceso productivo, provocando aún mayores niveles de alienación, ya que se altera la relación entre el trabajador y su trabajo. Es por esto que el autor afirma, que la automatización provoca la inmediata polarización entre los trabajadores privilegiados, de la elite del conocimiento; y los trabajadores que se ven afectados por los procesos de reingeniería al interior de la empresa, el desempleo tecnológico, el trabajo precario y eventual.

Hasta ahora, la riqueza generada por los aumentos de productividad ha sido absorbida por los sectores privilegiados, sin que los trabajadores se hayan hecho partícipes de estas ganancias; esto porque la comunidad empresarial tenía el supuesto de que las ganancias generadas por la tecnología, pertenecían a los accionistas y a la

dirección, por lo que las peticiones de aumento de ingreso de los trabajadores se ven como ilegítimas. Por lo que, uno de los primeros pasos para superar esta crisis es que la distribución de las ganancias se realice de una forma más justa, tomando en cuenta el hecho de que los avances tecnológicos, que permitieron los aumentos de productividad, se financiaron con el dinero de los ahorristas, que son los mismos trabajadores.

Como consecuencia de esta revolución tecnológica el tiempo de trabajo ha sido afectado de dos formas. En primer lugar, con la disminución de los puestos de trabajos disponibles, existe un número creciente de desempleados con mucho tiempo libre que no saben como ocupar. En segundo término, los que conservan su empleo se ven forzados a trabajar cada vez más horas, para subsidiar los recortes en los salarios y para evitar el despido. Frente a esta realidad, según Rifkin, existen cada vez más norteamericanos que están dispuestos a reducir sus ingresos, a cambio de un aumento en el tiempo de ocio, lo que refleja un gran interés en las actividades personales.

Ante este negativo panorama de creciente desempleo, precariedad, subempleo y falta de integración social que se vislumbra, el autor propone que se constituya un nuevo sector, que se encuentre entre el mercado y el estado; que permita absorber a los desempleados generados por la revolución tecnológica y que también permita garantizar la cohesión social. La idea es que los desempleados ocupen su tiempo libre en tareas productivas, que no se encuentren ni en el sector público, ni en el privado. Para ello se propone potenciar el tercer sector del voluntariado, que ha jugado hasta ahora un papel mediador entre la economía formal y el gobierno, y que representaría la posibilidad de una nueva forma de contrato social, que compense al creciente número de desempleados.

El tercer sector hasta ahora ha colaborado con la formación del estilo de vida americano, constituyéndose en el refugio de miles de personas en torno a sus intereses, por lo que podría llegar a constituirse en una alternativa al utilitarismo del mercado. Entre las ventajas de este sector, se encuentra el hecho que su capacidad de respuesta se caracteriza por ser más rápida y eficaz ante las necesidades locales, además de obtener mejores resultados que el trabajo profesional e instaurar un espíritu democrático.

Para llevar a cabo este proyecto que el autor denomina pos mercado, es necesario que el gobierno invierta en el tercer sector, trasladando las ganancias de la productividad hacia el voluntariado con un amplio abanico de posibilidades; ya que esto la aseguraría una forma nueva y efectiva de realizar los servicios sociales. Además, se debe considerar la posibilidad de establecer salarios sociales, a los desempleados que se desempeñen en el tercer sector, y salarios fantasmas, que consisten en la disminución de los impuestos por hora de voluntariado.

### **La continuidad de la sociedad del trabajo**

En este apartado se intentan exponer, los planteamientos de algunos de los autores que postulan que las transformaciones ocurridas en el mundo el trabajo, no significan necesariamente el fin de la sociedad del trabajo, sino que son cambios que responden a transformaciones ocurridas dentro de la misma sociedad capitalista, que no representan la supresión del trabajo como relación social central.

En esta dirección, se encuentran los planteamientos realizados por Jean Marie Harribey, quien postula que la relación entre trabajo y capital se ve afectada por una crisis a nivel mundial, ya que la acumulación creciente de capital, impone la disminución de los salarios, la precarización de los empleos y la marginación de millones de personas, en la pobreza y el desempleo. Entonces, para el autor, lo que existe más que una crisis del trabajo, es una crisis de las relaciones sociales, en la que los trabajadores pierden cada vez más fuerza frente al capital.

Para Harribey, existe una contradicción en los planteamientos de quienes están de acuerdo con el fin de la sociedad del trabajo, ya que el trabajo asalariado no puede desaparecer, mientras el sistema capitalista se extiende, ya que este sistema, precisamente se basa en el trabajo asalariado. Por lo tanto, lo que ha ocurrido no es un proceso de extinción del trabajo asalariado, sino más bien una constante pérdida de seguridades y protecciones de los trabajadores. Por ello, es que esta salida de la sociedad del trabajo, más que una liberación de la especie humana, representa la pérdida de las protecciones alcanzadas por los trabajadores y un reforzamiento de la relación de explotación, con mayor vulnerabilidad para los trabajadores.

Otro error que se comete en los planteamientos sobre el fin del trabajo, es que se confunde el trabajo alienado, con el trabajo genérico como principio de realización humana. Por ello, es que cuando plantean que el trabajo esta desapareciendo, olvidan que esta disminución se refiere al trabajo alienado, o al trabajo que se vende como mercancía, como fuerza de trabajo, y no necesariamente a la actividad de carácter antropológico creadora de objetos y obras.

Los autores que están de acuerdo con la postura sobre el fin de la sociedad del trabajo, en general, coinciden en que la posibilidad de que el pleno empleo vuelva a ser una realidad es inexistente. Por ello, es que surge la necesidad de que exista una asignación universal, que permita la subsistencia de las víctimas de esta crisis del trabajo. Con variantes, la idea es que exista un ingreso, universal e incondicional, con o sin contraprestación de por medio, que sirva de compensación para los desempleados y los excluidos. El problema que percibe el autor es que "Si la asignación universal fuera un sustituto permanente a una distribución equitativa del trabajo y los ingresos, sólo sería una renta pagada a desocupados transformados en rentistas de la miseria"<sup>35</sup>. Entonces, la asignación universal, más que ser una medida transitoria útil hasta la vuelta al pleno empleo, se transforma en una marginación perpetua de los excluidos, que los deja fuera de participar de la vida social y el trabajo colectivo.

La revolución tecnológica y los consecuentes cambios en el proceso productivo, han provocado aumentos en la productividad, esto ha llevado a pensar a muchos que estamos ante el fin del trabajo como valor. Es decir, que los aumentos en la productividad son entendidos, como una prueba de que la noción de valor – trabajo, esta obsoleta. Pero por el contrario, los aumentos en la productividad que se generan por la creciente exclusión del trabajo del proceso productivo, demuestran el aumento de la productividad del trabajo, y por ello, traen como consecuencia la disminución del valor de las mercancías. Hoy más que nunca se nos demuestra la validez de la ley del valor trabajo,

---

<sup>35</sup> J. M. Harribey "El fin del trabajo, de la ilusión al objeto" p. 4.



en la medida en que los precios de los bienes y servicios, disminuyen en función de los aumentos de la productividad. “La acumulación de capital conlleva, en su último punto, una degenerescencia del valor pero no una degenerescencia de la ley del valor, es decir no una degenerescencia del criterio de trabajo social dentro de esa ley. El criterio (el trabajo social) y la cantidad (de trabajo social) son cosas distintas”<sup>36</sup>. Es decir, la acumulación del capital hace disminuir la cantidad de trabajo socialmente necesaria para producir un objeto, sin que ello signifique, que el valor de ese objeto deje de estar determinado por la cantidad de trabajo humano incorporado. Esta relación entre la acumulación de capital y el trabajo, para el autor, también se da en la esfera de la producción inmaterial de los servicios.

A modo de síntesis, los que para muchos otros autores representan síntomas del fin de la sociedad del trabajo, para Haribey, son claras demostraciones de que el trabajo sigue siendo la relación social central, con la diferencia de que ahora los trabajadores, por las transformaciones producidas por la acumulación de capital, se encuentran en una situación mucho más desprotegida, desprovista de las seguridades otorgadas por la relación salarial típica.

Robert Castel es otro de los autores que se enmarca dentro de esta postura, ya que considera que el proceso que ha llevado a mucho a pensar que estamos ante el fin de la sociedad del trabajo, es más bien, un proceso en que la relación salarial se transforma, generándose nuevas formas de empleo, que se alejan de la relación laboral clásica, segura y protegida, tendiendo hacia a la precarización y la inseguridad. Para ello Castel hace una revisión de la historia del surgimiento del asalariado, que le permite afirmar que la situación asalariada, que hoy en día representa la situación más protegida ante los riesgos sociales; fue en otro época la más insegura, indigna y miserable; ya que los asalariados eran los desposeídos, los que no tenían nada más para vender que su propia fuerza de trabajo. El autor no hace un análisis del trabajo como actividad, sino que lo analiza como el soporte principal para el posicionamiento de los individuos en la estructura social; esto porque existiría una correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y el nivel de participación en los sistemas de protección ante los riesgos sociales.

Ante la crisis de la actividad laboral, Castel vislumbra cuatro alternativas para el futuro, cuya ocurrencia depende de las opciones que se tomen en política, economía y organización del trabajo. La primera eventualidad que podría ocurrir, es que continúe acentuándose la degradación de la condición salarial, lo que significaría la aceptación de la lógica de mercado sin regulaciones. Esta visión liberal, considera que las protecciones asociadas al trabajo, provienen de una época caduca, y que por lo tanto, deben ser eliminadas gradualmente, para dar paso a una sociedad totalmente gobernada por las leyes de mercado. En esta opción existe el peligro de quebrantar la forma moderna de cohesión social, que depende de las regulaciones establecidas por el estado social, ya que con la llegada de la sociedad moderna, las formas de sociabilidad y protección comunitaria que existían, fueron desplazadas por las seguridades brindadas por el Estado.

<sup>36</sup> J. M. Haribey “El fin del trabajo, de la ilusión al objeto” p. 8.

La segunda posibilidad consiste en tratar de conservar la situación actual, lo que requiere que se multipliquen los esfuerzos para estabilizarla, para ello es necesario que se cumplan tres condiciones. En primer lugar, la estabilización requiere que se logre realizar una transferencia razonable de mano de obra, desde los empleos que desaparecen hacia nuevos sectores productivos. La administración de la crisis también supone que los excluidos continuarán resignándose a su condición, lo que no es imposible, porque los supernumerarios <sup>37</sup> de la actualidad, por su heterogeneidad, no tienen las condiciones para levantar un proyecto social común. Por otra parte, es muy difícil establecer el límite entre los incluidos y los excluidos, ya que estas realidades representan un continuum de posiciones, por lo que no existe una división clara entre las diferentes posiciones, porque además existe un intercambio entre ellas.

Asumir que el trabajo ha perdido su posición central, tratando de encontrar salidas, representa la tercera eventualidad posible, para ello es necesario encontrar los recursos que nos permitan salir de la sociedad salarial, buscando otras actividades en reemplazo del trabajo. Ante esta propuesta, Castel plantea que transformar las actividades que están fuera del mercado, en objetos de empleo, significa realizar una mercantilización generalizada de la sociedad; lo que además no representaría una solución para la crisis de integración, ya que si esta es una crisis del trabajo, para la que más empleo no es la solución, porque esas nuevas formas de empleo no nos aseguran la integración social, “uno conglomerado de baby – sistters, de camareros de Mc Donald’s o de empaquetadores de supermercado , ¿hacen una sociedad?” <sup>38</sup> .

La cuarta posibilidad, consiste en realizar una redistribución de los recursos generados por el trabajo socialmente útil, lo que no necesariamente significa la vuelta a la sociedad salarial, sino que el reconocimiento de que esta sigue siendo, la mejor forma de articulación entre el trabajo y las protecciones sociales, ya que representa una solución para la vulnerabilidad y la integración social. Esta alternativa no significa la continuidad de la realidad laboral actual, porque eso solo originaría un aumento de los supernumerarios, por el contrario, esta propuesta tiene como requisito que la sociedad tome entre sus tareas principales, el reparto del trabajo y con ello, el reparto de los derechos sociales y económicos. En este sentido, el reparto del trabajo sería un medio para la redistribución de la ciudadanía social, lo que se debe a la unión innegable durante la modernidad, entre trabajo y ciudadanía.

En la actualidad, la metamorfosis de la cuestión social nos llevó al surgimiento de una nueva clase de supernumerarios, una nueva clase de excluidos; que no tienen los mismos rasgos de los supernumerarios de la sociedad preindustrial, ya que son la manifestación de la vulnerabilidad, que se origina después de las protecciones que se organizaron en torno al trabajo asalariado. La conformación de la sociedad salarial, se realizó borrando los rasgos comunitarios de la sociedad, reemplazando y compensando

<sup>37</sup> Con el concepto de supernumerarios Castel hace referencia a quienes tienen la imposibilidad de encontrar un “lugar estable en las formas dominantes de trabajo y en los modos conocidos de pertenencia comunitaria”. La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado, p. 18.

<sup>38</sup> Ibid, p. 452.

---

los lazos, por nuevas formas de protección y de consumo. En este sentido, es que la condición asalariada logro constituirse en el eje central, frente otras condiciones sociales que por mucho tiempo prevalecieron en el posicionamiento de los individuos en la sociedad, como son, la condición de propietario y trabajador independiente.

El logro fundamental de la sociedad salarial es el haber sido la fuente de origen de un continuum de posiciones sociales incompatibles e interdependientes que es la sociedad, es decir, en ser el origen de una estructura social; lo que, según Castel, ha sido el mejor modo que hemos encontrado para construir la sociedad moderna y democrática. Esta capacidad inigualada del salariado, nos demuestra la importancia de tomar precauciones a la hora de declarar el fin de la sociedad del trabajo, ya que en los hechos, la sociedad actual es aún una sociedad salarial.

El surgimiento de la sociedad salarial significó un proceso de desindividualización, en el que los trabajadores se incorporaban a regímenes generales de trabajo y protección social. La crisis actual, consiste en un proceso de reindividualización, donde en nombre del desarrollo de la autonomía, se eliminan las protecciones a los individuos, lo que se refleja muy bien en las transformaciones de los sistemas contractuales. Por lo tanto, el desafío es buscar un mecanismo que permita contrarrestar este proceso y que por otra parte, asegure la gobernabilidad de la sociedad y el vínculo social. Para ello el autor propone, que sea el Estado la entidad encargada de acompañar este proceso de individualización, desactivando los puntos de tensión y reincorporando a los individuos que han sido excluidos.

Este proceso de reindividualización en nuestro país, tiene su expresión más clara, en la transformación del sistema de pensiones, que pasó de ser un sistema solidario que tendía a la protección de los trabajadores, a uno cuya lógica, es precisamente la opuesta, dado que se trata de un sistema de cotización a un fondo individual, que hace a cada trabajador responsable del monto de su pensión. El antiguo sistema de seguridad social, en lo relativo a las pensiones, conocido como seguro social, es la representación de la desindividualización, ya que los trabajadores realizaban sus aportes a un fondo único de carácter solidario, en el que el monto de la pensión estaba asegurado por las cotizaciones realizadas por los trabajadores activos. Con la creación del sistema de AFP, la individualización se hace evidente, dado que ya es indiferente la situación de los demás trabajadores, puesto que la pensión, está determinada por el monto de las cotizaciones propias y la rentabilidad que el fondo de cada trabajador tiene a lo largo del tiempo.

## 2.2 Análisis de la discusión

---

Luego de realizar un ordenamiento de la discusión en torno a la importancia y la significación del trabajo hoy en día, realizaremos un análisis de los argumentos de las diferentes posturas, con el fin de optar por la que nos parece más adecuada para el análisis de la realidad de la clase obrera hoy en día, y la importancia que tiene el trabajo en la conformación de su identidad.

En primer término es importante destacar, que todas las posturas expuestas

coinciden en la importancia del trabajo como el gran articulador de la sociedad industrial, ya que es en torno al trabajo, que se configuran el resto de las relaciones sociales. La actividad laboral, además de ser el gran distribuidor de la riqueza, representa la forma en que la sociedad industrial, distribuye a los individuos en el espacio social, determinando su posición y estatus. Por otro lado, la gran diferencia entre estas posturas, es que unos perciben que los cambios que se han desarrollado, son la demostración de que estamos ante el fin del trabajo, en la forma en que lo conocemos hasta hoy; y otros, ven en estos cambios, una continuidad de la sociedad del trabajo, bajo nuevas formas de explotación.

Entre los argumentos que se utilizan para afirmar que estamos frente al fin de la sociedad del trabajo, es recurrente que se haga referencia, a que se han desarrollado dos cambios en la sociedad salarial, que serían síntomas del deterioro de la centralidad del trabajo. Estos cambios son, por un lado, las crecientes tasas de desempleo de los países desarrollados, y por otro, la precarización y el aumento de la vulnerabilidad en el trabajo, que se ha dado en los países subdesarrollados y en vías de desarrollo. Estas características, son vistas como la demostración, de que el trabajo es un bien cada vez más escaso, que se encuentra en vías de extinción.

En este sentido, se estaría desarrollando en la sociedad contemporánea, un proceso de reemplazo de mano de obra, por la creciente incorporación de tecnologías al proceso productivo, que haría que miles de trabajadores pierdan su puesto de trabajo. Por otro lado, este nuevo sector tecnológico de la economía, no sería capaz de absorber la mano de obra que es desplazada hacia el desempleo, ya que en esta área se requieren pocos trabajadores, con altos niveles de calificación.

Desde nuestra perspectiva este diagnóstico no es acertado, ya que estas transformaciones, no necesariamente deben ser interpretadas como síntomas del fin de la sociedad del trabajo; sino que más bien, pueden ser vistos como cambios dentro de la misma sociedad salarial, que tienden a desmejorar la situación de los trabajadores, especialmente de la clase obrera. El proceso de cambio de modelo de desarrollo, que significó la neoliberalización de la economía a nivel mundial, en términos prácticos, se tradujo en la desregulación de las trabas impuestas por el Estado al quehacer económico; para los neoliberales, esta desregulación tenía por objetivo liberar al mercado de estas trabas, que impedían el buen funcionamiento de las leyes “naturales” del mercado. En el mercado laboral, las desregulaciones se tradujeron en la pérdida de algunas de las protecciones adquiridas por los trabajadores; además de la transformación de la relación salarial clásica, hacia nuevas formas, que se asemejan cada vez más a una relación comercial entre “iguales”, con lo que el trabajador pierde su estatuto y con ello, muchas de las protecciones y seguridades que están asociadas a la condición asalariada.

Por ello, es que percibimos que estos procesos de transformación, más que significar el fin de la sociedad del trabajo, son procesos que reafirman el modo de producción capitalista y la centralidad del trabajo, ya que se traducen en el surgimiento de nuevas formas de relación entre trabajo y capital, que aseguran la continuidad de la sociedad capitalista, en la medida en que significan, el surgimiento de nuevas formas de explotación hacia los trabajadores.

Como ya dijimos, uno de los argumentos centrales que se utiliza para plantear que

estamos frente al fin del trabajo como actividad central, dice relación con la creciente disminución de los niveles de empleo y el aumento de las actividades laborales cada vez más precarias. Desde nuestra perspectiva, se cometen dos errores en estos planteamientos; el primero se refiere a la reducción del concepto de trabajo, ya que se considera que la demostración empírica del fin del trabajo, es la disminución de los niveles de empleo y el aumento de la precariedad en ellos, confundiendo así el trabajo, como categoría antropológica, y el empleo, como una de las formas posibles que el trabajo adquiere; dejando fuera todos los otros tipos de trabajo que se encuentran fuera de la esfera mercantil, y que también son parte del concepto de trabajo, visto desde una perspectiva más amplia.

El segundo error, es que se confunde la escasez de trabajo, con la pérdida de su valor como categoría central de articulación de la sociedad. La confusión esta en que, el hecho de que el trabajo se haya transformado en un bien escaso, no quiere decir que el trabajo haya perdido su importancia, sino solamente que es cada vez más difícil para los individuos conseguir un trabajo digno y seguro. Es más, el hecho de que en la actualidad uno de los problemas centrales de los países desarrollados, sea precisamente la escasez de trabajo; y que a nivel individual, la cesantía represente una drama para quien la vive, son demostraciones de que el trabajo sigue siendo la actividad central. Si el trabajo verdaderamente hubiera perdido su valor y ya no fuera la relación social central, nos preguntamos ¿Por qué los individuos y las sociedades, se empeñan en conseguir y mantener un bien, que no significa nada?. Desde nuestro punto de vista, que la escasez de trabajo sea un gran problema en la sociedad contemporánea, es una clara demostración de que el trabajo sigue siendo central para la articulación de la sociedad y la vida individual. Esta postura es muy bien representada por R. Castel quien plantea que “Las reacciones de quienes no tienen trabajo demuestran que el trabajo sigue siendo una referencia no sólo económica, sino también psicológica, cultural y simbólicamente dominante”<sup>39</sup>.

Cuando se plantea que el trabajo ha perdido su valor, en el fondo se está haciendo referencia a la caducidad de la teoría del valor trabajo, ya que se postula que la incorporación de valor no proviene de la fuerza de trabajo, sino de las tecnologías y maquinarias añadidas al proceso productivo. Pensamos que esto no es así, ya que la caída del valor del trabajo, por los aumentos de la productividad, no significa la caducidad de tal ley, sino su reafirmación; es decir, se ha producido un aumento de la productividad por la incorporación de las tecnologías, que han tendido a disminuir la cantidad de fuerza de trabajo necesaria en cada producto, bajando los precios de los artículos en general. En este sentido, la ley del valor trabajo sigue vigente, ya que una disminución del trabajo incorporado en los productos, provoca una caída en los precios.<sup>40</sup>

Quienes consideran que estamos ante el fin de la sociedad del trabajo, tienden a elaborar proyectos para su reemplazo, que se caracterizan por pretender ampliar las posibilidades de desarrollo del hombre, es por ello, que generalmente se plantea la

<sup>39</sup> R. Castel “La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado”, p. 454.

<sup>40</sup> Jean Marie Harribey, “El fin del trabajo, de la ilusión al objeto”, p. 8.

importancia de que en este nuevo proyecto de sociedad, jueguen un rol preponderante las actividades desarrolladas por el hombre, que hasta ahora se encuentran fuera de la esfera del empleo. En este sentido, muchas veces se habla de construir una sociedad de multiactividad, donde el trabajo sea una de las actividades, dentro de una gama mucho más variada de otras actividades posibles. Por otra parte, también se plantea la posibilidad de que se construya un sector de la economía, que no sea ni privado ni público, que absorba a los desempleados de la revolución tecnológica, para que desarrollen actividades que hasta ahora era propias del voluntariado.

Estos proyectos, se equivocan al no tomar en consideración uno de los rasgos fundamentales de la sociedad industrial, que es precisamente la centralidad del trabajo, en su rol en la distribución de la riqueza, y sobre todo, en su rol en la distribución de las posiciones y el prestigio social. El trabajo, durante el desarrollo del capitalismo se transformó en la relación social central, capaz de articular todo el resto de las relaciones sociales y configurar la identidad de los trabajadores. Hasta el momento, en la sociedad no ha surgido ningún otro elemento capaz de configurar en torno a él, el resto de la vida social, ya que hoy en día el trabajo sigue siendo la fuente principal de la existencia social. El trabajo, es la principal fuente de ciudadanía económica y social, y estos proyectos no contienen ninguna alternativa viable a él. Para Castel, el trabajo “Es entonces el vehículo concreto sobre cuya base se erigen los derechos y deberes sociales, las responsabilidades y el reconocimiento, al mismo tiempo que las sujeciones y las coacciones”<sup>41</sup>. La importancia de la sociedad salarial no puede ser negada, ya que esta formación social representa un medio adecuado para suplir la vulnerabilidad social, y asegurar la integración social, por medio de valores comunes. Mientras no exista un elemento de reemplazo adecuado, no podemos hablar del fin de la centralidad del trabajo.

La aplicación de estos proyectos pos salariales, desde nuestro punto de vista, se traduciría en la institucionalización de la exclusión; es decir, la sociedad es separada entre quienes son capaces, por sus calificaciones y especialización, de insertarse en el sistema originado con la tercera revolución industrial; y quienes simplemente se ven sometidos al desempleo y la precariedad. Estos últimos, por sus condiciones de vida, serían empujados a hacer uso de los “beneficios” de este nuevo modelo. Los excluidos, desempleados y precarios, por la imposibilidad de encontrar un trabajo digno, se verían obligados vivir con las “asignaciones universales”, lo que hace que la línea divisoria entre incluidos y excluidos se haga mucho más definitiva e infranqueable.

Por otra parte, nadie podría negar que la globalización que estamos viviendo, ha significado la extensión del sistema capitalista hacia nuevos territorios, y por lo tanto, también la extensión de la relación de explotación entre trabajo y capital a nivel mundial. Entonces, si el trabajo asalariado es el fundamento del capitalismo, nos preguntamos ¿Cómo es posible que el sistema capitalista se extienda a nivel mundial, mientras el trabajo asalariado desaparece?. Desde nuestra visión, la respuesta se encuentra en el hecho que, en realidad el trabajo asalariado no desaparece, sino que se desplaza hacia formas que esconden la relación de explotación, precarizando la situación de los

---

<sup>41</sup> R. Castel “La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado”, p. 456.

---

trabajadores. En el fondo, el fin del asalariado significa la pérdida de las protecciones logradas por los trabajadores, que se encuentran adscritas a la relación salarial.

A modo de síntesis, y a partir de todos los argumentos expuestos en este apartado, consideramos que la posición más adecuada para abordar el problema de la identidad de la clase obrera, es el expuesto por quienes plantean la continuidad del trabajo como relación social central. Esto, porque creemos que las transformaciones en la actividad laboral, que hemos mencionado anteriormente, más que ser síntomas del fin de la sociedad basada en el trabajo, son expresiones de transformaciones dentro de la misma sociedad del trabajo, que tienden a desmejorar la situación de los trabajadores. Esto no significa que en nuestra postura neguemos las transformaciones en el mundo del trabajo, más bien, claramente reconocemos una crisis en la sociedad salarial, sólo que nos parece que los síntomas de esa crisis, no necesariamente deben ser interpretados como el fin del trabajo, sino sólo como su transformación, lo que nos llevaría al surgimiento de formas cada vez más sofisticadas de explotación. Con esta postura no negamos la importancia de tomar algunas medidas respecto de la escasez de trabajo, por lo que la idea de su reparto nos parece pertinente, ya que una mejor distribución de este bien, y por ende una mejor distribución de la riqueza, aseguraría también la estabilidad del vínculo social.

## 3. Trabajo e identidad

### 3.1 Concepto de identidad.

---

Antes de abordar específicamente el tema de la identidad laboral, que es el objeto de esta investigación, nos parece importante realizar una descripción general de este concepto, que servirá de base para la conceptualización de este tema visto desde el punto de vista de lo laboral. El concepto de identidad, ha sido largamente abordado por las ciencias sociales, desarrollándose distintos puntos de vista al respecto. En el caso de esta investigación, hemos optado por el punto de vista de Jorge Larraín, quien hace una descripción detallada del tema de la identidad personal, lo que posteriormente se traduce en una conceptualización de las identidades colectivas latinoamericana y chilena.

Jorge Larraín, plantea que en la historia, respecto del tema de la identidad, se han elaborado dos conceptos diferentes, que se caracterizan por cometer el error de abordar el tema de la identidad desde un punto de vista meramente individual, sin considerar los elementos externos al individuo, que son relevantes en la construcción de su identidad:

En primer lugar, existe la postura ontológica, que considera que la identidad es el principio definitorio del ser, lo que se traduce en que el principio de identidad de cada objeto, está determinado por el hecho de que este objeto sea igual a sí mismo. En este sentido "...la identidad no depende necesariamente de que un ser en particular sea capaz de reflexión o no. Una mesa es idéntica consigo misma del mismo modo que un ser humano es idéntico consigo mismo" <sup>42</sup>. Bajo este concepto, la identidad no esta

determinada por la conciencia y la reflexión, ya que depende solamente de la existencia de un objeto. Para el autor, este concepto está desarrollado por la escolástica y las tradiciones aristotélicas.

El segundo concepto de identidad, pone énfasis en el tema de la reflexividad y la conciencia, que son los elementos que diferencian a los seres humanos, de los objetos inanimados y los animales. Desde este punto de vista, auto reconocimiento y auto conciencia son los elementos más relevantes en el proceso de construcción de identidad humana. Por ello es que en esta reflexión, tienen importancia el tema de la memoria y la responsabilidad moral de los seres humanos, en la construcción de su identidad.

Frente a estas dos posturas, que tienden a reducir la identidad a un problema de "mismidad individual", el autor plantea la existencia de una perspectiva más adecuada que deja de lado la perspectiva individual, entendiendo la identidad como "...una cualidad o conjunto de cualidades con las que una persona o grupo de personas se ven íntimamente conectados... la identidad tiene que ver con la manera en que individuos y grupos se definen a sí mismos al querer relacionarse – identificarse – con ciertas características"<sup>43</sup>. Esta definición se diferencia de las anteriores al incorporar elementos sociales y dinamismo, al proceso de construcción de identidad. Desde este concepto, la identidad no es una esencia inamovible, ni un conjunto de elementos que permanecen en el individuo, sino un proceso de construcción, en él que los individuos se van haciendo a sí mismos, en relación con los otros.

En este sentido, si la identidad es un proceso social de construcción, es importante establecer los elementos que la constituyen, desde el punto de vista de Larraín estos elementos de conformación son tres:

En primer lugar, los individuos se identifican a sí mismos a través de categorías sociales compartidas, que son relevantes para su proceso de construcción identitaria. "Al formar sus identidades personales, los individuos comparten ciertas lealtades grupales características tales como religión, género, clase, etnia, profesión, sexualidad, nacionalidad, que son culturalmente determinadas y contribuyen a especificar al sujeto y su sentido de identidad"<sup>44</sup>. Es decir, que las identidades personales están determinadas por las categorías sociales relevantes, que le son entregadas al individuo por el contexto cultural. Cada una de estas categorías sociales, representa una identidad cultural determinada, que tiene cierta importancia en la identidad personal de un individuo. En este sentido, el autor plantea que las identidades culturales más importantes en la construcción de las identidades personales, durante la modernidad, fueron la identidad de clase y la identidad nacional.

El segundo aspecto constitutivo de la identidad, es el elemento material, que se refiere tanto al cuerpo como a otras posesiones, que signifiquen para el individuo la entrega de elementos de auto reconocimiento. Los objetos materiales permiten a los

---

<sup>42</sup> Jorge Larraín "La identidad chilena", p. 21.

<sup>43</sup> Ibid, p. 23.

<sup>44</sup> Jorge Larraín "La identidad chilena", p. 26.



individuos proyectarse a si mismos a través de ellos, ya que pueden constituirse en un reflejo de las cualidades de una persona, a modo de extensión. Es mediante este aspecto material, que la identidad puede relacionarse con el fenómeno del consumo y de las industrias culturales, ya que muchas veces el acceso a determinado tipo de bien material, significa la pertenencia a un determinado grupos social o comunidad que es deseada por el individuo. Los bienes materiales moldean las identidades personales, en la medida en que se transforman en la puerta de entrada de los individuos, a determinadas identidades culturales.

La existencia de un “otro”, es el tercer elemento constitutivo de la identidad, en un doble sentido. En primer lugar, los otros son relevantes en la medida en que ellos emiten las opiniones y categorías que los individuos internalizan sobre si mismos; en este sentido, es que el sujeto se define en términos de como lo perciben sus otros significativos. Se destaca la importancia de los padres, como otro significativo, en la primera etapa de la vida de un sujeto; lo que tiende a diversificarse con el paso del tiempo, surgiendo nuevos otros significativos, tales como amigos, pares, compañeros, profesores, entre muchos otros. En segundo término, los “otros” representan aquello respecto de lo cual el sujeto se diferencia, adquiriendo una forma que le es propia; esto porque la definición del si mismo supone la existencia de otro con un modo de vida, valores y costumbres diferentes, del que es necesario diferenciarse para construir la identidad propia.

En términos generales, la identidad personal es una construcción, que “... por ser fruto de una gran cantidad de relaciones sociales, es inmensamente compleja y variable, pero al mismo tiempo se supone capaz de integrar la multiplicidad de expectativas en un si mismo total coherente y consistente en sus actividades y tendencias”<sup>45</sup>. Por lo que la identidad al estar determinada por la pertenencia a un determinado grupo social, responde a la preguntas de ¿quién soy yo a los ojos de otros? Y ¿Quién me gustaría ser a los ojos de otros?.

Desde la perspectiva de este autor, es importante hacer presente que el fenómeno de la globalización ha tenido influencia sobre el proceso de construcción de identidades personales, sin embargo, esta influencia no significa la total disolución de la continuidad de la identidad personal. Es decir, que la globalización no ha disuelto completamente el carácter de la identidad, sino que ha producido una serie de cambios que tienden a erosionar la noción de una identidad bien integrada.

El primero de estos cambios, dice relación con el ritmo creciente y la rapidez del cambio. “Nuevas formas de organización y nuevas tecnologías surgen en lapsos cada vez más breves, incrementándose así la obsolescencia de productos, ideas, procesos laborales, modas y todas suerte de prácticas”<sup>46</sup>. Con esta aceleración del ritmo de cambio, se hace cada vez más difícil que el sujeto encuentre un sentido y vea una relación clara entre el pasado y el presente.

La transformación de la relación tiempo - espacio, es el segundo cambio producido

<sup>45</sup> Ibid, p. 28 y 29.

<sup>46</sup> Jorge Larraín “Modernidad, razón e identidad en América Latina”, p. 109 y 110.

por la globalización que tiene a la erosión de las identidades. En la modernidad clásica, la relación tiempo – espacio, tenía al tiempo como categoría principal, ya que este representaba la variable más importante para lograr el desarrollo y el progreso. En la actualidad, la globalización ha tendido a derribar las barreras del espacio, lo que ha significado que las categorías espaciales cobren creciente importancia, por que se ha dado una espacialización del tiempo.

En tercer lugar, el aspecto económico de la globalización, que afecta a todas las regiones del mundo, ha significado la pérdida de importancia de los Estados nacionales y la tendencia creciente a la internacionalización de la economía. Se ha pasado desde el modelo fordista de acumulación de capital, que se basaba en formas estables y rígidas de organización del trabajo; hacia un régimen de acumulación flexible, que se fundamenta en empresas más pequeñas, formas más flexibles de organización del trabajo y nuevas formas de contratación.

En último término aparece el tema de la globalización de la cultura, las comunicaciones y la política, que como consecuencia de los aspectos anteriormente mencionados, se encuentran cada vez más interconectadas, creando altos niveles de dependencia entre los diferentes países. Por su parte la globalización de las comunicaciones, que ha separado las relaciones sociales de los contextos sociales de interacción, ha permitido que el contacto con los otros sea realizado por otros medios tales como los electrónicos y la televisión; lo que ha significado que la construcción de la identidad personal tienda a ser más inestable.

En términos generales, todos estos cambios que hemos mencionado implican profundas transformaciones en el proceso de construcción de identidades, que han hecho de la identidad un fenómeno mucho más complejo, lo que no significa que se acepte la total fragmentación del sujeto. Dicho de otro modo, "...en la sociedad contemporánea, la identidad no se ha disuelto totalmente, sino que más bien ha sido reconstruida y redefinida en nuevos contextos culturales"<sup>47</sup>.

### **3.2 Identidad laboral.**

---

Como hemos expresado durante el desarrollo de esta investigación, consideramos que una de las principales fuentes de identidad individual y colectiva, dice relación con la actividad laboral, en cuanto esta representa el desarrollo potencial de la capacidad creadora y productora de obras de los seres humanos. Sin embargo, esto no quiere decir que consideremos que la identidad de las personas esta conformada unívocamente por su trabajo; es más, asumimos que la identidad es una construcción que realizan las personas permanentemente durante su vida, y que se elabora a partir de muy diversas fuentes de carácter psicológico y social, entre las que se encuentran la educación, la familia, la pertenencia a una clase social, la nacionalidad y los rasgos de personalidad, entre muchos otros aspectos.

A pesar de que asumimos esta multiplicidad de aspectos en la conformación de la

---

<sup>47</sup> Ibid, p. 112.

identidad, también postulamos que el trabajo es una de los elementos más importantes en este proceso, ya que es la actividad que permite que los individuos se expresen, en la medida en que la actividad laboral representa la objetivación y la trascendencia de la vida individual, lo que de otra forma permanecería sólo en el ámbito de la actividad mental. En este sentido, es que pensamos que el trabajo es y ha sido una de las fuentes más importantes de la identidad individual y colectiva.

En esta dirección se encuentran los planteamientos de R. González Meyer, quien intenta reactualizar la discusión sobre el trabajo desde cuatro grandes dimensiones, una de las cuales es precisamente el trabajo como componente de la individualidad, identidad y satisfacción de las personas. Por ello, es que el autor rescata algunos planteamientos clásicos respecto de la relación entre el trabajo y la identidad. Para el pensamiento cristiano, el trabajo humano representa la continuidad con la creación iniciada por dios y por lo tanto, la posibilidad que tienen los seres humanos de dominar la naturaleza; pero principalmente, el trabajo constituye la fuente principal de realización personal. Desde el punto de vista del pensamiento cristiano, la organización científica del trabajo es un peligro para la realización de su esencia, ya que las formas racionalizadas de este, tienden a deshumanizarlo, alejándolo de su sentido, que consiste en su carácter racional y libre.

Por su parte la filosofía europea, especialmente la alemana con los planteamientos de Hegel Y Marx, valoriza el trabajo como la principal fuerza creativa y creadora, propiamente humana; donde el objeto producido por el trabajo, es la forma en que el trabajador transforma en objeto su subjetividad. Cuando se despoja al trabajador de su libertad y de su autonomía, el trabajo pierde la capacidad de ser la fuente de desarrollo del individuo; por ello es que las formas alienadas de trabajo, para el pensamiento marxista, deben ser combatidas, en la medida en que significan la negación de la principal fuente de autonomía y libertad de los seres humanos. Desde esta misma perspectiva, el trabajo además de conformar la realidad individual de los trabajadores, contribuye con la construcción de la realidad colectiva, en este sentido el autor plantea que “En particular en la filosofía de Hegel y Marx, hay un ensalzamiento del trabajo en términos de expresión y clave de la constitución de historia de lo humano y la humanidad”<sup>48</sup>. El trabajo, para el pensamiento marxista, tiene esta doble dimensión, mientras el hombre trabaja, se humaniza, pero al mismo tiempo humaniza el mundo que lo rodea.

Para el autor, ambas posturas (pensamiento cristiano y filosofía alemana), a pesar de su antigüedad, nos permiten enfocar adecuadamente el tema de la relación entre la identidad y el trabajo, ya que en ellas se destaca la importancia del significado del trabajo en la existencia de los individuos y el desarrollo personal. La virtud de estas visiones, esta en que nos permiten volver la mirada hacia algo que es claramente decisivo, en la conformación de nuestra calidad de vida; por lo que representa el reconocimiento de que los distintos rasgos que asume el trabajo, determina en altos grados nuestros niveles de afirmación, satisfacción y negación como individuos.

Para reforzar esta postura, nos parece relevante considerar en este marco teórico, la perspectiva de David Benavente, quien aborda el tema de la importancia del trabajo,

<sup>48</sup> R. González Meyer “El buen trabajo como norte del desarrollo (la humanización del trabajo)”, Propositiones 32, p. 15.

desde una mirada empírica. El principal rasgo de los trabajos de Benavente, que fueron examinados para esta investigación, es precisamente que, mediante el desarrollo de los testimonios que constituyen sus investigaciones, se logra establecer la importancia del trabajo en la vida de los individuos. Nos parece importante aclarar, que asumimos el hecho de que los trabajos de Benavente son más bien antiguos y no necesariamente calzan con la realidad chilena actual. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, los testimonios que constituyen los trabajos del autor, resultan muy esclarecedores a la hora de llevar a cabo los objetivos de esta investigación; motivo por el cual estos trabajos fueron incluidos en este marco teórico.

El principal aporte de los estudios de Benavente, consiste en que los testimonios en los que el trabaja, nos permiten realizar un primer acercamiento al fenómeno de la importancia del trabajo en la conformación de las identidades. En este sentido, nos resulta esclarecedor revisar sus investigaciones, ya que en ellas es posible encontrar información respecto de la importancia y el significado que tiene el trabajo, en la vida de los individuos y sus familias.

Mediante la revisión de los testimonios que se encuentran en los trabajos del autor, pudimos percibir la importancia de la actividad laboral, como la principal fuente de configuración de la vida de los individuos y sus familias. En estos relatos se percibe que el trabajo para los entrevistados, es el mecanismo central para su integración a la sociedad, además de la principal fuente de liberación, creatividad y dignidad. Cuando los informantes relatan su historia de vida, podemos percibir que el eje central por medio del cual se articula su existencia, es precisamente la actividad laboral; y que por ende, los éxitos y fracasos de su vida, en gran medida están también relacionados con su trabajo. Por otra parte, mediante estos testimonios, también pudimos apreciar, que más allá de la importancia individual, el trabajo también posee un gran valor en la configuración de la vida familiar.

Como complemento al relato de los trabajadores ocupados, se encuentra otro trabajo de Benavente<sup>49</sup>, en el que se aborda el tema de las consecuencias de la cesantía en la vida de los trabajadores. Esta investigación nos aporta a la comprensión del fenómeno de la importancia del trabajo en la identidad y estabilidad de los individuos, desde la perspectiva de la carencia y la precariedad. En este sentido, estos testimonios nos hablan de la experiencia de las personas que pierden el trabajo, que pierden el eje central sobre el cuál habrían configurado su vida; "Perder el trabajo es perder parte de si mismo. Como perderse en el bosque, sin orientación. ¿Dónde están los puntos cardinales? Es desconectarse de los demás. Exiliado en el patio de atrás, sin lenguaje, ni vínculos. Castigado, atomizado, granulado, haciéndose polvo... Me han quitado "mi" trabajo. Me han despojado, porque mi trabajo tiene que ver íntimamente conmigo; con mis gustos, mis necesidades, mis aptitudes, mi cansancio, mi rabia, mis proyectos y mis derechos"<sup>50</sup>. La crisis que aparece en la vida de los entrevistados por Benavente, en el momento en el que pierden el trabajo, es una clara demostración de la importancia que tiene la

---

<sup>49</sup> David Benavente "A medio morir cantando: trece testimonios de cesantes".

<sup>50</sup> David Benavente "A medio morir cantando: trece testimonios de cesantes". Página 12 y 13.

actividad laboral en su existencia individual y familiar. Por ello, es que se produce una idealización del trabajo perdido; además que se desarrollan una serie de estrategias de sobrevivencia, que permiten a los cesantes paliar las carencias económicas generadas por el desempleo, pero que no ayudan a recuperar la dignidad que se perdió, junto con el trabajo.

Para abordar más detalladamente, desde el punto de vista teórico, el tema de las identidades laborales, nos parece importante incluir los planteamientos de Claude Dubar, que fueron utilizados por Ada Cora Freytes Frey<sup>51</sup>, para un estudio sobre la identidad laboral en docentes argentinos. La identidad laboral es una construcción problemática que se realiza a partir de dos planos, uno biográfico personal, que se denomina identidad para sí; y uno social relacional, que es conocido como identidad para otro. La distinción entre ambos planos es analítica, ya que en la realidad ambos actúan y se desarrollan de forma inseparable.

En cada uno de estos niveles se desarrollan procesos, conceptualizados por Dubar, que permiten acercarnos al fenómeno dinámico y continuo de la conformación de la identidad laboral. El primero de ellos que se relaciona con el plano social, es la Atribución de Identidad, que se realiza por parte de instituciones o agentes que están en contacto con el individuo. El segundo proceso es el de Incorporación de Identidad, donde la aceptación de las interpelaciones simbólicas, esta mediada por un trabajo interpretativo del sujeto. Es decir, el individuo tiene un papel activo en la incorporación de los símbolos escogidos para él en el proceso de atribución de identidad, existiendo la posibilidad de que los individuos desarrollen resistencias, reinterpretaciones y contra discursos.

Ambos procesos (Atribución de identidad e Incorporación de Identidad), operan bajo un mecanismo común, que se describe como: “la apelación a esquemas de tipificación que proponen modelos socialmente significativos, dando unidad y coherencia a las identificaciones fragmentarias”<sup>52</sup>. Este mecanismo común corresponde al uso de categorías, por medio de las cuales los individuos son capaces de identificarse a sí mismos y a los demás. Estas categorías son construcciones de carácter fundamentalmente histórico, que adquieren sentido y significado, dependiendo del lugar y el momento histórico en el que son aplicadas. En este sentido, se postula que las transformaciones de las identidades sociales, se relacionan con los cambios en las categorías bajo las cuales esas identidades fueron constituidas. Estas modificaciones no solo operan a través del cambio en las denominaciones de las categorías, sino que también operan, en los cambios de sentido y significado, que ocurren dentro de una misma categoría. Es decir, una categoría que en determinado momento histórico tiene cierto significado, puede transformar radicalmente su sentido, en la medida en que se modifiquen también las condiciones históricas bajo las cuales esta categoría fue elaborada.

Desde esta perspectiva, es posible que se desarrollen contradicciones entre la

<sup>51</sup> Ada Cora Freytes Frey “Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional”. En “El trabajo frente al espejo: Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”.

<sup>52</sup> Ibid, p. 48.

identidad profesional para sí de un sujeto y la identidad que es atribuida por otro actor relevante para el sujeto en el ámbito laboral. Esta constante tensión entre lo que el individuo piensa de sí mismo y las características que se le atribuyen, comprueban el carácter inacabado y dinámico de la identidad laboral. Por otra parte, la tensión daría lugar a Estrategias Identitarias, que tienen como objetivo reducir la brecha entre el nivel social y el personal.

Ya establecida la importancia del trabajo, en la conformación de las identidades individuales y colectivas, es fundamental destacar las consecuencias que han tenido las transformaciones en la actividad laboral, descritas en el capítulo anterior. Por ello es que consideramos importante incluir dentro de este marco teórico, los planteamientos de Richard Sennett, quien desarrolla un ensayo respecto de los efectos del nuevo capitalismo en el carácter de los individuos; entendiendo el carácter como un aspecto duradero de la experiencia emocional, que se refiere a los deseos y las relaciones que establecemos con los demás.

La nueva forma que adquiere el capitalismo, que Sennett denomina Capitalismo Flexible, se caracteriza porque precisamente, el énfasis se pone en acentuar las formas flexibles de trabajo, proceso en el que se intenta dejar fuera las regideces, que impiden la reacción rápida de la empresa frente a las condiciones cambiantes de mercado. Esto impone a los trabajadores nuevas condiciones laborales, que implican una agilidad y una constante disposición al cambio, lo que tiene como supuesto el hecho de que los trabajadores estén dispuestos a asumir los riesgos de esta nueva forma de capitalismo. La tesis fundamental de Sennett, es precisamente, que esta nueva forma de capitalismo flexible tiene consecuencias negativas en el carácter de los trabajadores. Aspecto que evaluamos como fundamental, a la hora de examinar las nuevas formas que adquiere la identidad laboral.

Según Sennett, existen grandes diferencias entre el capitalismo keynesiano y esta nueva forma flexible. El primer tipo se caracteriza precisamente por actuar en el “largo plazo”, lo que permite que los trabajadores elaboren relatos coherentes de su existencia, que se identifican por su linealidad y porque los hechos que en ellos se desarrollan, pueden ser acumulativos. Este rasgo permitía a los trabajadores mirar su vida como una narración coherente, lo que contribuye con la estabilidad de su carácter. En cambio, el Capitalismo Flexible, que precisamente se caracteriza porque su eje organizacional tiende al “corto plazo”; en el ámbito del trabajo, se traduce en la imposibilidad de que un trabajador desarrolle una carrera tradicional. Estos cambios en la organización laboral, se corresponden con los nuevos rasgos que adquiere la empresa, que deja de ser una organización de carácter piramidal, para transformarse en una organización basada en redes, que posee nuevas normas flexibles, para los ascensos y los despidos.

Estas características que ha adquirido el capitalismo, según Sennett, han traído consecuencias negativas en la conformación del carácter de los trabajadores, por lo que el autor plantea “...que el capitalismo de corto plazo amenaza con corroer el carácter, en especial aquellos aspectos del carácter que unen a los seres humanos entre sí y brindan a cada uno de ellos una sensación de un yo sostenible”<sup>53</sup>. Esta nueva forma de

---

<sup>53</sup> R. Sennett “La corrosión del carácter” p. 25.

---

capitalismo, habría creado un conflicto entre el carácter y la experiencia, esto porque el carácter requiere de la estabilidad de las relaciones a largo plazo, y por otra parte la experiencia, como producto de los nuevos rasgos del capitalismo, se desarrolla en tiempos cada vez más desarticulados, lo que impide la acción planificada, el compromiso y la confianza, que serían aspectos básicos en la consolidación del carácter.

La incorporación de tecnologías al proceso productivo, que es uno de los rasgos más importantes del Capitalismo Flexible, trae como consecuencia un proceso en el que se tiende a simplificar las tareas de producción. Este rasgo, según Sennet, contribuye al creciente debilitamiento de las identidades laborales, ya que precisamente para el autor, los trabajadores tienden a identificarse con las tareas que representan un reto para sus cualidades. El hecho de que las tecnologías tiendan a la simplificación del trabajo, no quiere decir que se trate de tecnologías sencillas, es más, es posible decir que es precisamente por su complejidad, que contribuyen a simplificar las tareas productivas. Por otro lado, esta complejidad de las tecnologías, también contribuye a la debilidad de la identidad laboral, ya que dificulta que los trabajadores desarrollen un conocimiento profundo de su actividad. Los mecanismos por los que funcionan las tecnologías aplicadas al proceso de trabajo, son tan complejos, que sólo permiten que los trabajadores tengan un conocimiento superficial de su trabajo. Dicho de otro modo, es complejo que un trabajador se identifique con una tarea que no logra comprender.

Esta superficialidad de la relación que los trabajadores establecen con su actividad, también se expresa en la desarticulación del tiempo, como consecuencia del desmantelamiento de la forma clásica de la ética del trabajo. La ética del trabajo del capitalismo clásico, tiene que ver con el uso autodisciplinado del tiempo, que permite que los trabajadores posterguen la gratificación de su trabajo para el futuro, por medio de la organización de su labor, ingresos y actividades a largo plazo.

Por su parte, los nuevos rasgos de Capitalismo Flexible, dejan obsoleta esta forma de ética del trabajo, ya que los métodos de trabajo en equipo que son aplicados, representan el polo opuesto de esta ética. El trabajo en equipo que se aplica en el capitalismo flexible, está basado precisamente en el corto plazo, en la superficialidad de la unión del grupo y en la ausencia de autoridad que se haga responsable de las decisiones. Este alejamiento de la ética de la responsabilidad personal y la coherencia de la vida laboral, nos enfrenta a un nuevo problema, ¿cómo es posible que los trabajadores se formen una imagen coherente de sí mismos, que les permita organizar su vida personal, enfrentar el futuro y dar sentido a los éxitos y fracasos de la vida laboral?. En estas nuevas condiciones, no es posible que un trabajador elabore un relato coherente de su vida, ya que esta es compuesta de fragmentos que no poseen un hilo conductor, y que no hacen posible crear narrativas respecto del futuro.

La constante exposición al riesgo, dejó de ser una de las rasgos exclusivos del empresario capitalista, pasando a constituirse en uno de los requerimientos que el Capitalismo Flexible hace a los trabajadores. El riesgo se transforma en uno de los rasgos típicos del trabajo en la nueva forma de capitalismo. “La inestabilidad misma de las organizaciones flexibles impone a los trabajadores la necesidad de ‘cambiar de tiesto’, es decir, de asumir riesgos en su trabajo”<sup>54</sup>. Esta necesidad de riesgo, desde la perspectiva del autor, contribuye al desgarramiento de nuestro carácter, ya que pone a

los trabajadores en el escenario de que constantemente es necesario volver a comenzar, lo que impide la estabilización y solidificación del carácter. Además, los trabajadores se ven obligados a asumir estos riesgos, sabiendo de ante mano, que las posibilidades de recompensa o mejora de su situación, son escasas.

A pesar de que sea discutible la preponderancia del capitalismo flexible en nuestro país, debido a los rasgos propios del modo de desarrollo latinoamericano, que se caracteriza por ser una mezcla de diferentes modelos, que van desde las formas premodernas de producción, hasta las formas más automatizadas de la posmodernidad; nos parece importante incluir los planteamientos de Sennett, ya que nos resultan iluminadores respecto de la importancia de las consecuencias que tiene los nuevos rasgos del capitalismo sobre el carácter y por ende, de la identidad de los trabajadores.

Además, desde nuestra perspectiva, estos nuevos rasgos de capitalismo y sus efectos sobre el carácter, que se dan en los países desarrollados, son asimilables al proceso de precarización laboral que se ha desarrollado en nuestro continente. Es decir, que desde nuestro punto de vista, las consecuencias sobre el carácter de los nuevos rasgos del capitalismo, son similares, a los efectos que la precarización ha tenido sobre el carácter de los trabajadores latinoamericanos. En este sentido, postulamos que las consecuencias sobre el carácter de los trabajadores que describe Sennett, tienen su correlato latinoamericano, en el creciente proceso de precarización, que impide que los trabajadores se formen relatos coherente de su existencia y su vida laboral. Por ello es que consideramos, que las formas precarias de trabajo en Latinoamérica y las formas de trabajo en el capitalismo flexible – que desde muchos puntos de vista también son precarias – , tiene consecuencias similares sobre el carácter de los trabajadores.

En esta misma dirección, pero desde un contexto latinoamericano, se encuentran los planteamientos desarrollados por Osvaldo R. Bastistini, quien intenta hacer un análisis de lo que ocurre con la identidad de los trabajadores y su relación con la acción colectiva. En esta perspectiva, el trabajo necesariamente debe ser entendido desde los sujetos, es decir, desde los múltiples significados que la relación laboral posee. Por otra parte, la identidad consiste en descubrir lo que se dice de si mismo, en la medida en que también se considera la visiones de los otros, que influyen en ese verse a si mismo. En ese sentido, entendemos por identidad, una construcción que “...como tal es heredada de toda una vida pasada, a su vez construida en las múltiples relaciones que determinaron continuidades y cambios, al mismo tiempo que se constituye en la advocación a proyectos futuros”<sup>55</sup> . En esta perspectiva, la identidad se encuentra relacionada con el desarrollo de las historias individuales y colectivas y su influencia en la imagen que los trabajadores se hacen de si mismos.

Se plantea que con la llegada de la dictadura a Argentina y la implantación del modelo neoliberal, se tienden a romper los lazos que ligaban en colectivos a los individuos, lo que tiene como consecuencia el predominio de la individualización y la falta

---

<sup>54</sup> Idem, p. 84.

<sup>55</sup> Osvaldo Bastistini “El trabajo frente al espejo: Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”, p. 26.



---

de lazos sociales. Se produce una cultura con anclajes débiles para los individuos, en la que los valores dominantes tienen que ver con la idea de la fluctuación y la inestabilidad, lo que sólo permite la unión circunstancial de los sujetos. En esta cultura prima la perspectiva de lo efímero, lo cambiante, obligando a las personas a la constante adaptación. Esta cultura de inestabilidad, tiene consecuencias en la formación de identidades en torno al trabajo, ya que como establecimos, la identidad se relaciona con el pasado y con la posibilidad de proyección; lo que resulta imposible en la vida laboral de un trabajador bajo las condiciones que impone el sistema neoliberal. Estos rasgos con los que el autor describe el fenómeno de la identidad en Argentina, desde nuestro punto de vista, resultan homologables a la situación que ocurre en Chile, ya que consideramos que la neoliberalización de la economía, trajo consecuencias similares en la conformación de identidad de los trabajadores de ambos países.

Dentro de la empresa también se producen una serie de cambios, que tienden a transformar el carácter del empleo, volviéndolo cada vez más inseguro e inestable, lo que se contrapone a la estabilidad que es necesaria para la concretización de los proyectos de vida que la conformación de identidad, por parte de los trabajadores, requiere. “La heterogeneización de las formas de empleo y el crecimiento del desempleo hicieron que los lugares o los espacios desde donde construir proyectos de vida, asegurados por el trabajo, se redujeran y se tornaran absolutamente inestables”<sup>56</sup>. Por lo tanto, la dificultad para los trabajadores, se encuentra precisamente, en encontrar referentes lo suficientemente estables en el tiempo, como para organizar en torno a ellos, su identidad laboral. Es decir, la identidad de los trabajadores se basa en elementos que tienden a la desestabilización, y que por lo tanto, no otorgan la seguridad necesaria para hacer proyecciones hacia el futuro, lo que es un elemento fundamental en la conformación de identidades.

En este contexto, la dominación adquiere un nuevo carácter, en la medida en que el discurso tiende a incentivar a los trabajadores, a identificarse con las premisas de producción de la empresa en la que desarrollan su actividad. Se pretende que estas premisas, se incorporen dentro de la cultura y de los hábitos de vida del trabajador, con el fin de incentivar la eficiencia y reforzar la dominación. Sin embargo, esta identificación con la empresa no se lleva a cabo completamente, ya que se producen una serie de tensiones entre los modelos de inserción en el empleo que son posibles en el contexto estructural, económico y social; y el imaginario que han construido los trabajadores para su historia de vida. Esta incompatibilidad entre la realidad y el proyecto de vida, no permite que la identidad laboral opere del modo en que le permita constituirse en una fuente de estabilidad para la vida de los trabajadores.

---

<sup>56</sup> Osvaldo Bastistini “El trabajo frente al espejo: Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”, p. 35.



# V. MARCO METODOLÓGICO

Para llevar a cabo el objetivo general de esta investigación, que se refiere a: Identificar los rasgos principales de la identidad de la clase obrera chilena, a partir de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo; es necesario establecer una serie de criterios metodológicos, que nos permitan el abordaje del fenómeno de la identidad, desde la perspectiva más adecuada.

## 1. Carácter de la investigación.

El primer criterio metodológico a establecer, dice relación con el tipo de estudio y el carácter de la investigación. Por ello, es que la primera decisión que tomamos se refiere al *carácter cualitativo* de nuestra investigación. La metodológica cualitativa, nos parece ser la más adecuada para abordar el fenómeno de la identidad de los obreros, ya que "... los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas"<sup>57</sup>. Este carácter interpretativo de la metodología cualitativa, es precisamente, el que nos permite abordar de la mejor forma posible el tema de la identidad, que implica necesariamente cierto nivel de comprensión de la subjetividad de los obreros. Se descarta la posibilidad de abordar el fenómeno desde

---

<sup>57</sup> Rodríguez, Gil y García, "Metodología de la investigación cualitativa" p. 32.

una perspectiva cuantitativa, ya que los instrumentos utilizados por esta visión metodológica, nos parecen inadecuados para examinar el tema de la identidad en relación con el trabajo, ya que este fenómeno posee rasgos que son imposibles de medir y variabilizar en términos cuantitativos.

Dentro de esta metodología cualitativa, estableceremos el segundo criteriometodológico, que dice relación con la elección de una corriente, dentro del mundo de la investigación cualitativa. En este sentido, hemos optado por aplicar a nuestra investigación una visión *fenomenológica*, que se caracteriza con poner énfasis en el nivel individual de la experiencia subjetiva, lo que desde nuestro punto de vista, es compatible con los objetivos de nuestra investigación. Entre los rasgos que le otorgan a la fenomenología este carácter, se encuentran una serie de puntos, dentro de los que destacaremos los que nos parecen relevantes en el caso de esta investigación<sup>58</sup> :

- La investigación fenomenológica se refiere a la experiencia vital y a la vida cotidiana, que no ha sido categorizada.
- La investigación fenomenológica busca los significados dados a la conciencia.
- La fenomenología es el estudio de las esencias, la verdadera naturaleza de los fenómenos, lo que permite develar las estructuras del mundo de la vida.
- La fenomenología define los significados existenciales, que son utilizados en la vida cotidiana de los individuos.

Todos estos rasgos de la perspectiva fenomenológica, nos hacen ver esta postura como la adecuada para examinar el fenómeno de la identidad y el trabajo en los obreros chilenos, ya que nos permite adentrarnos el mundo de la subjetividad y su relación con el trabajo; lo que desde nuestra perspectiva es la condición necesaria para describir y comprender los rasgos de este fenómeno en la actualidad.

Otro aspecto metodológico, que es relevante establecer dice relación con el carácter *exploratorio* de esta investigación. Es cierto que el tema de la identidad obrera ha sido muchas veces tratado, pero por otra parte, también es cierto que esas investigaciones, por lo general, se enmarcan en contextos con formas de empleo más clásicas y cercanas a las formas salariales típicas, lo que se aleja del objetivo de esta investigación que es precisamente tomar en cuenta los cambios en el mundo del trabajo en la conformación de la identidad obrera. En este sentido, el carácter exploratorio de esta investigación se explica, porque precisamente nuestra idea es incorporar los cambios en el mundo el trabajo a la investigación de la identidad, tema que en Chile esta muy poco desarrollado. Por ello, es que consideramos que esta investigación es solo una primera aproximación al nuevo mundo del trabajo y sus consecuencias en la identidad de la clase obrera chilena.

---

<sup>58</sup> Estos puntos fueron elaborados por Van Manen, y a su vez citados por Rodríguez, Gil y García en “Metodología de la investigación cualitativa”. Para efectos de este marco metodológico, no desarrollaremos todos los puntos que fueron elaborados por el autor en torno a la fenomenología, sino sólo los que nos parecen relevantes en el abordaje del fenómeno de la identidad y el trabajo.

## 2. Diseño muestral y universo

### Universo

---

Ya que el objetivo general de esta investigación es “Identificar los rasgos principales de la identidad de la clase obrera chilena, a partir de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo”, se deduce que el universo de la investigación hace referencia a los hombres y mujeres que hacen trabajo productivo. Es decir, hombres y mujeres chilenos que participan activamente, como trabajadores, en algún proceso productivo.

### Muestra

---

Debido al carácter cualitativo de la investigación, es imposible determinar un número de entrevistas en profundidad a realizar, ya que este número irá variando durante el desarrollo del trabajo de campo, dependiendo de la información entregadas por los entrevistados. La realización de las entrevistas se detendrá aplicando el criterio de saturación, es decir, se detendrá el proceso de entrevistas, en el momento en que nuevos informantes no producen ninguna comprensión auténticamente nueva del fenómeno en estudio.

En segundo lugar, nos parece relevante establecer, que en esta muestra se intentará abarcar todo el espectro de edades posibles, ya que nos parece importante incluir en la investigación, las diferencias entre las distintas miradas generacionales sobre el fenómeno del trabajo y su importancia para la conformación de la identidad.

Respecto del género, que es tercer criterio muestral a discutir, consideramos importante destacar nuestra intención de equiparar la cantidad de hombres y mujeres incluidos en la muestra, con el objetivo de que las diferencias de género no influyan en la conclusiones que podamos extraer de la realización de la entrevistas. Además, pensamos que el hecho de incluir en la muestra igual cantidad de hombres y mujeres, enriquece nuestra comprensión del fenómeno del trabajo y su relación con la identidad. Nos parece importante advertir, que existe una dificultad en conseguir informantes femeninos, que cumplan las características que requiere esta investigación, ya que el sector obrero esta compuesto mayoritariamente por hombres, lo que dificulta la inclusión de mujeres en la muestra.

## 3. Recolección de los datos

La técnica que será utilizada para llevar a cabo la recolección de datos de esta

investigación es la *entrevista en profundidad*, ya que nos parece que este tipo de entrevista, dentro de la gama de técnicas cualitativas, es la más adecuada para abordar el tema de la identidad de los obreros chilenos.

Entendemos que una entrevista en profundidad consiste en “encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”<sup>59</sup>. Es precisamente, el hecho de que esta técnica nos permita acceder a las perspectivas de los propios informantes, respecto de las consecuencias de las transformaciones en el mundo del trabajo; lo que nos lleva a elegirla como la técnica a utilizar, ya que nos parece la forma más adecuada de acceder a las transformaciones en la identidad laboral.

Por otro lado, los datos obtenidos en las entrevistas en profundidad, que son principalmente datos verbales, nos permiten acceder al mundo de las creencias, de las experiencias y de la cultura, a partir del propio lenguaje de los informantes; lo que en el caso de esta investigación, consideramos como un aporte valioso a la hora de comprender las transformaciones en la identidad de los obreros; ya que nos parece que el lenguaje propio de los sujetos, es la mejor forma de acceder al mundo de la identidad, por ser este un mundo que se caracteriza precisamente por desarrollarse como una de las consecuencias subjetivas de la vida social. Por ello, es consideramos que el análisis, sistematización e interpretación de de estos datos, nos permitirán extraer conclusiones relativas a las transformaciones en la identidad obrera.

Durante el proceso de las entrevistas, para nosotros es muy importante lograr desarrollar un clima de confianza adecuado, que nos permita que los informantes, sientan la seguridad necesaria para expresar sus sentimientos e ideas, en torno al tema de la importancia del trabajo en sus vidas. “Si tuviésemos que resumir en un concepto el carácter de esa relación (informante – investigador) seguramente hablaríamos de confianza. De este modo, podríamos decir que la entrevista en profundidad es un proceso de entendimiento y confianza mutua entre el entrevistador y el entrevistado”<sup>60</sup>.

Es importante destacar que, para conseguir la rigurosidad necesaria en la recolección de los datos, durante la realización de las entrevistas, se utilizará una grabadora, que nos permita registrar la totalidad de la conversación, lo que nos da la disponibilidad de prestar atención al entrevistado en todo momento, sin la necesidad de hacer pausas en la entrevista, para tomar las notas que serían necesarias en el caso de que la entrevista no estuviese grabada. Esta grabadora sólo será utilizada con el consentimiento del informante, procurando que influya la menos posible en el desarrollo de la entrevista.

---

<sup>59</sup> Taylor y Bodgan “Introducción a los métodos cualitativos de investigación”, p. 101.

<sup>60</sup> Rodríguez, Gil y García, “Metodología de la investigación cualitativa” p. 171.

## 4. Análisis de los datos

Los datos recogidos en las entrevista en profundidad, no permiten extraer conclusiones directas respecto del objetivo de esta investigación; por ello, es imprescindible que medie un proceso de análisis, que posibilite que los datos aportados por las entrevistas realizadas en el trabajo de campo, se transformen en fuente de significado y nos lleven a sacar conclusiones respecto del fenómeno en estudio. Por lo tanto, el proceso de análisis es un reto en el que el investigador debe, a partir de un cúmulo de datos, encontrar significados, que planteen respuesta a los objetivos de investigación. En este sentido, compartimos la definición que Rodríguez, Gil y Gómez, respecto del análisis de datos "... conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones, comprobaciones que realizamos sobre los datos con el fin de extraer significado relevante en relación a un problema de investigación"<sup>61</sup>.

En el caso de esta investigación, el *dato* aportado por las entrevistas en profundidad se caracteriza por ser de carácter eminentemente cualitativo, es decir, que esta compuesto por cadenas verbales y no valores numéricos, que funciona como un soporte construido de información sobre la realidad. Es decir, que el dato cualitativo implica una elaboración conceptual de la realidad, con una riqueza de significados y posibles interpretaciones.

Para el análisis de los datos en esta investigación, utilizaremos una técnica denominada *Análisis de Contenido*, que consiste en un proceso en que se otorga significado a los datos extraídos. La primera etapa de este proceso es la *reducción de los datos*, que consiste en la simplificación y resumen de la información, con el fin de transformarla, haciéndola más manipulable y abarcable para el investigador. Este proceso de reducción, supone el descarte de parte del material recogido, lo que implica la adopción de algún criterio teórico, que permita discernir entre lo que es y lo que no es relevante para los objetivos de la investigación.

Una segunda etapa del proceso de análisis, consiste en la *separación de la información en unidades*, que se constituyen en categorías, en las que el investigador agrupa la información a partir de criterios que considera relevantes. Estos criterios de agrupamiento pueden ser muy variados, pero en el caso de esta investigación utilizaremos el criterio temático; es decir, la información será separada en unidades a partir de los temas que consideramos relevantes para llevar a cabo los objetivos de la investigación. Es importante destacar, que estos criterios no serán elaborados con anterioridad, sino que serán extraídos de los diferentes temas que de la lectura de las entrevistas.

La tercera etapa de este proceso de análisis, consiste en la *identificación y clasificación de las unidades*, esto implica la formación de categorías conceptuales, a partir de las unidades antes descritas, proceso que en este caso será realizado

<sup>61</sup> Rodríguez, Gil y García, "Metodología de la investigación cualitativa" p. 201.

simultáneamente con la construcción de las unidades, por el carácter temático que estas poseen. Terminado el proceso de categorización, se procederá a realizar la codificación, que significa la asignación de un código o nombre a cada categoría, que facilite la clasificación de la información. En este caso, los códigos serán palabras que describan a modo de etiqueta cada categoría.

Es importante destacar, que se procurará que las categorías construidas en el análisis, sean pertinentes y coherentes con los objetivos de la investigación. Y que además, sean susceptibles de modificación durante el proceso de análisis, aunque esto implique la eliminación o el agrupamiento de algunas categorías, y la creación de algunas otras nuevas.

Finalmente, la cuarta etapa del análisis consiste en la *obtención de resultados y conclusiones*, a partir de la interpretación de los significados extraídos de las categorías construidas durante el análisis. Esto implica, la elaboración de proposiciones que contengan los aspectos relevantes construidos y descubiertos por el investigador, en relación con el objeto de estudio.

## **5. Validez de la investigación**

En el caso de la investigación cualitativa, la validez “alude al grado en que los constructos elaborados y las conclusiones de un estudio se corresponden con la realidad”<sup>62</sup>. Para llevar a cabo este propósito, es que existen una serie de técnicas que pueden ser aplicadas con el fin de aumentar la validez de los resultados de una investigación. Es importante destacar, que en el caso de la investigación cualitativa, la estimación de la validez es mucho menos precisa que en la investigación cuantitativa, ya que esta sólo se basa en el juicio que se pueda establecer, respecto de la fiabilidad de los resultados en relación a la realidad del fenómeno en estudio.

A pesar de del carácter menos medible de la validez en la investigación cualitativa, existen algunas técnicas que es posible aplicar, que nos aseguran incrementos en la validez. En el caso de esta investigación, se aplicarán dos técnicas que nos parecieron adecuadas para aumentar la validez del estudio:

- Control de un par: Lo que en este caso, significa que un tercero calificado haga revisiones continuas al proceso de investigación, con el fin de aportar una visión externa, que permita que se corrijan los errores del estudio. Esta técnica nos permite, a partir de la experiencia de otro investigador, re conceptualizar y replantearnos los aspectos cuestionables de nuestro análisis.
- Revisión de los informantes: Esta técnica consiste en que durante el proceso de análisis y de elaboración de conclusiones, se volverá a recurrir a los informantes, con el fin de que corrijan y reorienten las proposiciones elaboradas, en el caso de que los datos estén siendo mal interpretado por el investigador.

---

<sup>62</sup> Rodríguez, Gil y García, “Metodología de la investigación cualitativa” página 285.



## 6. Relevancia de la investigación

El principal aspecto, en que consideramos que esta investigación es relevante es en el aspecto teórico; en la medida en que la realización de la investigación es un aporte a la comprensión de las consecuencias que han tenido las transformaciones en el mundo del trabajo, en la conformación de las identidades en el contexto chileno.

En este sentido, es que consideramos que la *relevancia teórica* de la investigación, precisamente, se relaciona con el hecho de que los resultados de este estudio, pueden ser un aporte para la teorización de las consecuencias de las transformaciones del trabajo, en la conformación de la identidad de los trabajadores. Esto por que esta investigación, es un intento por develar la continuidad de la relación entre la identidad y el trabajo, más allá de los cambios que se han desarrollado en la actividad laboral. Además, el aporte teórico de esta investigación se encuentra en el hecho, que se trata de incorporar al debate teórico elementos propios de la realidad latinoamericana, y especialmente chilena.

Por lo tanto, este estudio puede representar un aporte teórico en la conceptualización de la identidad de la clase obrera, desde la realidad chilena, a partir de las transformaciones generadas por la neoliberalización del trabajo. Además de ser un aporte a la conceptualización de la estructura social chilena.



## VI. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Como ya especificamos en el Marco Metodológico, a continuación realizaremos un Análisis de Contenido de la información de las entrevistas realizadas en esta investigación. El objetivo principal de este análisis, es extraer la información de las entrevistas, posicionándola en categorías, que nos permitan sacar conclusiones respecto a los diferentes temas abordados en este trabajo. Estas categorías permitirán llevar a cabo el objetivo general, esto es: "Identificar los rasgos principales de la identidad de la clase obrera chilena, a partir de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo".

Importante resulta advertir, que el orden con que se presentan las categorías, surge a partir de la revisión de las entrevistas, por lo tanto, no necesariamente corresponde a un ordenamiento por importancia, en relación a los objetivos de esta investigación. Sin embargo, aunque el orden del análisis tenga un carácter espontáneo, todos los tópicos de los objetivos han sido abordados.

Por ello, a continuación presentaremos las categorías que fueron construidas a partir de la lectura y análisis de las entrevistas, además de la consideración de los objetivos generales y específicos de esta investigación. Destacamos como importante, que dentro de cada categoría, se establecieron subtemas, con el fin de ordenar los elementos del análisis.

### **Primera experiencia laboral**

La primera experiencia laboral, constituyó uno de los primeros tópicos tratados en las entrevistas, con el objetivo de indagar, en qué medida las características de la iniciación de la vida laboral, influyen en el desarrollo de esta posteriormente. Además, nos parece relevante el tema de la influencia de la primera experiencia laboral, a la hora de evaluar la importancia del trabajo, en la vida individual.

## **Descripción del trabajo**

Respecto de la descripción de la primera actividad desarrollada en la vida laboral, los entrevistados pueden ser agrupados en dos categorías fundamentales.

La primera categoría, esta constituida por quienes poseen una coincidencia entre el trabajo que desarrollan actualmente y la primera inserción laboral. Estas personas presentan un mayor grado de coherencia interna, en su trayectoria laboral. Algunos ejemplos de estos casos son:

***“En una empresa... en cosas de duraznos, que había que estar pintando, cuando podan, amontonando las varillas que se podan, cosas así”. (Myriam, temporera, 45 años) Yo empecé a trabajar como a los 17 años, en pintura, empecé de ayudante. Ya había dejado el colegio. Yo me salí del colegio...y busqué trabajo al tiro. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Tenía como 15 o 16 años, trabajé en un taller de peluches. Estuve más o menos 2 años... hacíamos unos perritos que se usaban como carteritas para las niñas, como un cuero de conejo, una cosa así. (Yolanda, obrera textil, 60 años) Al principio empecé de ayudante para todo y después ya empecé a trabajar de maestro de segunda, y después ya me daban pegas de maestro, empecé a aprender, hasta que aprendí el oficio de albañilería. Partí ahí, después empecé a hacer albañilería, carpintería, le hacíamos a todo. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

El último de estos casos se diferencia de los demás, porque a pesar de que la entrevistada actualmente también se desempeña en el sector textil, su primera experiencia laboral fue en trabajo a domicilio, con un carácter informal; lo que hace que esta experiencia tenga para la trabajadora un matiz diferente, que no le permite apreciarla como un trabajo en el sentido tradicional.

Este hecho nos permite deducir, que uno de los aspectos relevantes para considerar una actividad remunerada como trabajo, es precisamente que esta actividad se desarrolle fuera del hogar, en un lugar específicamente destinado para realizarla. Es por ello, que los trabajos a domicilio de carácter informal, no son considerados por los trabajadores, como actividades que pueden ser legítimamente clasificadas como trabajo. Entonces, podemos afirmar, que muchas veces la definición de una actividad como trabajo, no tiene que ver con los rasgos de la actividad misma, sino con las condiciones en las que esta actividad se desarrolla. Un trabajo no es solo una actividad que reporta una remuneración, sino que también una actividad que posee ciertas características que la definen e identifican dentro de la categoría trabajo.

***Estuve un tiempo haciendo sábanas, había una señora que traía de textil viña acá***

***cerca de la casa y nos repartía trabajo a distintas personas y nosotros le entregábamos. Me pasaban unas sábanas y después yo las entregaba. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

La segunda categoría, esta constituida por quienes comenzaron su vida laboral en una actividad diferente a la que se desempeñan actualmente, lo que implica un mayor grado de movilidad dentro del mercado laboral. A continuación presentamos algunos casos representativos:

***Si cuide niños, tenía 14 años cuando empecé. Era en Viña, que yo me fui pa donde mis tíos y ahí me puse a trabajar, estuve 6 meses trabajando con tres niños chicos... como sabía todo lo que era de dueña de casa, empecé a trabajar y cuidé niños. (Margarita, temporera, 39 años) Trabajaba donde trabaja mi papá, de bodeguero igual un mes, y después me salí, era por la temporada no más, claro por el verano. Estaba en los cuadernos, los lápices, ordenando. (Daniel, operario, 19 años) ...mi primer trabajo fue en un criadero de 5 pinos, que también esta hacia portales, ahí fue como chofer, junior chofer. Después de haber salido del colegio... (Juan, operario, 47 años) Trabaje con un... en el sector acá en un campo, en un invernadero, yo estaba como a cargo de un grupo de determinadas personas, que eran como 15 personas... Hacía labores de campo como limpiar acequias, ese tipo de cosas, limpiar los campos díganos. (Sergio, operario de industria avícola, 45 años)***

En este segundo grupo de entrevistados se caracteriza por la heterogeneidad de su primera inserción laboral, a pesar de que en la actualidad todos ellos se desempeñan en el sector productivo. Además, en muchos de los casos podemos apreciar que la iniciación laboral, es en trabajos temporales del sector servicios, que funcionaron como un primer acercamiento al mundo del trabajo.

## Motivación para trabajar

Por otra parte, también existen diferencias entre los entrevistados, en relación a los motivos y razones que los llevaron a iniciar su vida laboral. Por una parte, se encuentran quienes iniciaron su trayectoria laboral de forma inesperada, producto de situaciones que se les presentaron de forma no planificada por ellos. En estos casos, la motivación para trabajar suele estar mucho menos definida, teniendo que ver más con la experimentación de nuevas vivencias y la búsqueda de independencia de los padres.

En estas experiencias de iniciación laboral, el trabajo se transforma en muchas ocasiones en un motivo o justificación para la deserción escolar. Posteriormente a la iniciación laboral, se genera una valoración de la independencia económica que el trabajo otorga, lo que se transforma en un nuevo incentivo para continuar trabajando:

***No, no pensaba, dije yo voy a pasear... y al final me puse a trabajar. Era más por pasear, que me llevaba mi tío para allá y allá me puse a trabajar, y ahí ya no pare. (Margarita, temporera, 39 años). Porque estaba aburrido, porque no estaba haciendo nada y quería tener plata igual pa mi, como que me pico el bichito, como de... la independencia, tener algo pa ti cachai. (Daniel, operario, 19 años)***

***Me metí porque no quería seguir más estudiando. Ese fue el primero... Fue porque era la única pega que había, no más. Es que yo le agarre amor a la moneda, entonces... (Mario, operario, 42 años) Es que para una vacación, vacaciones de verano, me puse a trabajar. Entonces dije... le agarré el gustito a ganar yo mi plata, a no depender de mi mamá, y ahí no volví más a estudiar. Fue como por casualidad. (Nidia, operaria, 24 años)***

En el polo opuesto, se encuentran algunos casos en que la motivación para trabajar está muy definida, y que dice relación con el aporte económico que el trabajo significa para la familia. En estos casos, la motivación está muy clara, ya que muchas veces se establecen objetivos predefinidos para cumplir a través del trabajo. A diferencia de los casos anteriores, el trabajo para estas personas representa la solución a las necesidades familiares.

Por su parte las mujeres que pertenecen a este polo, se caracterizan por tener una inserción laboral tardía, que se vio forzada por una ruptura matrimonial, que significó que estas mujeres se vieran obligadas a aportar o sostener económicamente el hogar. Antes de la ruptura matrimonial, ambas mujeres no desarrollaban actividades remuneradas, ya que consideraban que el sostén económico del hogar debiese ser una responsabilidad masculina. Este rasgo remarca aún más el carácter obligatorio e impuesto de su inserción laboral.

***Me puse a trabajar, porque quería que mis hijos usaran zapatillas de cuero y no de plástico, no de esas Dolfito. Mira si uno es pobre, con su pareja dice ya... somos pobres, pero disponemos de esto, pero cuando tu vez que tu pareja ahorra para darse gustos de salir con los amigos. Aunque parezca tonto, era mi sueño, era que tuvieran las zapatillas de cuero... porque una trabaja la primera vez, y se da cuenta de que pude darle cosas a sus hijos y quiere trabajar en lo que sea. (Myriam, temporera, 45 años) Por tener plata para mí, por plata. Eran unos pesos extras igual servían, como yo no trabajaba, pero tampoco se ganaba mucho. Pero como me separé, tenía que trabajar no más po (Jeannette, 41 años) Más por una necesidad de familia, porque faltaba en la parte económica en la casa, entonces de ahí yo empecé a trabajar para ayudar más a la familia, a mis viejos en este caso. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

## Experiencia en el trabajo

Nos parece importante establecer cómo fue la experiencia en este primer trabajo, ya que este aspecto puede iluminarnos para entender los posteriores cambios y movimientos en la trayectoria laboral de cada uno de los entrevistados.

Entre las personas para quienes fue una buena experiencia su primer trabajo, se encuentran quienes disfrutaron de aspectos del trabajo mismo, es decir, que sintieron agrado por el tipo de actividad que desarrollaron. En estos casos, se percibe que la actividad que realizaron fue un aporte a su vida, en cuanto a la realización personal:

***Bueno, que a mí siempre me han gustado los niños, me entretenía con los niños. Y como a nosotros a los 7 años nos enseñaban a cocinar, a ser dueña de casa,***

**entonces... ahí empecé a cuidar los niños, me iba bien. Me gustó. (Margarita, temporera, 39 años) ...sobre todo en 5 pinos era super choro, porque a mí siempre me ha gustado manejar, entonces yo tenía a cargo una camioneta. Ellos tenían varios criaderos, en varios lugares, entonces yo tenía que ir a donde ellos a dejarles instrucciones y el día viernes les pagaba. Entonces pasaba todo el día arriba de la camioneta, era lolo y lo pasaba super choro. (Juan, operario, 47 años)**

Otro aspecto que es valorado por los entrevistados en la primera inserción laboral es la relación que se establece con los jefes o “patrones”, constituyéndose en uno de los aspectos que permite evaluar positivamente la primera experiencia laboral:

**El entorno era bueno, me trataban bien porque era como el regalón, el más chico, más encima que los coreanos, los jefes igual me tenían buena (Daniel, operario, 19 años) ...además que te pasan una camioneta... me llevaba muy bien con los dueños, con Sergio García de la Huerta. Entonces tenía un roce bien bueno, lo debería haber aprovechado; pero no lo tomé tan en serio. (Juan, operario, 47 años)**

En el otro extremo se encuentran quienes evalúan mal esta experiencia, ya que manifiestan un cierto choque entre el estilo de vida que tenían antes de trabajar y la nueva forma de relacionarse con los demás, que se vieron obligadas a experimentar en el mundo laboral. Es decir, que para estas entrevistadas la primera inserción laboral también significó el descubrimiento de una nueva forma de vida social, que requirió por parte de ellas la adaptación a nuevas formas de relacionarse y a nuevos lenguajes, que hasta el momento no habían experimentado y que muchas veces, les resultaron incómodos.

**Me sentía extraña en un mundo donde mucho se trabaja entre hombres de repente, que tiene otro idioma, las niñas igual, como que son más desinhibidas, entonces yo me sentía incómoda. (Myriam, temporera, 45 años) Si, trabajar con tanto hombre, 7 mujeres, 70 hombres. Entonces te dai cuanta de hartas cosas, de cómo son los hombres, cuando trabajan ahí como te tratan, tu no eres una señorita, te tratan de tratar así, pero no funciona, porque ellos como son hombres son la mayoría, se gritan cosas. Y tú como estay ahí teni que estar dispuesta a escuchar cosas que no te gustan. (Nidia, operaria, 24 años)**

## Motivos del abandono

En las entrevistas pudimos percibir que muchas veces existe por parte de los trabajadores la intención de ir “escalando” posiciones en el mercado laboral, lo que significa que se pretende desarrollar una trayectoria laboral ascendente en términos de salario, condiciones laborales, tipo de trabajo y estabilidad laboral. Por ello el abandono de esta primera experiencia laboral, muchas veces se relaciona con la aparición de “mejores oportunidades”, que deben ser aprovechadas para llevar a cabo esta trayectoria laboral ascendente que se planteó como un objetivo:

**...después se dio la oportunidad de que en otra parte en una Viña pagaban casi el triple de lo que yo estaba ganando allá. Me cambié al tiro, porque pa mí era un**

***sueño, pongamos de ganar 1900, en otro lado ganar 4500, por eso me cambié. (Myriam, temporera, 45 años) Porque en la construcción es temporero no más, o sea hacíamos una casa, y había que estar tres meses parado; mientras que acá en 5 pinos era estable. Con el contratista era por la obra no más, nunca tuvimos nada, nada. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

Relevante resulta destacar, que este hecho no solo responde a la necesidad que tienen los trabajadores de mejorar sus condiciones de vida; sino que también responde, a la existencia de una cultura que tiende a presionar a los individuos hacia la “superación”. En Chile se ha desarrollado una cultura, que tiende a exigir que los individuos mejoren sus condiciones de vida; lo que se traduce en que las personas intentan mejorar su situación de trabajo, mediante la búsqueda de mejores empleos, sobre todo desde el punto de vista de la remuneración. Por ello, es que las estrategias individuales de superación personal y laboral, no solo tienen que ver con la superación de las necesidades objetivas de los trabajadores y sus familias, sino también con la influencia de esta cultura que exige el éxito económico de los individuos, como vía de acceso a los bienes de consumo.

Además de estos casos donde el abandono del trabajo responde al desarrollo de una estrategia de superación personal, existen otras situaciones donde el trabajador se vio obligado a cambiar de trabajo o a dejar de trabajar, ya que fue despedido o simplemente la fuente laboral se agotó:

***Es que ellos necesitaban poca gente, entonces no era un trabajo tan grande... Es que ellos me... ellos empezaron a disminuir el personal, a cortar gente, y me cortaron. Y de ahí no volví más po. (Nidia, operaria, 24 años)***

Existe una tercera posibilidad donde la motivación para dejar de trabajar tiene que ver con opciones de vida, especialmente con la incompatibilidad que se percibe por parte de las trabajadoras entre desarrollar una actividad laboral remunerada y llevar a cabo de forma adecuada su rol de madre. Por ello, es que muchas veces las mujeres trabajadoras optan por abandonar su trabajo, con el fin de dedicar tiempo a sus hijos, aunque eso sea percibido como un sacrificio en pos de un bien mayor, como la crianza de los hijos:

***Porque quedé embarazada del Nicolás. Por eso me retiré. Era un contrato indefinido... pero después renuncié, me dieron la posibilidad de tener mi guagua, de pasar mi embarazo en la casa y después volver, y me daban la posibilidad de volver con Nicolás, cuando estuviera un poquito más grande... Pero era muy sacrificado para el niño, no lo podía exponer así, tenía que partir en la mañana con él, era en Gran Avenida, y después apareció el Luis a los 4 años del Nicolás, entonces iban a ser muy seguidos. (Susana, empacadora, 43 años)***

## Otras experiencias laborales

Destacamos que incluimos en este análisis, otras actividades desarrolladas por los entrevistados durante sus trayectorias laborales, ya que la comprensión de su historia laboral, resulta útil para entender como ha influido el trabajo, en sus experiencias de vida.



## Descripción del trabajo

Podemos percibir que los entrevistados han incursionado en una gran variedad de trabajos, que van desde las formas más típicas del trabajo asalariado, hasta formas de trabajo a domicilio informal. Las actividades atípicas desarrolladas por los entrevistados, se caracterizan por tener una gran heterogeneidad, además de que muchas veces su carácter informal, hace difícil que el trabajador reconozca la actividad como un trabajo en su sentido clásico, como ya mencionamos anteriormente. Esto se manifiesta en el hecho de que cuando los trabajadores son interrogados, respecto de los diferentes tipos de trabajo que han realizado, muchas veces no mencionan estas actividades informales y solo las mencionan mucho más avanzada la entrevista, como algo anexo a su vida laboral.

En este sentido podemos agregar que otro de los rasgos que permite que los trabajadores definan una actividad como trabajo, tiene que ver con el carácter formal que debe tener la relación laboral. Por ello, es posible afirmar que para que una actividad sea considerada como un trabajo en el sentido clásico, además de ser desarrollada en un lugar especialmente destinado para ello, debe estar sustentada sobre la base de una relación formal entre el empleador y el trabajador. Por lo tanto, nuevamente podemos afirmar que lo que hace que un trabajador vea a su actividad como un trabajo, pasa por una serie de elementos ajenos a la actividad misma, que más que relacionarse con la actividad, se refieren a las condiciones en que esta se desarrolla. Por ello, es que para los trabajadores, resultan fundamentales las diferencias que se producen entre distintos tipos de empleo, ya que son determinantes para clasificar una actividad como trabajo.

***Trabajaba en el colegio también. Claro porque me costie toda la enseñanza media, repartía folletos. No incluso en período de clase, de 11 a 3 a veces. Afuera de la gobernación y el liceo, eran folletos del liceo, entonces lo promocionabai a nivel de las comunas. (Daniel, operario, 19 años) Era un trabajo que había que pintar unos monitos, que iban al extranjero, los íbamos a buscar, los teníamos que pintar en la casa. Por ejemplo después tuvimos que embasar estos chiquitín sorpresa, lo que sale en bolsitas, ponerle papelitos. Cuando no habían monitos, eran unos cholitos, cuando no habían cholitos nos mandaban otros trabajos. Envasar las láminas del mundial. También tuvimos que doblar unos votos. (Susana, empacadora, 43 años) Después estuve cuidando unos niños. Lo que pasa es que mi hija iba al jardín y yo me traía dos niños del jardín para acá, mi hija salía como a las 4 y media, yo los cuidaba hasta como las 7 que llegaba la mamá. Los cuidaba acá en mi casa. Estuve como 3 años con esos niños. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

En el lado opuesto a la realidad de los trabajos informales, se encuentran las personas que antes de su actividad actual, han desarrollado labores típicamente asalariadas. En estos casos, no existen dudas por parte de los trabajadores a la hora de considerar estas actividades remuneradas como trabajo. Esto se manifiesta en el hecho de que a la hora de hablar de la trayectoria laboral, estos trabajos son incluidos en el relato de los

trabajadores:

***Estuve también recogiendo, cortando tomates, estuve recogiendo papas, una temporada, eso fue mi vía cruce porque en tiempo de invierno se recoge papa, mas encima la escarcha... pasa una máquina y la levanta, pero igual tienes que escarbar, porque la papa queda enterrada. (Myriam, temporera, 45 años) Después fui a Santiago, y estuve en Lord Cochrane en una fábrica de camisas. Había que hacer los puños, se hacían todos por separado, los cuellos... porque después de ahí pase a los gobelinos, que también era una casa comercial muy famosa de Santiago, de ahí me fui a los gobelinos porque se ganaba más. (Yolanda, obrera textil, 60 años) Yo era faenador de ave, pero yo por ejemplo trabajaba en una línea donde colgaba el pollo, ahí estuve como un año, después me fui a otra sección donde se les sacan las vísceras a los pollos, estuve en todas las secciones de la empresa. Los últimos 7 años estaba a cargo de todo lo que era exportación. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

Desde nuestro punto de vista, la gran diversidad que percibimos en las actividades laborales que han desarrollado los trabajadores, es una demostración de los cambios que se han producido en el seno de la clase obrera chilena. Con la reestructuración industrial, que siguió al proceso de desindustrialización de la primera etapa de la dictadura, se produjo una recomposición de la estructura de clases chilena, como consecuencia de ello surgieron los nuevos rasgos de las clases sociales.

Este proceso, se tradujo en el surgimiento de un nuevo sector obrero, con rasgos diferentes a los que poseía en el modelo de desarrollo hacia adentro, ya que nace como consecuencia de la reestructuración industrial que se produjo después de la crisis de principios de los 80. Desde nuestra óptica, la gran variedad en las ocupaciones, que pudimos percibir en las entrevistas, es una de las manifestaciones de la heterogeneidad interna que posee la clase obrera, que es producto de esta reestructuración industrial autoritaria. En el fondo esta heterogeneidad, es una consecuencia del proceso de reestructuración industrial, que le dio más énfasis al sector industrial vinculado con las exportaciones, en desmedro de la industria productora de bienes manufacturados, dirigidos al mercado interno.

## Experiencia en el trabajo

Los entrevistados evalúan de muy diversas formas, los trabajos que han realizado; así, cada trabajador toma en cuenta elementos que le son significativos desde su óptica. Desde nuestra perspectiva, el hecho de que se utilice gran variedad de elementos diversos para apreciar la experiencia laboral, es otra demostración empírica de la heterogeneidad interna que posee actualmente la clase obrera chilena. Es decir, el hecho de que las apreciaciones y evaluaciones de las experiencias laborales sean tan diversas, es una expresión de las diferencias internas que la clase trabajadora posee, ya que para ellos no existen referentes y símbolos en común, que les permitan desarrollar un discurso coherente con las aspiraciones y problemas de los trabajadores, como categoría social. Esta heterogeneidad que establecimos como una de las rasgos del sector obrero chileno,

también se expresa en la diversidad de elementos que son considerados, para evaluar una actividad:

A continuación rescataremos algunos de los elementos relevantes, para evaluar las experiencias laborales. En primer término, algunos de los entrevistados destacan la importancia de sentirse identificado y a gusto con la actividad que se desarrolla, considerándolo como una posible fuente de realización personal:

***Ese trabajo me llegó hasta el alma, porque el primer día que yo entré explotó una casa de juegos artificiales en Gran Avenida. Empiezan a llegar ambulancias, y llegó gente con brazos hechos tiras, y me acuerdo claramente, nunca lo podría olvidar, fue muy emocionante y triste para mí... (Juan, operario, 47 años) La de imprenta, porque era bonito y era algo novedoso de hacer, ver la revista, las tapas de las revistas, era algo novedoso. Nosotros hacíamos todas esas tapas, las tapas de la revista Vea, la Cosas, el enlacado, ese brillo lo hacíamos. (Eduardo, maestro pintor, 35 años)***

Las condiciones laborales representan otro de los elementos relevantes a la hora de evaluar la experiencia en un trabajo. En este tópico se toman en cuenta diversos elementos, que van desde el horario de trabajo, hasta el lugar de trabajo:

***...ese fue mi peor... no en el sentido de la gente, sino que de las condiciones, mucho frío, estar recogiendo papas, y más encima yo estaba resfriada, estuve con fiebre. Pa mí ya era el infierno, ahí pague mis pecados, yo terminaba rendida, no caminaba, arrastraba los pies de vuelta. (Myriam, temporera, 45 años) ...es que nos daban una cantidad teníamos que entregarlas durante 3 días más o menos, pa una semana nos daban plazo... era siempre en la noche unas 5 o 6 horas más o meno, estábamos más tranquilos; porque por eso busque ese trabajo para la casa, para no salir de la casa yo, como eran chicos los niños (Susana, empacadora, 43 años)***

Un elemento, entre muchos otros, que nos pareció destacable entre las diversas formas en que los trabajadores evalúan su trabajo, dice relación con que uno de los entrevistados destaca la importancia del momento político y social, en el que se desarrolló su actividad. En este sentido, podemos inferir que en algunos casos el contexto social en el que se desarrolla la actividad laboral, es tan importante como las características del trabajo mismo, ya que este contexto, ejerce influencia en la actividad laboral. Por ello, es que el entrevistado describe su experiencia laboral, como una experiencia de lucha, que se enmarca en un contexto de conflicto social mucho más amplio.

***... yo creo que fue más malo que bueno, porque la luchamos hartos, luchábamos con los dueños. Es que estábamos en el tiempo de Pinochet, nos echaban los pacos, nos echaban los milicos, pero igual lográbamos objetivos que eran mínimos, pero que igual nos servía para avanzar medio peldaño, avanzábamos lento, pero avanzábamos. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

## Motivos del abandono

Tal como en el caso de la primera experiencia laboral, los motivos para abandonar el trabajo provienen de muy diversas fuentes. En primer término se encuentran quienes ven en el cambio de trabajo una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida, como efecto de la decisión personal de desarrollar una trayectoria laboral ascendente. Esto coincide con lo que anteriormente planteamos respecto de la influencia de la cultura en las aspiraciones de los trabajadores, ya que se tiende a valorar el ascenso y la movilidad social, sobre todo cuando esta se traduce en mayores ingresos, y por lo tanto, en mayor bien estar para el trabajador. Esta influencia determina la intención de los trabajadores de desarrollar trayectorias laborales “ascendentes”. En esta situación se mezclan las reales necesidades de mejoramiento de la vida de los obreros, con la influencia de la cultura y del funcionamiento del mercado de trabajo neoliberal:

***Más o menos, se ganaba poco, había que regodearse después buscando trabajos mejores, donde se ganaba más. Me cambiaba a uno mejor, porque se trabajaba a trato, se hacían a trato las piezas y cosas así, mientras más se apuraba, más ganaba. (Yolanda, obrera textil, 41 años)***

En el otro extremo se encuentran quienes se vieron obligados a salir de sus trabajos, ya sea porque fueron despedidos, o simplemente por el agotamiento de su fuente laboral. En general, la situación de estas personas se nos presenta como bastante más precaria, ya que el abandono del trabajo no pasa por una opción personal, sino que se da como consecuencia de situaciones que no son manejables por parte del trabajador, que lo dejan a la deriva. En estos casos, los trabajadores se convierten en víctimas del funcionamiento del mercado de trabajo en el sistema neoliberal:

***No, es que se terminó la imprenta. Se acabó, porque a lo mejor si hubiese seguido, yo hubiera seguido ahí también. Pero se acabó, y ahí quede tirado nuevamente. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Me despidieron el 2002, me despidieron por necesidad de la empresa... Cuando llegó a un término bien complicado el 2002, la empresa casi quiebra entonces empezó a despedir gente, yo salí ahí. Yo me sentía parte de la empresa, no me lo imaginaba. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

En un tercer lugar se encuentran quienes, como producto de algunas situaciones o rasgos propios del trabajo, se vieron forzados a abandonarlo. En ellos la situación es muy similar a la categoría anterior, ya que a pesar que ellos tomaron la decisión de abandonar el trabajo, esta fue una decisión forzada, producto de situaciones que les resultaron intolerables en la actividad que realizaban. Este hecho hace que estos trabajadores se vean forzados a salir de su trabajo, quedando propensos al desempleo y la precariedad:

***Que exigían más cosas, no era tanto la plata, sino que exigían más cosas, como yo era niña, entonces no... además que salíamos muy tarde, me salían a encontrar mis papás, de repente... porque antiguamente no había luz aquí. (Myriam, temporera, 45 años) ...y de ahí se me puso atrevido el patrón y dejé el trabajo, ahí dejé porque era puertas adentro. Entonces en una vez llegó curado el patrón y se me tiro al dulce, y ahí dejé el trabajo. (Margarita, temporera, 39 años) Porque soy cobarde, se ven muchas cosas desagradables, se me murió una persona con mis manos ahí. Si, era muy fuerte para mí. Yo soy muy sentimental, entonces no... es bonito, si yo a esa gente la admiro, pero ellos tiene su pasta para eso, yo no era para eso. (Juan, operario, 47 años)***

## Trabajo actual

Fundamental resulta, dedicarnos con especial énfasis en este análisis, al tema del trabajo en el que actualmente se desenvuelven los individuos, ya que desde nuestra perspectiva este trabajo configura en mayor medida los significados y motivaciones de la actividad laboral para los trabajadores. Consideramos que un análisis detallado del trabajo actual, nos puede facilitar un acercamiento acertado al tema de la identidad laboral, ya que posee la ventaja de la cercanía, lo que permite que los trabajadores tomen en consideración todos los elementos que influyen en su experiencia laboral.

## Descripción del trabajo

En primer término nos gustaría destacar que a pesar de que todos los trabajos que desarrollan nuestros entrevistados son considerados actividades productivas, estos se caracterizan por un alto grado de heterogeneidad; es decir, que estamos frente a una gran diversidad de trabajos, que ponen al que los desempeñan dentro de la categoría de “obrero”. Esta muestra, a pesar que por su carácter cualitativo, no pretende ser representativa, por lo menos es un intento de abarcar de la mejor forma posible, el mundo de los obreros en el Chile de hoy. Es por ello, que cuando se realiza una descripción del trabajo, encontramos muy poca coincidencias entre las diferentes personas. Nuevamente consideramos, que esta diversidad es uno de los rasgos de la nueva clase obrera chilena, que se formó en reestructuración industrial autoritaria. A pesar de esta amplitud, encontramos un eje bajo el cuál podemos agrupar a los trabajadores en dos grandes grupos.

El primer grupo esta compuesto por quienes su trabajo representa un eslabón dentro de una cadena productiva; en otras palabras, su trabajo es parte de una serie de procesos que culminan con un producto terminado, listo para ser comercializado. El trabajo de estos obreros, solo tiene sentido dentro de esta cadena productiva, fuera de ella su labor resulta vacía, ya que en gran medida depende de la labor de otros obreros que participan en otras etapas del proceso:

***Cachai que allá trabajamos en costa con galletas y la galleta defectuosa, la gente la trae en tachos, las que están defectuosas las galletas. Esos los recibo yo, y tengo que colocarlos en planilla, por ejemplo ahí se muele galleta, se recupera... Es una máquina que tú vas tirando y pasa por unos rodillos, tenemos que echar la galleta defectuosa a los rodillos. (Daniel, operario, 19 años) Yo agarro los jugos y los meto a los display.... En los display, hay una huincha, tu los juntai, vienen de a 10, vienen super ordenaditos... En la cinta grande son 4, y donde trabajaba siempre éramos 2, más el maquinista es un cajero, que es el que recibe las cajas, las manda por una huincha, las empaca. (Nidia, operaria, 24 años) En Jhonsons***

***se hacía tanta cosa, pero la profesión mía era pespuntadora... todos los blaiser eran con pespuntarlos todos. Siempre eso, pespuntadora, entre para eso. Incluso hasta los abrigos. (Yolanda, obrera textil, 60 años) ... la línea orlandi se compone por un mezclador, donde tienen que hacer un batido, donde van los ingredientes, azúcar, harina, huevos, infinidades, y eso tiene varias etapas de trabajo. En el batido hay dos personas. De ahí pasa al horno que lo opero yo, entonces hay un dosificador y tengo que trabaja con pie de metro. (Juan, operador, 47 años)***

Desde nuestra perspectiva, uno de los aspectos que facilita la identificación del obrero con su trabajo, es que este comprenda las diferentes etapas de producción, lo que le permite situar su labor en un contexto más amplio que le otorga sentido. Para que esta comprensión se lleve a cabo, uno de los factores importantes es que el trabajador desarrolle su actividad en el mismo espacio físico, que el resto de la cadena productiva. El hecho de compartir el espacio con el resto de los eslabones de esta cadena, facilita que el trabajador comprenda el funcionamiento del proceso productivo en forma global. Por ello, identificamos un subgrupo dentro de esta primera categoría, que esta compuesto por quienes desarrollan su actividad laboral, alejados físicamente de la cadena productiva a la que pertenecen. En el caso de esta investigación, este grupo esta compuesto por un solo caso, que presentamos a continuación:

***Esto no lo trabajamos nosotros en la casa de mi jefa, es en su casa... que tiene un mini taller, que a ella le traen las pantys de la fábrica, le mandan los sacos de pantys y nosotros lo trabajamos... tenemos que deshilarlas, porque aquí en los bordes del elástico vienen hilachas, pelusas, entonces nosotros tenemos que recortar todo lo que es vuelo, todo lo que sobra, revisarlas, por su vienen falladas, vienen sucias, y las doblamos. Nosotros les hacemos todo el término pa irse directamente a los locales de venta. (Susana, empacadora, 43 años)***

El segundo grupo esta compuesto por quienes desarrollan su trabajo de forma independiente y aislada, a pesar que estos trabajadores tienen compañeros de trabajo, su actividad no depende del trabajo de los demás. Es decir, estos trabajadores se caracterizan por estar insertos en formas de trabajo menos automatizadas, con un carácter más cercano al trabajo artesanal, donde es el mismo trabajador quien desarrolla todas las labores del proceso productivo. A pesar que el trabajo pueda ser compartido con los demás, no existen actividades predeterminadas en las que cada uno deba desempeñarse, sino que las labores son repartidas entre todos según las diferentes circunstancias:

***Actualmente yo estoy trabajando en un invernadero de flores. Yo trabajo en lo que sea, de repente, hay que regar, yo riego, de repente me piden bolsas con aserrín y las tengo que hacer, transplantar, todo lo que haya que hacer yo lo hago. Cuando termino una tarea, siempre tengo que empezar otra cosa. (Myriam, temporera, 45 años) En embellecer las casas, casas nuevas, departamentos, edificios. Todos esos edificios que se ven. Empastamos, Después se lija, después se pinta. Terminaciones. Ese es el fuerte, la terminación, nosotros sabemos todos los trabajos de lo que es pintura. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) ...me tienen como arenador y pintor. Un arenador es el que limpia los fierros con una con arena con presión, con una boquilla. Después que el fierro esta limpio de todo el oxido lo pinto, eso es lo que hago, areno los fierros, los limpio y después los pinto, llevé 8 años metido en eso. (Mario O, arenador y***

---

*pintor, 50 años)*

## Formas de acceso al trabajo

El modo en que accedieron a su trabajo, es uno de los pocos elementos en los que existe total coincidencia en la experiencia vivida por todos los entrevistados. En el total de los casos el acceso al trabajo dependió de la existencia previa de una relación personal, ya sea familiar o de amistad, que les sirvió de contacto para acceder al trabajo requerido. Que en ninguno de los casos se de una situación diferente, nos hace postular que el modo fundamental en que los obreros chilenos acceden al trabajo, es por medio de la utilización de redes sociales y contactos personales. En este sentido, consideramos fundamental tomar en cuenta la importancia de las redes sociales en la vida de los trabajadores chilenos, porque además de facilitar el acceso al trabajo, inferimos que estas redes podrían ejercer una serie de funciones más en la vida de los trabajadores y sus familias.

***... tire un currículum y no me llamaron, después, porque igual me quedaba super cerca la pega; y hablé con un amigo que me hiciera los trámites y me los hizo, y me llamaron, hice todos los trámites, y ahí quede. (Daniel, operario, 19 años)***  
***Llegué porque una señora amiga me dijo que si quería trabajar, yo estaba sin trabajo; porque en la época de invierno, la persona que trabaja de temporera no hay trabajo, entonces te ofrecen y ya al tiro (Myriam, temporera, 45 años)***  
***Por una amiga también, que era amiga del jefe. Ella le conversó al jefe, mire tengo una señora amiga, vecina, que sabe cocer; esta en gobelinos; pero no quiere estar ahí, quiere venirse para acá, ya le dijo, dile que venga. (Yolanda, obrera textil, 60 años)***  
***Es que yo tenía un hermano que trabajaba en esta empresa y era jefe, entonces siempre mi hermano le hablaba de mí a los jefes, se presentó la oportunidad, me vinieron a ver cuando yo jugaba a la pelota y como necesitaban jugadores, y me preguntaron si quería trabajar, y yo dije ya po. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

## Rutinas de trabajo

Mediante las entrevistas, pudimos establecer la importancia que tienen las rutinas en los trabajos de carácter productivo, ya que este tipo de actividades se caracterizan por consistir en la repetición constante de acciones. Algunas rutinas de trabajo, se relacionan con actividades que los trabajadores deben realizar, antes de iniciar su jornada laboral. Estas se refieren principalmente a tareas de higiene, aplicación de elementos de seguridad y ropas adecuadas para cada tarea. Desde el punto de vista de los entrevistados, estas rutinas previas resultan importantes, ya que ponen de manifiesto la preocupación de la empresa por la seguridad de los trabajadores y la mantención de estándares de higiene adecuados, especialmente en el caso de industrias alimentarias. A

pesar de lo que pudiese especularse, estas rutinas, que a vista del investigador pueden resultar tediosas, son apreciadas por los trabajadores, ya que en muchos casos existe una gran valoración de la higiene y seguridad del lugar de trabajo:

***Entramos poniéndonos las ropa de trabajo que tenemos, es delantal y la toca, todo el pelo adentro, lavarse las manos bien lavadas, con detergente y alcohol yodado que tenemos allá adentro, y ahí empezamos a limpiar los cuellos, antes de que empiece a llegar la fruta. Es que como es fruta de exportación, tiene que estar todo muy limpio. (Margarita, temporera, 39 años) Me pongo gorro, polera de manga larga, por los pelos, igual dando hartó énfasis a la higiene, que se te puede salir un pelo, todo el control, zapatos de seguridad, y todo eso, y pa abajo pantalones. Imagínate que andai con short y polera los pelos en la galleta, igual es poco delicado. (Daniel, operario, 19 años) Hay que ponerse una ropa, que es pantalón blanco, polerón blanco y un gorra pal pelo, máscara no... el que quiere usar usa ... Antes de entrar tienes que saber lavarte las manos, porque hay un mayordomo que es el que esta ahí, vigilando que se laven las manos, donde yo trabajo es super importante la limpieza. (Nidia, operaria, 24 años)***

Además de estas rutinas previas, muchas veces el trabajo mismo esta compuesto por una serie de actividades que deben ser repetidas de forma constante. Este fenómeno se da especialmente en los trabajos con un carácter mas mecanizado, dicho de otra forma, en los trabajos que se desarrollan dentro de cadenas productivas. Frente a esta realidad, los entrevistados no presentan una visión compartida. Desde una perspectiva la rutina es apreciada, ya que representa la posibilidad de que el trabajador ordene su vida familiar en torno a horarios de trabajo predefinidos, además, de que permite una mayor predisposición a un trabajo que es conocido y manejable para el trabajador. Desde la otra óptica, la rutina representa un aspecto negativo del trabajo, que debe ser combatido por medio de estrategias, que permitan que el foco de atención del trabajador se desvíe hacia otros elementos, la rutina debe ser "rota". Ambas posturas se expresan en los siguientes ejemplos:

***...por ejemplo es super hermético el trabajo, es como siempre lo mismo, tu siempre haces los mismo, pero pa no caer en una rutina teni que... por ejemplo adonde trabajamos nosotros hablamos hartó con gente, las chiquillas que van a dejar los tachos, te pegai tu conversa con ellas, eso es romper la rutina diaria o si no me aburro. (Daniel, operario, 19 años) ... es diferente, hay que pintar una grúa grande y un yate chico que hay... es mas decadente. Es mejor tener una rutina, me gusta entrar a un horario, y que no me lo cambien. Pero acá lo único que me molesta es que un día entran a las 7, entran a las 8 y media, que 20 pa las 9. Me cambia acá el sistema acá en la casa, porque si el me dice nos vamos al taller todos los días 20 pa las 8, yo llevo dejo a mi hijo en el colegio, la rutina de horas me permite ordenar mi vida. Eso es lo que mas me molesta, me gusta ser ordenado. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

## Sistema de contratación

Como consecuencia de la transformación del mercado laboral, se ha desarrollado una



variedad de tipos de relación entre el trabajador y su empleador, que van desde las formas más protegidas, que por lo general se vinculan con el contrato indefinido; hasta as formas más precarias de trabajo, donde el trabajador no tiene ninguna relación formal con su empleador, que obligue a este último a responderle al trabajador en caso de despido.

Es decir, la transformación neoliberal no ha implicado la precarización de la situación laboral de todos los trabajadores, sino que ha creado situaciones diversas, que van desde la protección al desamparo, pasando por condiciones intermedias. Esta variedad de condiciones de los trabajadores, que se traducen en una diversidad de situaciones de contrato, son consecuencia de lo que R Castel denomina degradación de la condición asalariada, que durante la modernidad representó la situación más protegida. La condición asalariada clásica, que tiende a la protección de los trabajadores, se hace cada vez más escasa, por lo que surgen otros tipos de relaciones, que tienen a ocultar la dependencia que era evidente en el asalariado, traspasando los riesgo de la participación en el mercado a los trabajadores. Por ello es que surgen otros tipos de relaciones con el empleador, que se traducen en formas de contratación, que se caracterizan por su inestabilidad, o simplemente, por la inexistencia de relación formal.

Por lo tanto, la relación contractual que tienen los trabajadores con la empresa, es uno de los elementos fundamentales para describir su situación general en el trabajo, ya que esta relación determina otra serie de factores que afectan directamente la vida del trabajador y su familia, lo que se expresa muy claramente en los sistemas pensiones y de salud. Respecto de los entrevistados encontramos tres grupos con diferentes condiciones.

El primer grupo, esta compuesto por las personas que tienen un contrato indefinido. En el caso de los entrevistados, este grupo representa la mayoría. La percepción general es que el contrato indefinido es un bien deseable, por lo que tiene sentido orientar las acciones en el trabajo a conseguirlo:

***Tu tienes contrato de 3 meses a prueba, después de esos tres meses son 7 meses más y de ahí pasai a contrato indefinido. En mi caso fue tres meses y indefinido al tiro. Los primeros tres meses trabajé harto, hice sobre tiempo y todo eso, para que me pusieran indefinido... todo tiene una pillería. Claro, porque me da una estabilidad, estoy tranquilo. (Daniel, operario, 19 años) El contrato mío es indefinido, claro. Es la segunda vez que yo tengo indefinido. Prefiero el indefinido, porque estoy más seguro, es más seguro que estar cada tres meses. El trabajo me va a durar más y tengo indemnización. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

El segundo grupo de trabajadores esta compuesto por quienes se encuentran en una situación intermedia, es decir, estos trabajadores tienen un contrato con otras características, ya sea por faena, a plazo o un contrato de prueba por algunos meses. El carácter intermedio de su situación depende de los niveles de seguridad y protección que derivan de su sistema contratación. La situación de estos obreros es intermedia, ya que no se encuentran en una total desprotección, lo que se manifiesta en que pueden hacer uso de algunos beneficios como el fuero maternal, como ocurrió en el caso de una de las entrevistadas; pero por otro lado, su situación contractual no les asegura la estabilidad laboral necesaria:

***Con contrato, los hacen tres o cuatro meses o por seis meses, lo van renovando cada vez que parte una pega. (Margarita, temporera, 39 años) Todo se trabaja con contrato por faena pero con el subcontratista, no con la constructora. Yo no he trabajado nunca por la constructora. Es mejor la constructora, porque te da más seguridad, en las imposiciones... Los contratistas de repente no te pagan las imposiciones, eso es lo que pasa... Las empresas deberían ponerse a contratar la gente, las empresas, no los contratistas. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Yo entre en el 2004, entre con un contrato de 2 meses, pase esos dos meses y me hicieron uno largo que duro como 8 meses. De ese contrato de ahí yo salí para afuera, porque se me acabó el contrato, y después volví porque había quedado embarazada antes de que se me cumpliera el contrato. Yo creo que cuando ya se me cumpla, pa afuera, si, porque no... yo supongo que va a ser así, porque si ya había salido. (Nidia, operaria, 24 años)***

La tercera categoría, que en el caso de esta investigación esta compuesta por un solo caso, se refiere a las personas que no tienen ninguna relación contractual con la empresa en la que trabajan. En este caso se trata de un taller pequeño en el domicilio de la dueña, que hace trabajos menores para una empresa mayor. Esta situación es la más precaria, ya que la estabilidad laboral depende totalmente de la "voluntad" de los dueños del taller y de la capacidad que tenga la trabajadora de aceptar las condiciones en las que se encuentra, ya que no existe ninguna relación legal que obligue al empleador a respetar ninguna norma laboral:

***Acá en el taller es sin contrato, en la fábrica ellos sus trabajadores contratados. Pero a nosotros nada, nos tienen así no más... sin contrato. A mi me encantaría estar en la fábrica, pa tener mi contrato, pero no hemos podido dar vuelta al chino, es que es difícil. (Susana, empacadora, 43 años)***

La existencia de estas múltiples situaciones en cuanto al contrato, es una manifestación de las transformaciones del mundo del trabajo, ya que se dan situaciones que van desde la forma asalariada más clásica del modelo de desarrollo hacia adentro, hasta las situaciones más precarias creadas por el capitalismo flexible. No existe una condición obrera única en cuanto al vínculo que posee el trabajador con su empleador. Lo anterior, nos pone de manifiesto, la importancia del proceso de degradación del asalariado, que tiende a crear situaciones contractuales, que ocultan la dependencia del trabajador, respecto de su empleador, ya que traspasan los riesgos de la participación en el mercado hacia los trabajadores, por medio de formas de empleo más inseguras y desprotegidas.

## **Estabilidad y seguridad laboral**

El tema de la seguridad y estabilidad laboral, representa uno de los tópicos importantes en la descripción que hacen los trabajadores, de sus condiciones laborales, ya que es uno de los rasgos del trabajo que tiene más influencia en su vida personal y familiar. Por un lado existen algunos trabajos que son inestables por su naturaleza misma, donde el más claro ejemplo es el caso de las temporeras, aunque no sea el único. En esta situación, los trabajadores anhelan la estabilidad laboral que les otorgue tranquilidad.

***Aquí estamos paradas, esperando que nos llamen para mañana. En el invierno trabajamos dos o tres veces por semana, es más lejano el trabajo. Por lo mismo, es para mantenerlo, más para ir a hacer reembalaje... nos habría gustado tener contrato indefinido, pa estar más tranquila, que no nos va a faltar el trabajo y uno dispone. (Margarita, temporera, 39 años) No, no es seguro, no, para nada. Este trabajo... por ejemplo nos mandan un pedido, este pedido va a durar dos semanas, se acaba ese, terminamos todo lo que es panty, envasarlas, se las llevan; y puede que no manden al tiro, porque siempre están atrasadas las chiquillas en la fábrica. Entonces se demoran unos días, ella dice yo las voy a llamar cuando llegue del trabajo; y algunas no las llamaron, entonces, ya no las llamaron, así ella las retira, una nunca sabe cuando no la van a llamar más (Susana, empacadora, 43 años)***

Esta sensación de inseguridad, no se da solo en los trabajadores que se desenvuelven en actividades que pueden ser calificadas como objetivamente inseguras, sino que se traspaasa al total de los entrevistados, ya que en la mayoría de ellos perciben una situación general de inseguridad, por la que se sienten amenazados constantemente. Estas inseguridades pueden derivarse de muy diferentes fuentes, que van desde una situación global de país, hasta la percepción de situaciones muy puntuales en su lugar de trabajo:

***Si, se que no me van a echar, y si me van a echar, es porque te pegaste un condoro. Como que el contrato es indefinido, te da la seguridad de que vas a estar ahí, igual han echado gente indefinida, y te pagai el alcachofaso. (Daniel, operario, 19 años) En marzo de este años despidieron a 60 maquinistas, se redujo hartos las líneas; y la línea donde yo trabajaba prácticamente se acabó. De control de calidad ahora quedamos solamente 4 y éramos 9, las despidieron en marzo. La fábrica se achicó harto, pero igual tenemos harto trabajo. Lo que pasa es que se achicó harto, porque con la baja del dólar les conviene más mandar a hacer a fuera. (Jeannette, obrera textil, 41 años) Ahora es más inestable con los despidos, porque uno no sabe lo que va a pasar, algunos dicen que vamos a estar hasta diciembre en esa empresa, después va a ser como un centro de bodega que va a llegar todo de afuera y de ahí se va a distribuir. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

La inestabilidad laboral, que representa una de las grandes dificultades que los obreros perciben en su trabajo; es la traducción en el contexto latinoamericano de la crisis del trabajo. Como planteamos en el marco teórico, la crisis del trabajo, que se tradujo en altos índices de desempleo en Europa, en Latinoamérica significó el surgimiento de empleos más precarios, que tienden a desproteger al trabajador, dejándolo a merced de las necesidades cambiantes del mercado. La precarización, implica que muchos trabajadores se ven forzado a aceptar empleos con malas en condiciones, en cuanto a la remuneración, la protección y la estabilidad. La inestabilidad laboral y la sensación de constante inseguridad, que pudimos percibir en los trabajadores, surgen de la percepción y la conciencia de la creciente desmejora de las condiciones de trabajo para los obreros chilenos.

La inseguridad que sienten los trabajadores, es una consecuencia de la percepción que han desarrollado respecto a la desmejora de la situación del asalariado, como consecuencia de la implantación del modelo neoliberal. La degradación de la condición

asalariada, que se ha desarrollado en el capitalismo flexible, además de traer consecuencias objetivas en las condiciones laborales de algunos trabajadores, trae como consecuencia el desarrollo de un sentimiento de inseguridad entre los obreros.

## **Aspectos positivos del trabajo**

Existe gran heterogeneidad respecto de los elementos que los trabajadores destacan como positivos en su trabajo; de estos, uno que se evalúa como principal, es el ambiente laboral. Al parecer, que el ambiente en el trabajo sea agradable, es altamente valorado por los trabajadores. Cuando analizamos el ambiente laboral en forma global, podemos tomar en cuenta dos aspectos; el primero es el lugar de trabajo, donde existe una gran valoración de la limpieza y la comodidad:

***Me gusta más eso... es que es mas limpio más bonito, ya nos machucamos tanto al sol como antes, quedábamos todas negras, que nos echábamos a perder la piel, porque con el sol se hecha a perder. Y lo otro una por... la limpieza, el ambiente si, en ese aspecto. (Margarita, temporera, 39 años)***

El segundo elemento del ambiente laboral que es valorado, es la relación con las demás personas dentro del trabajo, ya sea con los pares o con los superiores. Al parecer este elemento aporta beneficios adicionales a la actividad laboral misma:

***...porque es más cómodo, por el hecho de que yo soy mujer tratan de alivianarme el trabajo, dentro de lo que se puede. Entonces para mi si es agradable. (Myriam, temporera, 45 años) Me gusta lo que hago, me gusta el ambiente que hay. Es que yo me llevo bien con la gente... Yo tengo un millón de amigos... De hecho, deporte hacemos con nuestros gerentes, nuestro jefe de fábrica. (Juan, operario, 47 años)***

Otro aspecto que es valorado por los trabajadores, dice relación con la independencia en el trabajo, lo que quiere decir, que por un lado se valora que exista la posibilidad de organizar la actividad de la forma en que le parezca más conveniente al trabajador, y por otro, también se valora que el trabajo permita cumplir de forma adecuada con las obligaciones de la vida familiar, sobretodo en el caso de las mujeres. Estos dos aspectos están relacionados, ya que en la medida en que un trabajador tiene la posibilidad de organizar su tiempo y sus actividades desde su conveniencia, muy probablemente también tenga la posibilidad de organizar su tiempo de tal modo que sea compatible con la vida familiar:

***Me agradaba trabajar, porque el ambiente es bueno, cada quien se dedica a lo suyo, si alguien tiene que darle una sugerencia, dicen esto hazlo mejor así, pero nadie se mete, cada uno hace su trabajo. (Myriam, temporera, 45 años) Es que no estay así presionada, o sea tu podi trabajar relajada o apurada. Lo bueno es que si tu tienes un trámite, tu pides permiso, tengo que ir a hacer un trámite al centro, no le hacen ningún problema, tu avisas no más. Es relajado y te permite hacer tus diligencias. Claro. Y me queda super cerca de la casa, vengo a almorzar, cualquier cosa que pase aquí, el Ignacio queda solo, entonces cualquier cosa que pase yo estoy a la mano. (Susana, empacadora, 43 años) Allá igual es bien***

**conciente con la familia, en el sentido de que si uno tiene un hijo enfermo, por ser si se me presenta una emergencia y tengo a mi hija enferma a la chica y la tengo que llevar de urgencia al doctor, yo llamo al trabajo y aviso que tengo a mi hija enferma, me dicen que ya no importa, pero tengo que llevarle el papel de que la lleve al doctor y no te ponen problemas. (Jeannette, obrera textil, 41 años)**

Uno de los aspectos que nos parece más destacable, dentro de los elementos que los trabajadores encuentran positivos en su actividad, es que en algunos de los casos, estos manifiestan tener una relación positiva con su labor. Ciertos entrevistados sienten un aprecio por la actividad que realizan, viendo en su actividad una fuente de realización personal. En estos casos, además de la motivación económica, podemos inferir que existe una motivación adicional, que se relaciona con la capacidad que tiene la actividad, de generarles satisfacciones más allá de lo meramente económico:

**La pintura no más. Todo tiene su lado bueno. Es mejor porque se trabajarla bien, todo eso. Cada día voy aprendiendo nuevas cosas, voy sacando nuevos materiales, voy aprendiendo a trabajarlos. Tu mismo te das cuenta, los edificios están así con puro cemento, y pasai en unos días mas los vei con martelina, los vei todos cambiados. ya cambió al tiro también po, también tiene sus cosas bonitas. Si es muy bonito el trabajo de la pintura. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Si, si me gusta, como le digo, me gusta todo lo que sea relacionado con la naturaleza. Incluso si yo pudiera estudiar algo alguna vez, estudiaría... una ilusión... algo así como agronomía, algo con la tierra. Por eso estoy contenta es mi trabajo, porque a mi me gusta el trabajo de la tierra. (Myriam, temporera, 45 años)**

## Aspectos negativos del trabajo

A diferencia de los aspectos positivos que ya fueron desarrollados, los entrevistados presentan altos niveles de coincidencia en lo que consideran problemas o aspectos negativos de su trabajo. En esta dirección, pudimos percibir la existencia de tres grandes tipos de problemas, que los trabajadores advierten en su actividad. El primero de ellos, es un problema que se deriva precisamente de la naturaleza física del trabajo productivo, es decir, que los trabajadores perciben como un aspecto negativo, el hecho de su actividad sea fundamentalmente física, ya que observan que muchas veces este hecho, les genera exceso de cansancio y problemas de salud.

**Eso sí, es que ese trabajo es así, es parado. De repente cansa estar parada. Nosotros donde nos cansamos más es en la máquina chica... que son dos personas no más, entonces uno tiene que hacerse todo el trabajo. (Margarita, temporera, 39 años) ...pero igual un poco pesada, tenía que estar parado y teni que estar agachado para recoger el producto que cae debajo de los rodillos, al final del turno estoy chato. (Daniel, operario, 19 años) Que haya que estar parado, se te forman varices. Yo tengo poquito, hay chiquillas que son super delgadas y tiene en las piernas, porque igual cuando te vai a bañar se les ve, tiene feo. (Nidia, operaria, 24 años) Y claro te afecta las manos también, estar doblando, duelen las manos, estar cortando... quedamos apenas, cuando el trabajo es**

***apurado y hay que sacarlo y sacarlo. Es que yo sufro de las manos, tengo artritis y me ha aumentado más. (Susana, empacadora, 43 años)***

El segundo tipo de problemas que perciben los entrevistados, se relaciona con que en la mayoría de los casos se presentan grados de insatisfacción con las remuneraciones. Esto muchas veces es percibido como una falta de valoración y desprestigio de su trabajo.

***Claro, si los pintores se quedó, si antes... yo te digo que el pintor y el yesero eran los mejores pagados, pero ahora, de repente hasta un jornal en las constructoras está ganando más que nosotros. De repente en algunas empresas ganan más que nosotros, nosotros somos maestro pintor, ellos son jornales, están pa barrer. Y de repente son mejor pagados que nosotros. (Eduardo, maestro pintor, 35 años)***

El tercer tipo de problema destacado por los entrevistados, es que muchas veces los trabajadores se ven obligados a absorber las dificultades por las que pasa la empresa; ya sea por el aumento de las responsabilidades como consecuencia de la reducción de personal, o por la detención de las actividades, con la consecuente reducción salarial:

***Ahí estoy para, no hay plata. Por ejemplo ahora tenemos un trabajo a medias, tenemos toda la panty armada, echa en bolsa, pero estamos sin caja, porque de la fábrica todavía no les mandan las cajas. Ahí esta parado el trabajo, no es culpa de nosotros, pero a nosotros no nos pueden pagar porque no esta terminado el trabajo. En todo sentido perdemos nosotros. (Susana, empacadora, 35 años)***  
***Ahora último, como se fue mucha gente cambiaron más las cosas... Es que redujeron mucho el personal, de maquinista redujeron harta gente, de todos lados. Entonces ahora nosotros hacemos más cosas por la misma plata. Que difícil... es que ha todas nos mandaron ciertas... desde que despidieron a las otras compañeras a todas nos delegaron ciertas cosas, tenemos muchas más pega. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

Este último factor se relaciona con los planteamientos de R Sennett, respecto de las transformaciones acaecidas en el mundo del trabajo con la llegada del capitalismo flexible. Esta nueva forma de capitalismo, ha significado que los trabajadores se vean obligados a asumir los riesgos de una empresa capitalista, sin que esto tenga un correlato en el aumento de sus salarios o la mejora de sus condiciones laborales. Los trabajadores se ven obligados a ser partícipes de los riesgos que corre la empresa en la que trabajan, por lo que se ven afectados en los momentos en los que la empresa tiene problemas. La situación de los trabajadores se vuelve más vulnerable, en la medida en que participan de los riesgos del capitalismo flexible, sin que eso se traduzca en una participación proporcional de las ganancias.

## Nivel de satisfacción con el trabajo

La satisfacción con el trabajo, tiene directa relación con los dos temas ya tratados, ya que es un balance que elabora el trabajador entre los aspectos positivos y negativos del trabajo. Por ello, es que cuando se consulta respecto de la satisfacción en muchas

ocasiones se vuelven a tocar los temas que fueron tratados entre los aspectos positivos y negativos del trabajo.

Respecto de este tema los trabajadores se encuentran principalmente en dos situaciones. La primera situación está compuesta por quienes se encuentran satisfechos en su trabajo, a pesar que perciben problemas y dificultades, el balance personal es positivo, ya que disfrutan de su labor, consideran que es relativamente bien pagada, sintiéndose privilegiados al compararse con personas de su mismo nivel educacional o de la misma condición social. Uno de los aspectos que resulta más motivador es la continuidad e independencia en el trabajo, ya que se valora positivamente la responsabilidad y el hecho que no existan momentos de tedio:

***Me gusta que quede todo bien, y también me gusta porque no es aburrido porque siempre teni pega, nunca vai a estar parado, porque siempre va saliendo galleta mala, eso es bueno, no estay parado siempre estay haciendo algo, es entretenido, me gusta. (Daniel, operario, 19 años) Me encanta, además que estoy bien económicamente, porque y solamente tengo 4º medio de liceo, y en estos momentos el cuarto medio de liceo en empresas costa es un auxiliar, esta ganando el mínimo...Es que me gusta mi trabajo, me gusta la orlandi porque tiene más movimiento, que tení que estar midiendo, viendo el batido. (Juan, operario, 47 años)***

Podemos inferir, que la satisfacción laboral esta relacionada con la estabilidad y seguridad en el trabajo, ya que, quienes se encuentran satisfechos en su trabajo, son los mismos trabajadores que sienten que poseen un trabajo estable, lo que se deriva de que poseen un contrato indefinido.

Nos parece importante destacar, que los trabajadores toman en consideración el contexto social para evaluar sus trabajos, lo que nos hace suponer que entienden la determinación estructural de su condición, lo que les permite compara su situación, con quienes consideran sus iguales en la estructura social:

***Es mejor trabajar acá que en esos talleres más chicos, si, es mejor... Todas las fábricas nuevas y los talleres chicos no tienen ningún beneficio, a ellos no les dan nada, nosotros comparados con otras estamos bien, comparados con otros, por los beneficios que tenemos. Pero tenemos hartos beneficios que ahora no se ven en las fábricas. Esas cosas ya se perdieron, por ese lado nosotros estamos bien. Yo se que en otra fábrica no voy a encontrar los beneficios que tengo acá. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

Entre los trabajadores se ha desarrollado, un alto nivel de conformidad con su trabajo, que desde nuestro punto proviene de dos fuentes. En primer término, como ya planteamos, entre los trabajadores existe una conciencia de la desmejora de la situación de los obreros asalariados, lo que se expresa muy bien en esta última cita. Esta conciencia hace que los obreros se vean obligados a aceptar las condiciones en las que actualmente trabajan, ya que perciben la existencia de situaciones bastante más precarias. La evaluación positiva de su trabajo, surge de la comparación con la situación de otros obreros.

La segunda fuente de conformidad, surge de la importancia que tiene para un trabajador la actividad que realiza. La actividad que un trabajador desarrolla, puede llegar

a convertirse en la fuente de dignidad e identidad, independientemente de si este se encuentra satisfecho con las condiciones laborales y las remuneraciones que su empleo le reporta; lo que otorga valor para el obrero es el agrado que siente al realizar su trabajo. Esto nos pone de manifiesto, que más allá de esta degradación del asalariado, el trabajo sigue siendo uno de los ejes fundamentales de la vida de las personas; por lo que la crisis del trabajo, no es la crisis de la centralidad del trabajo, sino la crisis de las relaciones sociales, que sustentaban la relación laboral. La crisis del trabajo, se expresa en el surgimiento de nuevas relaciones entre capital y trabajo, que desprotegen al trabajador, sin que esto haya significado la pérdida de centralidad del trabajo en la vida de las personas.

La segunda situación esta compuesta por quienes no se encuentran satisfechos con su trabajo, pero que manifiestan una conformidad que les permite seguir realizándolo. Entre estos entrevistados existe una clara conciencia de obligación en el trabajo, ya que sienten que muy difícilmente pueden acceder a otro tipo de labor, lo que se explica por su edad y sus niveles de calificación. En estos casos, la conformidad resulta una herramienta útil para continuar en el trabajo, además de la motivación que representa la familia.

***Me gusta, tengo que hacerlo aunque no me gustara... Por el momento tengo que estar aguantando. Nunca uno va a estar satisfecho, si tiene otra oportunidad mejor, peor tengo que aguantar. (Mario, operario, 42 años) . Mira al no tener nada, prefiero estar trabajando así, porque si yo hubiese estado trabajando 5 años o 6 años antes habría estado feliz trabajando con el trabajo que estoy ahora. (Susana, empacadora, 43 años) Es malo, pero igual tenía que aperrar uno, tenía que aperrar, no me gustaba la pega. Es que yo pase por varias pegas, y esas pegas no me gustaban, pero tengo que aperrar (Mario O, arenador y pintor, 35 años) A estas alturas del partido tengo que encontrarme conforme. No es malo el salario, es bueno, no es mala la empresa tampoco... Es que yo me comparo con lo que estaba anteriormente y es complicado para mí, porque yo estaba arriba y ahora estoy en el medio. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

Nuevamente, la conformidad surge de la conciencia que tienen los trabajadores de la desmejora de la situación del obrero asalariado. Los trabajadores se sienten obligados a permanecer en su empleo, sobre todo cuando para evaluar su situación personal, tomando en cuenta los conocimientos que tienen, respecto de la situación general de los trabajadores. La conformidad que desarrollan estos trabajadores, desde nuestro punto de vista, es una estrategia que les permite sobrellevar su realidad. Frente a la precariedad que perciben en el mundo laboral, los trabajadores tienen a conformarse con su situación, ya que valoran la estabilidad que sus trabajos les reporta, independientemente de que no se encuentren satisfechos con otros aspectos de su actividad.

## **Desempeño laboral**

Desde nuestro punto de vista, el desempeño laboral es uno de los aspectos más relevantes, para analizar la relación entre el trabajo y la identidad de los obreros, ya que



influye en los grados de identificación que el trabajador establece con su actividad. En la medida en que un obrero considera que tiene un buen desempeño laboral, tiende a sentirse identificado en mayor medida con su actividad, ya que esta se transforma en una fuente de realización y autoestima:

***... no quiero ser egocentrista por lo que voy a decir, pero igual yo me siento un poco responsable, me siento bueno pa la pega... no se, nunca me he explicado, de repente pienso y me digo por que yo hago estas cosas, me importa donde trabajo, quiero que mi trabajo sea el mejor, independiente de los otros turnos, me gusta ser el mejor... por ejemplo una máquina que esta solo pa 800 y mil kilos, yo molí 2000 kilos, eso me gusta. (Daniel, operario, 19 años) Es que yo pienso humildemente que donde yo he estado he tratado de hacer mi trabajo lo mejor que pueda, no depende de que el sueldo sea más o menos, sino que es mi trabajo, y yo trato de hacerlo bien. Yo trato de hacer las cosas lo mejor que pueda. (Myriam, temporera, 45 años)***

La importancia que tiene el buen desempeño laboral para la autoestima de los trabajadores, es una demostración empírica de la centralidad del trabajo en la vida de los obreros. Lo anterior desestima las posturas de muchos autores respecto de que estamos ante el fin de la sociedad del trabajo; ya que el hecho de que la actividad laboral represente un elemento central en la dignidad y autoestima de los individuos, es una demostración de la importancia que tiene el trabajo en la vida de los individuos. Si efectivamente el trabajo dejó de ser la relación social central, cómo es posible que continúe siendo tan determinante en la vida de los trabajadores.

A pesar que el desempeño laboral sea un asunto personal, que se refiere a la relación que establece cada trabajador con su actividad; en las entrevistas pudimos percibir, que la imagen de desempeño personal que tienen los trabajadores, esta mediada por los incentivos y reconocimientos que realiza la empresa, porque lo que postulamos que esta imagen personal, esta influida en gran medida, por la señales de aprobación que hace la empresa o el empleador a cada trabajador, por lo que cuando estas señales no se producen, tiende a generarse frustración. En este sentido, para los entrevistados es difícil referirse a su propio desempeño laboral, sin tomar en cuenta las señales enviadas por la empresa.

Esto, se relaciona con el plano social de la identidad laboral, ya que claramente coincide con el proceso de Atribución de identidad que plantea Dubar, como uno de los procesos que interfieren en la conformación de la identidad laboral. Según el autor, existen una serie de instituciones o agentes, que mediante el contacto directo con el individuo, le atribuyen ciertas categorías que permiten a los individuos identificarse a si mismos y a los demás. El individuo tiene un papel activo en la incorporación de estas categorías en su identidad laboral. En este caso, la empresa o el empleador actúan como estos agentes o instituciones significativas, aportando al trabajador las categorías, con las que el mismo posteriormente se refiere a su trabajo. Lo que nos demuestra claramente, que el plano social de atribución de identidad, resulta fundamental en la formación de una identidad obrera.

***Yo me considero bueno. Porque no me falta el trabajo, si fuera malo no me llamarían. O se termina la pega y no hay más pega. Que me estén llamando es***

*una demostración de que lo haces bien. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Yo pienso que sí, que lo hacía bien. Porque por algo me tenían en un puesto donde eran jugos de exportación, ese es un puesto importante. (Nidia, operaria, 24 años) Si po, por eso dure, era... sabía hacer mi trabajo, lo hacía bien, era prolija, eso es lo que me decían, el jefe. El lo valoraba. Aumentaban las posiciones, es que eran posiciones, las aumentaban, por ejemplo, ese paquete que hacía yo de trabajo lo pagaban mejor después, lo aumentaban. (Yolanda, obrera textil, 60 años) Si soy bueno en lo mío, por ejemplo a mí me tira a pintar y arenar yo soy bueno y aquí no hay ninguno que me la gane, soy bueno. Yo por ese lado me siento bien, pero también me siento mal porque no me saben valorizar, no me saben valorizar, porque mi jefe no ve lo que yo hago, y los que están me tienen mala. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)*

## Relaciones personales y ambiente laboral

Las relaciones personales y el ambiente que se da en el trabajo, representan uno de los elementos más importantes que utilizan los trabajadores para evaluar su actividad, ya que este aspecto influye en el grado de comodidad y agrado con que el trabajador realiza su labor. Por ello es que se destaca la importancia de las buenas relaciones y de la amistad dentro del trabajo:

***Es que tenemos grupos, cada una tiene su grupo y el grupo de nosotras es el más tranquilo. Cuando nos pagan de repente salimos a servirnos algo al centro, lo pasamos bien... es super bueno para mí tener esas amigas en el trabajo (Margarita, temporera, 39 años)***

Un aspecto que se destaca en el clima laboral, es la importancia del traspaso de los conocimientos a los nuevos trabajadores, como una demostración de la solidaridad y generosidad en el trabajo. En este sentido, los trabajadores intentan diferenciarse de las personas que son “egoístas” en el trabajo, ya que saben que la persona que se incorpora al trabajo requiere de su colaboración y enseñanzas, por otra parte, existe una conciencia de que en una próxima oportunidad, puede ser el mismo trabajador quien requiera esa enseñanza en un nuevo trabajo. Llama la atención que la capacitación para el trabajo, pase por la buena voluntad del personal de la empresa, sin que el trabajador sea sometido a un proceso de enseñanza, que le permita desarrollar adecuadamente su labor:

***Me dicen que de repente son pesadas las compañeras antiguas. Es que de repente las antiguas no quieren que la compañera sepa el trabajo, no po digo yo, sí tiene que aprender las cosas, sí pa eso ellas están entrando, pa aprender, porque necesitan. Y de repente culpan a la gente nueva, y al final las retan a ellas mismas en el grupo, por la sencilla razón de que ellas deben enseñar. (Margarita, temporera, 39 años) Es distinto que antes, porque cada quien trata de hacerlo mejor, y si el del al lado lo está haciendo mal, lo deja no más, porque por último pa resaltar él perjudica al otro, yo creo que eso está mal, hay que ayudarse. (Myriam, temporera, 45 años) ...ponte tu con la chiquilla que yo trabajaba ella me ayudaba, si yo no sabía algo, ella me decía no, esto se hace aquí; y las amigas de***

***ella también eran así conmigo o con las nuevas. Como era así conmigo yo también trataba de ser así con las nuevas. Porque ahí el jefe no te anda diciendo lo que tienes que hacer, usted llegó, siéntese aquí y ya, usted se va a trabajar acá. Y la que te quiera ayudar te ayuda, o aprende sola (Nidia, operaria, 24 años)***

En este aspecto podemos identificar la existencia de una cultura obrera en torno a la enseñanza de las diferentes actividades. Por ello, es que para los trabajadores resulta importante, el proceso de traspaso de conocimientos, ya que representa la posibilidad de hacer participar a otros de su actividad. El proceso de traspaso de conocimientos le otorga un valor a su actividad, y por lo tanto, le otorga un valor como trabajador. Es decir, que los conocimientos de un trabajador sean importantes y valiosos, es una demostración de que la actividad misma que desarrolla el obrero es apreciada. Este hecho hace que el proceso de aprendizaje y enseñanza entre los trabajadores, sea un elemento relevante en la descripción de la realidad de los trabajadores.

En otro ámbito, existen algunos elementos que se dan fuera del ámbito trabajo, que tienden a hacer que el trabajador se sienta cómodo en su ambiente laboral, estos dicen relación con actos de solidaridad que se dan en situaciones problemáticas que sufre algún trabajador. Se asume que estos actos no tienen que ver con el trabajo, pero a su vez se manifiesta que enriquecen el ambiente y las relaciones personales en el trabajo:

***Yo tuve un problema hace 10 años atrás. El 85 nació mi hijo menor y se iba a morir... pasan los días y sigue vivo, gastaba como un 1.600.000 el solo... era demasiado caro para mí. Se formó un grupo de amigos Pinzetti, que se pusieron con una colecta voluntaria, primera vez que se hace en empresas Carozzi, de sur a norte, una aporte de lo que sea... Los gallos hicieron cadenas de oraciones... yo no sé de donde llegó tanta gente. Por eso te digo que tengo más de un millón de amigos. (Juan, operario, 47 años) ...ahora tenemos un problema con una compañera que ya lleva como 2 meses que no va. Ha tenido problemas económicos, está enferma y no ha podido trabajar, entre todas hemos ido a verla a la casa, le hacemos un paquetito de mercadería y se ve que hemos sido solidarias con ella. Eso me gusta, porque yo si que si me pasa algo me van a ayudar. (Susana, empacadora, 43 años)***

Desde nuestro punto de vista, uno de los aspectos destacables del ambiente laboral se refiere a la importancia que cobra la competencia entre compañeros de trabajo, como un incentivo y una motivación para desarrollar de buena forma el trabajo. Para los trabajadores, este elemento competitivo no representa un aspecto negativo del trabajo, si no que se constituye en una fuente de entretenimiento y de superación personal, que les permite combatir el tedio y la monotonía en el trabajo:

***Por ejemplo, yo trabajaba con un amigo y éramos super competitivos, era de mi mismo turno, nosotros siempre leíamos los libros y queríamos hacerlo mejor. Y llegaba a final de turno, y los empezábamos a molestar, porque siempre se presta pa eso, es entretenido. (Daniel, operario, 19 años) Yo también soy competitivo, me gusta... lo que llamamos el n° de caja, todos van para allá. Quien diga que no es mentiroso, todos vamos por hacer más, hay una competencia, pero es sana. De hecho si tu estas haciendo buena caja es porque todo anduvo bien, y cuando anda todo bien todos nos quedamos mirando. (Juan, operario, 47 años) Es que yo creo que todas queremos sacar más que las otras, entonces de por si todas***

***vamos compitiendo, pero no es una competencia que te diga ¿qué te apuesto que voy a sacar más que tu? Es una cosa más piola. Hay una compañera que lleva ya dos años, pero siempre saco más que ella. Ella es rápida, pero yo le gano porque ella se va un poco más temprano, ella pierde tiempo ahí, a la vez que yo gano el tiempo que ella pierde lo gano yo. (Susana, empacadora, 43 años)***

El hecho de que la competencia, sea uno de los aspectos que son destacados por los trabajadores, al describir las relaciones personales que tienen en su trabajo, desde nuestro punto de vista, es una demostración de la penetración de lógicas de mercado al espacio laboral. La lógica de la competencia, que esencialmente opera en el mercado entre distintos agentes económicos, ingresa al mundo del trabajo, con lo que se desarrolla una competitividad entre trabajadores, que los estimula a mejorar sus estándares de productividad. Con esto no queremos decir que necesariamente este rasgo competitivo en el trabajo, tenga consecuencias negativas para los trabajadores; sino simplemente, queremos hacer presente que esta competencia, es la demostración de la entrada de ciertos valores propios del sistema capitalista, la mundo del trabajo.

## Relación con los superiores

En primer lugar, es relevante enfatizar, que la mayoría de los trabajadores que participaron en el proceso de entrevistas cuando se refieren a sus superiores, lo hacen usando el término “patrón”. Desde nuestra óptica, este término corresponde a una matriz cultural más clásica, donde el empleador desarrolla una relación paternalista con los trabajadores. El concepto de patrón, hace referencia a una relación más personal y duradera, entre el trabajador y su empleador, que es propia del modelo de trabajo asalariado más tradicional. Lo que se ve corroborado por el hecho de que en general los trabajadores más jóvenes tienden a desechar este concepto, reemplazándolo por el concepto de jefe; mientras los trabajadores mayores, suelen usar el concepto de patrón.

Por otra parte, el concepto “patrón”, por lo general es aplicado en referencia a los dueños de la empresa, no a los jefes directos, lo que nos corrobora el hecho de que el concepto no se asocia a la autoridad y el control en el proceso de trabajo, sino a la propiedad de los medios de producción. El “patrón” es el dueño de los medios de producción, quien no necesariamente debe estar ligado al proceso productivo. Todo lo anterior nos hace deducir, que la diferencia entre patrón y jefe, esta relacionada con su participación en la producción, con lo que reflatamos la idea de la separación entre la propiedad y el control de los medios de producción. En este caso el concepto de “patrón”, vendría representando la propiedad de los medios de producción, sin que necesariamente esta se traduzca en un control directo del proceso productivo. Por su parte, los conceptos de jefe y supervisor, hacen referencia a una relación de control y autoridad frente al proceso de trabajo.

Más allá del lenguaje utilizado para referirse a los superiores, la relación que se establece con ellos representa otra de las grandes fuentes de satisfacción o insatisfacción que presentan los obreros en su trabajo. Al parecer la relación con los jefes

influye enormemente en el clima laboral y en la manera de relacionarse con su actividad. En este sentido, existe un alto grado de valoración del buen trato y el reconocimiento por parte de los superiores. Lo que se relaciona directamente, con el plano social de atribución de identidad:

***Incluso me he sorprendido, porque por ejemplo los supervisores no tendrían porque saber mi nombre, me conocen saben mi nombre y todo, de repente me sorprende que digan oye, Herrera ven. No deberían conocerme, porque no trabajo con ellos, eso me ha sorprendido y digo chuta...Es bueno. Y de repente me comentan él te tiene bien catalogado. (Daniel, operario, 19 años) Con el de las plantas nunca tuve contacto, era un caballero que no se podía hablar con él, porque era muy gritón. Era muy alterado, tu le preguntaba, oiga don Manuel, y se ponía a gritar, andaba siempre gritando. Y el otro, es que ese jefe era como amigo, pero igual siempre andaba con el garabato. (Nidia, operaria, 24 años)***

En esta misma dirección, también se desarrolla un alto grado de valoración de la relación personal que sea posible establecer con el superior, ya que el hecho de que el superior demuestre interés por el trabajador como persona, más allá de la actividad laboral, hace que el trabajador se sienta valorado como persona, lo que le permite elevar sus niveles de satisfacción laboral:

***Claro que si, uno se siente valorada como persona, respetada más que nada, no que venga un patrón y diga, yo no hablo con la gente, yo me entiendo con el jefe no más, es como menoscabar a las personas. En cambio un patrón, un dueño que se acerqué a la gente y converse con ella, yo lo valoro mucho. Porque me esta valorando como persona, si, que no porque yo sea una temporera, y el sea el dueño no va a tener el la delicadeza de dirigirme la palabra o de escucharme en lo que yo tenga que decirle. (Myriam, temporera, 45 años) ...con Don Daniel Oliva, el es un gallo espectacular, es el papá de todos nosotros, nos lleva a su casa Y ¿qué tiene que ver el con nosotros?, nos lleva a su casa, lo pasamos... salimos a jugar a fuera con él, nos lleva en su auto, ese gallo es espectacular. El es subgerente de producción... es el que la lleva... pa mi es un gallo espectacular, super choro, super humilde. (Juan, operario, 47 años)***

Respecto de los niveles de autonomía en el trabajo, existen diferencias entre los entrevistados. Una de las posiciones tiende a valorar la autonomía en el trabajo, por lo que existe un rechazo a la intervención del superior en la actividad, en estos casos, los trabajadores aprecian la existencia de una distancia suficiente con los superiores, que les permita ordenar su tiempo y desarrollar sus tareas como les parezca más conveniente. En estos casos lo que se valora es la confianza que posee el superior, en las capacidades del trabajador.

***...siempre los jefes que he tenido han sido buenos, he tenido suerte. Buenos patrones, como se dice, jefes no, patrones. Porque jefe no he tenido nunca, siempre patrón, porque siempre mis pegas las he hecho solo, sin jefe, nunca he necesitado jefe para que me diga que tengo que hacer. (Mario, operario, 42 años) Antes era más incomodo estar con la jefa, porque pasaba pendiente de todo, como nueva, decía esto no es así y eran 10 veces que se paraba al lado tuyo y te llamaba la atención, es penca. Pero ella va sabiendo el trabajo de uno, como lo va haciendo entonces ya después te deja tranquila, no te dice nada. Yo estuve una semana, cuando recién llegue, me catetió, me catetió, como que me vio las 4***

***patas del gato y pa ver si yo aguantaba o no aguantaba, me decía esto esta mal, esto no, esto es así... hasta que me soltó. (Susana, empacadora, 43 años)***

La segunda posición, se relaciona con quienes ante la falta de un superior, se sienten desprotegidos, ya que la existencia de este, pone de manifiesto la importancia que tiene la actividad que desarrolla el trabajador para la empresa. La inexistencia de un jefe directo, trae consigo la sensación de que el trabajo es poco valorado por la empresa, además de la sensación de encontrarse a la deriva, en cuanto al desarrollo de la actividad:

***Gracias a dios no tengo problemas. Es que el jefe de nosotras es como que no fuera jefe, de repente nosotras tenemos que decirle las cosas, pero no tenemos un jefe como siempre, que nosotros estábamos acostumbradas a que control de calidad tenía su jefe, ahora no tenemos nada, este caballero es el jefe de todo, entonces como que no nos pescan, no existimos. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

En ambas situaciones, el factor determinante para evaluar la relación con los superiores es el nivel de autonomía en la actividad laboral. En la primera posición los trabajadores valoran la independencia, lo que se expresa claramente en la distinción que hace uno de los entrevistados entre el jefe y el patrón, que ya describimos anteriormente. Existe un aprecio de la libertad en la organización del trabajo por parte del obrero, quien asume que esta autonomía es la expresión de su capacidad de llevar a cabo la tarea que le corresponde, sin la necesidad de que un tercero con autoridad intervenga. Se valora que no exista control, por parte del empleador durante, el proceso de trabajo. La autonomía en la organización del trabajo, es vista como un logro para estos trabajadores, ya que pone de manifiesto el hecho de que poseen la capacidad y el conocimiento necesario para realizar su trabajo adecuadamente.

## Condiciones de trabajo

Respecto del tema de las condiciones de trabajo, no existe una visión unívoca en los entrevistados, más bien tienden a considerar diferentes factores a la hora de evaluar las condiciones en su propio trabajo. A pesar de ello, es posible encontrar algunos factores comunes que manifiestan el agrado o descontento de algunos de los entrevistados, respecto de este tema. En primer lugar, se encuentra el hecho de que se manifiesta una incomodidad y disconformidad en el lugar de trabajo, lo que genera altos grados de insatisfacción entre los trabajadores. Por otro lado, existen quienes ante esta misma temática se encuentran satisfechos con su lugar de trabajo, viendo este factor como una fuente de agrado:

***...igual no es cómodo, es que igual trabajai en un lugar reducido, entonces teni que saber ingeniártelas para acomodar todas las cosas, por eso es un poco más lata la infraestructura de nosotros, eso no me gusta... de repente la empresa no esta ni ahí con re proceso. (Daniel, operario, 19 años) Es una casa, que tiene como una ampliación, no es en muy buenas condiciones, no es una parte... se pasa mucho frío, ella no permite estufa, calefacción por las mismas pantys.***

***Entonces en época de invierno es mucho el frío que toma ahí. (Susana, empacadora, 43 años) Son unos andenes de despacho, es como una bodega larga donde están las salidas de los camiones. Es súper agradable, porque es super limpio, super higiénico, porque estamos hablando de una industria alimenticia, allá es todo limpio, impecable. Eso hace grato el ambiente. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

En segundo lugar, los entrevistados hacen referencia al esfuerzo físico que el trabajo que desempeñan implica; en este sentido, los trabajadores plantean que las características propias de la actividad que desarrollan, muchas veces tienen consecuencias en su salud, ya que el trabajo, por su naturaleza, implica un esfuerzo físico desmedido, que acarrea como consecuencia un deterioro físico del trabajador:

***Por ser a principio de este año me dio lumbago, me dio super fuerte, por el mismo hecho de estar de pie todo el día. Así que estuve con sesiones de quinesioterapia, de ejercicios; ahí estuve en tratamiento...igual influye estar todo el día de pie, influye harto. (Jeannette, obrera textil, 41 años) Estoy todo el día caminando, es super cansador, yo pienso que voy de aquí a Santiago dos veces en el día con todo lo que camino. Hay días y días, son 3 días de la semana que se trabaja harto y 2 días que son bien lentos, porque así está programado lo de las sucursales, la salida de los camiones de la empresa. Es super cansador, agotador, a veces no se como me da el cuerpo. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

## Remuneraciones

En general, existe una disconformidad con el monto de las remuneraciones que reciben los entrevistados, ya que en la gran mayoría de los casos, existe la percepción de que el esfuerzo que se realiza en el trabajo es mal retribuido por el empleador.

A pesar de ello, se dan situaciones de conformidad ante la realidad de la remuneración, ya que por otra parte, los entrevistados son capaces elaborar estrategias que les permiten entender y asimilar esta realidad. Entre estas estrategias se encuentra el compararse con el resto de los trabajadores y el asumir esta situación de las remuneraciones como transitoria, como una primera etapa de la trayectoria laboral. En esta última estrategia, podemos ver reflejada la influencia de los valores de capitalismo, tales como el éxito y la superación económica, en la vida y las aspiraciones de los trabajadores:

***El sueldo es poco, chachai que igual pagan poco, pero hay cargos que tu podí aspirar, por ejemplo yo no siempre voy a estar ahí, te dan la posibilidad de ir ascendiendo. No siempre vai a hacer los mismo, y teni posibilidades de poder surgir. (Daniel, operario, 19 años) Yo te digo entre comillas que tengo un buen sueldo, en comparación de mis compañeros que... yo creo que debería estar mejor, se los he dicho. Yo gano más que varios supervisores, que son ingenieros, pero yo le digo, yo merezco más que ellos, porque yo se más que ellos. (Juan, operario, 47 años)***

Existen otras situaciones en las que el trabajador se siente responsable de su remuneración, en estos casos la remuneración depende de la producción que logre realizar el trabajador, en una determinada cantidad de tiempo. Esta situación traspasa la responsabilidad del monto de la remuneración desde el empleador hacia el trabajador; lo que convierte al obrero en una especie de “trabajador independiente”, con lo que se intenta es ocultar la dependencia que tiene el trabajador de la empresa, ya que finalmente es esta la que decide cuanto es el monto que asigna a un trabajador por un producto terminado. En estas condiciones, muchas veces los salarios de los trabajadores tienden a absorber los retrasos o problemas de la empresa, ya que una paralización en la producción no implica pérdidas en las ganancias de la empresa, sino solo una disminución de los salarios.

En esta modalidad de trabajo “a trato”, se manifiesta claramente como uno de los cambios percibidos por Sennett, durante el desarrollo de capitalismo flexible. Las nuevas modalidades de trabajo, tienden a traspasar los riesgos propios del funcionamiento del mercado, hacia el trabajador, quien frente a las condiciones del mercado de trabajo, se ve en la obligación de aceptar los riesgos. Con lo anterior, no queremos decir que la modalidad de trabajo “a trato”, sea una forma propia del capitalismo flexible, ya que sabemos que esta se da desde mucho antes; sino solamente queremos hacer presente, que tal modalidad tiende a aplicar esta lógica del traspaso de riesgos al trabajador.

A pesar de lo planteado, esta realidad no siempre es vista como un problema para los entrevistados, es más, en algunos casos el “trabajo a trato” es una virtud de la actividad, ya que permite hacer crecer los salarios. A continuación presentamos algunos ejemplos de esta situación.

***Nos pagan por docena, dependiendo la marca... Es que como ahí no es contratado, nosotros nos hacemos los sueldos, depende de nosotros el sueldo que saquemos... el mismo sueldo te varía mucho de semana, porque se pierden días, se te acabada la pega el viernes, te la pueden traer lunes o martes y ya estas trabajando miércoles, jueves y viernes y es menos plata al tiro, depende de cuando nos traigan la pega. (Susana, empacadora, 43 años) ...me tenía que apurar también porque era a trato también... por ejemplo, supongamos yo tenía que hacer por paquetes, supongamos que era de 20 o 25, supongamos de hombros, o de costado... y eso lo tenía que ir anotando, y después se sacaba la cuenta semanalmente lo que yo había ganado. No era un sueldo fijo. Era trato. Lo que sacaba era relativo, cuando había hartó trabajo, a veces no había mucho. (Yolanda, obrera textil, 60 años)***

## **Sindicato**

Desde nuestro punto de vista, el sindicato es uno de los grandes símbolos del modelo de trabajo asalariado típico, por lo que nos parece importante realizar un análisis de la opinión de los obreros, respecto de la sindicalización. El sindicato, representa la objetivación de la identidad colectiva de los trabajadores del modelo de trabajo anterior, ya que es en las luchas sindicales, donde los obreros toman conciencia de su condición



antagónica con el capital.

Dentro de esta postura más tradicional respecto del sindicato, se encuentra solo uno de los entrevistados, lo que calza completamente con su perfil, ya que se trata de una persona bastante mayor, que trabajó hasta muchos años después de haber jubilado. Para esta entrevistada, la participación en el sindicato es algo natural y altamente valorado, que ni siquiera cabe analizar:

***Si, estábamos todas en el sindicato... cuando queríamos aumento, el sindicato la peliaba para que nos aumentaran más de lo que nos iban a aumentar, lo conseguían, si no nos votábamos en huelga... Había que ir a las reuniones, la que no iba a las reuniones la echaban, teníamos que ir. Era importante, porque era peliarla pa nosotras mismas po, había que ir. (Yolanda, obrera textil, 60 años)***

En un segundo eje se encuentran quienes a pesar de tener la posibilidad de participar en el sindicato, prefieren no hacerlo, ya que existe una gran deslegitimación de esta organización. Muchas veces se percibe, a través de la experiencia, al sindicato como una organización corrupta o cuestionable, que no cumple con los objetivos que debiese. Incluso se perciben beneficios por el hecho de no participar en el sindicato. En este caso, las personas que poseen esta postura tienen características similares, ya que ambos son de mediana edad, y llevan bastantes años trabajando para la misma empresa. Es importante hacer presente, que en este caso, ambos trabajadores presentan altos niveles de satisfacción con su trabajo, lo que resulta compatible con su rechazo de la organización sindical:

***Nunca he estado, porque cuando se formó el sindicato se formó a la mala. Porque había un caballero, que tenía problemas familiares, tenía a su señora en el siquiatra, y había que pagar una suma de dinero más o menos alta. Entonces la empresa se la pago, porque era un gallo de confianza. Y este gallo se raptó a la señora de la clínica, se la trajo y no pagó. Este gallo sabía que llegando a la empresa lo iban a cortar. Entonces en 3 días formó el sindicato, a él no le interesaba en el futuro el sindicato, sino que lo hizo por el fuero, el lunes siguiente llega como presidente del sindicato. Entonces de ahí ya no me gustó la cuestión del sindicato. De ahí hubo cambios, a los 5 años, entraron 3 dirigentes, los que a los dos años eran jefes de línea. Entonces no me gusto. (Juan, operario, 47 años) ...nunca me han gustado los sindicatos. Encuentro que no apoyan mucho a la gente, a parte que hay que pagar una cuota sindical, que la gente no ve ningún beneficio... yo estuve un tiempo en el sindicato, después me retiré, porque yo veía que a la gente la acompañaban solamente cuando iba a firmar el finiquito. Yo ahora soy delegada de la gente que no está en el sindicato y hemos hecho hartas cosas... Nosotros igual hacemos una negociación colectiva igual que el sindicato, a parte eso si... Lo que pasa es que tendrían que jugarse más por la gente, porque a veces hay muchos problemas en la empresa y la gente del sindicato no se mueve mucho. Como que este sindicato no funciona mucho. Es que en el grupo de nosotros no descontamos plata. A parte que tenemos los mismos beneficios que tiene ellas sin pagar plata. Incluso a veces tenemos más ayuda, porque como nosotras no estamos en el sindicato, igual la empresa siempre apoya más a las que no están en el sindicato. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

En una tercera posición, se encuentran los trabajadores que no tiene ninguna experiencia

sindical, estos se caracterizan por no tener mayor comprensión de lo que significa un sindicato. Se trata de trabajadores jóvenes que tienden a rechazar la sindicalización por motivos más prácticos, como son el descuento monetario que significa y la participación en reuniones periódicas. En estos casos, la no sindicalización no contiene una crítica profunda al sindicato, como en el caso anterior:

***Si si hay, yo no estoy, no me atraen las reuniones y eso. Te inscribi y teni que ir a reuniones. Me dan lata las reuniones, más encima te descuentan igual plata porque pasa algo, fallece alguien te descuentan plata; igual es bueno, a lo mejor te pasa algo a ti te ayudan, pero no soy muy interesado en ese tipo de cosas. (Daniel, operario, 19 años) Yo estando embarazada puedo estar en el sindicato, pero yo no quise, porque te descuentan mucha plata, entonces yo dije, si a mi se me acaba mi fuero maternal, entonces para qué voy a estar que me descuenten tanta plata, mejor no me meto, porque yo voy a necesitar esa plata pa mi hijo. Si, hacen cosas, negocian con la empresa y todo eso. Pero como que yo no estoy muy enterada, es que no estuve tanto tiempo tampoco en la empresa, la verdad es que no entiendo mucho... (Nidia, operaria, 24 años)***

En una cuarta situación, se encuentran quienes por la situación y el tipo de empresa en la que se encuentran no tienen la posibilidad de participar en un sindicato. A pesar de que ellos manifiestan la intención y el deseo de participar en alguna organización, sus condiciones objetivas no se lo permiten. Importante es destacar, que en ambos casos se trata de trabajadores que se encuentran insatisfechos con sus condiciones de trabajo, lo que desde nuestro punto de vista, explica sus deseos de participar en un sindicato, ya que perciben que este pudiese representar la herramienta para el mejoramiento de sus condiciones.

***No, nosotros no tenemos sindicato, no existe el sindicato, como somos temporeras es más difícil. Igual sería super bueno que hubiera, pero no se puede. (Margarita, temporera, 39 años) No se puede hacer sindicato, porque la gente acá esta como muy conforme con todo, con el trato, con los sueldos. No se puede tocar el tema, porque uno le dice a alguien que se puede formar un sindicato, ese va y le cuenta al jefe al tiro, es primera vez que yo veo una empresa así. ... A mi me gustaría, por mi forma de pensar si. Yo pienso que en estos tiempos tener un sindicato debiera ser un derecho para todo trabajador tener una institución pa poder llegar de igual a igual con la jefatura a tocar un tema que le está complicando al trabajador. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

Todo lo anterior, nos pone de manifiesto que el sindicato dejó de ser la institución bajo la cual se agrupan los intereses de todo el sector obrero, ya que la creciente heterogeneidad de la clase obrera, también se expresa en la diversidad de posiciones respecto de la organización sindical. El sindicato sigue siendo la organización de defensa de los intereses de los trabajadores, el cambio se da en que esta organización ya no esta vinculada a todos los tipos de trabajadores, sino que representa los intereses y la posición de algunos sectores específicos de la clase obrera. La figura de la organización sindical ha perdido legitimidad entre algunos trabajadores, mientras entre otros, representa una institución lejana, que no alcanza a ser comprendida en su sentido y función.

El sindicato, que fue uno de los grandes baluartes de la cultura obrera, que se

desarrollo en paralelo con la aplicación del modelo de trabajo asalariado clásico; hoy pierde fuerza, frente a la gran diversidad de situaciones y condiciones en las que se encuentran los trabajadores chilenos. La diversificación de las condiciones de trabajo, y por ende, la diversificación de lo que significa ser obrero hoy en Chile, representan los grandes obstáculos que tiene la organización sindical, para volver a ser uno de los ejes centrales de la cultura obrera. Con lo anterior, no queremos quitarle toda importancia al sindicato en la identidad obrera, sino solo poner de manifiesto, que tal importancia se ve mermada por las actuales características que poseen los sectores obreros.

## Percepción social y familiar de su trabajo

En primer lugar, nos llama profundamente la atención, el hecho de que entre ninguno de los entrevistados, exista una percepción del significado y el trasfondo del trabajo obrero. Durante la aplicación del modelo de desarrollo hacia adentro, entre los trabajadores existía una clara percepción de su rol en la sociedad, como productores de valor. Los obreros tenían un lugar definido en la estructura social, que sin ser un lugar privilegiado, constituía una posición importante, para el buen funcionamiento del modelo económico, que se basaba precisamente, en la producción industrial orientada al mercado interno. En la actualidad, este espacio social destinado a los trabajadores ya no está tan claramente definido, ya que con el cambio en el énfasis del desarrollo, la clase obrera dejó de ser uno de los componentes de la estructura social más relevantes. Hoy en día, el sector obrero tiene un espacio mucho menos definido, por lo que su rol e importancia también se difuminan, sobre todo con la preponderancia de una cultura mesocrática. Todo lo anterior, explica el hecho de que los trabajadores no perciban un papel claramente definido para los obreros, y por ende para ellos mismos.

Como ya planteamos, no existe mucha conciencia entre los trabajadores de la percepción social de su trabajo, ya que es un tema que ni siquiera ha sido pensado por los entrevistados. Solo en uno de los casos existe la sensación de que la labor desarrollada es mal mirada por la sociedad. Lo que desde nuestro punto de vista se relaciona con una sensación que tiene la propia entrevistada respecto de su trabajo, ya que no es una sensación compartida con la otra trabajadora temporera que fue entrevistada:

***Las temporeras están mal calificadas... por lo que yo he escuchado, que haaa es temporera. Si, y eso perjudica, como que la temporera es una mujer que no tiene educación, que... no es delicada, no es femenina... donde he conocido gente en los sectores, dicen las temporeras, como si fuera algo mal visto, un trabajo muy denigrante, algo así. (Myriam, temporera, 45 años)***

Al no existir la conciencia del rol y la imagen que tiene los obreros, los entrevistados tienen a hacer referencia a la percepción familiar de su trabajo, ya que simplemente no poseen ningún concepto que les permita abordar el tema desde un punto de vista social.

Respecto de la percepción familiar, en general los entrevistados manifiestan que sus familias más que valorar la actividad que realizan, valoran el esfuerzo que el trabajo

implica, en la medida que entre los hijos existe conciencia de que ese esfuerzo, tiene como objetivo la mejora de las condiciones de vida para ellos mismos. Respecto de los hijos, en general se manifiesta que la valoración hacia el trabajo de los padres tiene que ver con la madurez y el crecimiento:

***Si po, claro que se compadecen porque trabajo demasiado, claro. Eso me hace sentir bien, que se preocupen. Si, lo valorizan, sí, cada vez que van creciendo van valorizando más de lo uno se esfuerza pa darles las cosas. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Están contentos porque estoy haciendo algo, ya no estoy aquí en la casa. Ya los chiquillos están grandes, yo debería estar trabajando mejor, pero en sí están contentos. Lo encuentran un poco sacrificado para mí, porque de echo llego tarde, cansada; por lo general ahora último me vengo a las 8 y media 9, pero igual es cansador, aunque uno lo haga sentada, y ellos se dan cuenta. (Susana, empaedora, 43 años)***

## Previsión social

A pesar de que el tema de la previsión social, pudiese ser un tema tangencial al objetivo de esta investigación, nos pareció importante incluirlo en este análisis, ya que la previsión social está íntimamente ligada al trabajo, en la medida en que el sistema de cobertura de salud y el tipo de previsión, dependen del modelo de trabajo y la forma de contratación.

## Sistema de salud

Respecto del tema de la salud, en general los entrevistados utilizan el sistema público (FONASA) ya que perciben que es el que les resulta más conveniente desde el punto de vista económico, porque los descuentos son menores que en el sistema privado. Entre las personas que están conformes con fonasa, se encuentran quienes no tienen ingresos suficientes que les permitan acceder al sistema privado. En uno de los casos existe una valoración del carácter solidario del fonasa:

***Si fonasa, y con eso mismo me descuentan pa... para uno juntar la plata de la cesantía también po, enteramos los 6 meses, vamos y tiramos la esta y nos... nos sirve, claro. Sí, yo lo elegí ese, porque es mejor que lo otro que es mas caro. (Margarita, temporera, 39 años). Pero el descuento de fonasa me parece bien. Bueno, yo ahora no he sacado la tarjeta de fonasa, porque yo soy beneficiaria del tipo A, y la tarjeta dice indigente, y una vez me explico la asistente que no es indigencia, porque el Estado me está apoyando, me dijo no le están haciendo nada gratis en ninguna parte, porque el estado está pagando por usted, usted es beneficiaria A, no es indigente. Entonces yo digo igual, porque esa plata que va a fonasa, va a fonasa, igual sirve para todas las personas que no tienen y que son tipo A les sirve igual es plata, en cambio la de la AFP va al dueño de la AFP.***

**(Myriam, temporera, 45 años)**

Existen otros casos en que los entrevistados pueden acceder al sistema de salud privado, estos se caracterizan por tener ingresos mas altos que en los casos anteriores, por lo que tienen la posibilidad de optar por el sistema de isapres. Existe una valoración de la posibilidad de pertenecer a una isapre, ya que el sistema privado de salud es mejor evaluado que el sistema público. El pertenecer a una isapre es visto en muchos casos como un privilegio, al que se puede acceder cuando se posee una situación económica más holgada. Por lo tanto, cuando un trabajador se ve en la obligación de ingresar al sistema de salud público, después de haber pertenecido a una isapre, es percibido como una desmejora en la calidad de vida de la familia.

**Isapre, porque cuando ingrese a costa llego colmena y llevo mis 20 años con colmena. Era soltero, y llegó colmena y yo era soltero, entonces tenía un plan demasiado muy bueno, ahora después se me puso mas pesado, con 5 hijos, somos 7, pero yo estoy bien en mi isapre. (Juan, operador, 47 años) Yo tengo isapre, Banmedica. Porque me gustan más las Isapres, más que ir al consultorio que se demoran tanto, a parte que igual sale más barato que fonasa, porque la atención es mejor y es más rápida. Tu una hora en un consultorio en un hospital puedes encontrar en 2 meses... Lo que pasa es que yo con mi ex marido tenemos un plan conyugal... yo busque un plan que le descontara a él y a mi, porque como el tiene un buen trabajo, porque con lo que yo gano no podría estar en una isapre, pero como estamos los 2 juntos en un plan matrimonial me conviene a mi, porque me sale el bono barato. (Jeannette, obrera textil, 41 años) Tengo fonasa, en estos tiempos tengo fonasa, antes tenía Isapre y ahora tengo fonansa, todo baja cuando se pierde el trabajo. Tuve que volver a fonasa, estuve obligado, porque como estuve sin trabajo, y ahora gano menos. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)**

En términos generales podemos afirmar, que el sistema público de salud es menos valorado por los trabajadores, en relación al sistema privado, lo que se manifiesta claramente, en que el sistema de isapres conlleva una suerte de prestigio para el trabajador que lo utiliza. El sistema de salud que utiliza un trabajador, se transforma en una fuente de estatus, ya que marca la diferencia entre los trabajadores que pueden optar por el sistema de salud que desean, y quienes se ven obligados a aceptar lo que el Estado les otorga.

## Sistema de pensiones

En general, los entrevistados manifiestan preocupación por el tema de sus pensiones, sin embargo, esta preocupación no se traduce en acciones concretas que demuestren el interés de los trabajadores, sino solo se limitan a la lectura de las cartolas informativas que les envía la AFP, en los casos en que estas son enviadas. Desde nuestra perspectiva, lo que ocurre es que los trabajadores tiene un interés en su jubilación, pero no tienen las herramientas adecuadas para evaluar el funcionamiento de su AFP, ya que esto requiere conocimientos técnicos que los trabajadores no poseen y no tienen donde

adquirir. Por lo tanto, podemos afirmar que el principal rasgo de los obreros, en cuanto al tema de la jubilación, es que se encuentran en una situación de ignorancia, que les impide tomar medidas u optar en el ámbito de la elección de su AFP.

***En la Santa María, esa yo la elegí, pero ya ni me acuerdo porque, porque alguien me dijo que conviene más. (Margarita, temporera, 39 años) Provida, tu entrai firma y al tiro es provida, no podí decir y otra... por ejemplo, ayer me interesé en saber que era una AFP correctamente, incluso le iba a preguntar a la dama pero estaba super apurado, le iba a decir en que consiste todo este cahuin, porque me sacan harta plata. Se que es cuando seas viejo, juntai plata... no se como funciona, le quería preguntar como funciona, me salio esa inquietud...(Daniel, operario, 19 años) Próvida, es que cuando fue el bom de las AFP en todas partes andaban inscribiendo, yo me inscribí en Suma, pero después suma parece que quebró y se junto con la provida y ahí quedé. Parece que así fue, la verdad es que no se bien qué paso. (Myriam, temporera, 45 años)***

Una de las consecuencias de esta falta de conocimiento de los trabajadores, es un comportamiento errático con respecto a la elección de la AFP. Esto se traduce en que los trabajadores están constantemente cambiándose de AFP, influidos por factores externos a la rentabilidad de su pensión. En este sentido, muchos de los entrevistados no presentan un comportamiento irracional en este ámbito, ya que toman en consideración factores de los más diversos ámbitos en la elección o el cambio de AFP. A continuación presentamos algunos ejemplos de ello:

***Yo, si hay por decir 10 AFP he pasado como 5 veces por cada AFP. Te lo prometo... es que al principio todo partió por un amigo, que trabajaba en Provida, que necesitaba gente para cambiar, y como era amigo nuestro nos cambiamos y este gallo ganó harta plata, llegó un día y nos regaló un buzo a cada uno... Tu sabes que la plata siempre escasea, entonces ahora te ofrecen un poco de plata por cambiarte de AFP, esa es la verdad... (Juan, operario, 47 años) Habitat, siempre he tenido la misma. Es que antes estaba en el seguro, pero llegaron unas niñas a embolarnos la perdís y nos dijeron que todos tenían que meterse en AFP porque el sistema antiguo se iba a acabar, entonces todo fue mentira. Todos los que trabajábamos en esa construcción estábamos metidos en Habitat. (Mario O, arenador y pintor, 50 años) ...es que yo era bien loco, porque venían las chiquillas con poca ropa a cambiarme y me cambiaba. En el años... ya estaba viejo, llega una niña, yo le pregunte, porque yo me estaba cambiando cada tres meses, cada vez que iba un chiquilla... ella me dice cámbiate la última vez conmigo, pero no te cambies más, te sacan plata de allá y de acá, siempre salí pa abajo en ves de pa arriba, de ahí no me cambié nunca más. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

## Identidad laboral

La discusión en torno al supuesto fin de la sociedad del trabajo, en su postura más radical, nos hace suponer que estamos frente al fin del trabajo como relación social central, postura en la coinciden diversos autores que revisamos en el marco teórico, tales

como Gorz, Medá, Arendt y Rifkin. Todos estos autores, con sus respectivos matices, plantean que el trabajo ha dejado de ser el eje central de conformación de la sociedad, por lo que sería necesario, buscar nuevos referentes que cumplan la función que hasta el momento ha tenido el trabajo, en la integración y la conformación de la estructura social. Esta pérdida de centralidad del trabajo, no solo se expresaría a nivel global en la sociedad, sino también tendría consecuencias en la conformación de la identidad de los individuos, aspecto en que el trabajo también perdería importancia, frente a otros elementos tales como la actividad, en un sentido más genérico, donde el trabajo es considerado como una de las opciones dentro del campo de la actividad.

Desde nuestro punto de vista, este diagnóstico está equivocado, ya que estas transformaciones en el mundo del trabajo, no han significado la pérdida de importancia de la actividad laboral. Por ello, es que a continuación, elaboraremos un análisis de la importancia del trabajo en la conformación de la identidad de los obreros, a partir de los significados y la importancia que tiene el trabajo en sus vidas.

## Significado y motivación del trabajo

Respecto del significado y motivación para el trabajo, para los entrevistados existen dos dimensiones de sentido diferentes. La primera dimensión se relaciona con las consecuencias prácticas que tiene el trabajo en sus vidas. En este ámbito, el trabajo es valioso en la medida en que es la actividad que reporta beneficios económicos para la persona y su familia. En esta dirección, es la remuneración o salario lo que le otorga sentido a la actividad laboral, más allá de que esta sea desarrollada con disfrute. En esta dimensión económica, el trabajo representa muchas veces la independencia y la seguridad:

***Mira mi trabajo me ha servido para hartas cosas, primero pa poder independizarme, para poder tener un orden en mis finanzas, igual he sabido aprovechar el dinero, porque igual me pienso arreglar los dientes y a lo mejor operarme de la miopía. Igual estoy juntando plata pa eso. Ya estoy como ya viendo hartas cosas, ya no dependo de mi papá, me compro mi ropa, mis cosas. (Daniel, operario, 19 años) ... si yo trabajé más por mis hijos, para darles su educación, para vestirlos, para todo. Imagínese que yo quedé viuda con los niños tan chicos, al nacer la niña, y el chico tenía 2 años. (Yolanda, obrera textil, 60 años) ...yo perfectamente me puedo quedar en la casa, pero no quiero, quiero trabajar, aportar a la casa, comprarme mis cosas, tener uno su plata, y a la vez ayudar a Lucho a que la feria, que el pan, son cosas... es poco lo que gano, pero es plata que igual que se va, que los tendría que gastar el. (Susana, empacadora, 43 años)***

La segunda dimensión de significación del trabajo es más profunda, ya que se deriva de la relación que el obrero establece con su actividad, más allá de la dimensión económica que antes describimos. Dentro de esta situación se encuentran quienes ven en el trabajo un escape a sus problemas personales; según palabras de ellos mismos, el trabajo se transforma en una suerte de “terapia” que permite olvidar y distraer la atención desde los

problemas a la actividad que se desarrolla:

***También sirve pa que a uno no le baje depresión. Salir de la rutina de todos los días, yo me distraigo con las chiquillas, es como una terapia de uno, porque yo soy hipertensa y sirve de terapia, si sirve harto. (Margarita, temporera, 39 años) Si sirve, pa conocer gente, te relajai, pintar es como terapia, pero cuando pintai no más po, te desligai de los problemas, aunque sea por un rato no más. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) ... cuando yo me separé estaba con depresión, el siquiatra me dijo que lo mejor que podía hacer yo era salir a trabajar, que con eso me iba a despejar de los problemas, y tenía razón. Me sirvió para salir adelante, para darme cuenta de qué yo podía salir sola. (Jeannette, obrera textil, 41 años) A mi me gusta, a mi me encanta lo que hago, porque me entretengo todo el día, estoy arenando, arenando, no pienso en nada pa afuera, me dedico a hacer mi pega no más. Yo me olvido de todo, es como una terapia, entre más metro hago más me entretengo, me gusta encontrar el día cortito. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

Dentro de esta misma dimensión, se encuentran quienes atribuyen al trabajo un efecto en el proceso de maduración personal. Estos trabajadores ven en la actividad laboral un componente importante en la transformación de niño a adulto, ya que el trabajo implica la adquisición de responsabilidades:

***Como que hubiera madurado, como que yo llegué muy cabro chico al trabajo, entonces como que igual ahora estoy más grande... no me afecta a mi tiempo, como que me adapté al trabajo. (Daniel, operario, 19 años) Yo creo que es para realizarse y crecer como persona. Primero es pa costearse sus vicios, para ayudar a la familia. Pero después lo va tomando con más responsabilidad, se hace un hábito, y ya es como costumbre de uno. Después viene la familia, uno lo hace por responsabilidad por la familia que esta formando. Pa mi es re importante. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

Ambas dimensiones que le otorgan importancia al trabajo, son una demostración de la centralidad que posee el trabajo en la vida de los obreros. En primer término, respecto de la dimensión más material del trabajo, los trabajadores confirman la importancia de la actividad laboral, para su posicionamiento en la estructura social. El trabajo determina el estilo de vida, los gustos y las posibilidades que tienen los obreros de participar de la vida económica y el consumo. En el fondo, el trabajo determina las condiciones objetivas en las que se encuentran los trabajadores, por lo que sigue siendo, la relación social central en cuanto a la distribución y posicionamiento en la estructura social.

La segunda dimensión, que se relaciona con un nivel más simbólico de importancia del trabajo, nos demuestra que además de la centralidad del trabajo en el posicionamiento de los obreros en la estructura social, existe otro ámbito en el que la actividad laboral también resulta fundamental. Para los trabajadores, su actividad tiene importancia, en la medida en que representa una posibilidad de desarrollo personal, que no tiene que ver con la remuneración que el trabajo les reporta. El trabajo, tiene la cualidad de ser una herramienta en el proceso de maduración de los trabajadores, además de ser una fuente de satisfacción y dignidad individual.



## Aspectos positivos de trabajar

Entre los aspectos positivos del trabajo, se destaca la importancia que tienen las relaciones interpersonales que se establecen a partir de él. Especialmente en el caso de las mujeres, se valora la amistad y compañerismo en el trabajo, como un elemento extra de satisfacción, que les permitió hacer más llevadera la labor y los problemas derivados del trabajo:

***Si, conocer a mucha gente, de repente no juzgar a la gente por su manera de hablar, por la forma de expresarse, porque detrás de cada persona que trabaja hay una historia que uno de repente no se imagina, si. Yo siempre he sido muy introvertida, de pocas amigas, igual eso lo he mantenido siempre. Ahí uno conoce más a la gente y trata como de ser más abierta, yo creo que para eso me sirvió. (Myriam, temporera, 45 años) Igual cuando yo tuve a mi hijo, al menor, fue una época mala, yo empecé a trabajar cuando el tenía tres meses, entonces yo me venía corriendo para acá a darle pecho... siempre sentí el apoyo de mis compañeras, que una fruta pal Leito, esas cosas son detalles, que me hacían sentir muy acompañada, fue bonito, es bonito. Conocí mucha gente, buenos amigos no muchas, pero si tengo buenos recuerdos. (Margarita, temporera, 39 años)***

Otro de los aspectos positivos, es que los entrevistados perciben que el trabajo, les ha permitido acceder a la independencia desde el punto de vista económico y psicológico. Este rasgo se da especialmente en el caso de las mujeres, que sienten que el hecho de trabajar, les permite acceder a la toma de decisiones con mayor autoridad en el ámbito personal y familiar:

***Te hace más grande, más grande espiritualmente, conoces más gente. Aquí en la casa uno no crece. El trabajo me hace ser más... valorizar más las cosas, porque yo veía que Lucho compraba las cosas y... cuando uno no trabaja no sabe lo que es ganarse la plata. Lo bueno es que yo ahora puede decir, yo esto me lo compré con mi esfuerzo, entonces ya no estoy esperando que el otro te de. (Susana, empacadora, 43 años) ...empezando en ser más independiente, porque depender de una persona a uno trabajar es totalmente distinto. Porque yo antes dependía de mi marido, yo ahora soy la que trabajo y soy la que traigo la plata, aunque igual recibo una plata de él, pero ahora yo también puedo elegir lo que hacer con mi plata. He salido adelante con ese trabajo. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

En tercer término, se destaca nuevamente la importancia que tiene la dimensión económica del trabajo, ya que el trabajo representa la posibilidad de llevar a cabo las aspiraciones personales y familiares:

***...el trabajo me trajo cosas buenas, porque todo lo que amplí en mi casa y todo lo que he hecho, todo lo que ve fue con mi trabajo. Me ha traído satisfacciones, yo gané mucha plata trabajando. He conseguido hacer todo lo que quiero. (Yolanda, obrera textil, 60 años)***

Todas estas consideraciones positivas respecto del trabajo, nos ponen nuevamente de

manifiesto la centralidad del trabajo en la vida de las personas. El trabajo representa una fuente de dignidad y autonomía para los trabajadores, ya que es la actividad que les permite participar activamente de la vida social y familiar. En todas sus dimensiones, económica, psicológica y simbólica, el trabajo es la actividad que transforma a los obreros en seres sociales, ya que es la forma en que un trabajador logra objetivar su individualidad, lo que acentúa su dignidad, independencia y autonomía. Lo anterior, nos hace poner en duda el diagnóstico que plantea que estamos frente al fin del trabajo como eje central de la vida social e individual, ya que por lo menos desde el punto de vista de los trabajadores, la actividad laboral sigue representando, uno de los ejes fundamentales de conformación de su identidad.

## **Aspectos negativos de trabajar**

Este es uno de los elementos en que las diferencias de género se hicieron más presentes, dentro de los tópicos de esta investigación. Los hombres que fueron entrevistados, no fueron capaces de percibir alguna desventaja o problema, producto de el hecho de trabajar. Sus críticas siempre se refirieron a problemas en el trabajo, nunca a problemas derivados del hecho de trabajar. En cambio, en el caso de las mujeres existe una clara percepción de que el trabajo, a pesar de las ventajas ya descritas, ha traído problemas para su vida, estos problemas son fruto de que el trabajo significa una suerte de abandono involuntario de su rol en la familia. A partir de las entrevistas, podemos inferir que en estas mujeres se da un cierto grado de culpa, derivado de la falta de tiempo con sus hijos; que es mitigado con la certeza que tienen de que su trabajo cumple un rol fundamental en la economía familiar.

Llama profundamente la atención la diferencia entre hombres y mujeres en este tema, ya que consideramos que esta incomodidad que se genera entre las mujeres que trabajan, se deriva de la desigualdad de género que le otorga a la mujer toda la responsabilidad en la crianza de los hijos y la organización del hogar. Dejando al hombre con la libertad de poder dedicarse a una actividad laboral, que le reporte autonomía e independencia:

***Es que deja mucho uno los hijos solos, si hubiera la posibilidad de hacer el quite de estar más con ellos, estaría mejor, es que así no puedo estar tranquila. (Margarita, temporera, 39 años) Yo encuentro que el ideal es que la mujer este en la casa, la mujer no tiene que trabajar pienso yo... si existe la posibilidad de que no trabaje tiene que estar en la casa, porque la mujer es la base de la crianza de los hijos, de la enseñanza de todo. Tiene que estar la mamá en la casa, a menos que tenga mucha necesidad... esta obligada, pero si depende de ella yo creo que la mujer no debiese trabajar. (Myriam, temporera, 45 años) ... el tiempo que una mamá pierde, entre paréntesis, trabajando, se lo pierde del crecimiento de sus hijos, de lo que les está pasando, de si tienen un problema una inquietud, es el momento de formarlos, uno se lo pierde y eso no tiene vuelta atrás. La plata uno de una u otra manera se la consigue, pero ese momento en que tu hijo te necesito y tu no estuviste se perdió y no hay remedio. (Susana, empacadora, 43***

años)

## Importancia del trabajo

En general, existe acuerdo entre los entrevistados, en considerar al trabajo como una fuente de dignidad y autonomía, por lo que coinciden en clasificarlo como uno de los aspectos más importantes de su vida, posicionado generalmente después de la vida familiar. Existe una valoración del trabajo como actividad, como fuente de ingresos, como base para la autonomía personal y dignidad ante la sociedad y la familia.

Cabe destacar, que esta posición respecto del trabajo es unánime entre los entrevistados; es decir, que la importancia que tiene el trabajo en la vida individual, no está relacionada con las condiciones laborales, el tipo de contrato o el nivel de satisfacción laboral. Por lo tanto, podemos afirmar que a pesar de que los obreros puedan sentirse disconformes con las condiciones en que realizan su actividad laboral, consideran que esta representa uno de los ejes fundamentales de su vida. Lo que es una demostración empírica de la centralidad del trabajo en la vida individual.

***Mi trabajo es importante, porque me ha dado en parte libertad de acción. Yo siempre estuve sometida a muchas situaciones por el hecho de no tener mi dinero, si yo no hacía esto no había plata para comer, entonces ahora no. Es mi dinero, yo lo distribuyo... elijo lo que yo quiero hacer y mi dinero yo lo administro, eso me da libertad (Myriam, temporera, 45 años) Es el sustento de mi familia. Porque tengo que trabajar, es un derecho de todos y una necesidad. ...entonces yo tengo un desahogo allá. (Juan, operario, 47 años) ...igual es super importante para mí al menos. Si yo no hubiera trabajado hubiese sido el tremendo cacho pa mi mamá. Me permite aportar en mi casa, no es mucho, pero algo. A parte que en la casa todos trabajan, y que uno no trabaje se nota al tiro. Aunque uno como mujer ayuda harto en la casa, pero no por eso va a estar siempre sin trabajar. A mí no me gusta estar de vaga, aprovecharme... (Nidia, operaria, 24 años) El trabajo esta en el segundo lugar después de la familia, porque estoy aquí y allá, es mi otra vida. Es que yo tengo... desde que empecé a trabajar para mí el trabajo es mi segundo hogar, porque paso más allá que en la casa. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

Otro aspecto importante, es que en algunos casos esta centralidad del trabajo en la vida de las personas, se relaciona con una herencia o enseñanza familiar, por lo que esta valoración por los trabajadores también representa la expresión de una cultura y una forma de entender la vida, que proviene de una enseñanza familiar. Por ello, es que el hecho de realizar el trabajo de forma responsable y conciente, para el trabajador significa también el ser coherente con los valores que sienten que pertenecen a su familia. En estos casos, la centralidad del trabajo también se expresa en una cultura familiar que pone a la actividad laboral como la fuente principal de dignidad y de autonomía:

***Bueno mi abuelito siempre me enseñó que el trabajo dignificaba a la persona y que aunque uno fuera un zapatero, tenía que ser el mejor zapatero, fuera lo que fuera, uno siempre tenía que ser lo mejor que pudiese. Porque tiene que ser así.***

***(Myriam, temporera, 45 años) ...porque si yo no tuviera trabajo yo creo que yo me muero, porque nací y me formaron desde muy chico en el trabajo, entonces es como que nací para esto. Yo creo que yo maneje mi vida a esto. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

Los autores que están de acuerdo en plantear el fin de la sociedad del trabajo, tienden a postular, que además de un cambio objetivo en el mundo del trabajo, que se expresa en la falta de empleo o en su precarización; se ha desarrollado un cambio en las mentalidades y en la cultura, que ha significado el surgimiento de algún tipo de rechazo de la ética del trabajo entre las personas, como lo plantea muy claramente Gorz. En el fondo, la pérdida de centralidad del trabajo en la vida individual ya se habría producido, por lo que bastaría con hacer una modificación desde el mundo político, para completar la transformación. Desde nuestra óptica, esta mirada es equivocada, ya que claramente el eje central de la vida individual de los obreros sigue siendo el trabajo, actividad que representa la fuente de dignidad y autoestima. La mentalidad de los trabajadores, continúa estando profundamente ligada a la actividad laboral.

Con lo anterior, demostramos que más allá de las tres lógicas, que según Medá impedirían que el trabajo sea la principal fuente de realización personal, la actividad laboral es el eje central de la identidad de los obreros. El hecho de que el trabajo este sometido a la lógica de mercado bajo la cual funciona el capitalismo, además de que responda a un principio de subordinación del trabajador frente al capital, y que por último, este influido por el principio de desarrollo técnico; desde nuestra perspectiva, no son impedimentos para que este sea la principal fuente de autorrealización para los trabajadores, independientemente de que sea indiscutible la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo.

## Importancia de la estabilidad laboral

La estabilidad laboral ha sido uno de los temas utilizados por los entrevistados para evaluar sus trabajos. Se considera la estabilidad laboral como un elemento altamente deseado para quienes no la poseen y valorado por quienes tienen trabajos estables. Esta valoración, deriva del hecho que la remuneración depende del tipo del trabajo al que sea posible acceder, por lo que un trabajo más estable y seguro, también implica una remuneración más continua y previamente conocida por el trabajador. La estabilidad económica permite a los trabajadores realizar un orden general de su vida personal y familiar en cuanto a lo económico:

***Entonces uno de repente en los trabajos así gana, cuando trabaja con un contratista de repente gana, pero son semana, en cambio en un trabajo estable aunque uno diga es el mínimo, uno sabe que tiene eso seguro. La estabilidad... lo importante es tener un trabajo que yo sepa que lo voy a tener. Uno se limita, ya gano esto, esto lo voy a dejar pa comer, pa vestirse de mis hijos, y esto pa su estudio, uno va a saber que va a tener eso, aunque sea poco, pero va a ser algo seguro. (Myriam, temporera, 45 años)***

Es importante destacar que en la mayoría de los casos, los entrevistados tienden a

asociar la estabilidad y seguridad en el trabajo, con la situación de los trabajadores que tienen contrato indefinido. En este sentido, es que se desarrolla entre los trabajadores una alta valoración de este tipo de contrato, ya que este representa un arma de defensa del trabajador ante la precariedad. Como consecuencia de ello, también se desarrolla un alto grado de rechazo a las situaciones en las que el trabajador se encuentra más desprotegido, como el trabajo sin contrato. El contrato se asocia a la protección, tanto desde el punto de vista de un posible despido, como desde el punto de vista de la previsión social:

***Prefiero tener contrato, porque es la seguridad de uno, que si le pasa algo ya tiene pa responder, y la salud, cualquiera cosa una ya tiene... es bueno pa tener fonasa y pa cuando yo este mas vieja tener plata, y ahora que los dan hasta los 65 años pa que los jubilen, prefiero ganar un poquito menos pero ya tener el contrato, y tener algo pa mas adelante. (Margarita, temporera, 39 años) En eso estoy mucho mejor, claro que si, el que tiene contrato por tres meses, después lo cortan, que el finiquito, nunca va a tener una pega fija. En eso es buena esta pega, porque esta con un contrato indefinido, claro que en cualquier momento lo pueden cortar a uno, pero si lo cortan por córtalo, tienen que pagarle todo. (Mario, operario, 47 años) Me gustaría contrato indefinido, nunca he tenido. Si me dejaran a planta genial, igual trataría de buscar algo por fuera. A mi no me gusta nunca trabajar sin contrato, porque... por lo mismo de provida, por no tener esas lagunas, no me gusta tener eso, me gusta pensar que si voy a llegar a vieja, juntar, que no tenga lagunas. (Nidia, operaria, 24 años) El contrato, que tengas contrato, a la vez tienes más beneficios, tienes previsión, la salud, la indemnización. Aquí no, nos fuimos y nos fuimos no más, a brazos cruzados, con lo que sacamos en la semana no más. No tienen que responder por nosotras. (Susana, empacadora, 43 años)***

En uno de los casos, existe una sensación de inseguridad que va más allá del tipo de contrato, en este caso, el trabajador esta constantemente conciente de la inestabilidad laboral, ya que es capaz de tomar en cuenta en el diagnóstico de su situación los intereses de la empresa para la que trabaja. Esta constante sensación de inseguridad se explica por el hecho de que este trabajador fue despedido de una empresa en la que trabajaba, después de 22 años de servicios, lo que significo para él un gran golpe a su dignidad como trabajador:

***Yo creo que desde que me despidieron, yo creo que es como todas las empresas, yo creo que el tiempo lo maneja uno, porque el empresario lo que espera del trabajador es que este 100% en óptimas condiciones para trabajar, y que cumpla por lo que esta pagando él. Y si uno baja el rendimiento o que se yo, o empieza a tirar licencias esa obvio que no esta sirviendo, lo va atener que echarlo. Entonces no hay que enfermarse. Eso esta dentro de la mentalidad, en cualquier minuto la empresa va a prescindir de uno. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

La conciencia que poseen los trabajadores de la inestabilidad laboral, representa una fuente de angustia para ellos, que se deriva de un diagnostico general que hacen de las condiciones laborales en el país. Este diagnostico se traduce en un sentimiento de inseguridad, que no necesariamente depende de las condiciones objetivas en las que el trabajador se encuentra. La conciencia de inseguridad, afecta tanto a los trabajadores que se encuentran en una situación objetivamente precaria, como a los que se

encuentran en condiciones más protegidas. Por lo tanto, podemos afirmar que el sentimiento de inseguridad deriva de la percepción que tienen los trabajadores de la desmejora de las condiciones generales de trabajo. Por ello, es que la alta valoración que poseen de la estabilidad laboral, es independiente del nivel de seguridad, protección y satisfacción que tienen en su propio empleo. Los trabajadores perciben que la seguridad en los empleos se vuelve un bien escaso, por lo que valoran cada vez más el contrato indefinido, que desde nuestra perspectiva, es el símbolo de la seguridad, estabilidad y protección.

## **Futuro y proyectos**

### **Proyectos personales**

En general, todas las aspiraciones personales de los trabajadores pasan por objetivos a cumplir en el ámbito familiar, lo que nos pone de manifiesto la importancia que tiene la familia en la realización personal de los trabajadores. Los proyectos de los entrevistados se agrupan en dos categorías, ambas relacionadas con el desarrollo familiar. La primera aspiración se relaciona con el acceso a la casa propia, que como sabemos, es uno de los patrones culturalmente establecidos como deseables:

***A mi me gustaría si postular a una casa... nunca lo hice, siempre como que me afinque aquí, pero esto no es mío. Me gustaría tener una casa pa dejársela a mi hijo, al menor... por último el día que ya no este esta casa me la dejó mi mamá, dejarle algo que... a mi mamá le costó, mi mamá me la dejó. (Myriam, temporera, 45 años) ... a los 50 con mi casa propia ya, me queda poco, 3 años, y disfrutar mi vejez. Si nosotros la hemos luchado todo con mi señora, toda, toda... quiero tener mi propia casa, mi lugar. (Juan, operario, 47 años) Mi casa, tener mi casa propia sería mi sueño, no estar ahí dependiendo de mi abuelo, que te de un pedazo de tierra pa que tu tengai tu casa, pa darle algo también al bebe, si po. (Nidia, operaria, 24 años)***

El segundo tipo de aspiraciones, se relaciona con la educación de los hijos. En general, uno de los objetivos de vida de estos trabajadores es que sus hijos alcancen un nivel educacional más alto que el que ellos poseen, lo que implica que estos tengan la oportunidad de acceder a estudios superiores, ya sean técnicos o universitarios. Entre los entrevistados existe una conciencia de la importancia de la educación en la obtención de mejores condiciones y remuneraciones en el trabajo.

Con la educación pretenden evitar que sus hijos realicen el tipo de trabajos, en los que ellos mismos actualmente se desenvuelven. Lo que pone de manifiesto, de que a pesar de la importancia que han otorgado a la actividad laboral en su vida, los trabajadores evalúan mal sus trabajos, sobretodo desde el punto de vista de la remuneración. Por lo demás, este hecho también expresa la pérdida de importancia de la cultura obrera, que le otorgó valor y sentido al trabajo de los obreros. Hoy en día, no existe una valoración del trabajo obrero como la actividad productora de valor; los obreros han perdido el lugar estratégico que poseían en la estructura social, lo que combinado

con malas condiciones de trabajo y remuneración, hace que la situación obrera se vuelva cada vez más desventajosa y menos atractiva:

***El sueño... mi sueño es que mis hijos... yo tener vida y salud hasta que a mis hijos les de su profesión, como sea, que sepan valerse solos, ese es mi sueño. Que estudien algo, pa que no sean igual que uno. Esa es la meta. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Sacar a Luis de la media, que tenga sus estudios profesionales, que ellos sean felices, es lo único que usted les puede dejar a sus hijos, darle una enseñanza media completa, universitaria. (Susana, empacadora, 43 años) Que mis hijas tengan su profesión, por ser ya mi hija esta estudiando enfermería la mayor, y la otra va ya en segundo medio, le va super bien, ella quiere estudiar medicina. Mi sueño es que tengan una profesión, una profesión universitaria para que no tengan que trabajar en una fábrica. (Jeannette, obrera textil, 41 años) A mí lo que me despierta el sueño es darles una educación a mis hijos, en vez de un auto, de alguna comodidad. Ese es mi objetivo con la meta que tengo (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

Existe un caso que es diferente de los anteriores, ya que las aspiraciones de este trabajador no están vinculadas a su familia, dado que aún participa de su familia de origen. Por otra parte, este es el único de los entrevistados que no tiene hijos, por lo que deposita todas sus esperanzas de “superación” en si mismo. Las aspiraciones que expresa este trabajador, también pueden ser explicadas a partir de la desvalorización de la situación de los trabajadores, tanto desde el punto de vista de su importancia en la estructura social, como desde el punto de vista de la remuneración y las condiciones de trabajo. Lo que explicaría el hecho de que la condición obrera, sea entendida por el trabajador como transitoria:

***Me tengo fe, me tengo fe, se que voy a salir de ahí, va a ser una buena experiencia, no te lo voy a negar, pero tengo fe de que voy a surgir, y en un tiempo, en un período no pasa nada yo me voy a salir. Un par de años no más, porque igual quiero estudiar, porque igual soy joven, y más encima tengo 19 recién. (Daniel, operario, 19 años)***

## Elementos importantes para llevar a cabo las aspiraciones

Los trabajadores perciben que la posibilidad de llevar a cabo sus aspiraciones, descritas en el apartado anterior, depende de múltiples factores, entre los que se encuentran algunos elementos personales y laborales. Llama la atención, que la mayoría de los entrevistados no perciba una determinación social, en el cumplimiento de sus aspiraciones; en estos casos los trabajadores hacen una directa relación entre el esfuerzo que ellos hagan en el trabajo y la posibilidad de cumplir sus sueños. Es decir, la lógica es que mientras más se esfuercen, mas probabilidades van a tener de cumplir sus sueños.

En estos casos, para evaluar la posibilidad llevar a cabo sus aspiraciones, no se

toma en cuenta que más allá del esfuerzo personal, existen algunas variables sociales no controlables por el trabajador. Esto nos pone de manifiesto, la penetración de los patrones culturales que incentivan a las personas a realizar esfuerzos, que en teóricamente, traen como consecuencia, el mejoramiento de las condiciones de vida. En estos patrones culturales, la responsabilidad del mejoramiento recae sobre el individuo, sin que se tomen en consideración las determinaciones de carácter estructural que influyen en las condiciones de vida de los trabajadores. Es decir, que la carga en el fracaso de las aspiraciones de un trabajador, es atribuida completamente a una falta de capacidad de su parte:

***Depende más que nada de mi. Yo siempre estuve muy apachurrada, o sea, yo decía que cuando voy a lograr esto, se me paso la vida pensando así, y ahora que ya mi hijo tiene 11 yo quiero que el estudie, si de mi depende yo le pido ayuda a dios que me de salud y fuerza para trabajar.... Depende de que yo trabaje. (Myriam, temporera, 45 años) Claro, con esfuerzo se cumple, como sea. Con decirte que yo soy busca vidas, a mi me falta una moneda y yo salgo por ahí, me hago un pololo y...Es importante, sin pega no po, porque no hacía nada. Te endeudai, todo depende del trabajo, de la remuneración que tengai. (Eduardo, maestro pintor, 35 años)***

Una de las entrevistadas tiende a evaluar la posibilidad de cumplir sus metas, tomando en cuenta los tipos de trabajos a los que ha podido acceder. Bajo esta óptica, ella evalúa como imposible acceder a su sueño de la casa propia, ya que sabe que la inestabilidad laboral en la que se encuentra, hace imposible cumplir con los requisitos para ello. Este es el único de los casos, donde son consideradas las determinaciones estructurales, al evaluar la posibilidad de cumplir con las aspiraciones:

***Con un contrato indefinido, con un trabajo como de planta que se llama yo pienso que sí, que algún día me voy a comprar mi casita. Yo creo que no con los trabajos que he tenido nunca podría, ¿cómo voy a depositar, guardar plata si no teni trabajo estable?, no siendo de planta es super poca la plata. (Nidia, operaria, 24 años)***

A pesar de que en este último caso, si se consideran algunos elementos no controlables por el trabajador; nos parece importante destacar, que en ninguno de los entrevistados existe una clara conciencia, de la importancia de las variables sociales que influyen en la vida de los trabajadores y sus familias. En general no existe una tendencia entre los entrevistados de evaluar su situación personal, a partir de la comparación con sus iguales, o en relación a procesos sociales más amplios, que se desarrollen fuera de su lugar de trabajo. Posiblemente esto se deba a la falta de herramientas que tienen los trabajadores hoy en día, para comprender como el funcionamiento de la sociedad afecta sus vidas.

## **Aspiraciones laborales**

Al analizar las aspiraciones laborales de los trabajadores, pudimos percibir que aunque estas se desarrollan en tres direcciones, poseen un componente común que se relaciona



con el deseo de desarrollar una trayectoria laboral ascendente, es decir, que el componente común es el deseo de aspirar a trabajos con cada vez mejores condiciones laborales y salariales. En este rasgo se refleja, la importancia de la penetración de los valores que tienden a presionar a los trabajadores hacia lo que socialmente es considerado como exitoso.

El primer tipo de aspiraciones laborales, se relaciona con quienes desean dejar la condición asalariada y dependiente, para emprender negocios propios, que reporten mayores ingresos y mejores grados de autonomía. Aunque muchas veces existe conciencia de la dificultad práctica de esta opción, estos trabajadores expresan que esa sería la mejor situación posible para ellos. En este tipo de aspiraciones se refleja la importancia que ha tenido en la cultura la figura del emprendimiento, que ideológicamente se ha transformado en la mejor posibilidad para mejorar las condiciones de vida. La figura del emprendedor toma fuerza, en desmedro de la del trabajador dependiente, ya que el primero tendría la ventaja de organizar su tiempo y su trabajo, aumentando su nivel de autonomía y mejorando sus condiciones económicas.

Este levantamiento de la figura del trabajador independiente, es una demostración empírica de las consecuencias en la cultura, del desmejoramiento de la situación del asalariado, que percibió Castel. En las aspiraciones de emprendimiento individual que manifiestan los trabajadores, se puede ver reflejado el proceso de degradación de la condición asalariada, como producto de la liberalización del mercado de trabajo, con la consecuente pérdida de protecciones para los trabajadores dependientes. En el imaginario de los obreros, el asalariado ya no representa el modelo de protección y seguridad, sino que muchas veces se percibe como una situación precaria e insegura; que pone al proceso de trabajo, bajo la subordinación y el control de un tercero, que ejerce su autoridad. Además, también se percibe que en el trabajo independiente esta la posibilidad de apropiarse del total de las ganancias generadas por el trabajo.

***Me iría a la mueblería, ese es mi fuerte, es lo que me gusta a mí, de niño chico me gustaba, ese es como mi hobby. Trabajaría en eso. Lo que pienso hacer más adelante cuando entre en edad, si me retiro de acá es trabajar en mi propia mueblería. (Mario, operador, 50 años) Lo mismo sería que me tirara de contratista, pa mi... yo ganaría mucho más, trabajaría menos. Pero hay que tener contactos, hacerse amigo de un ingeniero, que son los ingenieros los que la llevan en las obras, el ingeniero te mete por contratista. Es difícil. sería bueno, porque estariái mas aliviado, ganariái más, estariái mejor, podríai ir ahorrando, y así... porque la plata que yo estoy ganando me la estoy comiendo toda. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Yo tengo metas...si me corta yo quiero tirarme a trabajar yo mismo, hacerme independiente, hacer palet, mi hermano tiene el camión y yo... voy a los frigoríficos y los ofrezco y yo se que voy a ganar plata. Esa es mi meta. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

En estas aspiraciones de independencia, comienza a cobrar importancia la familia, ya que muchas veces estas actividades son ideadas con el fin de incluir más miembros del clan familiar, con el objetivo de aumentar los ingresos. En el caso de este trabajador, el negocio familiar sería un complemento a la actividad principal, que ya describimos:

***Poner un negocio con mi señora, es que a nosotros nos van a empezar a construir un casa y lo primero que vamos a hacer es poner un negocio de***

***abarrotes, bebidas, pa que trabajen todos, un negocio familiar, ese es el proyecto, estamos juntando las botellitas. Eso va a resultar, si trabajamos todos en el negocio resulta. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

El segundo tipo de aspiraciones laborales, se da en quienes pretenden cambiar de rubro; en general, se aspira a acceder a trabajos administrativos o de oficina, ya que se percibe que estos implican un menor esfuerzo por parte del trabajador y una mayor retribución económica. Los trabajadores manifiesta claridad en la dificultad que tienen de acceder a ese tipo de trabajos, por lo que tienen a plantear la posibilidad como un sueño, sobretudo las personas de más edad. En este tipo de aspiración, se ve reflejado el desprestigio que tiene el trabajo obrero en la cultura, y la importancia que ha alcanzado el sector servicios, por lo menos desde el punto de vista simbólico. Más allá de la variable económica, el hecho de pertenecer al sector obrero ha perdido gran parte del significado que poseía, como clase productora de valor, fundamental para el desarrollo del país. Hoy el ser obrero, muchas veces solo representa una categoría más dentro de la pobreza:

***A mi me gusta todo lo que es computador, incluso estoy haciendo un curso ahora, me gusta esa onda. Nunca he trabajado en eso, no se. Andai más limpiecita, andai bien vestida, teni tu trajecito... uno siempre quiere tirar más arriba, me gustaría trabajar en una cosa mejor que esto. Si, por eso también estoy haciendo un curso de computación, pa trabajar en otro lugar mejor y darle a mi bebe. (Nidia, operaria, 24 años) ... a mi me gustaría trabajar no en una fábrica, me gustaría trabajar en algo administrativo, de oficina. Yo creo que por el sueldo, el administrativo es más liviano que el trabajo de fábrica, porque hay que estar todo el día de pie. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

El tercer tipo de aspiraciones, es bastante más práctico, ya que se refiere a quienes pretenden mejorar las condiciones del trabajo que actualmente poseen, sin que eso implique el cambio del tipo de actividad que se desarrolla. A pesar de que destacamos el realismo de esta clase de aspiraciones, consideramos que el hecho de que los trabajadores estén aspirando a condiciones de trabajo, que en el asalariado clásico eran evidentes, es una demostración de la degradación de la condición asalariada. El trabajo asalariado, por lo menos para los obreros, ya no se caracteriza por la estabilidad, la seguridad y la protección, sino que más bien tiende a transformarse en una relación laboral cada vez más escasa en su forma típica, proceso que se ha visto acompañado por el surgimiento de nuevos modelos de trabajo más inestables y precarios, que tienen en común con la forma asalariada clásica, la dependencia y la subordinación:

***Entrar a las 9 y salir a las 5, estar temprano en la casa, que ganara harto, con contrato indefinido, sentirme segura alguna vez con un contrato. Seguridad, estabilidad en el trabajo, mas plata. (Nidia, operaria, 24 años) No, es que le faltan hartas cosas, que me hicieran contrato, que fuera con un horario. Mira a mi me encantaría trabajar en la fábrica, porque trabajan de 8 y media a 6 de la tarde. (Susana, empacadora, 43 años) Estabilidad laboral, un buen sueldo, no una millonada, pero un sueldo que se acomode a mis necesidades, un sueldo razonable, que quedemos de acuerdo ambas partes y una estabilidad. Buenas condiciones de trabajo, buen trato... por ser si es una fábrica que tenga todos los implementos necesarios, que tenga baños limpios, casino, que sea un lugar agradable para trabajar. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

## Miedos

En general, los informantes presentan altos grados de inseguridad respecto a su futuro, a pesar de que han desarrollado aspiraciones, se sienten desprotegidos frente a las diferentes realidades que implican precariedad, especialmente frente al desempleo. Por lo tanto, es posible afirmar que en general los miedos de los trabajadores giran en torno a la pérdida del trabajo y el proceso de búsqueda de un nuevo empleo:

***Me da lata quedar sin trabajo después del post natal, buscar de nuevo, de nuevo salir, acostumbrarte a otro es como empezar del principio... Estoy nerviosa con lo que va a pasar, vivo así, estoy nerviosa. (Nidia, operaria, 24 años) Igual preocupa, porque yo se que si nos van a despedir nos pagan todo; pero igual es difícil encontrar otro trabajo. Y ya no me buscaría otro trabaja en una fábrica, porque yo pienso que las fábricas no son buenas, trataría de buscarme en otra cosa. Si, me da susto, porque yo se que no voy a encontrar otra fábrica buena, yo creo que voy a tener que cambiar de rubro. Y cambiar de rubro es aprender de nuevo todo.. (Jeannette, obrera textil, 41 años) Voy a ser un viejo arruinado que...yo creo que si me cortan trabajo no me van a dar en otro lado, tendría que trabajar haciendo pititos, con pololos, inventando cosas. Yo no quiero que me corte, pero si me cortan tengo que traer algo pa la casa. (Mario O, arenador y pintor, 50 años)***

Por otra parte, entre los trabajadores se ha desarrollado una conciencia de que en la medida en que aumenta la edad, resulta cada vez más difícil acceder a un trabajo, por lo que el empleo es un bien que debe ser cuidado:

***No si de repente da susto. Pucha que uno de repente esta derrotada y dice pucha no hay trabajo pa mi po, pa mas adelante que uno pa esa edad tiene que pensar. (Margarita, temporera, 39 años) Ojala que dios me de vida y salud para seguir trabajando, ojala que siguiéramos en los mismo, porque cuando este mas vieja ni de nana, pa la edad mía ya no hay trabajo para nana, no porque dicen que hasta los 40 no más hay trabajo para nana. (Jeannette, obrera textil, 41 años) ...es lo que yo puedo dar, no puedo postular a otra cosa, menos a esta edad, si no puedo. Un primo mío de 40 años ingeniero en alimentos salio a buscar trabajo y no encontró nada, se tuvo que ir a EEUU. Si el no encontró, yo menos. (Juan, operario, 47 años)***

Consideramos que el hecho de que entre los trabajadores se haya desarrollado este grado de inseguridad, responde a las consecuencias que tienen los rasgos del capitalismo flexible sobre el carácter de los trabajadores. Sennett, plantea que la lógica de corto plazo con la que opera el capitalismo flexible, explica el desarrollo un conflicto entre el carácter y la experiencia, lo que desde nuestra visión, representa el punto de partida para el surgimiento de los miedos e inseguridades que mencionamos. Según Sennett, la formación del carácter requiere de la existencia de relaciones a largo plazo, que permitan a los individuos elaborar relatos coherentes, que sirvan de fundamento para el carácter. Esta lógica del largo plazo, fue predominante durante el periodo keynesiano del capitalismo. Con la llegada del capitalismo flexible (que a pesar de no ser

predominante en nuestro país, si se ha manifestado en el mercado laboral), comienza a manifestarse la lógica del corto plazo, que es incompatible con la necesidad de continuidad y coherencia que posee el carácter. La incompatibilidad que se da entre la lógica del corto plazo y la necesidad de continuidad del carácter, es la fuente de las inseguridades y miedos que expresan los trabajadores, ya que estos perciben la dificultad que existe en este modelo de trabajo, de desarrollar relatos coherentes de su vida, a partir de su experiencia en el ámbito laboral.

## **Percepción de Chile**

A pesar de que este tema pudiese resultar tangencial a los objetivos de esta investigación, nos pareció importante incluir en este análisis, la mirada que poseen los trabajadores respecto de la situación del trabajo en Chile, ya que resulta fundamental establecer su visión, sobre todo porque consideramos que esta es elemental, para entender los rasgos de la identidad de los trabajadores, que son producto de las transformaciones del mundo del trabajo.

### **Situación del país y sus trabajadores**

En general, los entrevistados piensan que el país se encuentra en una mala situación, ya que perciben una desmejora en la condición de los trabajadores, lo que tienden a relacionar inmediatamente con su experiencia familiar a personal. Es importante destacar, que para estos trabajadores es difícil desarrollar una opinión que abarque a la generalidad del país, en la mayoría de los casos, se termina haciendo referencia a la situación personal o a la situación del rubro donde trabaja.

Desde nuestro punto de vista, esta dificultad que existe entre los obreros para evaluar la situación general del país, y esencialmente, la situación de los trabajadores, responde a la carencia de referentes que permitan que los obreros, perciban a los otros trabajadores como iguales. En este sentido, consideramos que el proceso de reindividualización, que se desarrolla paralelamente a la degradación de la condición asalariada, también repercute en el imaginario de los trabajadores, quitándole importancia al significado social de la condición obrera. En el imaginario de los trabajadores, no existe la percepción clara de la existencia de un sector obrero, con el que sea posible identificarse; por ello, es que los obreros normalmente hacen referencia a las condiciones individuales en las que se encuentran. La individualización, ha significado la pérdida de importancia de la clase obrera, como referente y símbolo de pertenencia para los trabajadores, lo que se ha traducido en la personalización del discurso y la carencia de referentes sociales en la evaluación de la condición del país y de sus obreros.

***... se nota que viene malo este año, si, no habíamos estado paradas... Ahora esta mala, se nota, porque nosotros pa este tiempo no estábamos paradas. Se nota, si las chiquillas estuvieron paradas dos semanas hace poco. (Margarita, temporera, 39 años)***

Más allá de la referencia a estas situaciones personales, en la gran mayoría de los casos

existe la percepción de una mala situación del país, sobretodo en lo que se refiere a la realidad de los trabajadores. En general, los entrevistados coinciden en que los principales problemas son el desempleo y la falta de buenas condiciones en el trabajo:

***Yo creo que si, porque pucha hay jóvenes que están con su enseñanza media y universitaria completa y están sin trabajo, limpiando acequias, entonces es muy denigrante, un universitario que te este limpiando acequias, que te este haciendo jardines, con el esfuerzo, imagínate. (Susana, empacadora, 43 años) Yo creo que no está muy bueno, porque todas las fábricas chicas se han ido acabando, ahora todo te lo traen de afuera, están trayendo todo de china, de brasil, como el dólar esta bajo, no les conviene pagar mano de obra, les conviene traer todo de afuera, llegar y venderlo. Esto esta pasando del año pasado ya fuerte, que... desde que empezó la baja del dólar. Y todas las fábricas chicas se han ido terminando. Y es difícil encontrar fábricas, solo se encuentran talleres, que en algunos de esos talleres ni siquiera les imponen, les pagan semanal, pero no le imponen, no tienen contrato, nada. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

A pesar, de la individualización que mencionamos, también es posible afirmar que entre los trabajadores existe un nivel de conciencia, de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, sobre todo respecto de la precarización de los empleos. Entonces, la pérdida de importancia simbólica de la condición obrera, se desarrolla paralelamente a la precarización de los empleos, lo que pone a los trabajadores en una situación aún más desmejorada. La pérdida de importancia de la identidad obrera en términos colectivos, obliga a los trabajadores, a enfrentar de forma individual las nuevas condiciones del mercado de trabajo. Por lo tanto, podemos afirmar que la precarización objetiva de las condiciones de trabajo de los obreros, está acompañada por una pérdida de sus referentes simbólicos, lo que pone a los trabajadores en una situación aún más desprotegida, ya que están obligados a enfrentar sus problemas individualmente.

Por otra parte, entre algunos de los entrevistados, que coinciden con este diagnóstico negativo de la sociedad chilena, existe la opinión de que uno de los problemas fundamentales de la sociedad es la desigualdad. A pesar de que en estos casos no se hace referencia a la situación específica de los trabajadores, cabe destacar que existe la percepción de que Chile es un país que progresa, pero que ese progreso no ha tenido traducción en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores. Las malas condiciones de vida de los trabajadores se mantienen, mientras existe un progreso general de la sociedad, que se traduce en mejoras en las condiciones de vida de los sectores privilegiados. La pérdida de centralidad de la condición obrera, también se traduce en esta percepción que tienen los trabajadores, de estar excluidos de los beneficios del modelo económico:

***Cachai que igual los sueldos son un poco bajos, a nivel general, siento que en Chile hay harta plata, se mueve harta plata en Chile, pero no se ve, bueno, por lo menos los trabajadores no la ven. (Daniel, operario, 19 años) Chile tiene mucha plata, que esta mal repartida, es otra cosa. Y Chile, según yo, a quien tengamos en el poder va a ser siempre lo mismo, porque es el empresario el que está mandando, el es el que tiene la plata, él manda... yo no tengo nada que ver en el mundo político ni económico, y me doy cuenta de que Chile esta bien, es cosa de mirar, cuanta gente tiene mucha plata, no se pa quieren más. (Juan, operario, 47***

años)

## Estabilidad y seguridad de los empleos

Es importante destacar, que entre los trabajadores existe una alta valoración de la estabilidad laboral, por lo que la evaluación que hacen de la situación de seguridad del empleo en Chile, es una crítica a las formas de empleo inestables, que ponen al trabajador en una situación de precariedad. La estabilidad laboral se vuelve un bien cada vez más escaso, por lo que también los empleos en condiciones estables, son cada vez más valorados por los trabajadores. Esta valoración de los trabajos seguros y protegidos, que corresponden al patrón típico de relación asalariada, tienden a ser evaluados, en la medida en que se percibe la proliferación de nuevas formas de empleo, que tienden a desproteger al trabajador. La degradación de la condición asalariada, hace que los obreros tiendan a valorar condiciones laborales, que en otros momentos históricos no representaban ningún privilegio.

***Pa la gente que no tiene trabajo estable es difícil, lo encuentro super difícil, estar entre que me van a echar y que no. Yo he ayudado a un montón de gente a pasar a la planta, porque como tengo buen allegada arriba, yo los ayudo, porque se que la cuestión no es fácil... (Juan, operario, 47 años) No, nadie esta seguro. Por eso dice, mientras no me corten los brazos y los pies, uno puede buscar trabajo en otro lado. Es que uno sabe. (Margarita, temporera, 39 años)***

Este proceso de degradación de la condición asalariada, ha significado el traspaso de algunos de los riesgos del sistema capitalista desde las empresas hacia los trabajadores. El capital, por medio de diferentes mecanismos, intenta desligarse de las responsabilidades que legalmente implica mantener un trabajador de forma estable y protegida, ocultando la dependencia que existe en toda relación asalariada. El capital se sigue beneficiando de la compra de mano de obra al trabajador, sin embargo, el trabajador deja de tener la protección, que estaba vinculada a la relación de subordinación y dependencia del asalariado. Por ello es que entre los obreros, existe una percepción de que las nuevas formas de contratación, responden a una lógica que aplica el capital, con el fin de ahorrar en los costos de mano de obra.

***Malo, yo creo que esta más malo ahora, la cesantía misma, hay trabajo, si la cuestión es que el empresario... se esta gastando mucho del chileno que hay mucha cesantía, entonces con la cuestión de los subcontratos, de los temporeros, ahí esta la pana. Porque ellos ganan mucho más que tener a un gallo de planta, los tiene tres meses y lo echan. Ahora se da más. Hay mucho de eso. (Juan, operario, 47 años)***

Por otra parte, entre algunos de los entrevistados existe conciencia de las consecuencias de la inestabilidad laboral en la vida de los trabajadores, en este sentido, se percibe que con la pérdida del trabajo, también se pierden el valor de las experiencias y los conocimientos adquiridos, ya que estos no tienen ninguna validez en el nuevo trabajo.

Como hemos mencionado, la actividad laboral además de una función económica en la vida de los trabajadores, posee una función en el desarrollo personal y la formación de

la autoestima de los obreros. La inestabilidad y precarización del empleo, afectan esta segunda dimensión del trabajo, en la medida en que vuelven inválidos los conocimientos y destrezas adquiridas por un trabajador, en un determinado empleo. Las condiciones actuales del mercado laboral, hacen cada vez más difícil la permanencia de un trabajador en un empleo, lo que implica un alto grado de movilidad entre diferentes empleos. Cuando esta alta movilidad se da en trabajadores de baja o ninguna calificación, como es el caso de la mayoría de los trabajadores que se desempeñan en el sector productivo, se produce un proceso de desvaloración de los conocimientos y destrezas, que fueron adquiridas durante el tiempo en que el trabajador permaneció en un empleo; lo que a su vez podría tener consecuencias en la autoestima y valoración personal.

***...porque cuando tu te cambias de trabajo tienes que empezar de nuevo de cero, porque por mucho que sepas si te vas a otra empresa tienes que empezar de cero. No te vale lo que aprendiste antes. Incluso hay gente que la despiden... suponte un ingeniero puede estar ganando 1 millón de pesos, y después va a encontrar trabajo por 300 o 400 mil pesos, porque él tiene que empezar de debajo de nuevo, porque todo lo que se ganó en su empresa en que trabajaba no se lo respetan en la empresa nueva en que entra; es como que empezar de nuevo a escalar, a demostrar su trabajo, todo. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

## Mejoras en la situación de los trabajadores chilenos

En términos generales, no existen grandes coincidencias en este tema, ya que los entrevistados se refieren a elementos muy diferentes para evaluar positivamente la situación de los trabajadores chilenos. Como ya planteamos, estos trabajadores consideran que la situación chilena es mala, por lo que les resultó muy dificultoso encontrar elementos positivos, es más, en algunos de los casos no se encontró ningún aspecto destacable.

Además, se destaca la falta de acuerdo entre los trabajadores, ya que se plantean como positivos los más diversos elementos, que van desde la seguridad, hasta el trato en el trabajo. A continuación presentamos algunos de los aspectos que los trabajadores manifestaron:

***Sí, en el sistema del horario de entrada y salida, ahora no podemos trabajar mas de 45 horas semanal, es una mejoría, porque podemos estar más tiempo en la casa. (Margarita, temporera, 39 años) Si, porque andan seguridad, uno les dice que esto esta malo. Y le hacen caso, por algo ellos andan encargados se la seguridad, están preocupados de los andamios, de qué ande con cinturón, con casco, con bototos. Ahora ha mejorado harto, por los accidentes. Ahora se tratan de evitar... La seguridad se están preocupando todos por igual, porque llegan inspectores, y le sacan el feroz parte a la empresa. (Eduardo, maestro pintor, 35 años)***

En general, podemos afirmar que estas mejoras percibidas por los trabajadores, son consecuencias del progreso de la situación integral del país, por lo que no se relaciona específicamente con la mejora en la situación de los trabajadores. Los avances

percibidos por los trabajadores, se relacionan con las condiciones en las que desarrollan su actividad y no con avances o con el surgimiento de nuevos beneficios asociados a la condición asalariada.

## Acceso a trabajo

Entre los entrevistados, existe la opinión de que el acceso al trabajo hoy en día es difícil en Chile, lo que desde su punto de vista, se hace presente en diferentes fenómenos de la sociedad. Es importante destacar, el rol que tienen en esta percepción los medios de comunicación, ya que en muchos casos, se hace referencia a que la información que se posee sobre el desempleo, proviene de lo que se indica en estos medios. El hecho de que los entrevistados mencionen, que la información que poseen sobre la situación de los trabajadores, proviene de los medios de comunicación; es una demostración de la falta de referencias y conocimientos que los obreros poseen sobre su propia condición y la de sus iguales. Para los trabajadores, no existen referentes claros y fuentes de conocimientos, que les permitan evaluar la situación del sector obrero, de forma diferente a la evaluación que hacen del país en forma integral:

***A mi no me costo... De repente me extraña que haya tanta gente universitaria cesante, el otro día estuve viendo las noticias y es chocante, porque se supone que te pitiaste 5 años, teni plata, invertida, imagínate. (Daniel, operario, 19 años) Yo me guió por las estadísticas, igual hay harta cesantía. (Nidia, operaria, 24 años) Pero yo se por las estadísticas que hay gente que esta cesante mucho tiempo, entonces yo digo a lo mejor si me pongo a mirar por el lado de mis hijos podría decir que sí, pero hay gente que no está trabajando, pero por ese lado diría que no. (Myriam, temporera, 44 años)***

Una de las entrevistadas, plantea que los índices de cesantía, se relacionan directamente con el fenómeno de la delincuencia, por lo que desde su punto de vista, el aumento de la delincuencia es la más clara expresión de la falta de trabajo. Lo que pone de manifiesto, la influencia ideológica de los medios de comunicación en la opinión de los trabajadores:

***La misma delincuencia te hace... que hace falta trabajo, porque no terminan sus estudios por plata, y a la vez te llevan a la delincuencia, por la necesidad, y eso se ve que no hay mucho trabajo aquí en Chile. Falta trabajo, y se ven en la necesidad. Hay muchos trabajos que requieren educación y estas personas no tienen educación... Antes no se veía tanta delincuencia, si había eran personas adultas, ahora son cabros chicos, (Susana, empacadora, 43 años)***

Además de lo expresado, entre los entrevistados existe la idea de que hay factores externos que influyen en la posibilidad de encontrar un trabajo. El primer elemento que se destaca es la edad, ya que existe la conciencia de que a mayor edad, resulta más difícil acceder a un trabajo. Por lo tanto, podemos advertir, que los trabajadores perciben que existen elementos que influyen en la posibilidad de acceder a un empleo, que están ubicados más allá de las posibilidades de acción que poseen. Entre los trabajadores existe la percepción, de que los requerimientos del mercado de trabajo, representan una condicionante al acceso al empleo, que ellos no pueden controlar.



***Depende de la edad también, porque de 40 años para arriba lo encuentran vieja a la gente y es difícil encontrar trabajo. Yo creo que hasta los 25 años es más fácil, y la gente que tiene profesión también. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

El segundo elemento que se destaca, es la importancia de los contactos personales, como ya establecimos cuando tratamos el tema de las formas de acceso al trabajo, entre los obreros las redes y contactos sociales juegan un rol muy importante en el proceso de búsqueda de empleo:

***...es que el que tiene sus contactos se le hace fácil. Pero si tu no tienes los contactos va a ser difícil... todo depende de los contactos que se tenga. Yo mismo quedo sin trabajo y llamo a un nº de teléfono, hasta que te sale. El que esta recién no tiene la posibilidad de hacer lo que uno hace. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) Yo creo que quedó marcado de la época pasada, que ahora por ejemplo un trabajo tiene que ser por pituto, eso quedo de esa época, no se ha mejorado, porque ahora toda persona que encuentre trabajo no lo encuentra por los medios de él, siempre alguien lo mete. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)***

## Situación de las remuneraciones

La negativa evaluación, que hacen los trabajadores de la situación del país, también se aplica a la realidad de las remuneraciones, ya que en general, existe un acuerdo entre los entrevistados respecto de que los salarios son insuficientes para cubrir sus necesidades. Sin embargo, esta desaprobación del monto de las remuneraciones, no se relaciona con una crítica profunda al funcionamiento del sistema capitalista o con un cuestionamiento a los niveles de explotación, a los que son sometidos los trabajadores, especialmente en las formas de empleo más precarias; sino que más bien se relaciona con la realidad objetiva, de que los sueldos de los trabajadores chilenos, no resultan suficientes para cubrir las necesidades básicas de una familia. El énfasis de la crítica, no esta puesto en la relación de explotación que la condición asalariada supone, sino en la condición de pobreza en que se encuentran muchos obreros.

***No, es casi en todos lados lo mismo, en casi todos lados están pagando el mínimo no más y es poco el mínimo pa vivir. Es super poco. (Margarita, temporera, 39 años) No, pa mi no. Es que el que es trabajador nunca va a ganar y si gana va ser un tiempo. (Mario, operario, 42 años) Los sueldos que no suben nada, suben las cosas y no los sueldos. Esta peor, falta que los trabajos sean más bien pagados. (Nidia, operaria, 24 años)***

En la mayoría de los casos, a pesar de que el tema de las remuneraciones es visto como un problema, los trabajadores no tienden a buscar responsabilidades. Sin embargo, en uno de las entrevistas, se hace un análisis más profundo, llegando a la conclusión de que la responsabilidad en el monto de los salarios corresponde al sector empresarial, que no esta dispuesto a hacer una repartición equitativa de las ganancias de la empresa. Esto coincide con lo planteado por Sennett, respecto de que las condiciones del capitalismo flexible, tienden a obligar al trabajador a participar de los riesgos del mercado capitalista,

por medio de la desregulación del mercado del trabajo; sin que esto se traduzca en una participación en las ganancias para los trabajadores. La forma desregulada de trabajo, implica ganancias para la empresa, por el ahorro de costos laborales, que no son compartidas con los trabajadores. Con la inestabilidad y precariedad laboral, los trabajadores pagan el costo del aumento de las ganancias de las empresas.

***Yo digo que no son bien pagados, no son bien pagados, porque hay gente que gana mucho, mucho y los trabajadores ganan poco, poco, es distinta la gente que no le va bien, que de repente pagan poco uno entiende, pero cuando les va super, super bien, yo creo que ahí debieran pagar mejor... deberían darle un bono a sus trabajadores, no que le cambien el sueldo para toda la vida, pero si esta temporada o este año nos fue bien, exportamos no se que cosa y nos fue super bien, esta plata es un premio para los trabajadores, lo dividimos entre todos y a todos les toca un poquito. (Myriam, temporera, 45 años)***

## **Comparación de la situación personal con la de los demás trabajadores**

En la mayoría de los casos, a los trabajadores les resulta muy difícil describir su situación personal, comparada con la de los demás; por lo que generalmente tienden a situarse en el medio de la escala social. Desde nuestra óptica, esta dificultad se explica principalmente porque los trabajadores poseen muy escasas herramientas para evaluar su situación y la de los demás, ya que en general no tienen referentes claros que les permitan sentir que pertenecen a un determinado sector social; es decir, que para un trabajador es difícil compararse con otro trabajador, con el que considera que no tiene nada en común. En el imaginario de los trabajadores, no existen referentes y símbolos que les permitan identificarse como parte de la clase obrera, ya que solo poseen herramientas para evaluar su situación individual.

Este individualismo simbólico, que se da entre los trabajadores, se mezcla con la tendencia cultural mesocrática que existe en nuestro país. Según esta tendencia, la condición más aceptada socialmente es la de clase media, por lo que los individuos pertenecientes a todos los sectores sociales, manifiestan que pertenecen a esta clase.

La combinación de ambos factores, la individualización y la tendencia mesocrática, hacen que los obreros, evalúen su condición en términos individuales, posicionándose en una situación intermedia en la sociedad. Para estos trabajadores, no existe nada que les indique que pertenecen a una clase social determinada, y que por lo tanto, su situación individual depende de condicionantes estructurales, que no son manejables individualmente. Por ello, es que al situar su posición en la estructura social, tienden a recurrir a los patrones que culturalmente están establecidos, posicionándose en medio de la estructura.

***Estoy al medio, como la mayoría, porque uno teniendo trabajo ya se siente bien, si, ya es una cosa, pucha uno ya puede depender de esa plata, de ese trabajo que uno tiene. (Margarita, temporera, 39 años). Hay personas que están peores que***

**yo, y otros mejores, pero es suerte. Es que algunos mantenido más suerte. Yo pienso que es más suerte, que otra cosa. (Mario, operador, 42 años) Es que estamos todos más o menos en la media, claro. Estoy mejor que otras personas, pero si me comparo con otros. (Susana, empacadora, 43 años) Estoy como al medio, creo que no estoy en la maravilla del mundo, pero tampoco estoy tan mal, al medio. (Sergio, operario industria avícola, 45 años)**

A pesar de que todos los trabajadores, tienden a posicionarse en una situación intermedia, cuando nos referimos específicamente a las formas de empleo, surgen matices, ya que muchas veces, al comparar su empleo con la realidad de otros trabajadores, se perciben en una situación privilegiada, aunque esta comparación es realizada considerando solamente la remuneración de cada trabajo, sin incluir otras variables que pudiesen ser relevantes para evaluar un empleo. En el fondo, las condiciones precarias en las que se encuentran muchos trabajadores, son evaluadas considerando solo el aspecto remunerativo, dejando fuera variables tan importantes como el tipo de contrato y la estabilidad laboral:

**Yo encuentro que con respecto a fábrica estoy bien, porque yo que he visto otras fábricas no tienen los beneficios que tenemos nosotros; igual el sueldo de nosotros no es malo para ser un operario, porque yo conozco operarios que ganan el mínimo, 120 mil pesos y nosotros no ganamos el mínimo, ganamos mucho más. Por ser yo gano como 250 mil pesos líquido, eso no lo gana un operario, hay oficinistas que ganan recién eso... yo conozco otras fábricas y no todas las fábricas pueden decir lo mismo. Pagan poco, incluso hay oficinistas que ganan poco. (Jeannette, obrera textil, 41 años)**

## Transformaciones en el mundo del trabajo

Durante el desarrollo de esta investigación, hemos podido constatar que la neoliberalización del mercado de trabajo, ha significado la pérdida de algunas de las protecciones que estaban asociadas a la condición asalariada, con lo que la situación de los trabajadores ha empeorado, mediante el desarrollo de un proceso denominado por R Castel, degradación de la condición asalariada. Más allá de los hechos, nos parece importante constatar cuál es la percepción que poseen los mismos trabajadores obre este fenómenos, ya que son ellos los mas perjudicados con la precarización de las formas de empleo.

A partir del análisis de lo expresado por los entrevistados, planteamos que las transformaciones que ellos perciben en el mundo del trabajo, se agrupan en dos grandes categorías. Es importante destacar que, estas apreciaciones los trabajadores las realizan en comparación al tipo de trabajo de la época de sus padres. Existe una tendencia a comparar la situación que actualmente tienen los obreros, con la situación de sus padres, lo que nos pone de manifiesto que los trabajadores consideran que ha existido una transformación en el mundo del trabajo, entre el modelo en el que participaron sus padres y el modelo del que participan ellos.

La primera de estas categorías, esta compuesta por quienes perciben cambios

positivos en el mundo del trabajo. Esta categoría, desde nuestro punto de vista, no corresponde a una transformación estructural del modelo de trabajo, sino que hace referencia a un mejoramiento objetivo de las condiciones de seguridad, en que los trabajadores realizan su labor. Por lo tanto, los cambios que son percibidos en cuanto al mejoramiento de las condiciones de trabajo, no ponen de manifiesto la percepción que poseen los obreros respecto de una transformación del modelo de trabajo.

***Creo que se han preocupado un poco más por la integridad de la persona, es lo que más he podido ver. Mi papa trabajaba antes en la mina de carbón, vio morir a alguien atrapado por un carro. Se han preocupado un poco más... Por ejemplo yo me he dado cuenta de que hay más preocupación... por ejemplo los zapatos de seguridad, eso ha estado más fuerte en las empresas, la fiscalización... no que se diga que buena, pero ha mejorado esa parte. (Daniel, operario, 19 años)***

La segunda categoría, esta compuesta por las personas que consideran que las transformaciones en el mundo del trabajo, han sido negativas para el trabajador. Uno de los rasgos que se percibe como negativo es el surgimiento de nuevas formas de contratación, que tienen a desligar a la empresa de la responsabilidad del trabajador:

***...porque antes las empresas se preocupaban de las personas. Antes era mejor en la empresa, porque la empresa se preocupaba de tenerte todo al día. Lo mismo que pasaba con mi papá, a él le rescataron todos los 25 años de servicio. Cuando el jubiló, se terminó la empresa, le pagaron todo, era una empresa, que se hacía responsable. Y si esta así como estoy yo ¿Cuándo se van a hacer responsables? ¿te va a dar un contratista un finiquito de 25 años? No po. Además que a mi papi le imponían por todo el sueldo, y acá te hacen contrato por el mínimo. 127, y yo gano más. (Eduardo, maestro pintor, 35 años) E incluso ahora reciben gente por temporada, por 3 meses, ahora solo contratan por 3 meses. Una vez llame al jefe por teléfono y le dije, Rodolfo, me gustaría ir a trabajar, estoy aburrída en la casa, al principio estaba aburrída, pero después cuando ya me ví que la cosa estaba mala, me dijo que ahora es temporal no más, por 3 meses, no vale la pena. (Yolanda, obrera textil, 60 años)***

Desde nuestra óptica, esta segunda categoría si corresponde a la percepción que poseen los obreros de la transformación del modelo de trabajo, donde el énfasis esta puesto en la desregulación del mercado laboral, con la consiguiente desprotección de los trabajadores. Los obreros perciben el surgimiento de nuevas formas de empleo, más desprotegidas e inseguras que, como sabemos, son fruto del proceso de degradación de la condición asalariada. Por lo tanto, podemos establecer que los trabajadores distinguen dos modelos de trabajo; el primero de estos modelos, hace referencia a las formas de empleo más clásicas, donde el asalariado representaba la condición de mayor protección. Esta primera situación, en general se tiende a identificar con la realidad de los padres. El segundo modelo, se refiere a estas nuevas formas de empleo, que son producto de la desregulación del mercado de trabajo, lo que genera inseguridad e inestabilidad entre los trabajadores.

Por otra parte, se percibe que en las formas de trabajo más clásicas, la actividad laboral se asocia a una serie de otros beneficios que pueden ser aprovechados por el trabajador. El trabajo tenía asociada una serie de beneficios sociales que facilitaban la vida del trabajador y de su familia. Este hecho compensaba las bajas remuneraciones de

los trabajadores. Por lo tanto, podemos afirmar que el sistema asalariado, no sólo representó la protección laboral de los trabajadores, sino que también la protección en una serie de otros aspectos, que se vincularon a la relación laboral. Es decir, que asociada a la protección otorgada por la relación laboral, existen una serie de elementos ajenos, que colaboran con la protección y seguridad de los obreros.

***Ahora es más difícil, ese tampoco era un buen sueldo, porque dependiendo de las escalas eran los sueldos que ellos tenían, pero tenían más oportunidades como ir al dentista, nosotros íbamos a dentista, teníamos de todo, teníamos más beneficios. Ahora no, eso ya no se ve, yo creo que no. Claro, uno podía por ejemplo ir al dentista, antes uno iba al dentista por el trabajo del papá, ahora no, todo particular. Eso esta peor. (Susana, empacadora, 43 años)***

Finalmente, otro de los aspectos negativos que se perciben en la transformación del mundo del trabajo, es la imposibilidad de tener una trayectoria laboral estable en una sola empresa. Esto es percibido como un elemento negativo, ya que la inestabilidad laboral generaría una intranquilidad constante entre los trabajadores, sobre todo en las personas de edad avanzada. La transformación del mercado de trabajo, ha traído como consecuencia, el aumento la movilidad de los trabajadores por distintos empleos, lo que en el caso de los profesionales, técnicos y trabajadores calificados, puede representar una ventaja, ya que gracias a su nivel de calificaciones estos trabajadores pueden acceder a empleos de mejor calidad. En el caso de los obreros, que en su mayoría poseen niveles muy bajos de calificación, esta movilidad del mercado de trabajo implica inestabilidad e inseguridad. La clase obrera, en el modelo de trabajo asalariado típico, generalmente accedía a mejores empleos por medio del desarrollo de una carrera laboral dentro de una misma empresa; es decir, que la experiencia en un trabajo validaba el asenso de un trabajador a un mejor empleo, con mejores remuneraciones. En la actualidad, la inestabilidad de los empleos, impide que los obreros no calificados accedan a mejores empleos, ya que con la inestabilidad pierde valor la experiencia que se adquiere en cada actividad.

***Bueno mi mamá trabajaba en una fábrica cociendo y mi papá también, yo siempre los vi trabajando hasta que ellos jubilaron... nunca los vi que se habían quedado sin trabajo. Trabajaron siempre en la misma empresa y nunca quedaron cesantes. En cambio ahora se ve más la cesantía. Ahora la gente no dura, es difícil encontrar en cualquier parte, hasta en una oficina que la gente trabaje ahí hasta que jubile. Es difícil quedarse en una empresa, porque se van rotando la gente, se van cambiando, si ven que ya esta mayor ya la cambian. Ahora los hombres jubilan a los 65 años, es difícil encontrar a una persona que ha estado toda su vida, que tiene 65 años y que todavía esta trabajando, porque lo encuentran muy viejo y lo cambian. (Jeannette, obrera textil, 41 años)***

## Estrategias para adecuarse a los cambios

Tal como planteamos en el marco teórico, los rasgos del capitalismo flexible tienen consecuencias sobre el carácter de los trabajadores, que se ven sometidos a condiciones

de inestabilidad; ya que la estabilidad de su carácter, depende precisamente de la posibilidad de establecer relaciones a largo plazo. Esta inestabilidad, propia del modelo neoliberal, tiene consecuencias sobre el carácter de los trabajadores, quienes se ven en la obligación de encontrar formulas, que les permitan ejercer control sobre su actividad laboral. Frente a la realidad de la imposibilidad de control, sobre las condiciones en las que se realiza la actividad laboral, los trabajadores desarrollan una serie de estrategias, que tienen como objetivo mitigar las consecuencias de la inestabilidad.

Como hemos dicho, las transformaciones en el mundo del trabajo, tienen consecuencias prácticas, psicológicas y simbólicas sobre la vida de los obreros, por lo que nos pareció fundamental establecer la forma en que los trabajadores enfrentan y sobreviven a estos cambios. Postulamos, que la principal forma de adaptación a los cambios es por medio de estrategias, que permiten a los trabajadores sobrellevar las condiciones del mercado de trabajo. Por ello es que entre los entrevistados, pudimos establecer que existen tres tipos principales de estrategias, para sobrellevar las transformaciones que han hecho que el trabajo, sea cada vez más precario para los obreros. La primera estrategia consiste en que el trabajador adecua su vida y la de su familia a la inestabilidad laboral, con lo que se logra generar un orden que permite la sobrevivencia. En el fondo el trabajador adecua su vida a las condiciones de su trabajo:

***...era planificada, porque cuando yo trabajé en una viña, ya sabía que mas menos del mes de junio era la amarra, después que podaba. Yo decía ya, voy a trabajar un mes y esto va a se pa comprar algo del invierno de repente, que faltan cuadernos, buzos, las cosas que no había comprado en el verano. Después venía el tiempo de octubre a diciembre, que era todo lo de preparar la uva pa exportación, eso era pa pagar las cuotas de fin de año, para comprarles ropa la navidad, un regalito, y sería. Después venía la cosecha, que era más o menos de Febrero a Abril, y esa plata era pa la ropa del colegio. Yo tenía todo planificado.***  
***(Myriam, temporera, 45 años)***

La segunda estrategia, consiste en que el trabajador busca otras actividades que le permitan complementar su renta, lo que tiene como objetivo sobre llevar los malos momentos económicos, que se dan sobretodo en el caso de los trabajos temporales, como es el caso de esta trabajadora quien desarrolla un trabajo “a trato” de carácter informal:

***No es un ingreso lo de Avon que yo te diga esta plata, me la gane, porque yo tampoco... de repente veo la plata, pero en lo que se ve, que yo ya le encargo colonias, desodorante, esa plata ya no la sacas del bolsillo y la pagas, sino que la sacas de la misma ganancia te compras... pero me ayuda, antes Avon me ayudaba cualquier cantidad, porque tenía que pagar la luz y el agua, acudía a la plata de Avon, como que te parchaba, sirve de parche. Me salaba mucho.***  
***(Susana, empacadora, 43 años)***

La tercera estrategia es la conformidad, donde el trabajador aprende a vivir con las consecuencias que ha tenido para su vida la inestabilidad laboral, la precariedad y la falta de empleo. En el fondo, el trabajador se hace conciente de que no tiene muchas posibilidades ante una realidad, que se le presenta como predeterminada:

***...porque en el fondo igual uno se alegra cuando va logrando cosas en la vida, entonces cuando uno se estanca igual... yo siempre he sido tira pa arriba, me***

---

***gusta a mi... hasta soñar me gusta, me gusta soñar... eso me ayuda a superarme a mi, a mantenerme firme. Cuando me paso eso del despido, me costo hartito... es que es un proceso bien largo pa aprender, pero ya me estoy conformando.  
(Sergio, operario industria avícola, 45 años)***





## VII. CONCLUSIONES

A partir del análisis de las entrevistas y de la información recavada durante este estudio, seguidamente presentamos una serie de conclusiones, que responden a los objetivos de esta investigación, en cuanto son un intento por caracterizar la identidad obrera en el Chile de hoy; pero que además, nos permiten establecer un panorama general respecto de los rasgos que tiene el trabajo y el sector obrero en nuestro país.

Una de las primeras conclusiones que extrajimos del análisis de la entrevistas, se relaciona con la confirmación de una de las posturas que adoptamos en el marco teórico, en relación a los planteamientos de Díaz. Este autor, postula que la desarticulación que se produjo en la estructura social chilena, durante el primer periodo de la dictadura; fue seguida por un proceso de recomposición que culminó con una nueva estructura social, con características propias. Dentro de esta nueva estructura, el sector obrero tiene un lugar importante, ya que es un componente del proceso de reestructuración industrial de la economía chilena, donde la orientación pasa desde el mercado interno, a la producción de bienes de exportación.

En este contexto, la clase obrera chilena adquiere nuevas características, que la diferencian del modelo clásico; entre las que se encuentran el alto grado de heterogeneidad interna de este sector. En tal sentido, podemos afirmar que la heterogeneidad de la clase obrera, se puso de manifiesto en las entrevistas, no solo por la amplia gama de distintos tipos de trabajadores, sino, sobretudo, por las grandes diferencias existentes entre ellos. Estas diferencias se expresan en diversos ámbitos, que van desde las condiciones de trabajo, hasta la satisfacción laboral, pasando por las

remuneraciones.

En esa dirección, el análisis de las entrevistas, nos permite confirmar que en Chile se desarrolló un proceso de desarticulación, que culminó con una nueva estructura social, con características propias, radicalmente diferentes a las que tenía, en el modelo de desarrollo hacia adentro. Uno de los rasgos característicos del nuevo sector obrero chileno, es que existen muy bajos niveles de cohesión, lo que es consecuencia de la heterogeneidad que esta clase actualmente posee. Este hecho, que para nosotros era un planteamiento de carácter teórico, se vio confirmado con la información entregada por los entrevistados, ya que entre ellos existen grandes diferencias que van desde el tipo de trabajo y las condiciones laborales en las que se encuentran, hasta las diferentes percepciones de país. Además, entre los trabajadores entrevistados, no existe una visión única de su realidad, ya que mientras unos se manifiestan tremendamente críticos a sus condiciones de trabajo, otros muestran altos grados de conformidad; estas diferencias finalmente, se traducen en la imposibilidad de construir un discurso coherente, que englobe todas las situaciones y posiciones de los obreros chilenos, es decir, que la diferenciación interna dificulta la conformación de una identidad colectiva.

Más allá de estos rasgos diferenciadores, que configuran la diversidad del sector obrero hoy en día, pudimos establecer también, la existencia de otra serie de aspectos que demuestran, que se desarrolló un proceso de recomposición de la clase obrera chilena, lo que se expresa en el hecho, que los entrevistados manifiestan elementos en común en cuanto a sus condiciones de trabajo, considerando aspectos positivos y negativos, pero principalmente, en cuanto a la importancia que posee el trabajo en sus vidas.

Todo lo anterior nos permite confirmar la tesis de Díaz, ya que en el desarrollo de esta investigación, pudimos percibir que el sector obrero chileno sigue existiendo, a pesar de que ha sufrido una serie de transformaciones, que lo diferencian de la clase obrera en su sentido más clásico. Muchas veces esta transformación, ha sido confundida con la desaparición de los obreros en Chile o la pérdida de su importancia; lo que desde nuestra perspectiva es una percepción equivocada, ya que hoy existe un nuevo sector obrero, que comparte rasgos con su predecesor, pero que principalmente, se caracteriza por sus altos niveles de diferenciación interna, lo que se constituye en una barrera para la conformación de una identidad obrera colectiva.

Desde nuestra óptica, otra dimensión en la que se expresa esta heterogeneidad interna, es en la existencia de múltiples condiciones laborales, que van desde situaciones de protección y seguridad laboral, hasta situaciones de máxima desprotección y precariedad. Esta realidad coincide con la descripción que hacen algunos autores, cuando plantean que existe un polo constituido por trabajadores protegidos en buenas condiciones laborales, y otro polo, conformado por trabajadores precarios; lo que se aplica a la distinción que hacen Portes y Hoffman entre proletariado formal y proletariado informal, que describimos en el marco teórico.

Desde nuestro punto de vista, esta distinción entre trabajadores protegidos y desprotegidos, es aplicable a la realidad de los obreros chilenos, ya que a pesar de que estos coinciden en el hecho de realizar actividades productivas, poseen grandes

diferencias en cuanto a sus realidades de trabajo. Lo que se expresa en que percibimos grandes diferencias entre los obreros, ya que existen situaciones en las que el trabajador tiene grandes niveles de protección, que se derivan de la relación contractual y el tipo de actividad que realizan; en estos casos, se trata de trabajadores con contrato indefinido, con antigüedad en la empresa, lo que desde el punto de vista del trabajador, implica la adquisición de conocimientos que son valorados por el empleador. En el otro extremo, encontramos a los trabajadores que se encuentran en la situación más precaria, ya que desarrollan su actividad, sin ningún tipo de relación contractual con su empleador, en una condición de completa informalidad e inseguridad, ya que su estabilidad laboral depende completamente de la voluntad de su empleador.

Ambas situaciones, desde nuestra óptica, representan los extremos de una realidad que es mucho más diversa, que estos dos polos que describimos. Es decir, que la situación de los obreros chilenos, no se encuentra circunscrita a los trabajadores que están desprotegidos, en comparación a quienes están en una situación privilegiada de protección; sino que los obreros chilenos, en su gran mayoría se encuentran en situaciones intermedias, que no son asimilables a ninguno de los dos polos. Por lo tanto, es posible afirmar que la completa protección y la precariedad absoluta, funcionan como tipos ideales, que nos permiten un mejor acercamiento a la realidad de sus condiciones laborales.

Por lo tanto, postulamos la predominancia del carácter intermedio de la situación de la mayoría de los entrevistados, quienes por sus condiciones laborales, se encuentran entre la protección y la precariedad. Existen algunos elementos que los trabajadores perciben como fuente de protección, uno de los ejemplos más claros de esto es la importancia que se otorga al contrato indefinido, ya que se percibe como una garantía frente a un posible despido. Por ello, es que los entrevistados que poseen este tipo de relación contractual, tienden a definirlo como uno de los aspectos positivos o ventajas que perciben en su empleo. Por otra parte, entre las personas que poseen trabajos temporales, se percibe que el carácter transitorio de su trabajo es una fuente de inestabilidad, que es mal evaluada por los trabajadores, a pesar de que muchas veces, han logrado establecer estrategias, para sobrellevar los periodos en los que se encuentran sin trabajo. Estos ejemplos nos demuestran, que existen tantos elementos que posiblemente pueden influir en la condición de protección de un trabajador, que difícilmente se de una situación de total coherencia, que permita clasificar a un trabajador como completamente desprotegido, o completamente precario. Más bien, lo que se da es una combinación de muchas posibilidades entre las que se mueve la historia laboral de un obrero.

Es importante destacar, que una determinada situación de trabajo, suele ser transitoria, ya que en su trayectoria laboral, un trabajador se va desplazando por distintas situaciones, entre la máxima protección y la precariedad. Este es uno de los elementos que influye en la heterogeneidad interna del sector obrero, ya que existe tal nivel de actividades clasificables como productivas, que dentro de la trayectoria de un mismo trabajador, se pueden encontrar situaciones tan diferentes, que difícilmente le permiten otorgar un sentido coherente a su carrera más allá del azar; por lo que resulta más difícil reconocer a otros trabajadores como iguales. Es decir, que la heterogeneidad del sector

obrero, no solo se manifiesta al comparar el grado de protección y el tipo de actividad de distintos trabajadores; sino que también se presenta, al analizar la trayectoria laboral de un mismo trabajador, donde es posible encontrar las más diversas situaciones en relación a la protección.

Como hemos expuesto en el desarrollo de esta investigación, pudimos establecer que existen una serie de elementos que tienden a diferenciar internamente a la clase obrera chilena, estos funcionan como dispersores, ya que impiden que los trabajadores reconozcan a los demás obreros como iguales, lo que a su vez dificulta el surgimiento de una identidad obrera y la cohesión de los trabajadores como clase social. Estos elementos determinan lo que llamamos heterogeneidad interna del sector obrero, ya que son los aspectos en los que los trabajadores tienden a diferenciarse de sus iguales. A continuación presentaremos los diferentes *Elementos Diferenciadores*, que fueron extraídos de los las entrevistas. Estos rasgos, representan obstáculos para la formación de una identidad obrera en términos individuales y colectivos.

La primera experiencia laboral se constituye en el primer elemento diferenciador, ya que pudimos comprobar que existe un alto grado de diversidad, en la vivencia de los trabajadores respecto de esta experiencia. El inicio de la trayectoria laboral, tiende a estar marcado por diferentes situaciones, que le otorgan un carácter singular a la experiencia de trabajo. En este sentido, se presentan grandes diferencias entre hombres y mujeres, ya que las motivaciones femeninas para trabajar, tienden a ser mucho más claras que en el caso de los hombres, sobretudo en los casos donde las mujeres presentaron una iniciación laboral tardía, producto de situaciones familiares que las obligaron a incorporarse al mercado laboral. En el caso de los hombres y las mujeres que se incorporaron al mercado laboral siendo jóvenes, la experiencia tiende a ser mucho más natural y menos forzada. Por otra parte, también existe un alto grado de diferenciación en cuanto a la actividad realizada en la primera experiencia laboral, ya que muchas veces, la iniciación laboral se desarrolló en un ámbito muy diferente y lejano al trabajo productivo, lo que tiende a diversificar la experiencia laboral de estos trabajadores.

Los sistemas de contratación, representan el segundo elemento diferenciador entre los trabajadores. Con la neoliberalización del modelo económico, han surgido una serie de nuevas formas de relación entre el trabajo y el capital, que tienden a desproteger al trabajador; y a desligar al capital de las responsabilidades que implica emplear de forma estable a un trabajador. Estas nuevas formas de relación, más desprotegidas e inestables, se combinan con otras en las que el trabajador esta más protegido y seguro; por lo que se desarrolla una gama muy grande de situaciones, en las que posiblemente se puede encontrar un trabajador, que van desde la seguridad que perciben en el contrato indefinido, hasta la situación de quienes se encuentran sin ningún tipo de contrato. No es que el sistema neoliberal signifique la total precarización y desprotección de los empleos, sino que junto con los empleos estables y protegidos, encontramos múltiples situaciones diferentes, en cuanto a la relación del trabajador con el capital. Se han diversificado las formas de contratación de los obreros, por lo que estos se encuentran en una variada gamas de situaciones, con problemas y dificultades específicas. Esta diversidad obstaculiza que se desarrolle una mirada única sobre los problemas de los trabajadores, que permita unificar la posición del sector obrero.

Otro aspecto diferenciador, que se deriva de la forma de contratación del trabajador, es la estabilidad laboral; en este ámbito encontramos muchas situaciones diferentes que nos hablan nuevamente de la gran diversidad existente dentro del sector obrero. Por un lado, encontramos trabajos que son altamente estables, lo que se deriva del carácter indefinido de su contrato, estos otorgan el mayor grado de estabilidad posible al trabajador, dentro del sistema. En el otro extremo, encontramos las actividades que son inestables por su naturaleza, como es el caso del trabajo de las temporeras. Estas grandes diferencias en cuanto a la estabilidad, representan uno de los aspectos más relevantes, que influyen en la alta heterogeneidad del sector obrero chileno, ya que nos es posible equiparar las condiciones bajo las que se encuentra un obrero que posee un trabajo estable, con la realidad de las personas que poseen trabajos temporales.

Un cuarto elemento diferenciador, se relaciona con los diversos aspectos que son considerados por un trabajador para evaluar positivamente su trabajo; ya que no existe una visión única, respecto de cuáles son los elementos relevantes para evaluar una actividad. Es decir, que entre los trabajadores no existen criterios compartidos que permitan valorar un actividad por sobre otra, ya que cada trabajador, para evaluar el trabajo en que se desempeña, escoge los aspectos que le parecen relevantes desde un punto de vista personal, sin que esto tenga un correlato a nivel sectorial. Cada trabajador evalúa su trabajo, sobretudo en los aspectos positivos, tomando en cuenta elementos diferentes, por lo que finalmente, es muy difícil que exista una óptica común entre los trabajadores, que les permita establecer una mirada en común a la situación general de los obreros en Chile. La gran diversidad de apreciaciones y elementos considerados en la evaluación de los trabajos, impide que los obreros posean una mirada compartida, respecto de la situación laboral de los trabajadores chilenos.

Las condiciones laborales, representan un quinto elemento a considerar en la búsqueda de los aspectos que influyen, en la heterogeneidad interna de la clase obrera chilena. A partir de las transformaciones del mundo del trabajo, se han generado muy diversos tipos de condiciones laborales, lo que se traduce en que existan trabajadores que se encuentren en muy buenas condiciones, en ambientes protegidos y seguros; mientras otros se encuentren en una situación de precariedad, en condiciones de explotación e inseguridad. Por lo tanto, es posible afirmar que existe una gama muy amplia de situaciones posibles, en cuanto a las condiciones laborales, por lo que difícilmente se puede hablar de algún grado de uniformidad en las condiciones de trabajo, del sector obrero.

La posición que los trabajadores poseen sobre el sindicato, representa el sexto elemento diferenciador. Desde nuestro punto de vista, el sindicato es uno de los elementos más representativos del modelo de trabajo que se implementó durante la época desarrollista, ya que se constituyó en la forma de organización utilizada por los trabajadores, para hacer frente a sus problemas laborales, además de participar activamente en la sociedad de su época. El sindicato representaba la forma de participación predominante, por lo que es importante examinar el papel que posee actualmente en la vida de los obreros. A partir de la investigación, pudimos establecer que la organización sindical ha perdido importancia, dejando de ser el gran aglutinador de las demandas y problemáticas del sector obrero. Hoy, no existe una visión uniforme sobre

el sindicato, más bien, se han desarrollado muchas percepciones diferentes, que corresponden a situaciones específicas de cada empresa. Los obreros evalúan el movimiento sindical, a partir de las experiencias que han tenido con los sindicatos que conocen, sin que esto signifique elaborar una visión general sobre las ventajas y problemas que los sindicatos poseen. El sindicato pasó de ser uno de los ejes centrales de la identidad obrera, a transformarse en un elemento de divergencia y desencuentro entre los trabajadores.

El desconocimiento que tienen los trabajadores sobre el sistema de previsión social, tanto en el tema de pensiones, como de salud; es otro de los rasgos que juegan en contra de la conformación de una identidad basada en la condición obrera de los trabajadores. A pesar de que no exista una gran diversidad de posiciones, ya que los trabajadores coinciden en expresar desconocimiento, consideramos que se trata de un elemento que juega en contra de la formación de una identidad obrera sectorial, ya que los trabajadores desconocen el funcionamiento, los problemas y ventajas que el sistema de previsión social posee. Nadie puede identificarse con la transformación o la mejorara de algo que no comprende. La ignorancia impide que los trabajadores tengan una posición colectiva que permita mejorar los sistemas de previsión social, es decir, que el desconocimiento de los trabajadores respecto de ese este tema tiende a aislarlos, y a ponerlos en una situación donde cada uno se ve obligado a actuar y optar, en el tema de la previsión social, de forma individual.

Desde nuestra mirada, estos *Elementos Diferenciadores*, representan obstáculos para la conformación de una identidad obrera, tanto en su nivel individual, como colectivo. En este sentido, concluimos que estos elementos impiden o dificultan el desarrollo de una identidad obrera, ya que tienden a poner a los trabajadores en situaciones tan diversas, que no permiten que el trabajador se califique a si mismo como un obrero, que posee rasgos compartidos con otros trabajadores, lo que los ubica en una misma categoría social. Todos estos elementos diversificadores, representan trabas objetivas y simbólicas, a la conformación de una identidad obrera uniforme; ya que son los rasgos que tienden a diferenciar y aislar a los trabajadores. Desde un punto de vista objetivo, estos elementos establecen grandes diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores; lo que tiene un correlato simbólico, ya que impide que los obreros que se encuentran en mejores condiciones, sientan como sus iguales a los obreros que se encuentran en la situaciones más precarias. Los elementos diferenciadores manifiestan la diversidad de la condición obrera, ocultando las semejanzas y rasgos compartidos.

Es importante destacar, que algunos de estos elementos diferenciadores son consecuencias de la aplicación del modelo neoliberal. En este sentido, postulamos que la aplicación del neoliberalismo, además de traer consecuencias sobre la vida económica de nuestro país, moviendo el foco del desarrollo hacia las exportaciones; trajo consecuencias sobre la estructura de clases chilena; ya que mediante sus mecanismos creo una serie de nuevas situaciones para los individuos, diversificando las posiciones, dentro y fuera de cada clase social. En el caso del sector obrero, esta transformación se expresa en el surgimiento o la radicalización, de estos elementos diferenciadores.

Por otra parte, además de estos aspectos diferenciadores, pudimos concluir que existen otra serie de elementos, que tienden a revertir esta diversidad, ya que

representan la existencia de rasgos en común entre los obreros. Es decir, que paralelamente a esta diversificación, existen otros rasgos que tienden a hacer presente la existencia de cierta homogeneidad entre los obreros. Estos *Elementos Unificadores*, son la base de la identidad de los trabajadores manuales, ya que representan los objetos sobre los cuales los trabajadores pueden verse a si mismos como obreros, además de potencialmente establecer lazos con otros trabajadores. Estos aspectos son la fuente potencial de la identidad obrera, tanto a nivel individual como colectivo.

El primer aspecto unificador, se refiere a la forma en que predominantemente los obreros acceden a sus fuentes de trabajo. Como pudimos comprobar en la investigación, el acceso al trabajo para los obreros esta mediado por la acción de redes sociales, que son la forma más efectiva y usada por los trabajadores para conseguir un empleo. Este hecho refleja la importancia de estas redes en la vida laboral de los trabajadores, pero además nos sugiere, que estas redes pueden tener muchas más funciones en la vida de los obreros, que el acceso al trabajo; es decir, que consideramos fundamental destacar la importancia de las redes sociales en la vida de los obreros, no solo como puerta de acceso al empleo, sino también como espacio de convivencia y solución de problemas para los trabajadores. En este sentido, destacamos el potencial que estas redes sociales poseen, en la conformación de una identidad obrera colectiva.

Otro elemento en que encontramos similitudes entre los trabajadores, es en la insatisfacción laboral que poseen, que es consecuencia de distintos tipos de problemas que los obreros tienen en su trabajo. Los trabajadores coinciden en evaluar negativamente el carácter físico de su trabajo, por los problemas de salud que este les ha provocado. Además, evalúan negativamente el hecho de se vean obligados a absorber las dificultades por las que pasa la empresa, sin que eso signifique retribuciones en los momentos de ganancias. Estos elementos, entre muchos otros, hacen que los trabajadores posean una visión negativa de su trabajo. Consideramos que esta insatisfacción laboral, es una fuente de frustración para los trabajadores, ya que se sienten expuestos a condiciones de trabajo que no aprueban, pero que tampoco tienen el poder de transformar. Esta insatisfacción laboral, cobra especial importancia en torno al tema de las remuneraciones, ya que existe un alto grado de acuerdo entre los trabajadores, respecto de la insuficiencia de los salarios que reciben.

Un tercer elemento unificador, es la importancia que tiene para los trabajadores el lograr tener un desempeño laboral adecuado en su actividad. Para los obreros resulta muy significativo, desarrollar su labor de buena forma, ya que esto pone de manifiesto sus capacidades y aptitudes para el trabajo. Llama la atención que el buen desempeño laboral sea valorado por si mismo, independientemente de si este buen desempeño se ve reflejado en la mejora de la condiciones laborales o de las remuneraciones. El desempeño laboral parece tener una importancia en si mismo, como fuente de dignidad y autoestima para el trabajador, lo que lo transforma en un elemento fundamental para el análisis de la identidad que surge a partir del trabajo, ya que representa la forma en que los obreros pueden verse a si mismos, como personas que participan activamente de la sociedad, realizando adecuadamente la función que esta les asignó. El hecho de que un trabajador realice bien su labor, le permite verse a si mismo como un ser útil, que tiene una función y un espacio dentro de la sociedad.

En cuarto lugar, como elemento unificador, se encuentra el alto nivel de importancia que tiene para los obreros su trabajo. Esta importancia proviene principalmente de dos fuentes; en primer lugar, se destaca la dimensión económica que el empleo posee para los trabajadores y en tal sentido, el trabajo es valorado en la medida en que es la actividad que reporta los ingresos por medio de los cuales vive y se desenvuelve un trabajador y su familia; este ámbito de importancia es más bien práctico, ya que solo se relaciona con las remuneraciones que el trabajo reporta. En un nivel más profundo, los trabajadores coinciden en que su actividad, es fundamental en la medida en que constituye una de sus principales fuentes de dignidad y autovaloración, ya que representa la forma en que los trabajadores participan de la vida social. En este sentido, la centralidad del trabajo representa uno de los elementos sobre los que se conforma la identidad de los obreros.

Finalmente, consideramos que las consecuencias de la neoliberalización del mercado de trabajo sobre la identidad y condiciones de trabajo de los obreros, representa el sexto elemento unificador, en la medida en que, a consecuencia de las transformaciones del mundo del trabajo, los obreros se encuentran frente a una realidad en que las condiciones de trabajo, de protección y seguridad, representan un bien cada vez más escaso. Así, en nuestra visión, las reacciones de los trabajadores frente a esta realidad, son un aspecto unificador, en la medida en que las condiciones laborales han generado principalmente dos tipos de reacciones entre los trabajadores, que son compatibles entre sí. En primer lugar, se han generado grandes niveles de inseguridad entre los trabajadores, que no necesariamente se relacionan con condiciones de trabajo objetivamente desprotegidas; a través de sus miedos los trabajadores expresan las inseguridades que son consecuencia de la percepción de las transformaciones en el mundo del trabajo. En segundo término, con la degradación de la condición asalariada, surge entre los trabajadores, a modo de aspiración, la imagen del trabajador independiente, como solución y forma de reacción frente a la realidad de la creciente desprotección e inseguridad de los empleos. En este sentido, la búsqueda de un trabajo independiente representa la solución frente a la desprotección del asalariado. Consideramos, que ambos tipos de reacción, son elementos unificadores del sector obrero, en la medida en que representan la forma en que los trabajadores han reaccionado a la realidad del mundo del trabajo.

En nuestra perspectiva, los *Elementos Unificadores* que hemos mencionado representan la base sobre la cual se conforma la identidad de los obreros. Estos elementos encarnan los aspectos que tienen en común los trabajadores, por lo que son, ya sea en términos reales o potenciales, las bases de conformación de una identidad en torno al trabajo. A pesar de que hemos planteado, que uno de los rasgos principales de la sector obrero chileno es la diversidad y alto nivel de heterogeneidad interna, también postulamos que existen elementos que tienden a revertir esa realidad, ya que a pesar de la alta diferenciación y variedad interna, los trabajadores tienen en común algunos rasgos que los definen y diferencian de los demás sectores sociales.

A partir de esto, podemos afirmar, a modo de conclusión, que ambos tipos de elementos, diferenciadores y unificadores, constituyen la base de conformación de lo que conocemos como identidad laboral de los trabajadores manuales, ya que ambos



representan los rasgos definitorios de los trabajadores del sector obrero chileno. Por una parte, los elementos unificadores representan los rasgos que tienen en común los trabajadores, por lo que son el aspecto bajo el cual podría conformarse una identidad colectiva, estos elementos son los que le permiten a un trabajador posicionarse a sí mismo y a los que están en su misma condición, como pertenecientes a un mismo sector social, conformado por quienes se desempeñan en el sector productivo. Por otra parte, los elementos diferenciadores, son la expresión del aumento de la heterogeneidad interna de la clase obrera, por lo que representan los obstáculos para la conformación de una identidad obrera colectiva. Además, estos elementos diferenciadores representan uno de los rasgos fundamentales que pudimos percibir en el sector obrero.

Tomando en cuenta la serie de elementos que hemos descrito, nos parece fundamental retomar la definición de identidad laboral de Dubar, que mencionamos en el marco teórico, ya que consideramos que resulta esclarecedora para describir los rasgos de la identidad laboral, que son producto de la transformación del mundo del trabajo<sup>63</sup>. Para este autor la identidad laboral es una construcción problemática que se realiza a partir de dos planos, uno biográfico personal, que se denomina identidad para sí; y un plano social relacional, que se conoce como identidad para otros. Los procesos que conforman cada uno de estos niveles requieren de la aplicación de categorías sociales relevantes. En el caso de los obreros, respecto del plano social, podemos identificar a los menos tres procesos de atribución de identidad realizados por instituciones o agentes significativos para el trabajador.

En primer lugar, se encuentra la atribución de identidad realizada por el capital, que como vimos en el análisis puede relacionarse tanto con el propietario de los medios de producción, como con el o los encargados del control del proceso productivo. Esta atribución de identidad, se relaciona con los símbolos, que entrega el empleador a los trabajadores, que le ponen de manifiesto a este, la importancia de su función y de la calidad de su trabajo para la empresa. Como hemos establecido, estas señales que entrega el capital son fundamentales para que el trabajador se haga una imagen de sí mismo, a partir de la actividad que realiza. La importancia que tiene para los trabajadores un buen desempeño laboral, esta mediada por el hecho de que el capital realice un reconocimiento de la calidad de una labor, ya que esto le permite al trabajador confirmar y hacer presente, la importancia de su propia actividad.

En segundo lugar, dentro del plano social de la identidad laboral, encontramos un segundo agente significativo que es la familia, que representa uno de los elementos con más influencia en la motivación de los obreros para realizar su labor. El rol de la familia, no se relaciona con una evaluación de la actividad específica que realiza el trabajador, como es el caso de la empresa; sino que se relaciona con una valoración del esfuerzo físico y mental que hace el trabajador para desarrollar su actividad. En este sentido, el proceso de atribución de identidad que realiza la familia no se relaciona con la importancia o con el valor socialmente atribuido a una determinada actividad, sino que tiene que ver con el hecho de que esta actividad sea desarrollada. Además, este proceso de atribución de identidad por parte de la familia, esta mediado por elementos afectivos,

<sup>63</sup> Ver Marco Teórico p. 48 y 49.

que hacen que las categorías y conceptos que surgen de él, tengan aún mayor significación e importancia para el obrero.

El tercer agente significativo en el proceso de atribución de identidad es la sociedad, que a pesar de que pudiese resultar muy amplio, es relevante en la medida en que se relaciona con la entrega de símbolos y categorías, que permiten que un trabajador pueda identificarse como perteneciente a una determinada clase social, en función de la actividad laboral que realiza. En el caso de los obreros, podemos decir que la sociedad ha entregado dos grandes señales, que representan categorías para la atribución de identidad.

En primer lugar, podemos destacar que con el cambio en el modelo de desarrollo, la clase obrera ha perdido la centralidad y el lugar que poseía en la estructura social. Durante el periodo de desarrollo hacia adentro, la clase obrera representaba uno de los sectores sociales más importantes, sobre todo porque el modelo de desarrollo estaba basado precisamente en la producción industrial, de la que el sector obrero era partícipe. Con el cambio en el énfasis del desarrollo, la clase obrera deja de ser un elemento relevante para este. Esta pérdida de importancia, se ha traducido en que simbólicamente para la sociedad, el sector obrero y las personas que pertenecen a él, dejaron de tener un rol importante y socialmente reconocible, por lo que en la actualidad ser un obrero ya no posee la valoración y el significado que se le atribuyó, como uno de los agentes más importantes en el desarrollo del país. Esto se ha traducido en que en la actualidad, no existan diferencias relevantes desde el punto de vista simbólico, que permitan hacer una distinción clara y definitiva entre la condición obrera y la pobreza. Por ello, es que hoy en día ser obrero u obrera, simbólicamente no representa mucho más que ser pobre. La categoría obrero ha perdido el significado que poseía, como uno de los motores del desarrollo, pasando a transformarse en otro componente más de los sectores desposeídos de la sociedad.

La segunda señal que entrega la sociedad a los trabajadores, se relaciona con las transformaciones del mundo del trabajo, que han tenido consecuencias sobre las condiciones en que los obreros realizan su actividad. Antes de la neoliberalización del mercado de trabajo, los obreros tenían mayoritariamente empleos protegidos y seguros, que les permitían aplicar la ética del trabajo, que significa la postergación de la recompensa, que estaba asegurada por medio de mecanismos de protección social. En este sentido, más allá de la labor que realizan los obreros, el hecho de que se tratase de trabajadores asalariados representaba una ventaja, en la medida en que la condición asalariada constituía una situación de protección para quien la detentaba. Como establecimos en el marco teórico, durante el periodo de predominancia del capitalismo clásico, la condición asalariada representó una situación de protección, ya que a ella se asociaron los derechos sociales y económicos de los individuos. Con la neoliberalización de la economía, se produjo una degradación de la condición asalariada, lo que afecta directamente la situación de los obreros, ya que uno de los rasgos definitorios de la condición obrera, es precisamente su carácter asalariado. Por lo tanto, en la actualidad el asalariado no representa la situación óptima de protección para los individuos, lo que se expresa en que las aspiraciones de los obreros están dirigidas hacia la imagen del trabajador independiente. En esta dirección, la segunda señal que entrega el agente

sociedad, en el proceso de atribución de identidad, es que hoy en día el ser un trabajador asalariado, ya no representa una situación de protección, por lo que resulta cada vez menos deseable.

Respecto del plano de identidad para sí, que como dijimos posee un carácter biográfico personal, el proceso de Incorporación de Identidad es la incorporación de los símbolos escogidos en el proceso de atribución de identidad, que ya describimos; donde existe la posibilidad de que los individuos desarrollen resistencias, reinterpretaciones y contra discursos. Por lo tanto, es en este nivel individual donde los procesos de atribución de identidad, que realizan los tres agentes significativos que hemos descrito, cobran relevancia, en la medida en que el trabajador incorpora algunas de las categorías que le fueron atribuidas. Como sabemos, la incorporación de identidad es un proceso individual, por lo que no es posible generalizar sus resultados. A pesar de ello, resulta relevante describir algunos de los rasgos de la identidad laboral de los obreros, que son frutos de este proceso.

En primer lugar, la atribución de identidad que realiza el capital, es muy relevante, ya que como pudimos establecer, para los trabajadores resulta altamente significativo el hecho de que la labor que realizan sea valorada por las personas que detentan el control o la propiedad de los medios de producción. En este sentido, que un buen desempeño laboral, que se traduzca en un reconocimiento por parte de la empresa, para el trabajador representa una fuente de autovaloración y dignidad. Como fluye de las entrevistas, para los obreros resulta altamente significativo el hecho que la actividad que realizan sea valorada, lo que nos pone de manifiesto la importancia que adquieren las categorías que son atribuidas al desempeño de un obrero, en su puesto de trabajo.

En el caso de las categorías entregadas por la familia, consideramos que estas influyen en la medida en que la familia representa la principal fuente de motivación que expresan los obreros para participar del mundo laboral. Para los trabajadores resulta relevante, el hecho de que su trabajo les permita sostener económicamente a la familia, pero además la actividad laboral posee una dimensión simbólica dentro del ámbito familiar, que la transforma también en una fuente de autoridad. Esto se manifiesta especialmente en el caso de las mujeres, ya que como pudimos comprobar en el desarrollo de esta investigación, la participación de la mujer en el mundo laboral, muchas veces se traduce en una transformación en la familia, ya que el trabajo es percibido como una fuente de autonomía y liberación para la mujer; la independencia económica se traduce en un aumento de la autoridad dentro de la familia. Por otra parte, también en el ámbito familiar, los obreros perciben que su espacio de trabajo, es un lugar relevante para la aplicación de “valores familiares”, como la perseverancia y la honestidad.

En último término, respecto del proceso de incorporación de identidad, que proviene de la atribución de categorías que realiza la sociedad sobre los obreros, consideramos que la pérdida de significado, sentido y valor social del sector obrero, como categoría social, se ha traducido en un desgaste de la centralidad de la condición obrera en la vida de los trabajadores. Con la degradación y creciente desprotección del asalariado, los obreros ya no tienen los símbolos y las señales que los hacían identificarse con la clase obrera. El desgaste del significado de la condición obrera, se transforma en un desincentivo para que dentro del proceso de incorporación de identidad, el pertenecer a

la clase obrera sea una categoría relevante, que sea tomada en cuenta por los trabajadores en la elaboración de su identidad laboral. Esto trae como consecuencia que la identidad laboral de los trabajadores, se relaciona primordialmente con la forma en que desempeñan su labor, con el agrado que sienten al realizarla y con las condiciones de trabajo en las que se encuentran; dejando fuera todos los aspectos que hacen que la actividad laboral sea la relación social determinante de la posición que se ocupan en la estructura social. Es decir, que en la identidad laboral se hacen cada vez más relevantes los aspectos individuales, que hacen que un individuo se puede definir a sí mismo como un trabajador con determinadas características; dejando fuera de la identidad laboral, los aspectos sociales, que son los que determinan que un trabajador considere que pertenece a una determinada clase social.

En tal sentido, consideramos que la identidad obrera es una construcción problemática que es elaborada a partir de la interacción del plano social y el plano personal, donde el trabajador tiene un rol activo en la incorporación de las categorías, que le son atribuidas por los agentes significativos que hemos descrito. Por ello, consideramos que las transformaciones en el mundo del trabajo, que han tenido consecuencias en el proceso de atribución de identidad (sobre todo respecto de la atribución que es generada por la sociedad y el capital), han afectado profundamente la forma en que los obreros construyen su identidad en torno al trabajo, ya que las categorías socialmente relevantes que son atribuidas a los trabajadores, han cambiado su significado. Por ello, es que ser obrero en la actualidad, ha perdido el carácter de pertenencia a una determinada clase social, con una función e importancia social definidas; pasando a ser solo una más de las posibles ocupaciones dentro del mercado laboral.

Por lo tanto, a modo de conclusión podemos establecer, que la identidad de los obreros se caracteriza por la alta importancia que posee el trabajo en la autoestima y dignidad, ya que para los trabajadores, la actividad laboral es la principal fuente de autonomía e independencia. Esta centralidad del trabajo en la vida individual de los obreros, se ha mantenido, a pesar de las transformaciones dentro del mundo del trabajo. En este sentido, postulamos que los cambios ocurridos en el mercado laboral, como consecuencia de la aplicación del modelo neoliberal, han tenido consecuencias sobre la identidad de los obreros, que no necesariamente han significado la pérdida de importancia de la actividad laboral, en la vida individual.

La principal consecuencia de la transformación del modelo económico, sobre la identidad de los obreros es la individualización. Es decir, que como resultado de la heterogeneidad interna de la clase obrera y la creciente desprotección de las relaciones laborales asalariadas, los obreros tienden cada vez más a construir su identidad laboral en términos individuales, tomando en consideración los aspectos que individualmente resultan relevantes del mundo laboral. Existe un debilitamiento del componente colectivo de la identidad laboral, por lo que los obreros se identifican cada vez menos como pertenecientes a una clase social determinada, y cada vez más como trabajadores en su sentido genérico. En este sentido, es que ha perdido importancia la condición obrera en la conformación de la identidad, lo que explica la pérdida de valor del sindicato en la vida laboral de los trabajadores.

Las nuevas condiciones del mundo del trabajo, que tienden hacia la precarización y desprotección de los empleos, ponen a los trabajadores en una situación desmejorada, ya que se ven obligados a enfrenar esta nueva realidad en forma individual, sin poder recurrir a la pertenencia a una determinada clase social; por lo que los problemas derivados de la desregulación del trabajo, dejan de ser problemas colectivos, traspasando la responsabilidad de su solución a cada trabajador. Por lo tanto, podemos decir que la principal consecuencia de la individualización de la identidad obrera, es que en la actualidad los trabajadores se encuentran en una situación de desprotección aún más acentuada, ya que no sólo están obligados a enfrentar las nuevas condiciones del mundo del trabajo, sino que están obligados a hacerlo de forma individual, ya que no cuentan con el soporte que significa la pertenencia a una clase o sector social determinado. En la actualidad, los obreros están aislados para enfrentar los problemas que les acarrea la desregulación del mercado de trabajo, por lo que muchas veces, las condiciones en que realizan su actividad, son una demostración de la vulnerabilidad y desprotección en la que se encuentran.

Por todo lo expuesto, consideramos que la principal consecuencia de las transformaciones del trabajo, sobre la identidad obrera se relaciona con la pérdida de la importancia que tenía la condición proletariada para los trabajadores. La identidad laboral de los obreros, se relaciona con la forma en que ellos realizan su actividad y con las condiciones laborales en las que se encuentran, dejando de lado los aspectos relevantes que hacen del trabajo la relación social más importante, en el posicionamiento de los individuos en la estructura social. Por lo tanto, confirmamos nuestra hipótesis de investigación, ya que las transformaciones del trabajo han tenido consecuencias en la identidad, por la pérdida de importancia de los elementos colectivos de la condición obrera y el aumento de la relevancia de los aspectos individuales.



## VIII. ANEXO 1

### **Pauta de entrevista**

#### **Historia de vida.**

Lugar de nacimiento.

Composición de su familia de origen.

Nivel educacional de sus padres.

Ocupación de los padres.

#### **Historia laboral**

Primer trabajo.

Motivación para entrar al mercado laboral.

Experiencia en su primer trabajo.

Otros trabajos que ha desempeñado.

Experiencia en esos otros trabajos.

#### **Trabajo actual.**

Trabajo actual.

Antigüedad en el trabajo actual.

¿Cómo llegó a trabajar ahí?

¿En qué consiste su trabajo?

¿Cuántas personas trabajan con usted?

¿Existe sindicato?

¿En qué condiciones contractuales se encuentra? ¿Se siente cómodo con esa situación?

¿Cuáles son las condiciones laborales en las que se encuentra?

¿Cuál es su jornada normal de trabajo? (días y horario)

Cuénteme un día o jornada normal de su trabajo, desde que usted llega hasta que se retira de él.

¿Cómo describiría su lugar de trabajo?

¿Le gusta su trabajo?

¿Qué cosas buenas tiene trabajar ahí?

¿Qué cosas malas?

¿Usted está satisfecho con su trabajo?

¿Cuál cree usted que es la opinión que tienen los demás sobre su trabajo?

¿Cree que el trabajar ahí es mejor que trabajar en otra cosa?

Independiente de lo anterior, ¿está conforme con trabajar ahí? ¿Por qué?

¿Qué sistema de salud tiene? ¿Por qué eligió ese?

¿Que sistema de previsión? ¿Por qué eligió ese?

### **Relaciones personales dentro del trabajo**

¿Cómo son las relaciones con sus compañeros al interior del trabajo?

¿Qué opinión cree que tienen de usted sus compañeros de trabajo?

¿Cómo es la relación con quienes se encuentran sobre usted en la jerarquía?

¿Cómo es con los de su misma jerarquía? ¿Hay más solidaridad o más competencia?

¿Cómo es con los que están más abajo?

Si es que existe ¿Que opinión tiene del sindicato?

### **Identidad laboral**

¿Qué tan importante es el trabajo en su vida?

¿Su trabajo lo realiza como persona?

¿Qué lugar ocupa su trabajo en su vida?

¿Cree que su trabajo es valorado por los demás?

¿Está conforme con su propio desempeño laboral?

¿Qué cosas le gustaría mejorar de su labor?



¿Se siente usted identificado con su trabajo?

¿Cuáles son los problemas que usted tiene en su trabajo?

¿Su trabajo ha generado algún problema en su vida?

¿Qué ha hecho para solucionarlo?

### **Situación de Chile**

¿Qué opina usted de la situación de los trabajadores en Chile?

¿Qué es lo bueno?

¿Qué es lo malo?

¿Es fácil conseguir un trabajo en Chile?

¿Los trabajos son bien pagados en Chile?

¿Cómo se siente usted frente a la realidad de los trabajadores en Chile?

¿Qué siente usted cuando compara su situación con la de los demás trabajadores?

Si su situación es mala ¿Ha tomado alguna medida para mejorarla?.

¿Qué ha hecho usted para afrontar sus problemas laborales?

¿Encuentra seguro y/o estable su trabajo actual?

¿Qué elementos cree usted que son necesarios para calificar a un trabajo como seguro y/o estable?

¿Dentro del panorama laboral actual, cuán seguro le parece su trabajo?

¿En términos de seguridad, es bueno su trabajo?

### **Comparación entre modelos de trabajo.**

¿Cómo es el trabajo hoy para los chilenos?

¿Ha cambiado? ¿En qué?

¿Si ha habido cambios en el trabajo para los chilenos, cuáles han sido?

¿Existen diferencias entre el trabajo que existe hoy y las formas de trabajo que existían hace 20 años?

¿Cómo era trabajar antes en Chile?

¿Cómo es trabajar en Chile hoy?

Si es que existen diferencias ¿Cuál forma es mejor para usted?

### **Proyecto de vida y futuro**

¿Está conforme con su vida actualmente?

¿El futuro en general se le presenta incierto o controlable?

¿Cómo le gustaría que fuera su vida en el futuro?

¿Tiene algún proyecto?

¿Cuán relevante es el trabajo en general para lograr sus proyectos?

Para concretar sus aspiraciones, ¿Es mejor la forma antigua o nueva de trabajo?  
¿Le gustaría cambiar de trabajo?

## IX. ANEXO 2

### Descripción de los entrevistados

Nombre	Margarita
Edad	39 años
Nivel Educativo	5° básico
Estado Civil	Casada (separada)
Hijos	3
Ocupación actual	Temporera
Antigüedad en el empleo	25 años

Nombre	Daniel
Edad	19 años
Nivel Educativo	4° medio
Estado Civil	Soltero
Hijos	0
Ocupación actual	Operario
Antigüedad en el empleo	1 año

**CONSECUENCIAS DE LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO, SOBRE LA IDENTIDAD LABORAL:  
El caso de los trabajadores manuales.**

---

Nombre	Myriam
Edad	45 años
Nivel Educativo	4º medio
Estado Civil	Casada (separada)
Hijos	3
Ocupación actual	Temporera
Antigüedad en el empleo	15 años

Nombre	Juan
Edad	47 años
Nivel Educativo	4º medio
Estado Civil	Casado
Hijos	5
Ocupación actual	Operario
Antigüedad en el empleo	21 años

Nombre	Mario
Edad	42 años
Nivel Educativo	1º medio
Estado Civil	Casado
Hijos	4
Ocupación actual	Operario de gruas
Antigüedad en el empleo	11 años

Nombre	Eduardo
Edad	35 años
Nivel Educativo	3º medio
Estado Civil	Soltero (conviviente)
Hijos	2
Ocupación actual	Maestro pintor
Antigüedad en el empleo	18 años

Nombre	Nidia
Edad	24 años
Nivel Educativo	1º medio
Estado Civil	Soltera
Hijos	1
Ocupación actual	Operaria
Antigüedad en el empleo	2 años

Nombre	Susana
Edad	43 años
Nivel Educacional	4º medio
Estado Civil	Casada
Hijos	2
Ocupación actual	Empacadora taller
Antigüedad en el empleo	1 año y medio

Nombre	Mario O
Edad	50 años
Nivel Educacional	4º medio
Estado Civil	Casado
Hijos	2
Ocupación actual	Pintor y arenador
Antigüedad en el empleo	7 años

Nombre	Jeannette
Edad	41 años
Nivel Educacional	4º medio
Estado Civil	Casada (separada)
Hijos	3
Ocupación actual	Obrera textil
Antigüedad en el empleo	12 años

Nombre	Yolanda
Edad	60 años
Nivel Educacional	5º básico
Estado Civil	Viuda
Hijos	2
Ocupación actual	Obrera textil
Antigüedad en el empleo	32 años



---

## X. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Omar. (2001):** *Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*. Debates y Reflexiones. Aportes para la investigación social, Documento nº 4. Santiago.
- Arendt, Hannah (1993):** *La condición humana*. Editorial Paidós, Barcelona.
- Bastistini, Osvaldo ed (2004):** *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Prometeo Libros. Buenos Aires.
- Bauman, Zygmunt (2000):** *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- Bauman, Zygmunt (2000):** *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa Editorial. Barcelona.
- Benavente, David (1988):** *Homo Faber: once casos sobre el trabajo y otras cosas*. PREALC, Santiago.
- Benavente, David (1985):** *A medio morir cantando: 13 testimonios de cesantes*. OIT-PREALC. Santiago.
- Castel, Robert (1997):** *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Díaz, Alvaro (1988):** *Reconversión industrial y movimiento sindical*. Propositiones 17:13-35, Sur Ediciones. Santiago.
- Díaz, Alvaro (1991):** *Nuevas tendencias en la estructura social chilena. Asalarización*

*informal y pobreza en los ochenta*. Propositiones 20:88-119, Sur Ediciones. Santiago.

**Filgueira, Carlos (2001):** *La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina*. CEPAL, Serie Políticas Sociales, División de Desarrollo Social. Santiago.

**Freytes Frey, Ada. (2004):** *Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional*. En *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. O. Battistini, ed. Pp. 45-82. Buenos Aires, Prometeo Libros.

**Gálvez, Thelma (2001):** *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile, Departamento de Estudios, Cuaderno de Investigación 14. Santiago.

**Garretón, Manuel Antonio (2000):** *La sociedad en que vivi(re)mos: Introducción sociológica al cambio de siglo*. Lom ediciones. Santiago.

**Garretón, Manuel Antonio (1984):** *Dictadura y democratización*. FLACSO. Santiago.

**Gonzales, Raúl (2001):** *El "buen trabajo" como norte del desarrollo (la humanización del trabajo)*. Propositiones 32:6-24. Sur Ediciones. Santiago.

**Gorz, André (1988):** *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Editorial Paidós, Buenos Aires.

**Harribey, Jean-Marie:** *El fin del trabajo: de la ilusión al objeto*.

**Hopenhayn, Martín (2001):** *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Editorial Norma. Buenos Aires.

**Larraín, Jorge (2001):** *La identidad chilena*. Lom ediciones, colección Escafandra. Santiago.

**Larraín, Jorge (1996):** *Modernidad, razón e identidad en América Latina*. Editorial Andrés Bello. Santiago.

**Martínez J., Tironi E. (1983):** *Las clases sociales en Chile: cambio y estratificación, 1970 – 1980*. Colección de Estudios Sociales, Sur Ediciones. Santiago.

**Martínez J., León A. (1986):** *Clases y clasificaciones sociales: Investigaciones sobre la estructura social chilena, 1970 – 1983*. Sur Ediciones. Santiago.

**Martínez J., León A. (2001):** *La estratificación social chilena hacia finales del siglo XX*. CEPAL, Serie políticas Sociales, División de Desarrollo Social. Santiago.

**Martínez J., Tirón E. (1983):** *Clase obrera y modelo económico: un estudio sobre el peso y la estructura del proletariado en Chile, 1973 – 1980*. Programa de Economía del Trabajo de la Academia de Humanismo Cristiano. Santiago.

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

**Neffa, Julio Cesar:** *Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo*.

**Offe, Claus (1994):** *Contradicciones del Estado de Bienestar*. Alianza Editorial. Madrid

**Pinto, Anibal (1963):** *Desarrollo económico y relaciones sociales en Chile*. El Trimestre Económico, volumen 30 nº 120. México.

**Portes A., Hoffman K. (2003):** *Las estructuras de clase en América Latina:*



---

*composición y cambios durante la época neoliberal.* CEPAL, Serie de Políticas Sociales, División de Desarrollo Social. Santiago.

**Rodríguez G., Gil J., García E. (1999):** *Metodología de la investigación cualitativa.* Ediciones Aljibe, España.

**Riesco, Manuel (1989):** *El desarrollo del capitalismo bajo Pinochet.* ICAL. Santiago.

**Rifkin, Jeremy (1997):** *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de la nueva era.* Editorial Paidós. Buenos Aires.

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

**Taylor SJ., Bodgan R. (1987):** *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* Ediciones Paidós. España.

**Touraine, Alain (1989):** *América Latina política y sociedad.* Editorial Espasa Calpe. Madrid.

**Touraine, Alain (1987):** *Actores sociales y sistema político en América Latina.* Editado por PREALC. Santiago.

**Weber; Max (1988):** *La ética protestante y el espíritu del capitalismo.* Editorial Península. Barcelona.

**Wolff, Matías (2006):** *La identidad y el sentido del trabajo: Consecuencias culturales e identitarias de la situación actual del trabajo en Chile: el caso de los empleados bancarios.* Memoria para optar al título de Antropólogo Social, Universidad de Chile. Santiago.