



UNIVERSIDAD DE CHILE
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

POTENCIALIDAD POLÍTICA EN EL CONO SUR

Los efectos de la flexibilidad laboral

Tesis para la obtención del título profesional de socióloga

Autora: Francisca Paz Gutiérrez Crocco

Profesor Guía: Rodrigo Baño

Santiago, Chile

2009

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y a los encargados del programa de becas para investigadores jóvenes, el financiamiento que hizo posible este trabajo. Este tipo de iniciativas enriquece sin duda el desarrollo de la ciencia en la región.

Debo mencionar también a Juan Carlos Moragaux de la Universidad de Buenos Aires, Patricia Umpierrez Carnikian, Luis Pablo Alonzo Fulchi y Guillermo Tomás de la Universidad de la República en Montevideo, cuya asistencia fue fundamental para llevar a cabo el trabajo de terreno.

Asimismo, dedico este trabajo a mi familia y a Giorgio que me brindaron el apoyo necesario y el incentivo para terminarlo.

Finalmente y con especial énfasis, me gustaría agradecer a mi profesor guía Rodrigo Baño, el respeto que tuvo de mis tiempos y sus sabios comentarios.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
La desestructuración del movimiento obrero.....	6
Sindicalismo sociopolítico	7
La apelación al Estado	8
Definición y dimensiones de la potencialidad política	9
Flexibilidad laboral como variable independiente	12
De la elección teórico-metodológica.....	14
Estructura del texto.....	15
CAPÍTULO I: FLEXIBILIDAD LABORAL	17
1.1. La desestructuración del modelo fordista.....	18
1.2. ¿Qué significa flexibilidad laboral?.....	21
El discurso neoliberal.....	22
El discurso de la nuevo <i>management</i>	22
El discurso de la flexibilidad pactada.....	23
1.3. La implementación de la FLEU en el Cono Sur durante la década del noventa	24
Las reformas laborales	24
La FLEU de hecho.....	28
1.4. La evolución del nivel de FLEU en la década del noventa	29
1.5. Los efectos de la FLEU: Proletariado de primera y segunda categoría	33
CAPITULO II: CONFLICTO Y SATISFACCIÓN LABORAL	36
2.1. La relevancia de la satisfacción laboral como variable de potencialidad política.....	37
2.2. “Colgando de un hilo”	39
2.3. “Depende de uno”. Expresiones de la individualización	45
2.4. “Es lo que hay”. La naturalización del orden social.....	49
2.5. Potencialidad política polimorfa y degradación del estatuto del trabajo obrero	54
CAPÍTULO III: LA PERCEPCIÓN DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL.....	57
3.1. La relevancia de la percepción de la capacidad institucional para el estudio de la potencialidad política	57
3.2. La contención institucional de los que están “colgando de un hilo”	60

3.3. La contención institucional para “depende de uno” y “es lo que hay”	67
3.4. ¿Qué potencialidad política?	69
CONCLUSIONES	72
La flexibilidad laboral y su capacidad para explicar la potencialidad política	72
¿Qué nivel de potencialidad política?	77
Preguntas abiertas y líneas para investigaciones futuras	78
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	89
Metodología para el análisis de las subjetividades	89
Tipo de metodología	89
Técnica de investigación	89
Categorías de trabajadores consideradas	89
Procedimiento de recolección	91
Dimensiones de la pauta de entrevista	92
Metodología para la sistematización de datos secundarios	94
Definición teórica del proletariado	94
Definición operacional de las clases para el tratamiento de los datos de la CEPAL	95
Categorías de la encuesta de hogares argentina (EPH) consideradas para el cálculo de la flexibilidad	95
Categorías de la encuesta de hogares chilena (CASEN) consideradas en el cálculo de la flexibilidad	96
Tablas con información complementaria sobre la situación en el Cono Sur	98

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Porcentaje total de trabajadores permanentes y no permanentes, zona urbana, 1998-2003	30
Cuadro 2: Trabajo permanente y no permanente según clase, zona urbana, 1998-2003.....	30
Cuadro 3: Trabajo permanente y no permanente según sector, zona urbana, 1998-2003.....	31
Cuadro 4: Trabajo permanente y no permanente según género, zona urbana, 1998-2003	31
Cuadro 5: Trabajo permanente y no permanente según tamaño de empresa, zona urbana, 1998-2003	32
Cuadro 6: Ingreso medio según clase socio-profesional en el sector urbano, 1990-2005	52
Cuadro 7: Estructura de clases en el sector productivo.....	94
Cuadro 8: Evolución de algunos indicadores económicos, 1990-2005	98
Cuadro 9: Concentración de ingreso	99
Cuadro 10: Volumen de las clases.....	100

INTRODUCCIÓN

La desestructuración del movimiento obrero

En reacción a las definiciones emergidas en el último tiempo que suponen la política como un ámbito restringido a lo procedimental, Cornelius Castoriadis ha descrito la acción política como “la actividad explícita y lúcida relativa a la instauración de las instituciones deseables” [Castoriadis, 1998:222], diferenciándola de “lo político” o todo lo relativo al poder explícito. Se trata pues de la actividad por la cual las sociedades definen el “orden deseable” y se auto-constituyen con el fin de alcanzarlo.

Si bien en todas las sociedades existe política, no siempre dicho derecho recae en el conjunto de la colectividad. A lo largo de la historia han sido usualmente pequeños grupos quienes lo han ejercido. Sin embargo, distintos “movimientos sociales” han luchado por cambiar esa situación.

En el Cono Sur, fue el movimiento obrero quien peleó durante buena parte del siglo XX para expandir el espacio político logrando sucesivos avances que culminaron con el debilitamiento del poder oligárquico y la integración de una buena parte de la sociedad. Sin embargo, las reformas neoliberales en los años ochenta y noventa debilitaron a este sujeto colectivo.

Podemos decir que las reformas estructurales desmantelaron al menos dos de los pilares en los que se apoyaba el movimiento obrero: el sindicalismo sociopolítico y la interpelación constante al Estado.

En efecto, hasta la década del ochenta, el movimiento obrero se vio favorecido por el desarrollo del sindicalismo. Las facilidades para la sindicalización y la creación de espacios de negociación con el empresariado y los representantes del Estado a distintos niveles, entre algunos de los derechos

conquistados, potenciaron la lucha colectiva. Además, a diferencia del sindicalismo en otras regiones del mundo, el campo de acción de este tipo de organización en el Cono Sur excedió largamente el ámbito de las relaciones interprofesionales [Godio, 2003]: intentó sistematizar al mismo tiempo las demandas de clase, las demandas antimperialistas y las demandas de integración [Touraine, 1989; Laclau, 2005]

Dado el lugar estratégico que ocupaba el Estado en el “modelo de desarrollo hacia dentro”, se convirtió en un aliado fundamental para el movimiento obrero [Garretón, 2000; Garretón, 2002]. La relación del movimiento con el Estado nunca careció de tensiones pero fue ella en parte la que le permitió los avances sociales y políticos que marcaron dicha época.

Las dictaduras militares de Videla, Pinochet y Bordaberry iniciaron el proceso de transformación que culminaría en Argentina, Chile y Uruguay respectivamente con un nuevo “modelo de desarrollo hacia fuera”. En Chile, las reformas estructurales tuvieron lugar en el marco de la dictadura misma, en cambio en Argentina y Uruguay, ellas fueron implementadas durante la transición democrática de los años noventa. En este sentido, la resistencia y por lo tanto la intensidad de la transformación fue distinta en uno y otro. Mientras que en Chile, los cambios tomaron un par de años, en Argentina y Uruguay fueron más lentos y graduales [Benson, 2006; Di Tella, 1993; Gerardo, 2006; Halperin, 1994; Manzano, 2005; OIT, 2005].

El nuevo modelo de desarrollo limitó los derechos laborales, fragmentó el proceso productivo, internacionalizó los mercados y privatizó gran parte de la producción, entre otras transformaciones importantes, desestructurando poco a poco estos dos pilares del movimiento obrero:

Sindicalismo sociopolítico

El sindicalismo ha perdido peso en el asalariado. En efecto, las tasas de sindicalización en los tres países han disminuido progresivamente desde la década del ochenta. Además, en todos ellos se ha tendido a fragmentar los procesos de negociación colectiva, proceso de gran efervescencia y etapa importante en la recreación y fortalecimiento de la identidad colectiva. Las negociaciones se centran cada vez más en las empresas, en desmedro de las negociaciones centralizadas donde los sindicatos de rama o las centrales nacionales dialogaban con las organizaciones empresariales y el Estado. De esta manera, el sindicalismo sociopolítico se ha visto remplazado por un sindicalismo mayoritariamente de empresa [Radrikan, 1999;

Palomino, 2000; ENCLA, 2004; Zurbriggen et al, 2003]. Si bien este tipo de organización, le ha permitido a los trabajadores obtener un espacio de injerencia en ciertas empresas [Espinosa, 1997], reducen los beneficios de la acción sindical a las fracciones más protegidas del proletariado para quienes la sindicalización está menos trabada y restringen su campo de acción a las temáticas laborales despojándolo de su incidencia en temáticas societales [Abramo en Montero, Albuquerque y Ensignia, 1999].

Si bien el debilitamiento del sindicalismo sociopolítico fue el objetivo buscado por las políticas económicas y laborales de la época, no se explica enteramente por ellas [Godio, 2003; Dombois, 1998]. Otros factores, consecuencias indirectas de dichas medidas, fueron potenciando la decadencia sindical: la desoverización, la desindustrialización [León y Martínez, 2001], el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral [Yáñez, 1999], el aumento del sector informal [Tokman, 2001], etcétera. Estos factores han vuelto cada vez más heterogéneas las condiciones sociales y materiales del proletariado, desafiando la capacidad del sindicalismo de crear lazos de solidaridad.

La apelación al Estado

Habiendo perdido el rol estratégico que jugó durante el modelo de desarrollo anterior, la apelación al Estado se ha vuelto infructuosa y el movimiento obrero se ha visto obligado a volverse hacia el empresariado.

La globalización de los mercados y la creciente importancia de actores transnacionales han puesto en tela de juicio la capacidad del Estado nacional de hacerse cargo de los problemas internos. En efecto, la economía se vuelve cada vez menos controlable desde el aparato nacional y las políticas se ven cada vez más influidas por la presión de los agentes internacionales [Bauman, 2001; Touraine, 1997; Garretón, 2000].

Contribuye a este desgaste de la institución estatal, la corrupción que se incrustó en las décadas pasadas, sobretodo en Argentina. Los escándalos políticos salidos a la luz en el transcurso de las últimas décadas han acrecentado el descontento y la desconfianza frente a la clase política.

Asimismo, hay que tomar en cuenta el hecho que el proletariado ha perdido el peso que tenía en el pasado sobre la elección de representantes, otro factor que disminuye la atención del Estado a sus demandas. La ampliación de los derechos electorales y la desobrerización han tendido a despojarlo del peso relativo que antes lo convertía en un sector cuyas demandas eran ineludibles si se quería conservar u obtener el poder político [Baño, 2009].

Como resultado de la pérdida del apoyo estratégico del Estado, se ha acrecentado la disparidad de fuerzas entre el sindicalismo y el empresariado, figura cada vez más volátil y escurridiza de la relación laboral.

Así pues, con un sindicalismo anémico, restringido al ámbito de las empresas y abandonado por el Estado, el movimiento obrero ha perdido progresivamente su capacidad de canalizar las demandas sociales e intervenir en los procesos en curso.

Definición y dimensiones de la potencialidad política

Pero ¿qué significado tiene esta evolución? ¿Ha perdido el proletariado toda posibilidad de intervenir en la definición de la sociedad deseable? En otras palabras, ¿Es posible la emergencia de un nuevo movimiento social que involucre al proletariado y sea capaz de continuar con la democratización en el Cono Sur?

En la región, dos tipos de respuestas monopolizan el debate: la que llamaremos de ahora en adelante “**tesis de la crisis**” y la “**tesis de la mutación**”. La primera insiste sobre las consecuencias devastadoras de las reformas y las dificultades estructurales extremas que se anteponen para superarlas. Nos adentraríamos en una era de obreros poco dispuestos a defender causas colectivas y cuya participación se limita al acto de elegir en las urnas a sus representantes. La segunda, en cambio, postula

que el débil alcance del movimiento obrero no es más que el signo de un periodo de ajustes que señala el paso de un modo de acción política a otro. Los obstáculos “objetivos” al desarrollo del movimiento obrero tal como se estructuró en el pasado, no impedirían el surgimiento de un nuevo movimiento capaz de reformular el modelo de desarrollo en curso y profundizar la democracia. La tesis de la crisis ineluctable confundiría una forma particular de acción política -la que caracterizó el periodo anterior marcada por un sindicalismo sociopolítico de masa y la apelación al Estado- con la acción política propiamente tal.

La tesis de la mutación abre varias líneas de estudio. Se puede por ejemplo investigar los cambios en la composición y en las estrategias del sindicalismo o las nuevas formas de organización que han emergido en la esfera del trabajo durante los últimos años. Sin embargo, nosotros optamos por un enfoque distinto que busca estudiar esta mutación no ya en el nivel de las agrupaciones constituidas, sino en el de los trabajadores independientemente de su compromiso actual en acciones colectivas. Es en esta línea que a finales del año 2006¹ nos propusimos como **primer objetivo indagar hasta qué punto existen las condiciones en el proletariado para que surja un nuevo sujeto colectivo en Argentina, Chile y Uruguay, allí donde en principio no hay más que individuos**. A este enfoque lo llamamos estudio de la “potencialidad política”.

El estudio de la potencialidad política se funda entonces en dos principios:

- 1) **El abandono de la idea de la crisis** o, como ya hemos insinuado, la necesidad de ir más allá del diagnóstico demasiado repetido de la decadencia del movimiento obrero tal como se constituyó en el pasado y de los obstáculos “estructurales” que se anteponen hoy a la acción colectiva. A nuestro parecer, la sociología puede y debe contribuir al desarrollo de una democracia real identificando las posibilidades que se abren pese a todo a los sectores marginados.
- 2) **La necesidad de interrogar el paso de la dimensión individual o de lo singular a la dimensión colectiva o de lo general**. Una de las críticas que pueden hacerse a los trabajos latinoamericanos

¹ La investigación se realizó gracias al financiamiento del programa de becas para investigadores jóvenes “Las deudas abiertas en América Latina y el Caribe” del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). El trabajo de terreno finalizó en el último trimestre del 2007 y dio como resultado un documento de 30 páginas que fue entregado a CLACSO. Originalmente se esperaba transformar dicho documento al formato de la tesis, pues la investigación fue diseñada y aprobada con esos fines, sin embargo dicho proceso se postergó hasta el 2009 debido a la existencia de otros proyectos académicos en el extranjero. La reflexión y las conclusiones de este trabajo se limitan al periodo originalmente considerado, es decir, la década del noventa y comienzos del siglo XXI hasta el año 2006.

sobre movimientos sociales, es justamente la falta de preocupación por la relación entre estas dos dimensiones. En efecto, las ciencias sociales se han preocupado más de entender y explicar el actuar y la evolución de los movimientos ya constituidos que de comprender cómo es que los actores individuales o las singularidades pueden insertarse y mantenerse en una lógica colectiva. Como sugiere Charles Tilly, la acción colectiva aparece de este modo como un hecho natural, que va de sí, pero sin que sepamos cómo es que en realidad se ha formado [Tilly, 1991]. Se suman a este argumento otros dos:

- Desde un punto de vista estrictamente racional, la participación individual en la acción colectiva es un hecho improbable. Como demostró en 1966 Marcur Olson, existe una estrategia mucho más rentable que la participación: la posición del *free-rider* o pasajero clandestino. El individuo en último término, no requiere comprometerse con la acción colectiva para beneficiarse de ella [Olson, 1966]. Es el caso, por ejemplo, de los trabajadores que se ven favorecidos por una reforma esperada aun cuando no participaron directamente de las movilizaciones que la hicieron posible. Si bien las tentativas de Olson y su escuela para explicar, bajo los supuestos del *homo economicus*, por qué algunos individuos a pesar de todo terminan comprometiéndose en este tipo de movilizaciones se mostraron insuficientes [ver Neveu, 2005; Tilly, 1991], su aporte puso en relieve el hecho de que la relación de lo individual y lo colectivo no es evidente.
- Por otro lado, es la realidad actual la que acentúa la necesidad de interrogar el paso entre estas dos dimensiones. La heterogeneidad social, cultural y material que caracteriza hoy en día al proletariado exige nuevos enfoques capaces de entender cómo se conforma un colectivo a partir de la diversidad. Toda investigación que se posicione en la línea de la tesis de la mutación debe intentar responder a esta pregunta, sin perjuicio de la importancia que conservan los estudios más tradicionales que toman a lo colectivo como una totalidad.

¿Cómo medir la potencialidad política? ¿Cuáles son sus dimensiones? La potencialidad política tal como la hemos definido, al igual que la emergencia de los movimientos sociales, exige la consideración de varios elementos de orden micro, meso y macrosocial, así como el análisis de sus relaciones [Tilly, 1991; Neveu, 2005; McAdam et al 1996; Fillieule, 2001; Fillieule, 2005]. Las limitaciones prácticas de nuestra investigación –tiempo, financiamiento y espacio- al igual que la escasa información con la que contábamos en el momento de realizar gran parte del trabajo, nos llevaron a concentrarnos en solo dos:

1) **El grado de conflicto y satisfacción que presentan los actores con el medio laboral**, es decir, cómo se posicionan subjetivamente respecto de sus condiciones laborales.

2) **La percepción de los actores de la capacidad o incapacidad del orden institucional** para contener las demandas que emergen en el ámbito laboral.

Como veremos en las primeras secciones del capítulo dos y tres, el modelo de Ernesto Laclau así como de otros especialistas de movimientos sociales, nos permite pensar que la presencia y el entrecruzamiento de estas dimensiones son indispensables para que en un nivel cero, es decir, donde aun no existe sujeto colectivo sino solo individuos o singularidades, se engendren otros mecanismos que desembocan en la acción colectiva. **La existencia de demandas insatisfechas o conflictos que no son canalizados o absorbidos por el orden institucional, aumentaría las oportunidades para la emergencia de un nuevo sujeto colectivo.**

Queda para investigaciones futuras la pregunta por la presencia o ausencia de otros signos de potencialidad y la de su interrelación. Solo en ese entonces podremos medir con verosimilitud la posibilidad de un nuevo sujeto colectivo en el proletariado de la región.

Flexibilidad laboral como variable independiente

Para dar cuenta de la potencialidad política nos pareció necesario no solo intentar medirla, cuestión que hemos introducido en el apartado anterior, sino también tratar de explicarla. Para ello, incorporamos una variable independiente cuyas consecuencias sobre el movimiento obrero han suscitado más de algún comentario aunque pocos estudios empíricos: la flexibilidad laboral. Nos propusimos así un **segundo objetivo, analizar hasta qué punto incidía este tipo de flexibilidad en la potencialidad política del proletariado en la región.**

El cambio en el modelo de desarrollo que comenzó en la década del ochenta hizo de la flexibilidad uno de los objetivos principales de las políticas gubernamentales y de las prácticas empresariales. Con el fin de adaptar la producción a las exigencias de un mercado cada vez más dinámico, el gobierno y las empresas han tendido a destrabar la entrada y la salida del empleo así como a implementar nuevas formas de organización del trabajo. Si bien como mostraremos en el capítulo uno, el sentido de estas medidas varía y es objeto de un extenso debate en el plano internacional, pareciera ser que la flexibilidad en el Cono Sur ha sido implementada principalmente bajo la forma de lo que llamamos **“Flexibilidad externa unilateral” (FLEU)**, forma particularmente costosa para el trabajador puesto que tiende a debilitar las garantías y los derechos aparejados al empleo.

La desigualdad que en un plano formal separa a los trabajadores más afectados por este tipo de flexibilidad y aquellos que en relación gozan de mayores protecciones legales, ha justificado la opinión más o menos consensual de que la flexibilidad es un obstáculo para la acción colectiva: dificulta la socialización, el sentimiento de pertenencia, la sindicalización, etcétera [ver capítulo 1]. Es por esto mismo que partimos de la hipótesis que habría mayor potencialidad política en el “núcleo flexible” que en el “núcleo estable”: 1) la experiencia de la flexibilidad crearía un conflicto mayor entre el trabajador y el mundo del trabajo; 2) el orden institucional, a los ojos de los trabajadores, ofrecería menos vías para solucionar o absorber las demandas que surgen de dicho conflicto. Sin embargo, como veremos en el segundo y tercer capítulo, el análisis de los datos puso en relieve un hecho inesperado: **la FLEU no determina significativamente ni la posición frente a las condiciones laborales, ni la percepción de las vías institucionales de solución de demandas**. En efecto, por un lado, encontramos tres tipos ideales de posicionamientos frente a las condiciones laborales, transversales a los tres países y a las dos categorías contractuales: la que llamamos **“colgando de un hilo”**, el **“depende de uno”** y el **“es lo que hay”**. Por otro lado, nos dimos cuenta que la FLEU tampoco afectaba la percepción de los trabajadores respecto de las vías institucionales, la cual dependía también de los tres tipos de posicionamiento subjetivos que resultaron del análisis de la dimensión anterior.

Como plantearemos en las últimas páginas, esta conclusión abre una serie de preguntas que escapan del alcance de nuestra investigación y que por lo tanto deberán ser contestadas en futuros estudios.

De la elección teórico-metodológica

A diferencia de gran parte de los trabajos actuales en la región sobre los cambios en el mundo del trabajo y en la acción colectiva, hemos querido emprender una investigación que conjuga la descripción de procesos “objetivos” –aumento de la flexibilidad laboral, disminución de los derechos aparejados al empleo, vías institucionales de solución de demandas, etcétera- con un análisis de la forma en que dichos fenómenos son incorporados y resignificados por los actores. El lector se dará cuenta rápidamente del acento puesto en “la percepción” y las “representaciones” de los trabajadores respecto de los dos objetivos que nos interesan, así como también el diálogo constante entre ese plano subjetivo y el marco que las fija. En general, la sociología latinoamericana ha tendido a sobreponer el análisis estructural sobre el análisis de las subjetividades o viceversa. Creemos sin embargo que aisladamente ninguno de estos enfoques permite dar cuenta de la realidad.

Un estudio con un enfoque exclusivamente estructural o sistémico tiende a subvalorar al actor transformándolo en una marioneta de lo social al que paradójicamente solo tiene acceso el cientista, como si éste fuera un espectador liberado de sus ataduras. Bajo esta perspectiva, por ejemplo, un “sujeto colectivo”, nuestro objeto de estudio, queda reducido menos a un “sujeto” que se revela contra el medio que a un “agente” producido naturalmente por ciertos desajustes en las estructuras. Poco interesa el elemento de cambio que estos actores colectivos portan, o en un nivel más micro, la percepción de los individuos y su capacidad de transformar las reglas y obstáculos del medio. Así como el sociólogo le otorga sentido y reflexiona acerca de la realidad que lo circunda, los actores –tanto individuales y colectivos- hacen lo suyo. No hay argumento alguno para seguir sosteniendo ese abismo infranqueable que la sociología latinoamericana ha abierto a menudo entre el objeto de estudio y el científico.

Por su parte, un estudio que se centra exclusivamente en las representaciones subjetivas pierde de vista los procesos macro que siempre dan forma, de una manera u otra, a los marcos de la existencia. Bajo esta óptica, el sujeto colectivo aparece como dependiendo exclusivamente de una voluntad, como si los actores individuales y colectivos fuesen moléculas flotando sin historia ni obligaciones.

Retomando la tradición de la fenomenología y de la teoría del sujeto formulada por Alain Touraine y mejorada por sus seguidores, nos inclinamos por una imagen del mundo donde los actores son tanto productos sociales como sujetos capaces de darle un sentido y modificar al entorno. Los hechos y procesos “objetivos” inciden en la evolución de la sociedad en la medida en que son interiorizados y reformulados permanentemente por el sujeto en su actividad cotidiana.

Para el análisis de los procesos “objetivos”, se revisaron una serie de fuentes bibliográficas y datos secundarios de los tres países en cuestión. Para el análisis de las subjetividades, se llevaron a cabo un total de 28 entrevistas semi-estructuradas en las tres ciudades principales (Buenos Aires, Santiago y Montevideo), tanto a obreros del sector privado cuyo estatuto laboral presentaba las características de un estatuto “clásico” o “estable” como a obreros cuyo estatuto estaba marcado por la FLEU. Hay que tener en cuenta que el reducido número de entrevistas nos obligó a reducir la muestra a los obreros hombres, en edad adulta, pertenecientes al sector privado y formal, de manera de excluir otros factores al de la flexibilidad y facilitar la interpretación de los datos. Es por lo tanto necesario tener en cuenta que éste es el campo de validez de las conclusiones y no otro. Asimismo, no hay que perder de vista el hecho de que se trata de un **estudio exploratorio** de un tema poco común y no pretende, dado el volumen de casos, ser más que una suerte de *pre-test* o base para futuras investigaciones. Nos limitamos a poner en evidencia algunas tendencias comunes a los tres países (más que compararlos).

Estructura del texto

Hemos dividido el texto en tres partes con el fin de exponer con claridad las premisas y los resultados de nuestra investigación. En el primer capítulo, tratamos el tema de la flexibilidad laboral, específicamente, la forma en que ella ha sido implementada en la región a diferencia de otros rincones del mundo, su nivel de extensión y algunos de los efectos que ciertos especialistas le han atribuido en el último tiempo. En el segundo, presentamos el análisis de la primera dimensión de la potencialidad política, a saber, la satisfacción o conflicto en el ámbito laboral. Por un lado, explicamos con más detalle por qué hemos atendido a este elemento, por el otro, introducimos los tres posicionamientos subjetivos que describen las variaciones encontradas en el terreno, transversales a los países considerados y a los núcleos definidos anteriormente según el grado de flexibilidad. En el tercer capítulo nos abocamos a la segunda dimensión o percepción respecto de la capacidad del orden institucional de absorber las

demandas. Señalamos algunas consideraciones teóricas que vuelven a esta dimensión relevante para el estudio de la potencialidad política, y posteriormente, mostramos cómo los tres posicionamientos subjetivos encontrados en la dimensión anterior tienen un correlato en esta otra. Finalmente presentamos las conclusiones generales del estudio, la bibliografía y un anexo con lo relativo a la metodología y algunos datos generales de los tres países necesarios para entender algunas afirmaciones del texto.

No nos queda más que desear una buena lectura esperando que la exposición sea clara e interese a los espíritus sensibles a la problemática laboral y política.

CAPÍTULO I: FLEXIBILIDAD LABORAL

El concepto de flexibilidad laboral forma hoy parte del discurso que estamos habituados a escuchar. Los empresarios no pierden ocasión para demandarla y los sindicatos de defenderse contra ella. Los gobiernos hacen acrobacias inclinándose para uno u otro lado o simplemente evitan tomar partido. Pero ¿de qué se trata esta batalla? ¿De qué hablamos cuando defendemos o nos oponemos a esta estrategia productiva? ¿Qué forma ha adoptado en el Cono Sur? ¿Cuáles son sus efectos? Son las preguntas que intentaremos responder a lo largo de este capítulo.

En la primera sección intentaremos resituar la discusión en un contexto más amplio. No hay que perder de vista que la flexibilidad laboral forma parte de un proceso general de desdibujamiento del antiguo modelo productivo y la instauración de otro. Ella emerge como complemento de la transformación que afectó al modelo de desarrollo a partir de la década del ochenta.

Pese a su presencia en el debate público, muy poca vez oímos a los actores explicitar el significado que le atribuyen a la noción de flexibilidad laboral. Lamentable empobrecimiento de la discusión pues las estrategias que involucra así como el sentido de su implementación están lejos de ser objeto de consenso en el debate internacional. Como demostraremos en la segunda sección, la flexibilidad es el objeto de una lucha social. En efecto, la hegemonía del neoliberalismo y la nueva relación de las fuerzas sociales que se constituye a partir de los años ochenta en los países del Cono Sur, han dado pie a la implementación privilegiada de un tipo particular de flexibilidad que llamaremos “flexibilidad laboral externa unilateral” o FLEU, cuya evolución relataremos y mediremos en la tercera y cuarta sección.

Finalmente, describiremos cómo estas nuevas estrategias productivas han ido creando una frontera en el plano de los derechos al interior del asalariado. La FLEU ha ido forjando una nueva forma de desigualdad.

1.1. La desestructuración del modelo fordista

A comienzos del siglo XX, Argentina, Chile y Uruguay como todos los países de la región se lanzaron en la consecución de un ambicioso plan de modernización que resolvería los problemas sociales tanto tiempo ignorados por la oligarquía dominante y que acortaría la brecha que separaba a la región de los países del hemisferio norte. El programa consistía a grandes rasgos en una progresiva substitución de las importaciones, la consecuente industrialización y la democratización política y social del país. Se inauguraba un nuevo periodo en la historia latinoamericana cuyo apogeo fue en Argentina el primer periodo del peronismo, en Chile el de la unidad popular y en Uruguay el del batllismo [Di Tella, 1993; Gerardo, 2006; Halperin, 1994; Manzano, 2005; OIT, 2005]

El nuevo programa de desarrollo engendró un nuevo modelo de producción que se fundaba en un compromiso inédito entre los intereses del capital, el trabajo y el Estado. Inspirada por el keynesianismo y los lineamientos de la CEPAL, la idea de base consistía en que la única forma de asegurar la reproducción del capital era asegurando a la vez la estabilidad de la fuerza de trabajo y la expansión del consumo lo que implicaba mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y fomentar el pleno empleo [Alonso, 1999; Katz, 2000; Manzano, 2005; Todazo y Díaz, 2004]. El Estado se volvía también una pieza clave. Por un lado, pues dependía de él desarrollar y garantizar esta suerte de pacto social entre el capital y el trabajo, y por otro, pues debido a la debilidad de la clase capitalista nacional, tendría que asumir la responsabilidad de una parte importante de la producción industrial [Cardoso y Faletto, 1969].

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la industrialización acarreó cambios importantes. El fordismo se transformó en el modelo de los sectores de punta. El proceso de trabajo debía estar meticulosa y científicamente controlado. El éxito dependía de la división al máximo del proceso, del estricto respeto de los tiempos y de la rígida jerarquía. El obrero debía ser en lo posible lo más parecido a una pieza de máquina [Coriat, 1982].

El nuevo régimen productivo tuvo entonces consecuencias sociales ambivalentes para el proletariado. Por un lado, mejoró enormemente la situación de una buena parte de los obreros: les aseguró

un empleo estable, protección frente a los abusos del empleador y una serie de beneficios que les aseguraban frente a una serie de riesgos. En otras palabras, les permitió acceder a la “ciudadanía social”, conjunto de derechos y protecciones antes exclusivos de quienes detentaban algún tipo de propiedad [Castel, 2009]. Además, se transformó en uno de los centros de la vida social y de la construcción de identidades [Alonso, 1999; Alonso, 2004; Dombois, 1998]. Sin embargo, al mismo tiempo en algunos sectores, la organización científica del proceso productivo incrementó la presión sobre el trabajador, empobreció su trabajo y aumentó la distancia entre el actor y su obra [Coriat, 1982].

Pero este programa de modernización sería remplazado dramáticamente. El rompimiento del orden político representado por las dictaduras militares de Videla, Pinochet y Bordaberry en Argentina, Chile y Uruguay respectivamente, sentó las bases para una reestructuración neoliberal. A través de la violencia y la represión, las dictaduras neutralizaron y traumatizaron a la sociedad facilitando las medidas que se implantarían en los años siguientes.

La resistencia de las organizaciones proletarias a las nuevas medidas varió de un país al otro. En Chile, en el escenario de una de las dictadura más duras de la región, las medidas que iba tomando la cúpula militar en conjunto con los *Chicago boys* pasaron sin mucho problema. La persecución de los líderes sindicalistas, a menudo muy ligados al Partido Comunista o al Partido Socialista, disminuyó las posibilidades de resistencia. La transición política a la democracia terminó consolidando la exclusión del movimiento obrero del nuevo modelo. Aunque éste participó activamente en la campaña contra la dictadura, fue la alianza de partidos de centro-izquierda, la Concertación, quien se apoderó de la dirección del proceso. Una vez recuperada la democracia, la CUT emprendió una estrategia de acuerdos con el gobierno y el empresariado que pronto mostraría sus límites. La Concertación no tenía la fuerza ni la voluntad política para revertir radicalmente el modelo en curso. Los compromisos fueron rápidamente deshechos [Arrieta, 2003; Drake, 2003; Ulloa, 2003; Zambrano, 2003]

En Argentina en cambio, la Central General de Trabajadores (CGT) hubo de pactar con el gobierno reformista. Elegido como representante peronista en la transición democrática, Menem negoció con la fuerza social que le había permitido el triunfo. El sindicalismo oficial se aseguraba cupos en el gobierno y participación en los negocios derivados del monopolio de las obras sociales, a cambio de

apoyar las reformas impulsadas por el gobierno. El cambio de modelo se hizo pactando un lugar para el sindicalismo oficial.

En Uruguay los canales legales de participación ciudadana permitieron suprimir ciertos proyectos de ley y enlentecer la transformación del modelo. Fue menos el sindicalismo que la ciudadanía quienes a través del llamado y voto en los referéndum lograron impedir la puesta en práctica de ciertas medidas neoliberales. Sin embargo, como veremos más adelante, los cambios terminaron introduciéndose por otras vías que las legales.

El nuevo programa neoliberal se fundaba en principios radicalmente diferentes del plan de desarrollo anterior. Había que dejar la modernización en manos de la nueva clase capitalista más sabia a la hora de dictar las orientaciones de la producción pues eran sus intereses directos los que se veían afectados. Llegaba la hora de que el Estado se retirase y dejara el control al mercado. La modernización pasaría además por la reformulación de la estructura productiva. Se fomentaron las exportaciones y se desmantelaron las industrias nacionales. La idea era abrir lo más posible las fronteras al comercio y las finanzas mundiales. En Uruguay y Argentina con el Tratado de Asunción y la creación del MERCOSUR en 1991 esta integración tomaría un carácter más regional que en Chile [Bension, 2006; Di Flippo y Franco, 1999; Di Tella, 1993; Gerardo, 2006; 1994; Katz, 2000; Manzano, 2005; OIT, 2005].

La apertura de los mercados le otorgó al capital la posibilidad de desplazarse libremente en busca de mercados y fuentes de mano de obra más económicas. La regulación laboral comienza a ser vista como un desincentivo al capital y por ende obstáculo al crecimiento económico nacional [Alonso, 1999; Alonso, 2004; Castel, 1997]. El objetivo del pleno empleo se ve remplazado por el de mantenimiento de los equilibrios macroeconómicos. De esta manera, se deshace el compromiso social entre el Estado, el trabajo y los intereses del capital. Así como la intervención del Estado, la integración social del trabajador y el mejoramiento de sus condiciones dejan de ser un mecanismo necesario para el desarrollo del capitalismo y se convierten más bien en todo lo contrario [Bauman, 2000]. **Todo descansa en adelante en la libertad de los agentes del capital para responder a las necesidades del mercado mundial. Es en este contexto que se comienza a hablar de flexibilidad laboral** o lo que es lo mismo, del proceso que de alguna manera debería volver más elástica la fuerza de trabajo para que el sistema productivo se adapte al nuevo escenario y se haga más competitivo.

Factores de distinta naturaleza han agregado peso a esta demanda de flexibilidad volviéndola más apremiante. Uno de ellos es **la incorporación de la mujer al trabajo**. El cambio en la composición de la fuerza de trabajo exige nuevas formas de organización capaces de responder a la necesidad de compatibilizar la esfera laboral con la esfera de la reproducción [Dombois, 1998]. Asimismo, **el cambio en los patrones de consumo**. El asentamiento del consumo en las sociedades occidentales y la individualización creciente han detonado procesos de diferenciación social cada vez más refinados [Baudrillard, 1970]. El modelo de la producción en masa y estandarizada respondía a una sociedad más homogénea. Se requieren cuotas crecientes de flexibilidad de los factores productivos para adaptarse a la necesidad de productos cada vez más personalizados [Alonso, 1999].

1.2. ¿Qué significa flexibilidad laboral?

En América Latina, se tiende a asociar el término flexibilidad laboral a un conjunto determinado de estrategias productivas que están de moda en los círculos empresariales y que se han implementado sin mucha regulación causando estragos en las condiciones de trabajo y de vida de la población. Para muchos es símbolo de explotación y precarización de la mano de obra. La razón es que el mismo empresariado ha tendido a reducir la discusión a dichas estrategias. Sin embargo, **aumentar la flexibilidad del sistema productivo no implica necesariamente desregulación** o precariedad. La flexibilización no tiene por qué orientarse a tutelar exclusivamente los intereses de los empleadores, tal como se ha pretendido en muchos países de la región [Montero y Morris, 2001; Pautassi, Faur y Gherardi, 2004].

Si bien la demanda por flexibilidad es la demanda para adaptar el movimiento y el uso de la mano de obra al nuevo escenario económico, lo cierto es que la determinación de los mecanismos necesarios para conseguir dicho objetivo es por definición abierta. **La definición de la flexibilidad laboral es una construcción histórica y un campo de lucha política e ideológica** [De la Garza, 2000]. Su orientación, su forma y los efectos que puede engendrar dependen de la capacidad de las distintas fuerzas sociales de imponer su hegemonía sobre dicho proceso. No existe una sola forma de adaptarse a la economía actual por mucho que el empresariado así lo quiera.

En el debate internacional podemos encontrar al menos tres grandes orientaciones o “**ideas-fuerza**” de **flexibilidad laboral** [Alonso, 1999; Fernandez, 2005; Montero, Albuquerque y Ensignia, 1999]. Las dos primeras revisten importancia por su popularidad, la tercera, por ser un horizonte nuevo que ha despertado expectativas en el medio académico.

El discurso neoliberal

La flexibilidad es asimilada a la idea de **desregulación**, es decir, a la retirada del Estado de la definición de las relaciones laborales y la eliminación o disminución de los derechos asociados al empleo. A decir verdad, más que una desregulación, este discurso supone una “re-regulación” que ya no estaría en manos del Estado sino del mercado. A diferencia de la regulación estatal, ésta no responde a principio democrático alguno y por lo tanto, queda fuera del alcance de cualquier tipo de control [Bauman, 2001]. Las decisiones quedan en las manos exclusivas del empleador.

En esta línea, **el trabajo se entiende solo como un costo** y, por lo tanto, todo aquello que pueda encarecerlo, desde la acción sindical al pago de indemnizaciones elevadas, debe ser eliminado por el bien del movimiento de dicha mercancía en el mercado. El des-trabamiento del mercado de trabajo traería aparejado el crecimiento productivo y el aumento del empleo.

Las estrategias que responden a este discurso pueden ser tanto de orden interno, que afectan la forma de desempeñar las tareas al interior del proceso productivo, o de orden externo, que afectan la entrada y salida de trabajadores del mercado laboral. Ejemplos comunes son la subcontratación, la facilitación del despido, la creación de nuevas formas de contratación menos costosas para el empleador, la individualización de las negociaciones salariales, entre otras.

El discurso de la nuevo *management*

Corresponde a la adaptación occidental de la experiencia japonesa. La flexibilidad se conseguiría a través del **perfeccionamiento de la gestión de la mano de obra al interior de la empresa. El trabajo no sería tan solo un costo, sino más bien un recurso** sobre el cual hay que intervenir con el objeto de maximizar su utilidad para una mayor rentabilidad del capital [Coriat, 1993].

Las estrategias son más bien de orden interno e incluyen formas de colaboración con actores colectivos representantes de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, esto no implica que para este segundo enfoque la apuesta sea el fortalecimiento del proletariado como actor políticamente relevante, sino más bien de un fortalecimiento acotado a los límites de la empresa, controlado y orientado a los fines de ésta. Algunas estrategias usadas en este sentido son el trabajo en grupo, la polivalencia, la autonomía del trabajador, desarrollo del sentimiento de pertenencia a la empresa, entre otros.

El discurso de la flexibilidad pactada

Se trata de un discurso reciente que pretende reivindicar justamente la perspectiva del trabajador en la definición de la flexibilidad. Es un discurso emergente que busca generar alternativas a las estrategias de flexibilización en marcha. **El trabajo se entiende como un espacio de relaciones entre actores sociales** diferentes que en conjunto determinan el desempeño productivo. La estrategia para adaptarse a las demandas del mercado sería acordada a través de la negociación entre los representantes de los trabajadores y los representantes del capital.

Estudios han demostrado que **el nuevo *management* y la flexibilidad pactada han tenido una escasa acogida en el medio empresarial del Cono Sur incluso en los sectores calificados como modernos** [Espinosa, 1997; Godio, 2003; Montero, 1996; Montero, 1999]. Las estrategias adoptadas más comunes han sido de orden externo (subcontratación, creación de contratos precarios, etcétera), estrategias más asociadas a la precarización de la mano de obra [Montero, 1996]. Dicha situación se explica en parte por la coyuntura política e histórica en que comenzaron a implementarse medidas de flexibilidad en la región, una coyuntura que como vimos estuvo marcada por el derrumbamiento

dramático del modelo de desarrollo “hacia adentro”, el rompimiento del orden político y el triunfo del neoliberalismo. En efecto, a diferencia de otros países donde la flexibilidad laboral se ha incrementado gradualmente por una demanda interna de los agentes productivos, **en el Cono Sur se impuso desde el Estado. En el caso chileno, en oposición radical al régimen laboral anterior y en forma abrupta, debido a que las medidas de flexibilidad más radicales se impusieron en tiempos de dictadura. En el caso argentino y uruguayo en cambio, en forma más lenta y progresiva, puesto que si bien muchas veces se impusieron dispositivos de flexibilidad por vías poco democráticas, otros dispositivos requirieron pasar en algún grado por el filtro de la aprobación ciudadana** (por los referéndum en el segundo caso, y por la negociación con los grupos de interés y sindicatos en el primero).

En adelante nos concentraremos por lo tanto en lo que llamaremos **“flexibilización laboral externa unilateral” (FLEU)**. “Externa”, porque se trata de aquellos mecanismos que afectan la entrada y salida del mercado de trabajo. “Unilateral”, puesto que responde a una idea-fuerza neoliberal donde los mecanismos son elegidos exclusivamente por los representantes del capital.

1.3. La implementación de la FLEU en el Cono Sur durante la década del noventa

En el Cono Sur, la FLEU ha sido incrementada a través de dos vías diferentes: las reformas laborales o cambios en la normativa vigente y las prácticas empresariales de hecho.

Las reformas laborales

En Argentina y Chile se han llevado a cabo profundas reformas laborales con el fin de incorporar mayor flexibilidad en el mercado laboral. En Argentina se han sucedido más de nueve modificaciones a la normativa laboral entre 1990 y el 2006, mientras que en Chile desde el Plan Laboral de 1979 en época de dictadura hasta el año 2006 se han realizado dos. En Uruguay en cambio, no ha habido una transformación tan sistemática de la legislación, aunque sí se han llevado a cabo modificaciones por otras vías legales que comentaremos más adelante.

El sentido de estas reformas difiere de un país a otro. En Argentina, las diferentes reformulaciones a la normativa laboral se deben principalmente a cambios de orientación de los gobiernos de turno, en Chile en cambio, a la necesidad de atenuar los efectos de los dispositivos introducidos por la dictadura aunque conservando un número importante de ellos.

Dos son las formas más recurridas por las reformas chilenas y argentinas para introducir FLEU: por un lado, el aumento de las situaciones y la duración en las que se justifica la contratación temporal y la subcontratación, y por el otro, el abaratamiento del costo y facilitación de las causas y procedimientos para el despido. A modo de ejemplo, veremos los cambios introducidos respecto del contrato temporal.

En Argentina, la reforma de 1991 acepta la exención total o parcial de las cuotas al régimen de previsión a los empleadores que utilizaran contratos para el lanzamiento de nuevas actividades, para aquellos que contrataran a desempleados, jóvenes en práctica o contratos de empleo-formación. En 1995, se complementan estas modificaciones con la instauración de nuevos tipos de Contratos de Duración Determinada (CDD). En 1998, la reforma elimina estas nuevas formas de contratación. En el 2000, se invierte el estímulo de la exención de pago de cuotas para los empleadores que inauguren contratos de duración indefinida [Vega, 2001; Vega, 2005], sin embargo, ese mismo año aumenta el plazo de los contratos a prueba de 30 días a 3 meses con posibilidad de extensión, posibilidad que sería revocada solo en el 2004. El rasgo predominante de esta evolución es la ambivalencia.

En Chile, la reforma de 1991 limita la posibilidad de recurrir a CDD. El “Plan Laboral” permitía que dichos contratos se celebraran sin causa objetiva, que duraran hasta 2 años y que se prolongaran indefinidamente si eran interrumpidos por un periodo breve entre la celebración de un contrato y otro. La reforma limita la duración a un máximo de 12 meses, calificando la relación contractual como un Contrato de Duración indeterminada (CDI) luego de 12 meses de servicios discontinuos en un plazo de 15 meses [Vega, 2005]. En el 2002, la reforma instaura un nuevo tipo de CDD para jóvenes, el contrato de trabajo-formación, e incorpora la obligación del empleador de costear el alojamiento y traslado de los trabajadores agrícolas de temporada cuando corresponda [Frías Fernández, 2002]. La evolución muestra como las reformas reducen ciertos espacios de flexibilidad pero crean y mantienen otros.

Cabe hacer notar que desde los orígenes de la legislación laboral, el CDI ha sido la figura predominante y central. La aceptación de los CDD estaba condicionada a la naturaleza temporal de la actividad (la construcción, la cosecha, entre otros). La novedad de las reformas laborales emprendidas tras el giro neoliberal, ha sido la promoción de los CDD independientemente del tipo de actividad de que se trate [Vega, 2001].

La normativa laboral en Uruguay ha seguido un camino diferente pues no se ha aprobado una reforma laboral propiamente tal. Empero, los cambios en las relaciones contractuales se han dado por dos vías: por un lado, por el vacío de intervención que permite a los actores laborales más poderosos realizar reajustes en forma particular y por debajo de las normas; por el otro, gracias a la incorporación de cláusulas laborales en leyes no estrictamente laborales [Supervielle y Quiñones, 2000; Pautassi, Faur y Gherardi, 2004]. Así por ejemplo, en 1998 se implementó una modificación al régimen de prescripción de las acciones laborales a través de la inscripción de un artículo especial dentro de la Ley de Inversiones. El tope de las prestaciones laborales reclamables se acortó de diez a dos años desde la falta, y el plazo para la presentación del reclamo, de dos años a un año desde el cese de la relación laboral. Para algunos, esto favorece el incumplimiento de la ley y permite que el empleador acuda más fácilmente al despido pudiendo calcular los costos de las cuotas adeudadas [Supervielle y Quiñones, 2000; Pautassi, Faur y Gherardi, 2004]. Igualmente, en 1996 Uruguay inicia un proceso de modernización de la administración pública, lo que llevó a la necesidad de reducir el número de funcionarios. Debido a la normativa laboral vigente de este sector, se aprueba una ley que prohíbe el ingreso de nuevos funcionarios hasta el 2015 y se autoriza la contratación a término por un máximo de 12 meses. La ley permite que dicho contrato se repita sin desembocar en un contrato de duración indefinida [Bensión, 2006]

Podemos resumir entonces la evolución de la legislación en materia de FLEU en los tres países de la forma siguiente:

- 1) En los tres países, **la flexibilidad laboral externa se impone en un comienzo como desregulación**, es decir, como el debilitamiento de las garantías estatales que protegieron al trabajo asalariado durante la etapa anterior, tanto a través del ablandamiento de las protecciones asociadas al CDI, como a través de la institucionalización de formas de contratación sin garantías o con garantías menores. En el caso de Argentina y Chile, esta desregulación es el objetivo explícito de las primeras reformas (en el caso chileno, desregulación impuesta en tiempos de dictadura y en el caso argentino, pactada con las fuerzas sindicales y sociales dominantes durante

la transición democrática), en el caso uruguayo por el contrario, se trata de una “**desregulación develada**” [Supervielle y Quiñones, 2000], es decir de una derogación de normas por medio de leyes no directamente relacionadas con la normativa laboral.

2) La evolución de la legislación laboral particularmente en Argentina y Chile muestra dos tendencias importantes:

- a) **La re-regulación parcial de las garantías eliminadas en las primeras reformas laborales:** Parcial pues no ha implicado la vuelta a los regímenes laborales anteriores al giro neoliberal. Así por ejemplo, no se eliminan completamente las nuevas formas de contratación introducidas pero sí se limitan las duraciones y las situaciones en que se justifican. En parte, esta re-regulación responde a la incapacidad de las primeras modificaciones de solucionar el problema del desempleo y las situaciones contractuales por fuera de la ley, objetivos primordiales de las reformas desreguladoras de los ochenta. Contrariamente a lo esperado, el desempleo en la primera mitad de la década del noventa siguió siendo elevado, más aun, el empleo creado en el periodo se concentró en el trabajo no registrado o sin contrato, demostrando que las reformas no lograron sus objetivos iniciales [Tokman y Martínez, 1999]

En Argentina esta reorientación de las reformas ha sido en parte producto de la lucha sindical. En efecto, las reformas han sido en cierto sentido un “**test de gobernabilidad**”, una medición de fuerza entre el sindicalismo y el gobierno peronista [Palomino, 2000]. Si las primeras reformas que introdujeron flexibilidad fueron negociadas y aceptadas por la cúpula de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT), la del 2000 generó una división importante al interior del sindicalismo. La complicidad de la CGT con las reformas le costó una pérdida de apoyo de las bases y el surgimiento de un nuevo actor sindical con cada vez mayor legitimidad social, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) que ha presionado por revertir las medidas anteriores. Muy por el contrario, en Chile la Central Única de Trabajadores (CUT) no ha logrado incidir de la misma forma en las últimas reformas [Ulloa, 2003]. Así por ejemplo, en la negociación de la reforma del 2002, la CUT no logró que se aprobaran dos de los puntos más importantes que había defendido: la imposibilidad de reemplazar a los trabajadores durante huelga y la posibilidad de negociación colectiva más allá de la empresa [Frías Fernández, 2002].

- b) **La institucionalización de las formas de flexibilidad de hecho:** La ley ha tendido a reconocer las formas de FLEU que sin venir directamente de un mandato legal han surgido en la práctica productiva de los últimos años. El aparato productivo parece arreglárselas constantemente para crear formas de adaptación al escenario económico adelantándose a la ley o eludiendo las

restricciones que antepone. Las reformas aparecen muchas veces más como respuestas a situaciones de hecho que como orientadoras de las transformaciones. La subcontratación y el suministro de trabajo son ejemplos importantes. Tanto en Argentina, Chile y Uruguay se ha tendido a institucionalizar esta práctica con el fin de controlarla y otorgar garantías básicas a los trabajadores afectados. Así, en Argentina se estableció que los socios de cooperativas en régimen de subcontratación fueran considerados como trabajadores dependientes para los fines del sistema social. En Chile recientemente se aprobó una ley de subcontratación que establece una diferenciación clara entre la externalización de parte del proceso productivo y el suministro de trabajo, intentando dar ciertas garantías a los trabajadores insertos en ambos regímenes [Dirección del Trabajo, 2006]. El gobierno uruguayo en el 2003 ratifica el convenio N°181 de la OIT respecto de las agencias de colocación o suministradoras de trabajo donde se establece un marco general de condiciones mínimas para los trabajadores. Asimismo, a través de un decreto del mismo año, la Dirección nacional de empleo dispone la reducción de los aportes patronales para las empresas que suministren trabajo a industrias manufactureras y que se encuentren inscritas en el registro de agencias privadas de colocación [DINAE, 2004]

Se puede concluir que si bien la forma que la FLEU asumió en un comienzo ha sido cuestionada, no se ha logrado imponer un significado radicalmente nuevo a la flexibilidad.

La FLEU de hecho

Una de las particularidades de la región largamente comentada, es que los cambios en el mundo productivo no siempre responden a cambios en la normativa vigente. La falta de control deja espacios libres que los agentes utilizan para facilitar la reproducción del capital. La FLEU se ha incrementado no tan solo gracias a las reformas laborales sino también por una serie de prácticas empresariales que aprovechando los vacíos o en declarada oposición a las normas vigentes abaratan el costo de la mano de obra y aligeran la entrada y salida del mercado laboral. **Es por esto que normativas laborales aparentemente rígidas pueden convivir con prácticas fuertemente flexibilizadoras.** “La erosión de la relación laboral normal no es tanto el resultado de la liberalización de normas legales; expresa mucho más la erosión de la normalidad en el marco del derecho existente” [Dombois, 1998: 6]

Uno de los ejemplos de esta forma de FLEU, extendido de forma sorprendente, ha sido **el trabajo no registrado** o sin contrato. La ley presume que en caso de no existir un contrato verbal o escrito, la relación que se establece corresponde a un CDI. Sin embargo, para el trabajador es muy difícil comprobar en caso de incumplimiento del empleador que no ha existido contrato alguno pues exige de un proceso costoso y largo que no todos son capaces de afrontar [Tokman y Martínez, 1999]. Otra ejemplo **el disfrazamiento de la relación laboral** como relaciones comerciales o civiles. Es frecuente que el contrato adopte la forma de un contrato de servicios, es decir entre un empleador y un trabajador independiente, cuando se trata en realidad de una relación que cumple todas las condiciones de una relación de dependencia. Esta situación impide que el trabajador ejerza los derechos asociados a su estatus de asalariado y facilita la terminación de la relación contractual.

1.4. La evolución del nivel de FLEU en la década del noventa

La encuesta de hogares en Argentina y Chile nos entrega datos que podemos sistematizar con el fin de dar alguna pista del nivel de flexibilidad existente, no así lamentablemente la encuesta en Uruguay. Entregamos uno de los indicadores que se suele utilizar para medir estas prácticas, el número de asalariados ocupados según el tipo de relación contractual en la región Metropolitana chilena (RM) y la región del Gran Buenos Aires (GB)². Cabe advertir que los datos no permiten una comparación válida del nivel de flexibilidad entre ambas ciudades, pues la metodología de recolección de datos de ambas fuentes difieren en muchos aspectos, pero sí nos autoriza a poner en paralelo las tendencias que se perfilan en los últimos años.

El número de trabajadores asalariados permanentes, es decir, cuyo empleo es de duración indeterminada, sigue siendo mucho mayor que los trabajadores temporales en el Gran Buenos Aires y en la Región Metropolitana. Sin embargo, éstos últimos bordean el 15% de la fuerza asalariada ocupada. Las cifras son muy similares en ambos países y muestra un pequeño aumento del trabajo temporal en el periodo 1998 – 2002.

² Para conocer la metodología utilizada para el cálculo y la desagregación de estos datos, ver anexos.

Cuadro 1: Porcentaje total de trabajadores permanentes y no permanentes, zona urbana, 1998-2003

		RM	GB
1998	Permanente	84,6	84,4
	No permanente	15,4	15,6
2000	Permanente	81,4	87,0
	No permanente	18,6	13,0
2002 ^a	Permanente	82,0	82,4
	No permanente	18,0	17,6

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares en Argentina (EPH) y la Encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN).

a. Los datos de Chile corresponden al año 2003.

Ahora bien, el aumento del número de contratados en forma temporal durante este periodo es aun más significativo si se considera que estos años corresponden a un periodo de estancamiento económico [ver cuadro 8 en anexos]. En teoría, durante los periodos expansivos de la economía, más cuando la ley estimula este tipo de contratación, se crean nuevos puestos de trabajo aumentando la cantidad de empleos de menor duración. Por el contrario, en recesión los despidos se incrementan y la duración de los empleos se extiende ya que las nuevas contrataciones también son escasas y permanecen los trabajadores con mayor antigüedad [Castillo, Rojo y Yoguel, 2005:17].

La flexibilidad laboral no es un fenómeno que afecte exclusivamente al proletariado, de hecho, se extiende a toda la masa de asalariados. Empero, un análisis separado de la flexibilidad en el proletariado y entre los trabajadores de “cuello Blanco”, definidos como aquellos trabajadores asalariados con estudios superiores completos, muestra que la flexibilidad afecta más a la mano de obra no calificada. El nivel de obreros en empleos no permanentes supera casi en el doble a los trabajadores de cuello blanco en la misma situación.

Cuadro 2: Trabajo permanente y no permanente según clase, zona urbana, 1998-2003

		RM		GB	
		Proletariado	Cuello	Proletariado	Cuello
<hr/>					

1998	Permanente	82,7	94,0	83,2	91,5
	No permanente	17,3	6,0	16,8	8,5
2002 ^a	Permanente	79,5	92,5	79,7	95,3
	No permanente	20,5	7,5	20,2	4,7

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares en Argentina (EPH) y la Encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN).

a. Los datos de Chile corresponden al año 2003

El sector privado es el más afectado por estos nuevos tipos de contratación. Sin embargo, durante el 2000 en Argentina el porcentaje de trabajadores públicos en empleos no permanentes aumentó considerablemente más aun que en el sector privado. Esto se debe probablemente a la importancia de los programas de empleo público que surgen como forma de paliar los efectos de la elevada cesantía.

Cuadro 3: Trabajo permanente y no permanente según sector, zona urbana, 1998-2003

		RM		GB	
		Sector Público	Sector Privado	Sector Público	Sector Privado
1998	Permanente			89,6	83,8
	No permanente			10,4	16,2
2000	Permanente	85,4	80,9	88,6	86,6
	No permanente	14,6	19,1	11,4	13,4
2002 ^a	Permanente	89,8	81,2	70,5	86,7
	No permanente	10,2	18,8	29,5	13,3

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares en Argentina (EPH) y la Encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN).

a. Los datos de Chile corresponden al año 2003

El factor género no parece incidir en el peso del empleo no permanente, pero hay que tener en cuenta que se ha excluido de la muestra al sector rural conocido por ser una fuente de trabajo temporal fuertemente feminizada. Esto explica en parte el hecho de que otros estudios observen una feminización del núcleo de trabajadores flexibles.

Cuadro 4: Trabajo permanente y no permanente según género, zona urbana, 1998-2003

		RM		GB	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1998	Permanente	83,7	85,5	84,5	84,1
	No permanente	16,3	14,5	15,5	15,9

2000	Permanente	81,1	81,7	87,1	86,9
	No permanente	18,9	18,3	12,9	13,1
2002 ^a	Permanente	80,9	83,6	85,2	79,0
	No permanente	19,1	16,4	14,8	21,0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares en Argentina (EPH) y la Encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN)

a. Los datos de Chile corresponden al año 2003

Por el contrario, el nivel de flexibilidad sí varía según el tamaño de la empresa. Es mucho mayor en el sector informal y disminuye a medida que aumenta el número de trabajadores de la empresa.

Cuadro 5: Trabajo permanente y no permanente según tamaño de empresa, zona urbana, 1998-2003

			Empresa	Microempresa	Pequeña	Mediana	Gran empresa
1998	RM	Permanente	80,5	81,0	83,2	84,9	90,0
		No permanente	19,5	19,0	16,8	15,1	10,0
	GB	Permanente	77,4	83,5	87,5	86,8	93,9
		No permanente	22,6	16,5	12,5	13,2	6,1
2000	RM	Permanente	76,3	80,5	80,9	82,5	87,7
		No permanente	23,7	19,5	19,1	17,5	12,3
	GB	Permanente	79,6	85,9	90,9	92,6	93,9
		No permanente	20,4	14,1	9,1	7,4	6,1
2003	RM	Permanente	78,5	78,1	80,3	83,1	87,7
		No permanente	21,5	21,9	19,7	16,9	12,3
	GB	Permanente	77,6	77,5	78,3	88,7	93,6
		No permanente	22,4	22,5	21,7	11,3	6,4

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares en Argentina (EPH) y la Encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN)

a. Los datos de Chile corresponden al año 2003

El suministro de trabajadores es también un factor de flexibilidad externa. En Chile, los resultados de la Encuesta Laboral muestran que en el 2004 un 7,3% de la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas correspondía a personal suministrado, cifra mayor de la obtenida en las encuestas de 1999 y 2000, lo que implicaría una tendencia al aumento de esta forma durante el periodo [ENCLA, 2004]. En Uruguay, la colocación de trabajadores suministrados ha experimentado un alza el año 2003 respecto de los años anteriores. En efecto, desde 1999 el número de trabajadores suministrado por agencias privadas de colocación había descendido progresivamente, pero en el 2003 se eleva por sobre los 7 mil trabajadores [DINAE, 2004].

Si bien existe una porción importante de trabajadores afectados por nuevas formas de contratación temporal, **los datos muestran que el CDI sigue siendo la figura contractual predominante.** No obstante, tal como hemos planteado anteriormente, los contratos temporales no son la única forma de FLEU, es muy probable que ella sea mucho mayor contando las prácticas de hecho. Además, **la importancia de este fenómeno se acrecienta por cuanto tiende a concentrarse como hemos visto en un sector de la sociedad: los trabajadores del sector privado, de baja calificación y en empresas de pequeño tamaño.**

1.5. Los efectos de la FLEU: Proletariado de primera y segunda categoría

Los datos muestran que la FLEU afecta a un sector aun minoritario de la fuerza de trabajo. Sin embargo, muchos especialistas han denunciado que dicho fenómeno puede generar graves consecuencias para la población. La literatura es abundante por lo que en esta sección nos concentraremos en algunos de los efectos más mencionados.

Las luchas populares de mitad de siglo impulsaron la institucionalización de una serie de mecanismos de protección para el asalariado que permitía seguridad frente a riesgos propios del ciclo vital como la vejez y la salud que individualmente eran imposibles de enfrentar. Tras el giro neoliberal se instauró un sistema de capitalización individual que reemplazó el sistema anterior basado en el reparto público y dejó la protección en manos de la capacidad de ahorro de cada cual. Este cambio acrecentó la importancia de la estabilidad laboral, pues de ella depende la continuidad del ahorro y los intereses. **Un trabajador bajo condiciones flexibles tiene escasas posibilidades de capitalizar** en forma permanente lo que reduce considerablemente sus pensiones y el acceso a la salud.

El trabajador flexible carece también de otras formas de protección instituidas con el fin de defender a los trabajadores de los abusos empresariales. La constitución o participación sindical es especialmente difícil para los trabajadores temporales. Pese a que la normativa en el caso de algunos

países como Chile estableció una figura de sindicatos para trabajadores temporales o transitorios, la falta de lazos estables que unan a este tipo de trabajadores y la diversidad de sus condiciones laborales **dificulta la participación en una colectividad organizada**. Este obstáculo a veces ha sido superado gracias a la confluencia de otros factores como la cercanía geográfica o la pertenencia barrial de los trabajadores [Aravena, 2004]. Cabe hacer notar que el engrosamiento del núcleo de trabajadores flexible también termina afectando a los propios sindicatos: la amenaza del desempleo y la competencia que finalmente se entabla entre los trabajadores por los puestos de trabajo tiende a hacer más corriente la negociación individual en desmedro de la negociación colectiva.

Junto a estas consecuencias estructurales, los especialistas han denunciado otras de carácter más bien subjetivo. La flexibilidad rompería con una de las bases del sentido del trabajo: la posibilidad de planificar el futuro. Para un trabajador en condiciones de flexibilidad nada asegura que las condiciones actuales serán las de mañana. Las trayectorias laborales se fragmentan, el desempleo se vuelve un estado reiterativo y el cambio de empleo u ocupación deviene corriente. Además de los problemas psicológicos y de las dificultades para proyectarse que acarrea **el aumento de la incertidumbre** respecto del futuro [Bauman, 2001], es también la ética del trabajo que se vería afectada. Ella estaba basada en la posibilidad de prever gratificaciones futuras que hoy nadie asegura [Sennet en Alonso, 2004]. Por otra parte, **la experiencia de flexibilidad repercutiría en los procesos de socialización y de construcción de identidades**. El trabajo temporal no puede otorgar capital social o relaciones sociales duraderas [Alonso, 2004]. El empleo deja de ser la experiencia primordial de la creación de sentidos [Meda, 1995].

Estas diversas formas de desigualdad han llevado a los especialistas a sostener que en el plano formal, el asalariado se divide cada vez más en trabajadores de primera y de segunda categoría. Por un lado, aquellos que se desempeñan en las condiciones tradicionales, es decir bajo contrato estable y protegido por un sistema de normas y derechos. Por el otro, aquellos que se ven sumidos en la precariedad para quienes el trabajo ha dejado de ser una fuente de seguridad [Fernández, 2005; Gálvez, 2001; Montero, Albuquerque y Ensignia, 1999; Todaro, Mauro y Yáñez, 2000; Yáñez, Mendel y Díaz, 2001].

El análisis de las dos dimensiones de potencialidad política nos llevará sin embargo a matizar estas conclusiones. La literatura ha tendido a sobrevalorar el peso de la flexibilidad en la experiencia de

los trabajadores, así como a subvalorar las dificultades que los actores encuentran en el trabajo estable. A partir del próximo capítulo abordaremos este problema.

CAPITULO II: CONFLICTO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Como mencionamos en la introducción, la potencialidad política de los trabajadores se mide al menos por dos variables: la satisfacción laboral y la percepción respecto de la capacidad institucional de dar respuesta o solucionar dichos problemas. En este capítulo abordaremos la primera de ellas, en otras palabras, cómo los trabajadores se representan sus condiciones laborales, cuáles son las demandas insatisfechas o los conflictos que el trabajador encuentra en el mundo del trabajo.

La hipótesis que nos planteamos en un comienzo postulaba que la distancia que separaba en el plano de las garantías y protecciones a los trabajadores flexibles de los trabajadores estables, ciudadanos de primera y segunda categoría, se vería retratada en esta dimensión. Sin embargo, para nuestra sorpresa, el análisis de las entrevistas realizadas en Buenos Aires, Santiago y Montevideo arrojó un resultado diferente. El estatuto contractual no parece ser determinante en la forma en la que los trabajadores valorizan sus condiciones laborales y su posición en el mundo del trabajo.

En efecto, como mostraremos a partir de la segunda sección, existen al menos tres posicionamientos subjetivos dominantes o tipos ideales respecto de esta variable, que parecen ser transversales a la situación contractual así como a los tres países en cuestión: la posición que llamaremos “colgando de un hilo”, el “depende de uno” y el “es lo que hay”. **La diversidad pone en evidencia el hecho de que las condiciones “objetivas” no generan las mismas respuestas de trabajador a trabajador.** La flexibilidad no siempre engendra un sentimiento de estar “colgando de un hilo”, de incertidumbre o de pérdida de sentido, como parecen sugerir ciertos especialistas. Inversamente, la estabilidad no entraña necesariamente seguridad, certeza o sentido.

¿Qué consecuencias pueden deducirse de estas observaciones? Como desarrollaremos en la última sección, además de demostrar que el tipo de demanda o conflicto varía significativamente de forma y sentido de un trabajador a otro, y que por lo tanto **la potencialidad política es polimorfa**, estas tres formas de posicionamiento subjetivo frente a las condiciones laborales dan cuenta de un proceso

histórico mayor característico de la región: **la degradación general del estatuto de trabajo**. El trabajo obrero representa cada vez menos una fuente de integración, de seguridad y de reconocimiento social.

2.1. La relevancia de la satisfacción laboral como variable de potencialidad política

Antes de presentar los resultados del análisis de las entrevistas, es menester explicar con mayor celo por qué consideramos que la satisfacción laboral es un aspecto relevante para medir la potencialidad política.

Para Ernesto Laclau en “La razón populista”, el sujeto colectivo nace de la existencia de una demanda aislada que no es satisfecha por el orden. Que permanezca como demanda aislada depende de la capacidad del orden de contener dicho reclamo y por lo tanto, de inscribirla en la totalidad institucional existente. Pero si la situación no se resuelve en el tiempo, comienza a generarse una acumulación de demandas cada vez más difíciles de absorber una a una por el sistema institucional, estableciéndose entre ellas una relación de “equivalencia”: la no pertenencia al orden social. La nueva cadena de equivalencias va creando una frontera entre ella y el sistema institucional que va dividiendo el campo social en espacios antagónicos. A la pluralidad de demandas insatisfechas que conforman esta “cadena equivalencial”, el autor las denomina “demandas populares”, y representan para él, el germen de todo nuevo sujeto colectivo [Laclau, 2005].

Pero la consolidación de este nuevo actor político se produce cuando dicha equivalencia, que no era más que un vago sentimiento de solidaridad basado en el fracaso parcial del sistema, se convierte en un sistema estable de significación irreductiblemente nuevo que es cualitativamente mucho más que la suma de los lazos equivalenciales. Un conjunto de prácticas, imágenes y palabras pasan a representar la cadena entendida ahora como una totalidad, que actúa por sobre las demandas individuales. Ahora bien, estos nuevos significantes no provienen de alguna positividad abstracta compartida por todas las demandas de la cadena, sino de una operación de “hegemonía” a través de la cual objetos parciales ligados a una demanda individual inscrita en la cadena pasan a representar a ese todo. Como

consecuencia, persistirá siempre una tensión irreducible en cada demanda individual: la tensión entre el particularismo de sus propias demandas y la significación “popular” dada por su inscripción dentro de la cadena de equivalencias. La precariedad de la unión producto de esta tensión, hace siempre posible que la cadena se deshaga, en especial por cuanto el sistema institucional presiona sobre las demandas individuales para absorberlas. Nada asegura por tanto, su perdurabilidad de este nuevo actor en el tiempo [Laclau, 2005].

Es posible distinguir dos etapas en el proceso descrito por Laclau de constitución de un sujeto colectivo: 1) el surgimiento de demandas insatisfechas por el orden institucional y 2) la del juego entre dichas demandas por obtener la hegemonía que conlleva a la formación de la identidad colectiva. Como lo que nos preocupa es la potencialidad más que el desarrollo de un sujeto colectivo ya constituido, es la primera fase la que nos interesa. Podemos decir que para Laclau, a un nivel individual o de ausencia de un sujeto colectivo, existe una predisposición a continuar con las operaciones que permiten la conformación de dicha identidad colectiva allí donde el orden institucional ha sido incapaz de absorber las demandas insatisfechas que aparecen. Ya pueden observarse las dos variables que dijimos dan cuenta de la potencialidad: la existencia de “demandas” y la incapacidad del orden institucional de dar respuesta a ellas, lo que permite que permanezcan insatisfechas.

En este capítulo nos concentramos en la primera. Se trata de indagar en las demandas existentes, en otras palabras, cómo los trabajadores se posicionan con respecto a su situación laboral. Hemos decidido limitarnos a las demandas que surgen en el ámbito del trabajo puesto que creemos que los conflictos más importantes para el individuo se producen en las esferas de actividad más cercanas a él, ya sea por el tiempo que implican y la relevancia para las demás esferas de la vida (en este caso, la esfera del trabajo es relevante no tan solo porque “abastece” o “financia” la actividad en otras esferas, sino también por su lugar en los procesos de construcción de identidades).

En un principio, partimos del supuesto que a mayor conflicto o demandas insatisfechas, mayor sería la potencialidad política del sujeto entrevistado. Sin embargo, el análisis dio cuenta de que no bastaba con señalar el grado del conflicto o la existencia o ausencia de demandas, sino también la “forma” en que ellos se presentaban, es decir, el aspecto cualitativo. Por ejemplo, el trabajador podía

afirmar estar satisfecho con su situación laboral, pero un poco de atención sobre la manera en que él demostraba entender dicha satisfacción ponía inmediatamente de relieve un conflicto antes oculto.

A continuación presentamos los tres tipos de posicionamientos subjetivos que encontramos respecto de esta dimensión de la potencialidad política.

2.2. “Colgando de un hilo”

La frase “colgando de un hilo” busca ejemplificar una de las posiciones predominantes encontradas en el discurso de los trabajadores entrevistados, que se distingue por el malestar que el trabajo suscita en el sujeto. En distintos planos, el trabajador se siente maltratado y despreciado tanto por empleadores que a fuerza de tratar de aumentar sus beneficios se han olvidado del bienestar de sus trabajadores, como por una sociedad ciega a sus demandas. El sujeto se debate entre la angustia y la sobrevivencia, entre la desesperación y el conformismo.

La fuente más importante de malestar parece ser el nivel de las **remuneraciones**. Aun cuando se forma parte del núcleo supuestamente protegido, el ingreso no alcanza para sostener el nivel de vida deseado. Esta percepción se apoya en el hecho de que en Argentina y Uruguay el poder de compra de este sector del asalariado había efectivamente disminuido de forma notoria desde el 2002 hasta la fecha del estudio, en parte por la reducción sensible del ingreso medio y en parte por los elevados niveles de inflación que siguieron a la crisis [Ver cuadro 8 en anexos]. Si bien en Chile el sector también experimentó una pérdida del poder adquisitivo, ésta no fue tan significativa como en los otros dos países en cuestión.

También se puede mencionar un factor de otra naturaleza: siendo el consumo un mecanismo cada vez más valorado, el reducido poder adquisitivo se vuelve particularmente angustiante. Como muchos especialistas han subrayado, las reformas estructurales introdujeron un nuevo principio ideológico que ha

ido acentuándose en los últimos años. Dicho principio ha vuelto el consumo un medio importante de construcción de identidades individuales y forma deseada de integración a la sociedad [Baudrillard, 1970]. La ampliación del crédito que ha “democratizado” el acceso a los objetos de consumo, el lujo estándar de los centros comerciales buscan generar una experiencia de movilidad social ascendente y de integración social [Moulian, 1997]. Sin embargo, el salario de una buena parte del proletariado obstaculiza esta fuente precaria y sobrevalorada de integración y construcción de identidades, agudizando la sensación de precariedad y de exclusión.

Pero el malestar con respecto al salario no se relaciona exclusivamente con el hecho de que impide alcanzar el nivel de vida deseado, sino también con el hecho que refleja el escaso reconocimiento social que el trabajador tiene en la sociedad. En efecto, una buena parte de los trabajadores entrevistados en los tres países siente que su salario no se corresponde con las responsabilidades que se asumen y el esfuerzo que se invierte diariamente. Les parece una manifestación del desprecio que reciben de la parte del empleador y de la sociedad en general:

“Una vez yo tuve una conversación donde me dijeron que el camionero brasileño es muy bien visto en su país. Ellos dicen -no sé si me hayan mentado- que son vistos como el pilar fundamental en el desarrollo del país. Un ejemplo que me dan: En las estaciones de servicio allí en Brasil, les tienen unas piezas para que descansen y mejores comodidades. En realidad acá, los camioneros en Chile, los chóferes como nosotros, son tratados, te voy a decir, como rotos, como rotos, o sea como lo más bajo. Aparte del menosprecio social hay menosprecio del empleador. No se toma en cuenta la responsabilidad que cae sobre nosotros” (Sergio, chileno, chofer subcontratado, núcleo flexible).

Independientemente del estatus laboral, el trabajo obrero parece haber perdido valor social.

Otra fuente importante de este malestar proviene de la intensidad de las **jornadas laborales**. En los últimos años, las horas extras se han convertido en una práctica frecuente de las empresas de la región para flexibilizar la jornada y hacer frente a los cambios en la demanda. Según la normativa laboral de los tres países, las horas extras deben ser asumidas voluntariamente por el trabajador y pagadas de mejor forma que las horas laborales normales. Sin embargo los trabajadores denuncian la permanente

transgresión de estas normas. Muchas veces el empleador ejerce presión o amenaza a los empleados para que aumenten sus horas de trabajo o simplemente no paga el trabajo suplementario.

Aun allí donde se cumplen las normas que regulan la jornada laboral surgen problemas de otro tipo que afectan a los trabajadores independientemente de su estatus laboral. La intensidad del trabajo, la presión y la escasez de descansos justamente distribuidos vuelve la jornada extenuante lo que muchas veces termina dañando la salud o la calidad de vida de los trabajadores. Contribuye a dicha sobrecarga la existencia de tiempos muertos no considerados dentro de la jornada laboral (ni tampoco en el pago) que sin embargo son tiempos de desgaste dedicados al trabajo:

“[...] Para mí es un disparate. Son muchas horas, muchas horas [...]. Me voy a las cinco de la mañana, cinco y media me tomo el ómnibus y llego a las seis y media de la tarde, ¡a las seis de la tarde! [...] Yo no tengo hijos pero si vos tenés hijos, como un padre tenés que atenderlos. Llegás a las seis y media de la tarde después de un viaje de cincuenta minutos o de repente de una hora. No tenés ganas, con el viaje quedás liquidado. Aparte, ¿vos sabés lo que es laburar en una metalúrgica? Con los ruidos, con la soldadura... Yo estoy allá arriba y los ruidos... ¡no! Eso es el stress [...]” (Federico, uruguayo, operador de industria metalúrgica, núcleo estable).

En menor grado, los entrevistados en las tres ciudades denunciaron las condiciones **de seguridad**. El malestar surge aquí por la falta de un compromiso verdadero de los empleadores para con la protección y el bienestar del trabajador. Si bien las empresas tienden a cumplir con la normativa mínima en la materia, no siempre lo hacen de manera completa o muestran una preocupación real para que los mismos trabajadores la respeten. El cumplimiento de la norma se aparece de esta manera a los trabajadores como una pantalla de los empleadores para evitar las multas aparejadas pero no una verdadera empresa por su seguridad.

Para muchos el verdadero peligro a la seguridad individual proviene menos de la falta de cumplimiento de las normas en la materia que de la extensión de las jornadas, las excesivas responsabilidades, la intensidad del trabajo, entre otros aspectos que aumentan **la presión sobre el trabajador**. En efecto, los entrevistados le otorgan una gran importancia a los problemas psicológicos que

se producen en el trabajo. La fatiga, el stress y la depresión, entre los efectos comunes del exceso de trabajo denunciados, representan una forma de amenaza más difícil de controlar puesto que la normativa la considera escasamente:

“[...] una empresa lo que quiere es que un trabajador trabaje, entonces lo mantiene alienado en su trabajo, en su oficio. Si el trabajador está pendiente de su casa, de su sueldo, de su familia, de sus hijos que están enfermos o algo les sucede, en ese momento va a haber un accidente, porque todos sus sentidos, su estado de vigilancia, están en un bajo nivel de atención. Casualmente, gran parte de los accidentes laborales son causados por fatiga, por horarios extenuantes, por cambios en los puestos de trabajo, lo que se llama la polivalencia, situaciones de administración no muy clara, contratos que bien no son entendidos o que no siempre son asumidos.” (Marcelo, chileno, operario de una imprenta, núcleo estable).

La **participación en un sindicato** es un derecho que se institucionalizó con el fin de que los trabajadores pudiesen defender colectivamente sus intereses frente al empleador. A pesar de los retrocesos de la ley en esta materia, el derecho a la organización sigue estando asegurado en la normativa actual al menos para el núcleo de trabajadores estables. Sin embargo, en la práctica este derecho es muchas veces letra muerta. Los entrevistados denuncian la existencia de fuertes trabas empresariales a la acción de los sindicatos. Por un lado, el rechazo del empresariado a la sindicalización infunde entre los trabajadores el miedo a la pérdida del empleo. Agremiarse implica demasiados riesgos que en países como estos, donde el buen empleo no abunda, no son deseables. Por otro lado, cuando los sindicatos existen, el empleador crea mecanismos de intervención que terminan convirtiendo a la agrupación gremial en un instrumento de la empresa. Así por ejemplo, Agustín nos cuenta cómo la patronal manipuló la elección de delegados en su empresa:

“[...] los delegados que hay en representación nuestra, no los elegimos nosotros, los elige la empresa. Nos dan la opción de elegir a tal persona o a tal otra. [...] vos podés ir a hablar o pedirle algo, pero en realidad para mí es un buchón de la empresa [...] lo ves tirando a favor de la empresa” (Agustín, argentino, vendedor de una empresa de telefonía, núcleo flexible).

El sindicato ha perdido para una parte del asalariado la función para cual se creó, a saber, la protección y defensa de los intereses de los trabajadores.

El malestar que los entrevistados manifiestan respecto del trabajo se alimenta también por las escasas posibilidades de **desarrollo personal**. Para muchos, la actividad carece de interés, lo que no sorprende si se considera el hecho de que la mayor parte de los entrevistados realizan actividades de baja calificación y que en muy pocos casos exigen el aprendizaje de un oficio. Además, muchas de las actividades que realizan están fuertemente controladas y pautadas desde la gerencia lo que restringe fuertemente las posibilidades de intervención creativa y vuelve el trabajo monótono. Los entrevistados señalan también que existe poco interés de la parte del empleador por capacitar a sus trabajadores. Todo parece indicar que la falta de espacios para el desarrollo del trabajador viene de una forma de organización del trabajo muy restrictiva. Este dato confirma los resultados de otros estudios donde se ha puesto en evidencia el hecho de que en muchos sectores la gestión de la mano de obra sigue siendo de corte fordista y poco abierta a las nuevas técnicas que fomentan justamente el compromiso del trabajador y el desarrollo de competencias [Espinosa, 1997; Godío, 2003; Montero, 1996; Montero, 1999].

La **incertidumbre** tampoco es un rasgo exclusivo del trabajo en condiciones de flexibilidad laboral. El temor a la pérdida del empleo es transversal a estas categorías. Pareciera ser que el trabajo, aun allí donde en teoría goza de estabilidad, ha dejado de ser una fuente de certidumbre.

La **inestabilidad económica** que caracteriza aún a Argentina y Uruguay en el momento del estudio explica en parte este fenómeno. No hay que olvidar que la crisis del 2002 destruyó una buena parte del empleo formal y que en el 2006 seguía teniendo repercusiones [Ver cuadro 8, anexos]. Además, la inestabilidad tiende a afectar particularmente a este sector del asalariado cuya escasa calificación los vuelve especialmente “reemplazables”. Sin embargo, la situación económica no explica el peso de este fenómeno en Chile. Los efectos de la crisis fueron mucho más suaves que en los otros dos países. Otros factores tienen aquí más importancia.

En efecto, la sensación de inestabilidad también es producto de la institucionalización de las **prácticas ilegales**. No faltan las historias de despidos arbitrarios que pese a ser castigados por el derecho

actual son difícilmente revocados, en parte, porque los procedimientos legales que se ofrecen son muy complejos o implican mucho tiempo y dinero. Un ejemplo paradigmático es el de las empresas “golondrinas” que desaparecen de un minuto a otro sin dejar rastro. El poco respeto a la norma, rasgo antiguo característico de la región, facilita indudablemente la degradación del trabajo asalariado.

Otro factor importante de la incertidumbre reinante es la constante **transformación del aparato productivo**. De un tiempo a esta parte, las empresas del sector “moderno” en la región han tendido a reestructurarse con el fin de hacer más eficiente la producción, responder a la demanda en el “justo a tiempo” y evitar los stock. El proceso productivo se fragmenta, una parte se externaliza, descentraliza y otras se fusionan [Todazo y Yáñez, 2004]. La “gran industria” ha tendido a desaparecer en favor de una “empresas red” [Wormald en Montero, 1999]. Estas transformaciones han venido frecuentemente aparejadas a licenciamientos masivos y nuevas contrataciones menos costosas. Es por eso que para una buena parte de los entrevistados en teoría estables, la palabra “reforma” significa “despidos”. Como muestran las entrevistas, la presencia del fantasma de la reestructuración aumenta el sentimiento de inseguridad.

La misma precariedad de las condiciones laborales en este sector aumenta la sensación de incertidumbre en el sector estable. Varios entrevistados hicieron notar que mantener un empleo en el tiempo exigía “**aguantar**” los malos tratos, las jornadas extenuantes, los bajos salarios o el exceso de responsabilidades, condiciones que no todos lograban soportar obligándolos a renunciar. Así pues, pareciera ser que el imponer malas condiciones laborales puede ser para el empleador una forma adicional de generar flexibilidad a bajo costo:

“[...] en las dinámicas laborales que se dan, el trabajador si tiene aguante podría durar diez años o quizás más. Es el caso del trabajador a la antigua, que tiene cincuenta años y que sabe que está a punto de jubilar. Pero la persona joven emigra rápidamente, porque es demasiado estresante [...]” (Marcelo, chileno, operario de una imprenta, núcleo estable)

“[...] si fuese un mal empleado o no les gustara como trabajo y me quieren echar, antes que eso generarían alguna política con otra gente o formas de presión para que renuncie. No llegar a la amenaza

pero darle malas condiciones de trabajo [...]” (Juan Pablo, argentino, vendedor de una librería, núcleo estable).

De manera que para una buena parte de los trabajadores el trabajo ha dejado de ser una fuente de seguridad. **Las malas remuneraciones, la intensidad del trabajo, la casería a los sindicatos así como la inestabilidad laboral mantienen al trabajador “colgando de un hilo”. Sobrevive día a día pero es incapaz de planificar su futuro pues no tiene certeza de si las condiciones presentes serán las mismas que mañana.** El trabajo se vive como fuente de angustia e insatisfacción.

Pero es posible encontrar dos posiciones subjetivas alternativas donde las malas condiciones laborales que parecen caracterizar al empleo en la región no generan el mismo tipo de conflicto abierto entre el sujeto y su medio. Por el contrario, representan formas de legitimación que le permiten al trabajador reconciliarse de manera un poco torcida con su medio y su destino, desplazando el conflicto hacia otros lugares. Ellas responden a su vez a una serie de fenómenos que han ido tomando forma durante las últimas décadas en la región.

2.3. “Depende de uno”. Expresiones de la individualización

Para muchos de los entrevistados, la situación laboral que se atraviesa es responsabilidad de cada cual. Suponen que el individuo es quien tiene el deber y las capacidades de generar las condiciones para vivir de la forma deseada. **El individuo está llamado a hacerse cargo de su propia trayectoria laboral y por ende no culpabiliza ni al empresario ni a la sociedad de las condiciones existentes.** Es por eso que la posición del “depende de uno” le impide al trabajador entrar en conflicto con su entorno. El conflicto se genera en la relación del sujeto consigo mismo.

Este tipo de argumento aparece una y otra vez en el relato respecto de las distintas dimensiones de las condiciones laborales. Así por ejemplo, se atribuye al trabajador la responsabilidad de evitar los accidentes laborales. Mientras que para el discurso del “colgando de un hilo” el problema de la seguridad

radicaba en el interés o desinterés del empleador por el bienestar de sus empleados, para el “depende de uno” reside en el compromiso del propio trabajador consigo mismo:

“[...] Son una empresa que cumple con las normas, después está en cada uno si se pone o no los guantes y si utiliza las cosas” (Rodrigo, argentino, operador de una industria de elaboración de ventanas y puertas, núcleo estable).

Otro ejemplo es el de la estabilidad laboral. Varios entrevistados creen que la duración del contrato, el hecho de si en un futuro será o no licenciado, dependen menos de las propias disposiciones del contrato o de las condiciones económicas generales que del desempeño personal del trabajador:

“Sí, yo creo que si hay estabilidad. Mientras tú cumplas con tu parte, él va a cumplir con la de él” (Jony, uruguayo, maquinista de una imprenta, núcleo flexible).

“[...] siento que estoy en un laburo estable, hasta ahora estable. No creo que me corran [...] porque cumplo bien mis funciones y no siento que esté en riesgo mi trabajo” (Gabriel, argentino, vendedor en una empresa de insecticidas, núcleo flexible).

Estos fragmentos resultan especialmente significativos por cuanto se trata de trabajadores cuyo contrato es de duración determinada y aun así presentan un alto grado de confianza respecto de su futuro en la empresa.

También es posible detectar esta posición cuando se habla de remuneraciones, notoriamente entre los trabajadores dedicados al comercio donde efectivamente una parte del salario corresponde a las comisiones por venta. Uno de ellos nos explica porqué está conforme con su ingreso en los términos siguientes:

“[...] el trabajo de vendedor es un poco atípico porque uno funciona a comisión, entonces, depende de lo que vos metás, digamos de tu habilidad y de las horas que le dediques y de la forma que se le dedique [...]” (Leonardo, uruguayo, vendedor de una industria de vestimenta industrial, núcleo estable).

Si bien puede parecer lógico que este tipo de trabajadores sostenga este tipo de argumentación debido a las particularidades de su actividad, no fue siempre el caso. Para muchos vendedores la insuficiencia de los salarios es vivida como una situación de injusticia y no como una deficiencia personal.

Ahora bien, ¿cómo podemos explicar esta clase de posición subjetiva? El “depende de uno” tiene indudablemente relación con **el proceso de individualización** que ha ido cuajando en la región durante las últimas décadas [PNUD, 2000]. En efecto, un nuevo principio orientador de las conductas se ha ido instalando y extendiendo en el mundo occidental: cada cual debe ser capaz de “sostenerse desde si mismo”³ [Matucelli, 2002]. El individuo es así llamado a hacerse responsable de su existencia material y espiritual. Se vuelve la fuente última de sentido.

Hay que distinguir entre el proceso de **individualización** propiamente tal y la **individuación**, versión neoliberal errada y peligrosa de ese mismo proceso [Beck U., Beck, E., 2003]. Mientras que la individuación supone que la autonomía individual pasa por la eliminación progresiva de los lazos con lo social, la individualización intenta buscar en este último el sustento para su realización. En efecto, el individuo para lograr “sostenerse desde si mismo” necesita de lo social al menos en tres sentidos:

En primer lugar, pues lo social es un recurso. La autonomía individual no es un atributo natural. Volverse una persona autónoma es una tarea difícil que exige un esfuerzo y un trabajo activo. Es el medio social quien ofrece los “soportes” para alcanzar dicho objetivo [Matucelli, 2002]. No todos disponemos de los mismos recursos sociales para nuestra individualización y esa es justamente una de las nuevas formas de la desigualdad. Redistribuir y facilitar los sustentos necesarios a la individualización es una tarea que tiene que manejarse colectivamente.

³ Traducción al español de la frase “*se tenir de l'intérieur*” originalmente en francés.

Por otra parte, muchos de los riesgos contemporáneos que amenazan al individuo son de naturaleza social. La destrucción del medio ambiente, la distribución de ingresos, la precariedad del empleo entre otros tantos, son efectos del sistema que no pueden solucionarse de forma individual. Este es justamente uno de los problemas actuales que especialistas como Ulrich Beck y Zigmunt Bauman denuncian: se ha dejado de atender a las consecuencias más generales del sistema a la vez que se ha incrementado la responsabilidad individual frente a los problemas, lo que solo puede acarrear individuos culpabilizados, confusos e inseguros.

Finalmente, la individualización requiere de lo social pues son las instituciones las que la modelan y alimentan. Son las transformaciones institucionales del último siglo quienes han generalizado el imperativo de la autonomía individual [Beck U., Beck, E., 2003]. Podemos evocar por ejemplo las reformas al sistema de protección social que se llevaron a cabo en los noventa en la mayor parte de los países de la región. El paso del sistema de reparto público al de la capitalización individual es explícitamente una incitación al individuo para que devenga cada vez más activo y se haga responsable de sí. Las nuevas políticas en el ámbito laboral están fuertemente marcadas por este principio y el “depende de uno” es una consecuencia de dichas reformas. Así por ejemplo, la sindicalización electiva y no obligatoria, el seguro de desempleo, etcétera. En este sentido, es lo social quien nos interpela a ser más autónomos.

En resumen, a diferencia de lo que sostiene la interpretación neoliberal, **la individualización y fortalecimiento de lo social no son procesos opuestos**. Muy por el contrario, son dos necesarios complementos. Para que la autonomía individual sea verdaderamente un derecho positivo, es decir, un derecho que le permite al individuo actuar o hacer uso de ella, se necesita un colectivo que así lo permita y fomente. De lo contrario, la individualización no es más que un imperativo formal o libertad negativa.

Cabe entonces preguntarse cuál de estos procesos predomina en el “depende de uno” de los trabajadores que hemos entrevistados, si se trata de una forma de individualización o de individuación en el ámbito laboral. Una hipótesis plausible es que la fuerza con que el discurso neoliberal se impuso en los años ochenta en los países de la región ha condicionado que los procesos de **individualización** tomen en muchos sectores la forma de la **individuación**, especialmente en el ámbito del trabajo fuertemente afectado por las reformas estructurales. Después de todo, estas reformas tendieron a deslegitimar las vías

colectivas de solución de los conflictos a la vez que acrecentaban la importancia de la responsabilidad individual. Sin embargo, como veremos en la segunda parte cuando hablemos de la acción política, el “depende de uno” no siempre trae aparejado un rechazo de lo colectivo. Pareciera ser que las reformas no han logrado dismantelar totalmente la importancia que lo social tiene para el trabajador obrero. En este sentido, el “depende de uno” es en efecto la expresión del acrecentamiento de la responsabilidad del individuo frente a sí mismo en la esfera del trabajo, lo que hemos llamado individualización, pero no siempre un signo del dismantelamiento de lo social o individuación. Volveremos sobre esto en la segunda parte.

2.4. “Es lo que hay”. La naturalización del orden social

La segunda forma de legitimación de la propia situación laboral que se repite en varios pasajes de los relatos recolectados, es la que hemos llamado “es lo que hay”. **Se trata de una forma de conformismo que se basa en la creencia de que uno está en donde tiene que estar porque así son las cosas y poco puede hacerse al respecto.** La situación laboral que se atraviesa sería el producto de una suerte de predestinación contra la cual luchar carece de sentido. La idea de predestinación toma aquí sin embargo una forma secular: no es Dios quien traza las trayectorias de sus súbditos sino una “Sociedad” ciega e injusta. Enojarse o despotricar contra estas injusticias no tiene sentido pues dicha acción solo puede empeorar la situación y nada cambiar. En este sentido, el conflicto es negado. La resignación es el precio que hay que pagar para ser feliz. El arte de vivir consiste en ajustar las necesidades a los medios que se disponen. Además, después de todo siempre hay quienes se encuentran peor.

Para ésta posición, la incertidumbre laboral se ha vuelto una forma peculiar de certidumbre: sé que estoy condenando a vivir al día y sé que no hay nada mejor esperándome. Es por eso que una parte de los trabajadores flexibles terminan por sentirse conformes a pesar de su situación contractual. Están mejor que otras personas con su mismo estatus laboral:

“[...] ahora estoy más establecido, a pesar que estoy boleteando, porque la empresa es más menos segura, entre comillas. He podido desarrollarme, comprar mis cosas, contar con un sueldo mas menos fijo y planificarme en un mes por lo menos” (Sergio, chileno, chofer de un laboratorio químico, núcleo flexible).

Algo similar se experimenta respecto de las remuneraciones. Se está habituado a vivir con lo mínimo y no se espera que dicha situación mejore. El consuelo viene de la certeza de saber que pese a todo se recibe más que en otros lugares:

“[...] nunca vamos a decir ‘¡ah! llegaron 100 lucas más en el pago. Pero bueno, hay que acostumbrarse. Es lo que hay. Vivimos desahogados, no al 100% pero yo sé que hay gente que sufre mucho” (José, chileno, operario envasador de una industria de alimentos, núcleo estable);

Lo mismo con las jornadas laborales. La intensidad de las jornadas y la consecuente fatiga se vuelven características que forman parte de la naturaleza del trabajo obrero y se aceptan como tal:

“[...] es un disparate la jornada laboral, pero bueno, que se yo. Cualquier trabajo no es de menos de 10 horas” (Juan Miguel, argentino, controlador de calidad de un laboratorio farmacéutico, núcleo estable).

Juan Miguel resume magistralmente la forma en que esta posición del “es lo que hay” se consolida:

“[...] a medida que va pasando el tiempo ya te van pareciendo justas algunas cosas que en otro momento no te hubiesen parecido injustas.”

Es la experiencia la que vuelve evidente el hecho de que es muy difícil aspirar a algo distinto en la vida del obrero. La apreciación del joven que entra al mercado laboral de lo bueno y de lo malo, de lo

justo y de lo injusto, de lo deseado y de lo no deseado, en pocas palabras, las expectativas respecto a su avenir, se van domesticando a medida que se suceden los empleos hasta que se acomodan a lo que parece ser la realidad: es lo que hay.

Al igual que el “depende de uno”, el “es lo que hay” responde a un fenómeno más amplio que ha ido permeando poco a poco las distintas esferas de la sociedad al igual que la individualización: **la naturalización del orden social.**

El derrumbe de los socialismos reales en el mundo y el triunfo del neoliberalismo engendraron un nuevo discurso que si bien nació en las élites intelectuales se ha ido extendiendo en la sociedad, especialmente en la región, donde el neoliberalismo se impuso con una fuerza inédita. Este discurso predica que con el debilitamiento del marxismo, se habrían extinguido las grandes utopías y las propuestas de órdenes alternativos. Con la institucionalización del mercado como principio organizador de la vida, la historia habría llegado a su fin. El mercado es más sabio y nos conduciría por si solo sin necesidad de batallas o de Estados autoritarios. En otras palabras, lo político perdería sentido. No necesitamos que la colectividad defina a conciencia sus objetivos y los medios para llevarlos a cabo [Castoriadis, 2005] pues el mercado sería un dispositivo mucho más “eficiente” e incluso a largo plazo más “justo”.

Aun cuando la idea de mercado como principio organizador exclusivo de la vida social ha sido criticada estos últimos años en la región y a partir de la crisis del 2008 en el mundo entero debido a la evidencia de sus efectos perversos (desempleo estructural, desigualdad social, etcétera), pareciera ser que la idea del fin de la historia sigue vigente en muchos sectores de la sociedad. Predomina el sentimiento de que el orden social permanece y que los cambios no son más que cambios cosméticos. Es la **idea de un tiempo despojado de su dimensión histórica**, “[...] un tiempo chato o un tiempo circular, constantemente reciclado, un tiempo con muchas idas y venidas pero sin cambios de posición, un tiempo de ‘más de lo mismo’ [...]” [Bauman, 2001:134]. A la desconfianza de lo político se suma hoy la desconfianza en el mercado acrecentándose la ausencia de expectativas y la impotencia frente al avenir. El “es lo que hay” es un correlato de esta naturalización del orden social en el plano del trabajo.

Varios factores contribuyen a esta forma de conformismo desilusionado. Uno de los más evidentes es la **estabilidad del problema social** en los países de la región durante las últimas décadas.

Las **altas tasas de desempleo** han dejado de ser parte de la coyuntura económica para transformarse en un rasgo permanente en Argentina, Chile y Uruguay. Incluso en tiempos de crecimiento, las cifras alcanzan más del 8% de la población activa [ver cuadro 8 en anexos]. Las políticas tendientes a disminuir estos índices se han mostrado ineficaces. Esto explica en parte por qué muchos de los trabajadores entrevistados sienten amenazados sus empleos incluso cuando disponen de un contrato laboral estable, pero también por qué anidan el sentimiento de que las cosas no cambian para mejor.

Otro de los problemas sociales que se ha incrementado en estos países durante las últimas décadas y que parece ser otro rasgo estructural de la región, es la **desigualdad social**. A excepción de Uruguay, la concentración del ingreso se ha incrementado notoriamente desde 1990 al 2005. Mientras que en 1990 Argentina presentaba un índice de Gini de 0,501, en 2005 éste aumentaba a 0,526. En Chile la evolución es similar pero la desigualdad incluso más acentuada. De 0,542 en 1990, el índice alcanza un 0,547 en el 2005. Uruguay presenta una leve disminución de estos indicadores en el mismo periodo sin que por eso la concentración del ingreso sea menos significativa [Ver cuadro 9 en anexos]. El nuevo modelo de desarrollo pese a todos sus ajustes sigue beneficiando a unos más que a otros.

Sin embargo, lo que es realmente grave no es que unos ganen más que otros, sino que ganen más a expensas de la situación de los otros. En efecto, podríamos decir que **la desigualdad imperante no es de suma positiva (“todos se benefician, sólo que unos más que otros”) sino de suma negativa (“unos se benefician mientras que otros se ven perjudicados”)**. Si ordenamos los datos de ingreso de la población según clase socio-profesional [ver cuadro 6], lo primero que salta a la vista es que los que se encuentran arriba en la pirámide social, la clase capitalista, ve incrementados sus ingresos incluso en periodos de crisis, mientras que debajo de la pirámide las cifras varían enormemente según los ciclos económicos. El proletariado del sector privado, sector con el cual trabajamos, es justamente uno de los más afectados. En comparación con el ingreso medio del año 1990, el ingreso en 2005 es prácticamente el mismo. Asimismo, a excepción de Uruguay, los ingresos de este sector se vieron mermados en tiempos de crisis (2002-2003), mientras que los de la clase capitalista siguieron aumentando.

Cuadro 6: Ingreso medio según clase socio-profesional en el sector urbano, 1990-2005

(En múltiplos de las respectivas líneas de pobreza per cápita)⁴

País	Año	Capitalistas	Profesionales	Pequeños	Proletariado formal		Proletariado informal
					Públicos	Privado a/	Sub total
ARGENTINA	1990	22,8	11,2	11,5		4,5	4,4
	1994	31,8	12,7	15,0		5,7	5,7
	1997	25,3	12,8	13,3		4,8	4,3
	1999	24,3	10,9	10,8	6,2	4,9	4,7
	2002	26,7	7,0	9,5	3,3	3,2	2,6
	2004	18,2	9,4	9,4	4,0	4,0	3,2
	2005	31,7	8,8	10,2	5,1	4,2	3,6
	Promedio	25,8	10,4	11,4	4,7	4,5	4,1
CHILE	1990	30,8	10,0	9,8		3,5	2,9
	1994	51,0	12,4	10,6		4,0	3,3
	1996	45,1	14,5	13,5	6,5	3,8	3,8
	1998	43,6	16,3	13,9		4,3	3,9
	2000	43,6	18,4	13,0	7,4	4,1	3,6
	2003	49,2	17,5	13,8	7,7	4,0	3,7
		Promedio	43,9	14,9	12,4	7,2	4,0
URUGUAY	1990	15,1	10,4	6,3	4,0	3,7	3,0
	1994	14,1	14,6	6,5	5,3	4,5	2,7
	1997	13,2	15,4	6,2	5,9	4,6	2,8
	1999	16,6	17,0	7,2	6,7	4,9	3,0
	2002	12,4	11,6	5,6	5,8	4,3	2,3
	2004	12,4	9,5	4,8	5,2	3,6	1,9
	2005	11,5	9,1	5,1	5,4	3,6	1,9
	Promedio	13,6	12,5	5,9	5,5	4,2	2,5

Fuente: Elaboración propia según los datos de CEPAL, 2006 y la definición de clase de Portes y Hoffman, 2003

a/No se dispone de datos diferenciados según sector privado o público para ciertos años. En esos casos, la cifra que aparece en la columna del sector privado indica el promedio de los dos.

b/En Argentina, empresarios dueños de establecimientos que ocupan hasta cinco personas. En los casos de Chile (1996) y Uruguay (1990) se incluyen los que tienen hasta 4.

Mientras que en periodos de crisis, la remuneración del proletariado desciende dramáticamente para que los empresarios no pierdan sus beneficios, en periodos de crecimiento, se mantiene para que estos últimos obtengan aun más beneficios. Pareciera ser entonces que los obreros son más que cualquier otro sector, quienes asumen el riesgo de la economía. Paradójica inversión de lo que se supone caracteriza al empresario y lo diferencia del trabajador. El empresariado de la región es en este sentido un conservador: no corre riesgos o corre muy pocos.

⁴ El hecho de que los datos representen múltiplos de las respectivas líneas de pobreza impide que las cifras de los distintos países sean comparadas entre sí. La tabla permite solo poner en perspectiva las similitudes y las diferencias en la evolución de los tres países así como una comparación interna a cada uno de ellos.

Por lo tanto, no es difícil de entender por qué en una buena parte de los trabajadores entrevistados anida el sentimiento de que las cosas no cambian para mejor. En efecto, no cambian o cambian sólo para un sector de la población. El “es lo que hay” es también el producto lógico de esta evolución.

2.5. Potencialidad política polimorfa y degradación del estatuto del trabajo obrero

Los trabajadores enfrentan y significan de manera diferente su situación laboral. Para unos depende de ellos mismos y para otros de un destino ciego. Unos se niegan a aceptarla y otros prefieren conformarse. El trabajador puede entrar en conflicto con el medio, consigo mismo o simplemente negar el conflicto. ¿Qué consecuencias se derivan de estas observaciones?

Dos son las conclusiones más importantes que podemos sacar de este análisis. En primer lugar, el hecho de que **no basta con analizar el posicionamiento subjetivo de los trabajadores respecto de las condiciones laborales en forma dicotómica**: satisfacción versus insatisfacción. Tanto la una como la otra pueden presentarse de distintas maneras o adquirir un sentido significativamente diferente. Así por ejemplo, la satisfacción laboral que puede manifestar un trabajador que considera que la situación en el mundo del trabajo depende de uno, no tiene las mismas implicancias que el conformismo que presenta quien no ve otras oportunidades. Para el primero, la satisfacción depende menos de la calidad objetiva del empleo que de la valoración que hace de sus propios esfuerzos. Para el segundo en cambio, se trata de la única actitud posible por cuanto la insatisfacción carece de sentido en el contexto de un mundo incapaz de ofrecer algo distinto. En este sentido, la potencialidad política no puede medirse exclusivamente en términos de presencia o ausencia y requiere de un análisis cualitativo complementario. **La potencialidad política es polimorfa**. La presencia de conflicto o de demandas insatisfechas aumenta las posibilidades de un sujeto colectivo, pero dicho aumento depende no tan solo del contenido o de la intensidad con que se presentan sino también de la forma y el sentido que adquieren. Una demanda que surge del registro del “depende de uno” no tendrá las mismas posibilidades ni pasará por las mismas operaciones que una demanda nacida del registro del “colgando de un hilo”, para encadenarse con otras demandas y continuar el proceso que desemboca en la constitución de un sujeto colectivo.

La segunda conclusión a la que nos lleva el análisis de las distintas posiciones subjetivas respecto a la situación laboral y el hecho de que ellas no dependen del estatuto contractual del trabajador, es que el estatuto del trabajo obrero en general ha tendido a degradarse. En efecto, pareciera ser que **el trabajo incluso allí donde en un plano formal se encuentra protegido (núcleo estable), no cumple con las funciones que le habían sido atribuidas antaño.**

La “sociedad salarial” que se instituyó a mitades del siglo XX en la mayor parte de los países industrializados se caracterizó por un compromiso social que aseguró para el capital la estabilidad de las relaciones de producción, y para los trabajadores, una serie de garantías inscritas en el estatuto de trabajo antes asociadas exclusivamente a la propiedad privada. La “condición salarial” se convirtió así en el origen de una suerte de “ciudadanía social” [Castel, 2009] pues garantizaba al trabajador una vía de integración, seguridad y reconocimiento [Dombois, 1998]. **Integración**, pues aseguraba en principio una cierta movilidad social. **Seguridad**, pues los protegía frente una serie de riesgos propios del ciclo vital, evitaba los abusos del empresariado y les permitía proyectarse en el tiempo. **Reconocimiento**, pues los transformaba en una pieza clave del proyecto de la sociedad y representaba una fuente de identificación social.

Si bien en el Cono Sur se vivió un proceso similar, su alcance fue diferente. Aunque el programa político que caracterizó a la región durante la primera mitad del siglo XX logró inscribir ciertos derechos a la condición salarial, no logró extenderlos por igual. Un sector informal de bajo nivel de producción y utilización de tecnología coexistió con un sector formal altamente productivo [Tokman, 2001]. La “ciudadanía social” era en este sentido el privilegio de unos pocos.

Pero las entrevistas muestran que incluso entre los más privilegiados –núcleo estable del sector formal- el trabajo ha dejado de cumplir con estas funciones. Para los que se encuentran “colgando de un hilo”, el trabajo se ha vuelto una forma de integración trunca, un objeto de desprecio y una fuente de incertidumbre creciente. Para los que la situación no es más que “lo que hay”, a fuerza de que les han sido negadas, estas funciones han dejado de ser un objetivo por el cual luchar. Para los que el desempeño “depende de uno”, ellas ya no se juegan en estricto rigor en el trabajo sino en la actitud individual. De una u otra manera, estos relatos dan cuenta que el trabajo obrero ya no responde a los principios de antaño incluso allí donde en teoría debería seguir haciéndolo.

¿Qué ha sido entonces de la “condición salarial”? En los países europeos, ésta ha sido desmantelada de apoco y parcialmente. La sociedad se divide cada vez más entre los que viven bajo los principios de la “sociedad laboral” que resisten a las transformaciones y aquellos afectados por las nuevas formas de organización para quienes el trabajo ya no cumple con las funciones de antaño [Castel, 2009]. En la región en cambio, la desestructuración de la “condición salarial” parece ser más radical y extendida. **A diferencia de los países centrales, la frontera entre los trabajadores con estatuto protegido y aquellos con nuevas formas de inserción, tiende al parecer a difuminarse.**

¿Cómo podemos explicar esta particularidad? ¿Cómo entender el hecho de que los límites formales que separan al núcleo estable y al núcleo flexible se desdibujan en la práctica? Intentaremos responder a esta pregunta en las conclusiones generales.

Resumiendo, el estatuto del trabajo obrero se ha visto degradado y ha dejado de representar una fuente de integración, seguridad y reconocimiento. **La particularidad de la región radica en que la FLEU no es más que la cara visible y obvia de un debilitamiento de la “ciudadanía social” que es sin embargo mucho más transversal.**

CAPÍTULO III: LA PERCEPCIÓN DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL

Dijimos que la segunda variable que permite medir la potencialidad política en el proletariado consistía en la percepción de los trabajadores respecto de la capacidad del orden institucional de absorber o responder a las demandas. Este capítulo está consagrado al análisis de esta dimensión.

En la primera sección, entregamos algunos elementos teóricos suplementarios que permiten entender la relevancia de esta variable para el estudio de la potencialidad política así como algunas precisiones respecto de cómo la abordamos y por qué.

A partir de la segunda sección intentamos responder a las dos preguntas que se derivan tanto de nuestras hipótesis iniciales como de los análisis anteriores. En primer lugar, ¿es la FLEU un factor relevante en esta dimensión de la potencialidad política aun cuando no lo es para la primera? En segundo lugar, debido a que la potencialidad política depende no tan solo de la presencia de demandas y la incapacidad del orden institucional de contenerlas, sino que también y principalmente de la interrelación entre estas dos dimensiones, nos preguntamos en qué medida los distintos tipos ideales de subjetividad obrera que encontramos en el análisis de la primera repercuten en esta segunda. En otras palabras, ¿tienen estos tres posicionamientos subjetivos un correlato en la percepción de los trabajadores respecto a los espacios institucionales existentes?

Las respuestas a estas preguntas nos permitirán esbozar en la última sección un perfil provisorio de la potencialidad política que podemos encontrar hoy en el proletariado de la región.

3.1. La relevancia de la percepción de la capacidad institucional para el estudio de la potencialidad política

Como planteamos en el capítulo anterior, uno de los elementos que podemos rescatar del modelo de Laclau con el fin de adoptarlo al estudio de la potencialidad política, es la importancia de las operaciones del orden institucional para contener las demandas. Si el orden logra absorberlas, el germen sedicioso de la insatisfacción se disipa. Por el contrario, si el orden se muestre incapaz de dar respuesta, las demandas y los conflictos tienden a intensificarse y a encadenarse con otros. El resultado es la división progresiva del campo social y el surgimiento de una nueva identidad colectiva.

Podemos decir entonces que, a un nivel individual o de ausencia de un sujeto colectivo, existe una predisposición a continuar con las operaciones que permiten la conformación de dicha identidad colectiva allí donde el orden institucional ha sido incapaz de contener las demandas insatisfechas en estado de aislamiento.

De un tiempo a esta parte, una buena parte de los especialistas en movimientos sociales han concedido atención al concepto de la “*Political opportunity structure*” que incorpora esta misma variable institucional al estudio de la emergencia y desarrollo de los actores colectivos, aunque con un enfoque un poco diferente al de Laclau, se trata de identificar la apertura o cerrazón de las instituciones políticas respecto de este tipo de movilizaciones⁵ y cómo estas oportunidades u obstáculos intervienen en las distintas fases del actor colectivo. Sin embargo, el concepto ha sido utilizado para asir dimensiones diversas del entorno de los movimientos sociales lo que ha tendido a relativizar su capacidad explicativa. Corre el riesgo de convertirse en una esponja que absorbe virtualmente todos los aspectos de contexto: instituciones políticas y culturales, crisis de todo tipo, alianzas políticas, cambios en las políticas públicas, etc. Solicitado para explicarlo todo, puede explicar poco [Gamson y Meyer, 1996].

En un esfuerzo por delimitar el alcance del concepto de “estructura de oportunidades políticas” junto el de “orden institucional” en Laclau, nos hemos centrado en lo que hemos definido como **los canales o vías institucionales de solución de conflictos en el mundo del trabajo**. Partimos de la base de dos supuestos:

- 1) **El ámbito de las “oportunidades”**: Las “oportunidades” para la formación de sujetos colectivos más fáciles de percibir o más determinantes, porque se trata aun de actores individuales

⁵ Para una revisión general de los aportes y discusiones de esta escuela ver Neveu, 2005; McAdam et al, 1996 y Filleuile, 2005.

desagregados, son las que se encuentran en el medio más próximo. Las grandes transformaciones en la esfera de la política institucional –cambios de orientaciones de gobiernos y de las políticas públicas respecto a ciertas temáticas, respecto a la participación ciudadana, etc- se expresan en transformaciones concretas en las reglas que rigen las esferas donde estos actores habitualmente se desempeñan afectándolos directamente. Como plantea Koopmans y Della Porta, los movimientos no reaccionan a categorías abstractas sino más bien a una serie limitada de sus “derivadas” [Della Porta, 1996]. Es por lo cual nos hemos concentrado en el orden institucional del mundo del trabajo, es decir, las oportunidades que ofrece esta esfera.

- 2) **El modo de las “oportunidades”:** Siguiendo a Laclau, una “oportunidad” para el surgimiento de un actor colectivo aparece cuando las reglas de esta esfera son incapaces de contener las demandas. Por lo tanto, si se quiere explorar esta potencialidad debemos interrogar la efectividad de las vías institucionales de solución de conflictos, aquellas que se practican efectivamente y que respetan la normativa legal existente. Son al menos cuatro las vías de este tipo que los trabajadores disponen hoy en el mundo del trabajo: el cambio de empleo, la negociación individual con el empleador, la negociación colectiva y las reformas de la normativa laboral.

De modo que, **a menor eficacia de estas vías institucionales de solución de conflictos en el mundo del trabajo mayor será la disposición de los trabajadores a la constitución de un sujeto colectivo.**

Ahora bien, ¿cómo podemos estudiar esta dimensión de la potencialidad política? La mayor parte de los trabajos sobre las posibilidades de emergencia y de desarrollo de los movimientos sociales han estudiado la estructura de oportunidades políticas o la acción del orden institucional como un conjunto de elementos “objetivamente” identificables. Por ejemplo, la decadencia de un movimiento dado se atribuye como efecto de un cambio en la normativa legal o del cambio de gobierno. Este enfoque ha justificado justamente la tesis un poco apresurada de la muerte del movimiento obrero en la región, según la cual las reformas estructurales y sus efectos en las condiciones de trabajo habrían cerrado las posibilidades del movimiento obrero. Pero esta perspectiva deja de lado el carácter culturalmente construido de las “oportunidades”. Para que una situación o cambio particular implique una “oportunidad”, o lo que es lo mismo, una “amenaza”, estos deben ser percibidos como tal por los actores concretos, ya sea individual o colectivo [McAdam, 2005]. Son los actores quienes le dan significado a las transformaciones y estructuras “objetivas”. De esta manera, es **la percepción de los actores sujetos a la investigación**

respecto de la capacidad de las vías institucionales de solucionar sus conflictos lo que nos dará un indicio de la potencialidad política existente.

3.2. La contención institucional de los que están “colgando de un hilo”

El nuevo modelo de desarrollo ha tendido a dismantelar las formas colectivas de solución de demandas en el ámbito laboral y a aumentar la responsabilidad de los individuos respecto de su trayectoria. Se apunta a que el trabajador de forma aislada negocie con el empleador sus condiciones laborales o que busque individualmente nuevos nichos que cumplan con sus expectativas. El sentido de estas reformas es otorgar un grado mayor de flexibilidad al empleador de manera que pueda enfrentar más fácilmente y a un costo menor los cambios en la demanda. Quienes las defienden postulan que estos canales aportarían también beneficios al trabajador, como por ejemplo mayor libertad para ajustar las condiciones laborales a sus intereses individuales. Sin embargo, para quienes se encuentran “colgando de un hilo” estos canales, independiente de su estatuto contractual, ofrecen muy poco. Más que libertad, las formas institucionales individuales de solución de conflictos tienden a reproducir el *statu quo*.

En efecto, la **negociación individual** es fuertemente rechazada tanto en el núcleo estable como flexible en los tres países. Los resultados de este tipo de negociación serían muy limitados. La balanza se carga siempre hacia el empleador puesto que es él quien detenta la autoridad y los recursos. El trabajador acude a la negociación en posición de subordinación y sabe que es prescindible, de manera que termina en general aceptando cualquier tipo de acuerdo. Pero además se suma otro factor que tiende a aumentar el rechazo: la importancia del colectivo. Para muchos, la negociación individual representa una forma de traición al grupo de compañeros de trabajo:

“[...] negociar individualmente con el empleador te aísla de los compañeros. Vos mismo te aislás porque todo se sabe, porque en un lugar donde no hay mucha gente todo se sabe. Negociar individualmente con el empleador te puede beneficiar hasta cierta manera, pero ahí está la calaña de compañero que sos ¿me explico? Porque no puedes estar bien con Dios y con el Diablo a la vez [...]” (Jony, uruguayo, maquinista de una imprenta, núcleo flexible).

Buscar **nuevas fuentes de empleo** tampoco parece ser una vía apreciada por los trabajadores, lo que no sorprende si se considera el contexto de crisis así como el sentimiento de inseguridad que anida en una buena parte de los entrevistados [Ver capítulo 2]. En efecto, el proceso de búsqueda acarrea demasiados riesgos. Por un lado, la posibilidad cierta de no encontrar otro empleo. Por otro, el coste material y psicológico de la cesantía que forma parte de la transición. Además, hay pocas probabilidades de encontrar algo efectivamente mejor:

“[...] las empresas pagan todas lo mismo y estar cambiándose yo sé que no va a ser lo mejor: no se van a solucionar los problemas que hay en la parte laboral, en la parte sueldos” (Manuel, chileno, operador industria alimentos, núcleo estable).

Como mostramos anteriormente, las condiciones laborales de este sector de la sociedad no han experimentado una mejora clara durante la última década. Las altas tasas de desempleo y los bajos niveles de remuneración son una constante que explica en parte por qué una buena parte de los entrevistados no espera que el cambio de empleo acarree una mejora significativa [ver capítulo 2].

Nuevamente, surge el imperativo de la solidaridad. Así como la negociación individual, la búsqueda de un nuevo empleo es rechazada también porque es una forma de traicionar al colectivo de trabajadores. Buscar empleo es solo una solución parcial que no resuelve los problemas esenciales que parecen ser para la gran mayoría los que afectan a todos en conjunto. En este sentido, pareciera ser que el respecto a los pares sigue siendo un principio importante para la gran mayoría de los entrevistados. Actuar solo es infringir la **ley de la solidaridad**.

A pesar de los procesos de individualización, de la heterogeneidad reinante y de las reformas tendientes a fragmentar y debilitar la acción colectiva, pareciera ser que el colectivo conserva su importancia para los que se encuentran “colgando de un hilo”. Esto pone en cuestión la tesis que postula quizás demasiado rápidamente la desaparición de la solidaridad obrera. Ciertamente no se trata de una solidaridad de clase tal como se presentó en algún momento, pero un cierto

sentimiento de pertenencia ha sobrevivido quizás más ligado a la empresa o al medio inmediato del trabajador, tal como insinúan los fragmentos de las entrevistas que hemos transcrito en estas páginas. Esto abre una pregunta que sería interesante investigar en un futuro: ¿Cómo ha evolucionado la solidaridad de esta categoría de trabajadores?

Hay que distinguir sin embargo entre el respeto a lo colectivo que acabamos de mencionar y la legitimación de las formas institucionales existentes de acción colectiva. Pese a que como vimos la solución colectiva de los problemas laborales sigue siendo la forma privilegiada y valorada por los trabajadores que se encuentran “colgando de un hilo”, los canales de este tipo que se ofrecen hoy en día suscitan desconfianza y fuertes críticas.

La **negociación colectiva** representa para muchos la forma más eficaz de enfrentar los problemas individuales. El grupo representado por el sindicato posee más recursos y fuerza para negociar con el empleador, proteger así al trabajador individual frente a los abusos y obtener mejoras en las condiciones laborales. Se trata de un sentimiento compartido incluso por los trabajadores bajo contrato flexible cuyas posibilidades de sindicalización y negociación colectiva son escasas:

“Es la única forma de lograr que las cosas, que los vicios del empleador los deje a un lado por pedido de la fuerza de la gente, los pedidos sindicales, por estar todos unidos [...]” (Manuel, argentino, acomodador de libros, núcleo flexible).

Sin embargo, esta estrategia se revela en la práctica generalmente desalentadora. Una serie de falencias se encadenan disminuyendo la eficacia de ella y desmotivando a los trabajadores:

En primer lugar, la falta de recursos de los sindicatos para contrarrestar el poder de los empleadores. Predomina la sensación de que pese a que el colectivo tiene más peso que el trabajador aislado, no es suficiente para inclinar la balanza de la negociación a favor de los trabajadores. Los empleadores manejan mejor el sistema, cuentan con mejores abogados y asesores y poseen más

información. Esto redundaría en que los acuerdos no siempre cumplan con las expectativas de los trabajadores o no solucionen los problemas a sus ojos esenciales.

Un segundo factor son las prácticas antisindicales de los empleadores que aumentan considerablemente los riesgos aparejados a la sindicalización o a la negociación colectiva. El miedo es aquí el factor que lleva a los trabajadores a rechazar esta alternativa:

“[...] en un momento cuando empieza el sindicato, todo puede funcionar bien y los trabajadores van a estar contentos. El contratista va a decir ya OK, vayan nomás. Pero en el momento en que el sindicato vaya a acabar, peligran todos. O sea, los que están metidos en el sindicato. En la otra empresa ya me pasó ya. Por eso te digo, para mí el sindicato no vale. En un momento puedes sacar provecho pero después se termina y el jefe te despide de inmediato, porque te dicen ‘están armando una revolución’. Por eso, prefiero estar seguro y tranquilo” (Héctor, bodeguero de una empresa de telefonía, núcleo flexible).

Hay que notar que estas denuncias se presentan con especial fuerza en los trabajadores entrevistados chilenos. Esta diferencia se explica en parte por la debilidad particularmente notoria del sindicalismo en Chile. Si bien como mostramos en un comienzo el sindicalismo en los tres países sufrió un retroceso en el escenario que se conformó a partir de los años noventa (desindicalización, pérdida de espacios de negociación, etc), la situación parece ser aún más aguda en Chile. La CUT, la central mayoritaria que podría acompañar a los sindicatos de empresa, prestarle fuerza y asesorarlos al momento de la negociación, ha perdido peso entre los sindicalizados lo que se explica en parte por la incapacidad de la central en el plano de las negociaciones nacionales de mejorar la normativa laboral [Frías, 2002; Mizala y Romaguera, 2001]. Asimismo, no hay que perder de vista el hecho de que en Chile a diferencia de Argentina y Uruguay la negociación colectiva está estrictamente limitada a la empresa lo que la vuelve aun más vulnerable. En el actual escenario, no pareciera posible un cambio positivo en esta materia. Las últimas reformas han refrendado las normas que limitan la negociación a la empresa así como una serie de aspectos legales que permiten al empleador contornear el sindicalismo y la negociación colectiva como por ejemplo, la posibilidad de reemplazar a los trabajadores en huelga.

La situación en Argentina y Uruguay permite pensar por el contrario en un futuro más propicio para el sindicalismo. En el caso argentino, el surgimiento de la CTA ha incitado la transformación del campo sindical. Por un lado, la central plantea nuevas políticas sindicales que buscan justamente atraer nuevamente a los trabajadores así como acrecentar los lazos con otros movimientos sociales. Por otro, ha obligado a la CTG a iniciar un proceso de autocrítica y de reformas [Palomino, 2000]. En el caso uruguayo, el ascenso del Frente Amplio después de varias décadas de gobiernos de centro-derecha marca el inicio de una nueva época en materia sindical y acción colectiva. La reinstalación del Consejo de Salarios, negociación tripartita donde se fijan las categorías y los salarios mínimos de los trabajadores de acuerdo con su profesión, así como el apoyo expreso del nuevo gobierno al sindicalismo han despertado expectativas en los trabajadores entrevistados:

“El sindicato entiendo juega un papel fundamental, porque es el respaldo, es la forma que tienen los obreros ante la patronal. Eso se recuperó hace poco en este país. Siempre fueron sindicatos que se mantuvieron pero... en menor grado, pero hubo otros que desaparecieron directamente. De a poco se han ido formando y últimamente están en su pleno apogeo. Por los Consejos de salarios también, es otra cosa pero está relacionado [...]” (Leonardo, uruguayo, vendedor de una industria de vestimenta industrial, núcleo estable).

No hay que olvidar que las entrevistas fueron realizadas a fines del año 2006 cuándo el Frente llevaba dos años de gobierno.

Pero no todas las falencias vienen del sistema o del comportamiento de los empresarios. También son las prácticas de los propios sindicatos que a menudo contribuyen al fracaso de las negociaciones y a la desconfianza de los trabajadores. En muchos casos se vuelve evidente el hecho de que los dirigentes actúan en función de sus intereses personales, ya sean económicos o políticos, en desmedro de sus funciones de representante de los trabajadores. En casos extremos, estas prácticas derivan en formas institucionalizadas de corrupción. También pueden desembocar en la constitución de sindicatos que defienden los intereses de los empleadores en vez de los trabajadores. Estas denuncias se presentan con especial violencia en los entrevistados argentinos. El clientelismo político entre los sindicatos y el Estado que tiene como expresión máxima el pacto de la CGT y el peronismo ha tendido a desvirtuar en muchos casos la acción sindical y a aumentar la desconfianza de los trabajadores.

Por lo tanto, la negociación colectiva en el estado en que se encuentra hoy en día pareciera ser incapaz de solucionar los conflictos que afectan a los que se encuentran “colgando de un hilo”. Los beneficios que se le atribuyen a la acción colectiva son saboteados por las prácticas anti-sindicales de los empleadores, la debilidad de los dirigentes sindicales y el escaso poder de los sindicatos. Si la negociación colectiva ha perdido su valor es menos por un rechazo de lo colectivo que por un rechazo a su forma institucional.

Los **cambios en la normativa laboral** representan otra forma colectiva de enfrentar los problemas en el ámbito del trabajo pues buscan modificar las condiciones de trabajo del conjunto de asalariados y no de casos individuales.

Al igual que la negociación colectiva, los trabajadores en un plano formal aprecian esta estrategia pues hacer fuerza común con el Estado constituye una forma poderosa de poner trabas al abuso empresarial. Sin embargo, como en el caso anterior, los trabajadores desconfían que esta vía pueda ser de utilidad en el actual escenario. En efecto, para los entrevistados el Estado tiende a favorecer al empresariado en esta materia, en parte por la orientación del modelo de desarrollo que pretende llevar a cabo y en parte por la debilidad del movimiento sindical. El proceso chileno es particularmente representativo. Las reformas laborales del periodo del presidente Frei y del periodo del presidente Lagos han ignorado sistemáticamente las demandas fundamentales de la CUT debido a la presión y el rechazo empresarial [Frías, 2002].

Pero la desconfianza de los trabajadores respecto a la eficacia de la normativa laboral se basa en otro fenómeno aun más profundo. Para la mayor parte de los entrevistados, el empleador siempre está un paso más adelante que el Estado y la norma:

“[...] El Estado pone normas pero hecha la ley se hace trampa. Siempre hay un hueco para que las cambien, te mientan o le encuentren la vuelta como para pagarte menos o para hacerte trabajar lo mismo. Lo que utilizan ellos es por ahí premios, entonces cuando el gobierno te hace aumentar el sueldo, ¿ellos

qué hacen? te bajan el premio y te terminan pagando lo mismo, ¿entendés?” (Agustín, argentino, vendedor de una empresa de telefonía, núcleo flexible).

Los empleadores de la región han demostrado una astucia inusitada para aprovechar los vacíos legales o adelantarse a la ley. Como decíamos anteriormente, es una forma enraizada de obtener mayor flexibilidad y bajar los costos de la producción. Frente a esta situación, es poco lo que el Estado es capaz de hacer.

La fe en este tipo de vía está también teñida por una acentuada desconfianza hacia la política. El actuar de la clase política suscita suspicacias entre los trabajadores. Han demostrado a sus ojos ser incapaces de dar solución concreta a las demandas de la población. La complejidad de los procedimientos existentes pero también la tendencia de ciertas autoridades a defender sus propios intereses en desmedro del bien común, incrementan el recelo de los trabajadores respecto de la intervención del Estado en sus asuntos. Los “políticos” han perdido credibilidad. Sus promesas son vistas como palabras al aire que se evaporan rápidamente. La opinión de Juan es particularmente ilustrativa al respecto:

“[...] la política a mi me parece que es igual a como todo, igual que como la religión por ejemplo: juegan con la creencia del ser humano. Sirve y, en beneficio propio, para ellos. Nosotros, los empleados y los pobres, somos el último eslabón ¿viste? [...]. Para mi tienen poder ¿sabes quién? los que tienen plata tienen poder. La plata maneja todo. Fijáte, ¿vos te pensás que éstos pagan impuestos? Éstos no pagan impuestos y nosotros dejamos de pagar la luz tres meses y nos sacan la casa. Es como todo, un borracho va preso tres veces y un tipo de traje que tiene coimas no va preso.” (Juan, argentino, guardia de seguridad subcontratado para una tienda de productos multimedia, núcleo flexible).

Así como Juan, una buena parte de los entrevistados siente que el Estado ha dejado de cautelar los intereses de los trabajadores más desfavorecidos y que por lo tanto no hay que esperar que la solución de sus demandas venga de tan alto. El Estado es menos una instancia de representación de la sociedad en su conjunto, que un “grupo de interés”.

Es necesario notar que los entrevistados uruguayos introducen en general un matiz en esta crítica al Estado: la referencia a un cambio que se encontraría en curso. La elección del Frente Amplio alimenta la expectativa de un nuevo tipo de política que se volvería hacia los que han sido largamente olvidados:

“Yo creo que ahora se empezó a hacer política y a explotar la política, porque antes y hace poco, nadie quería saber nada de la política, porque claro, tanta cagada, tanta cagada y tanta mentira. Yo creo que están cambiando las cosas y van a cambiar, yo aposté a eso. Estamos viviendo en un país de cambio, ¿me entendés?” (Federico, uruguayo, operador de una industria metalúrgica, núcleo estable).

En conclusión, si bien los trabajadores tienden a rechazar las estrategias individuales de solución de conflictos y a valorar el colectivo, tampoco se sienten a gusto con las formas institucionales de acción colectiva. La debilidad del sindicalismo y del Estado, han dejado un vacío que no ha sido colmado por las nuevas vías individuales igualmente rechazadas, sino por un sentimiento de impotencia que es transversal a los trabajadores de la región. **Más que la individuación o el rechazo de estrategias que impliquen la movilización grupal, lo que describe mejor el sentir de esta parte del proletariado pareciera ser el rechazo a las formas institucionalizadas de acción.**

3.3. La contención institucional para “depende de uno” y “es lo que hay”

La posición que identificamos como “depende de uno” y el “es lo que hay” determina una actitud un poco distinta frente a las vías de contención institucionales existentes. Sin embargo, al contrario de lo que se podría pensar, el colectivo sigue siendo aquí un aspecto importante a la hora de solucionar los conflictos que surgen en el ámbito del trabajo.

Como mostramos anteriormente, el “**depende de uno**” acentuaba la responsabilidad del individuo frente a su trayectoria laboral. La situación laboral aparecía como el resultado de decisiones individuales. Si bien parece lógico que para este tipo de subjetivación, las vías individuales representen la forma privilegiada de solución de conflictos, lo cierto es que no siempre es así. De hecho, podemos distinguir dos actitudes diferentes en este sentido. En la primera, la negociación individual o el cambio de empleo son efectivamente las alternativas que mejor responden a la necesidad del trabajador de hacerse cargo de sus condiciones laborales:

“[...] Porque, este es un tema claro en mí, de toda la vida. Considero que nadie mejor que yo para luchar por lo que considero mejor para mí. No quiero que nadie me represente. Lo hago directamente.” (Daniel, uruguayo, vendedor industria láctea, núcleo estable)

El colectivo aparece como incapaz de defender los intereses del trabajador. Pero existe otra actitud donde por el contrario, el individuo percibe que es a través del colectivo que logrará llevar a cabo sus proyectos individuales pues tiene más chances de imponer al empleador las demandas del trabajador:

“[...] Cuando luchamos colectivamente, vamos todos en la paila, toda la empresa. Yo tengo... uno de mis hijos que le di, gracias a dios, gracias a esta lucha colectiva... bueno, se pidieron muchos más cosas a la empresa para que le diera estudios a los hijos, y lo cual logramos nosotros en esos años, que yo nunca pensé que íbamos a tenerlo. El hijo que tengo ahora salió de investigaciones, es detective y salió gracias a esto, por que antes solamente los universitarios podían acceder a las cosas económicas que nos daba la empresa, entonces después ya se dio. Si no hubiera sido antes de eso, no hubiera sido universitario, no recibió sus cargos ni esa ayuda económica que da la empresa.” (José, chileno, operario industria alimentos, núcleo estable)

Como bien lo expresa José, el colectivo puede avanzar en la obtención de las demandas individuales (en este caso, demandas ligadas a su entorno familiar), allí donde el individuo no lo logra.

Pareciera ser entonces que pese a los procesos de individualización que cristalizan en el ámbito del trabajo, el colectivo no siempre ha perdido su valor. Como muestra esta última posición, la realización de su autonomía individual necesita de lo colectivo pues los canales individuales menos que libertad obstaculizan la consecución de sus deseos. De hecho, la desigualdad de poderes entre el empleador y el trabajador al momento de la negociación así como las dificultades aparejadas a la búsqueda de nuevos empleos, transforman esta vías institucionales en fuentes de problemas más que un medio para realizar los proyectos personales. Es por eso que afirmamos anteriormente que **el “depende de uno” responde a un proceso de individualización que no siempre desemboca en una forma de individuación.**

La posición del “**es lo que hay**” se caracterizaba por un conformismo desilusionado frente a la situación laboral. La falta de oportunidades reales y de vías de solución eficaces a sus problemas, lleva a quienes sostienen esta posición a aceptar las vías de tipo individual menos porque ven en ellas una forma de alcanzar sus objetivos que porque éstas parecen acarrear menos perjuicios que las otras. Actuar individualmente no es ni la mejor opción ni una fuente de orgullo, sino lo que queda por hacer cuando las otras formas comportan demasiado peligro. En este sentido, la afirmación de las vías individuales de solución de conflicto se presenta aquí como una afirmación de tipo negativa: es la falta de otras posibilidades lo que me lleva a aceptar estos medios aun cuando generan beneficios limitados:

“[...] no he estado en un sindicato pero he visto sindicatos que hacen un sindicato, hablan con el empleador, se termina el sindicato y los echan a todos. Entonces prefiero estar solito y estar fijo en el trabajo” (Héctor, chileno, bodeguero en una empresa de telefonía, núcleo flexible).

Al igual que para los trabajadores que se encuentran “colgando de un hilo”, para quienes la situación “depende de uno” o “es lo que hay”, el colectivo no ha perdido todo su valor ni ha sido remplazado por la apreciación de las vías individuales. Se trata más bien de que los canales de acción colectiva existentes se encuentren en la práctica demasiado deteriorados para realizar su potencial, obligándolos a adoptar las otras formas menos costosas para solucionar sus conflictos.

3.4. ¿Qué potencialidad política?

La FLEU se reveló poco significativa para explicar tanto las variaciones en las demandas y los conflictos que surgen en el mundo del trabajo, primera dimensión de la potencialidad política, como las diferencias en la percepción de los trabajadores respecto de la capacidad institucional para contener dichas demandas, segunda dimensión. En este sentido, contrariamente a lo que pensábamos en un comienzo, debemos concluir que las diferencias formales de garantías y derechos que separan al núcleo estable del núcleo flexible parecen no incidir en la potencialidad política.

Ahora bien, los distintos tipos de posicionamientos subjetivos respecto de la situación laboral poseen un correlato en esta dimensión de la potencialidad política. En otras palabras, la percepción de los trabajadores de la capacidad del orden institucional de asimilar sus demandas varía según el trabajador ponga el acento en la injusticia del medio (“colgando de un hilo”), la responsabilidad individual (“depende de uno”) o en la falta de otras oportunidades mejores (“es lo que hay”).

Entrecruzando por ende los resultados del análisis de las dos dimensiones de la potencialidad política que identificamos en un comienzo, podemos plantear la existencia de cuatro configuraciones cualitativamente diferentes de potencialidad:

- 1) Para los que se encuentran “colgando de un hilo”, existen demandas claramente insatisfechas por el medio. El orden institucional no ofrece canales para solucionar los problemas generados por la degradación del estatuto del trabajo obrero, degradación que para esta posición resulta evidente y es atribuida a la indiferencia de la sociedad y de los empleadores. La ineficacia de las vías individuales así como de las formas colectivas de acción tal como se encuentran hoy en día, vuelve la situación laboral aun más pesada. En este sentido, este posicionamiento comporta una mayor disposición a la creación de un nuevo sujeto colectivo.
- 2) Para un sector de los trabajadores que se representan su situación como el resultado de su propio esfuerzo y por ende la degradación del estatuto obrero como un problema de responsabilidad individual, las nuevas vías individuales de solución de demandas constituyen una buena oportunidad. De manera que el orden institucional aparece conteniendo o manteniendo a raya el malestar que puede experimentar el individuo cuando se encuentra con obstáculos para hacerse cargo de su trayectoria laboral. En este sentido, las condiciones son menos propicias para el surgimiento de una nueva forma de acción colectiva.
- 3) Para el otro sector de los trabajadores que se representan su situación como el resultado de su propio esfuerzo, el colectivo sigue siendo la forma privilegiada para la realización de los intereses individuales. Debido a que las formas institucionales existentes tanto colectivas como individuales no logran reducir los obstáculos que el trabajador encuentra para manejar su propia trayectoria, este nicho también comporta potencialidad política.
- 4) Finalmente, quienes perciben la realidad como “lo que hay” han perdido el interés de luchar por cambiar su situación o por revertir la degradación del trabajo obrero. El orden institucional posee

legitimidad menos porque soluciona sus problemas que porque ellos ya no buscan algo más. En este sentido, representan una posición “despolitizada”. Después de todo, además de demandas insatisfechas por el orden, para que surja un nuevo sujeto colectivo se requiere a la base un compromiso por la transformación del orden que estos trabajadores no están en situación de sostener por el momento.

La importancia que a pesar de todo guarda el “colectivo” para el discurso 1 y 3 reafirma la presencia de una disposición a crear un sujeto colectivo. En efecto, a pesar del debilitamiento del movimiento obrero apoyado en el sindicalismo y la apelación al Estado así como de la negociación colectiva, la defensa común de los intereses de los trabajadores sigue siendo una referencia, lo que puede facilitar el encadenamiento de los procesos que pueden desembocar en la constitución y consolidación de un sujeto colectivo. Si bien la cuarta configuración muestra una escasa predisposición al cambio, el “colectivo” sigue siendo también un valor al menos latente. Por lo mismo, es posible que esta posición represente un nicho posible de movilizar en otra etapa de la evolución de un movimiento social, por ejemplo, cuando éste ya se encuentre constituido y haya demostrado ser capaz de transformar de alguna manera el orden existente.

CONCLUSIONES

Presentaremos a continuación un resumen con las principales conclusiones así como también un listado de ciertas preguntas que quedaron abiertas o que fueron apareciendo a lo largo de la investigación, que creemos merecen una atención más detallada y un estudio más profundo.

La flexibilidad laboral y su capacidad para explicar la potencialidad política

A partir de los años ochenta, Argentina, Chile y Uruguay iniciaron un periodo de reformas que transformarían el modelo de desarrollo. Las nuevas condiciones exigían de los agentes productivos una capacidad mayor de adaptación a los flujos del mercado. Las nuevas estrategias creadas para alcanzar este objetivo han tendido a sistematizarse bajo el término de “flexibilidad laboral”. Sin embargo, se ha perdido de vista el hecho de que no existe para ellas una única fórmula. Son los actores sociales quienes dirigen y otorgan sentido a la flexibilidad.

En el **Cono Sur la batalla por la hegemonía sobre esta estrategia ha tendido a inclinarse a favor de los empresarios. La flexibilidad que se ha privilegiado en las últimas décadas tiende a transformar el trabajo en un costo y los derechos laborales en un obstáculo que hay que atacar.** A esta orientación la hemos llamado “Flexibilidad laboral externa” (FLEU).

La FLEU ha sido introducida a través de dos vías principales: los cambios a la normativa laboral y las prácticas empresariales por debajo o al costado de la ley. La desregulación fue la manera privilegiada con que las primeras reformas intentaron otorgar mayor elasticidad a los factores productivos. Las reformas más recientes han tendido a revertir algunas de estas disposiciones por los evidentes efectos negativos que habían generado, no obstante, **no han logrado con ello imponer una nueva orientación a la flexibilidad en curso.**

Si bien como mostramos, la FLEU sigue siendo un fenómeno reducido a un pequeño grupo de la población activa, **tiende a concentrarse en un sector particular: los obreros del sector privado, menos calificados y pertenecientes a empresas de baja productividad.**

En el plano de los derechos y las garantías formales, la FLEU crea una frontera entre los trabajadores afectados y aquellos que disponen de contratos más estables, puesto que los primeros no poseen certeza respecto de su futuro inmediato, capitalizan menos, se enfrentan a más dificultades cuando desean sindicalizarse, entre otras formas de desigualdad.

¿Qué incidencia tiene la FLEU en la potencialidad política? Partimos de la hipótesis que la FLEU representaba probablemente un factor importante para explicar las variaciones en la potencialidad política. El núcleo más afectado tendería a presentar un mayor grado de potencialidad que el núcleo más estable puesto que mostraría un nivel mayor de demandas y una percepción más negativa de la capacidad del orden institucional para darle solución. Sin embargo, **el estudio muestra que la FLEU no interviene significativamente en ninguna de estas dos dimensiones.** Respecto de ambas, la frontera entre el núcleo estable y el núcleo flexible tiende a borrarse:

- **Dimensión 1 de potencialidad política: la satisfacción laboral.** Hemos podido identificar tres tipos ideales de posicionamientos subjetivos respecto de las condiciones laborales, independientes del estatuto contractual y transversales a los tres países:
 - a) **“Colgando de un hilo”:** La situación laboral aparece como precaria y conflictiva. No brinda ni integración, ni seguridad ni reconocimiento. Se denuncia explícitamente la degradación del estatuto del trabajo obrero, pero la particularidad radica en que dicha degradación es atribuida a la indiferencia de la sociedad y la avaricia de clase patronal.
 - b) **“Depende de uno”:** Los trabajadores experimentan menos rechazo respecto de su situación laboral, no necesariamente porque no existan conflictos o porque consideran que las condiciones laborales cumplen con sus expectativas, sino porque dicha situación es vista como dependiendo menos del entorno que de las propias decisiones. La seguridad, el

reconocimiento o la integración del trabajador ya no provienen en estricto rigor del trabajo propiamente tal, sino de los esfuerzos individuales. Esta posición engendra a menudo una tensión del sujeto consigo mismo, pues no todos cuentan con los mismos recursos y oportunidades para hacerse responsable con éxito de las trayectorias y las condiciones laborales.

- c) **“Es lo que hay”**: Al igual que en la posición anterior, los trabajadores experimentan un rechazo menos directo respecto de su situación laboral que los que se sienten “colgando de un hilo”. Nuevamente no se trata de que las condiciones laborales cumplan con las expectativas del trabajador, sino que simplemente son lo que son y poco o nada puede hacerse para mejorarlas. La situación laboral es producto de una suerte de “destino” lo que vuelve irrelevante o insensato la pregunta por el nivel de satisfacción. Se está donde se tiene que estar y no hay más que conformarse. El desencantamiento profundo que caracteriza esta posición parece constituir una estrategia para soportar la degradación del estatuto del trabajo obrero sin sacrificar necesariamente toda posibilidad de felicidad. Como resultado, el individuo pierde la capacidad de intervenir en su situación y tomar el control de su vida.

La diversidad de posiciones subjetivas respecto de la situación laboral muestra que **no basta con medir la potencialidad política en esta dimensión en términos dicotómicos, presencia o ausencia de demandas insatisfechas, satisfacción o insatisfacción**. Hay que analizarla también en términos cualitativos.

Asimismo, estas observaciones dan cuenta de otro fenómeno más amplio: tanto para los trabajadores flexibles como para los trabajadores estables, el trabajo obrero ha dejado de cumplir con las funciones que se le atribuyeron antaño. **Ya no representa una fuente de integración, de seguridad y reconocimiento**. La “condición salarial” se ha ido erosionando en la región de forma general y extendida, a diferencia de los países europeos donde dicha erosión parece seguir limitándose al trabajo flexible.

- **Dimensión 2 de potencialidad política: percepción de la capacidad institucional.** Al igual que en la dimensión anterior, la percepción del núcleo flexible y el núcleo estable no difirió significativamente. Asimismo, se encontró una relación entre las posiciones subjetivas identificadas en la dimensión anterior y las variaciones en ésta:

En primer lugar, una gran parte de **los trabajadores no encuentran canales institucionales para dar solución o apaciguar los conflictos** que surgen en el ámbito del trabajo, ya sea entre el trabajador y su medio (“colgando de un hilo”) o entre el trabajador consigo mismo (“depende de uno”). Dichas vías parecen satisfacer exclusivamente las expectativas de quienes están sumidos en el desencantamiento total del “es lo que hay” o de una parte de los que sienten depender de ellos mismos.

En segundo lugar, **el colectivo sigue siendo un valor de referencia.** Si la negociación colectiva y la acción estatal han perdido validez entre los trabajadores, es menos porque representan formas colectivas de enfrentar los problemas, que porque han ido desvirtuándose a lo largo de las últimas décadas. La defensa común de los intereses sigue siendo el medio privilegiado tanto para aquellos que se encuentran “colgando de un hilo”, para los que postulan que la realidad “es lo que hay”, como para una parte de quienes su situación “depende de uno”. Para los primeros, es un hecho evidente. Para los segundos, también, aunque el peligro que tiene hoy asociado los obliga a aceptar las vías individuales, menos honorables y eficaces pero más seguras. Aun cuando para los terceros, la individualización puede convertirse en individuación, lo que se expresaba en la posición que rechazaba al colectivo como forma válida de representación, esto no es siempre así. También hay quienes reconocen en lo social el mejor medio para alcanzar la autonomía individual. Tal como planteábamos con Beck y Laclau, lo individual y lo singular no es opuesto a lo colectivo y lo general.

Ahora bien, ¿cómo explicar el hecho que la FLEU no incide en la potencialidad política? En otras palabras, **¿por qué la frontera que separa al núcleo flexible del núcleo estable en el plano de los derechos y garantías formales no tiene un correlato en el plano de la potencialidad política?** Si bien los resultados de nuestro análisis exigen nuevas investigaciones capaces de poner a prueba distintas explicaciones de este fenómeno, podemos mencionar algunos factores que parecen estar interviniendo:

- a) **La distancia entre la norma y la realidad, rasgo característico de la región.** Son abundantes las historias sobre prácticas ilegales o astucias empresariales que logran cambiar

el sentido original de las normas a favor del empleador y en desmedro de los trabajadores. La debilidad del aparato fiscalizador, la complejidad de los procedimientos legales para denunciar estas prácticas, así como la incapacidad del legislador de adelantarse a ellas, han permitido que este rasgo se vuelva estructural y degrade el marco de las relaciones laborales normales. En este sentido, la diferencia entre los estatutos del contrato temporal y el CDI se vuelve irrelevante. La nueva reforma de la justicia laboral en Chile pretende revertir este proceso. Hay que esperar para ver si logra alcanzar dicho objetivo.

- b) La situación socio-económica de estos tres países.** El desempleo y la informalidad se han vuelto rasgos estructurales independientes de los ciclos económicos. El fantasma de la cesantía o de un empeoramiento de las condiciones de trabajo y de vida, acosa a los trabajadores incluso allí donde gozan de una estabilidad contractual. Asimismo, el poder adquisitivo del proletariado independientemente del estatuto contractual ha tendido a disminuir en relación al del resto de la población o a mantenerse en tiempos de crecimiento. La distancia que separa al proletariado del resto de los asalariados y en particular de la patronal, parece ser más fuerte que la distancia interna entre aquellos que son más afectados por la flexibilidad y aquellos más protegidos en un plano formal.
- c) Garantías blandas:** Las políticas neoliberales emprendidas en los ochenta y a comienzos de los noventa no solo implementaron nuevas formas de contrato sino que debilitaron las garantías de los contratos tradicionales. Aun cuando la situación de los trabajadores flexibles es aun más precaria desde el punto de vista formal, la de los trabajadores no es tampoco ideal. Así por ejemplo, si bien quienes se encuentran en esta segunda situación gozan del derecho de sindicalización, la complejización de los procedimientos y la limitación del poder de los sindicatos, desincentiva a los trabajadores a hacer uso efectivo de este derecho. La limitación de la negociación colectiva al ámbito de la empresa en el caso chileno, la disminución del valor de la indemnización, la facilitación del despido, entre otras medidas que se repiten a lo largo de la década del noventa, ablandan las garantías que gozan los trabajadores supuestamente protegidos.

Hay que notar que estos factores no afectan parejamente al asalariado. Es muy posible que se acentúen particularmente en el trabajo obrero. Así por ejemplo como hemos visto, el desempleo, la informalidad y una baja en el poder adquisitivo tienden a concentrarse en los sectores más desfavorecidos de la escala social y no varían significativamente en los periodos de crecimiento. Así también ocurre probablemente con las prácticas ilegales. En otras palabras, no es insensato pensar que el desdibujamiento

de la frontera formal entre el núcleo flexible y estable tiende a ser más agudo entre los obreros que en los asalariados de cuello blanco.

¿Qué nivel de potencialidad política?

El cambio de modelo y las políticas que lo siguieron desestructuraron el sindicalismo, desmantelaron el Estado, diversificaron las condiciones de trabajo, aumentaron la individualización, en pocas palabras, rompieron con los fundamentos en los que se había apoyado el movimiento obrero. Sin embargo, esto no ha aniquilado las posibilidades de un nuevo movimiento social en el seno del proletariado. El análisis de las demandas existentes así como de la percepción de la capacidad del orden institucional en el mundo del trabajo para contener dichas demandas, dos de las dimensiones que identificamos como relevantes para medir la potencialidad política, mostró que **existen condiciones, al menos en una parte de los trabajadores entrevistados, independientemente del estatuto contractual, para la emergencia de un nuevo sujeto colectivo.**

En efecto, como detallamos en el capítulo anterior, es posible identificar cuatro configuraciones, dos de las cuales comportan más o menos claramente disposición a la creación de un nuevo sujeto colectivo, o lo que llamamos potencialidad política. Se trata tanto de quienes defienden la posición del “colgando de un hilo” como de una parte de los que conciben la situación laboral como una responsabilidad individual, para quienes el colectivo sigue siendo una referencia y cuyas demandas no encuentran cabida en el orden institucional existente.

Esta conclusión demuestra que **la tesis de una crisis insuperable no es sostenible.** Las políticas y los procesos que han caracterizado a la región durante las últimas décadas pueden haber desestructurado el movimiento obrero tal como se presentó en la época anterior, pero no por ello han eliminado las posibilidades de nuevas formas de acción colectiva. El futuro del germen político que hemos identificado depende de si el orden institucional se las arreglará para solucionar las formas de conflicto que aun se le escapan, así como de la capacidad de las organizaciones de trabajadores existentes o de los nuevos liderazgos en vías de consolidarse, de integrar estas distintas demandas y articularlas en una nueva cadena

de sentido. Ninguno de estos procesos se encuentra definido *a priori*, como sugiere Laclau todo descansa en el juego por la hegemonía de los distintos actores en juego.

Podemos desprender de todo lo anterior que **el análisis de la realidad social exige conjugar la reflexión de los procesos “objetivamente identificables” con el estudio de la representación que se hacen de ellos los propios actores.** La importancia de la flexibilidad en la experiencia de los trabajadores de la región, así como las oportunidades “objetivas” para la creación de un nuevo sujeto colectivo, solo pueden ser medidas tomando en cuenta las representaciones de los actores. Dejando de lado este último plano, no podríamos haber descubierto que las diferencias formales entre los estatutos contractuales tienden a difuminarse en la práctica, o que a pesar de las reformas estructurales de los ochenta y del cambio del modelo y la estructura productiva con todas sus consecuencias sobre el movimiento obrero, sobrevive una cierta disposición que podría activarse desembocando en la formación de un nuevo movimiento.

Preguntas abiertas y líneas para investigaciones futuras

Como toda investigación la nuestra ha dejado una serie de preguntas pendientes. Nos parece fundamental dedicar el espacio que resta a enumerar algunas de ellas.

La primera pregunta es obvia, si las cuatro configuraciones de potencialidad política que encontramos no se explican por la FLEU, ¿qué otros factores pueden estar interviniendo? Nuestra investigación se limitó deliberadamente a testear la importancia de la flexibilidad laboral en nuestro objeto de estudio, la potencialidad política. La intención no fue menospreciar los efectos que pueden tener otros factores como el tipo de empresa, el sector, el género, etcétera, sino concentrarnos en uno que tenía peso en el debate científico con el fin de acotar el campo de estudio y poder ser más eficientes. En este sentido, podemos decir que el aporte de esta investigación exploratoria es haber puesto en duda la evidencia de la relación entre el fenómeno de la flexibilidad y la debilidad o fuerza de la acción colectiva, dos elementos largamente asociados en el medio académico y político, pero ello no quita la necesidad de encontrar nuevas variables independientes que sí tengan significación en la realidad.

Otra pregunta relevante, relacionada con la anterior y que no pudimos responder más que precariamente, son los factores que inciden en el desdibujamiento de la frontera formal entre el núcleo estable y el núcleo flexible. Además de la flexibilidad de las normas laborales, las garantías blandas de los trabajos en CDI y las condiciones socio-económicas de la región ¿qué otros elementos intervienen en el hecho que la satisfacción laboral y la percepción de las oportunidades que brinda el orden institucional no respondan a las diferencias formales entre núcleo flexible y núcleo estable?

Por otra parte, no hay que perder de vista que, como planteamos en el segundo y tercer capítulo, el concepto de “potencialidad política” puede ser objeto de múltiples interpretaciones y abarcar otras dimensiones además de la satisfacción laboral y la percepción de la capacidad institucional. Por ejemplo, los especialistas de la escuela de la “movilización de recursos” han destacado la importancia de los lazos que ligan a los trabajadores con agentes participando de otras formas de acción colectiva en la emergencia de movimientos sociales (lo que ha sido llamado estudio de redes). Asimismo, los especialistas que han tratado la “estructura de oportunidades políticas” han puesto en relieve la importancia de las condiciones políticas macros como los conflictos en las elites que están en el poder, la imagen de la acción colectiva difundida por los medios, entre otros. En términos generales, la emergencia de un nuevo sujeto colectivo o potencialidad política depende de seguro de varias dimensiones de nivel macro, meso y micro que no fueron aquí consideradas. En este sentido, nuestro trabajo representa solo una pequeña contribución que debe ser completada.

Finalmente, es necesario asumir el desafío que implica afirmar, como lo hemos hecho, que el trabajo obrero ha dejado de ser una fuente de integración, seguridad y reconocimiento. Debemos preguntarnos, como lo han hecho algunos especialistas en otros rincones del mundo [Méda, 1995], por un lado, si existen actualmente otros mecanismos que cumplan con estas funciones y, por otro, cómo reformular el empleo y el trabajo para evitar que estos perjudiquen la calidad de vida y las posibilidades sociales de este sector del asalariado.

No queda más que esperar que estas preguntas puedan ser estudiadas en un futuro cercano y así contribuir al entendimiento de la relación existente entre la esfera del trabajo y la política.

FIN

BIBLIOGRAFÍA

ACUÑA, Eduardo y PÉREZ, Ernesto. Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente. Cuadernos de Investigación de la Dirección del trabajo (23), 2005.

ALONSO, Luis E. La sociedad del trabajo: Debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. Revista Rejs, 2004.

ALONSO, Luís E. Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial. Madrid, Trotta, 1999

ARAVENA, Antonio. Trabajadores y acción colectiva. En: ÁLVAREZ, Rolando, ARAVENA, Antonio (Eds.). Trabajadores y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile. Santiago, Grupo de investigación del trabajo ICAL, 2004.

ARENAS, Alberto y BENAVIDES, Paula. Protección social en Chile. Financiamiento, cobertura y desempeño. 1990-2000. Santiago, OIT, 2003.

ARRIETA, Adolfo. Mercado de trabajo: organización sindical y gremial. Santiago, OIT y CUT, 2003.

BAÑO, Rodrigo. Notas de reunión. Santiago, Noviembre, 2009

BATTISTINI, Osvaldo (Ed.). El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria del trabajo. Buenos Aires, Prometeo, 2004.

BAUDRILLARD, Jean. La société de la consommation. Paris, Denöel, 1970.

BAUMAN, Zigmunt. En busca de la política. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2001.

BAUMAN, Zigmunt. Modernidad líquida. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2006.

BAUMAN, Zigmunt. Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona, Gedisa, 2000.

BECK, Ulrich y BECK, Elisabeth. La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas. Barcelona, Paidós, 2003.

BECK, Ulrich. La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité. 2 ed. francés. Paris, Flammarion, 2003.

BENFORD, Robert y SNOW, David. Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. Annual Review of Sociology (26): 611-639, 2000.

BENSIÓN, Alberto. Las reformas económicas en Uruguay (1974-2004). Montevideo, CEPAL, 2006.

CANDIA, José Manuel. Crisis del trabajo. ¿Derrota obrera o revolución tecnológica? Revista nueva sociedad (166), marzo-abril, 2000.

CARDOSO, Fernando y FALETTO, Enzo. Dependencia y desarrollo en América Latina. México DF, siglo XXI, 1969

CASTEL, Robert. La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Buenos Aires, Paidós, 1997.

CASTEL, Robert. La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu. Paris, Seuil, 2009.

CASTILLO, Victoria, ROJO, Sofía y YOGUEL, Gabriel. Trayectorias laborales y rotación del empleo. 1996-2004. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad, 2005.

CASTORIADIS, Cornelius. El Ascenso de la insignificancia. Madrid, Cátedra, 1998

CASTORIADIS, Cornelius. Las figuras de lo pensable. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2005.

CEPAL. Panorama social en América Latina 2006. Santiago, CEPAL, 2006.

CORIAT, Benjamin. El Taller y el cronómetro: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Madrid, Siglo XXI, 1982.

CORIAT, Benjamin. Pensar al revés: Trabajo y organización en la empresa japonesa. Madrid, Siglo XXI, 1993

CHERESKY, Isidoro. Argentina: cambio de rumbo y recomposición política. Nestor Kichner cumple un año de gobierno. Revista Nueva Sociedad (193), 2004.

DE LA GARZA, Enrique (Ed). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México DF, Fondo de Cultura económica, 2000.

DELLA PORTA, Donatella. Social movements and the state: Thoughts on the policing of protest. En: MCADAM, Doug. MCCarthy, John. ZALD, Mayer (Eds) Comparative Perspectives on Social

Movements: Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings. Cambridge University Press, 1996

DI FILIPPO, Armando y FRANCO, Rolando. Mercado de trabajo, competitividad y convergencia. En su: La dimensión social de la integración regional en América Latina. CEPAL, 1999

DI TELLA, Torcuato. Historia Argentina: desde 1830 hasta nuestros días. Buenos Aires, Troquel, 1993.

DÍAZ, A. Actores sociales y transición a la democracia. Revista Propositiones (22), 1993.

DINAE, Dirección Nacional de Empleo. Informe de agencias de colocación 2003. Montevideo, 2004.

DIRECCIÓN del Trabajo, Gobierno de Chile. ENCLA 2004. Santiago, Dirección del trabajo, 2004

DIRECCIÓN del Trabajo, Gobierno de Chile. Ley de subcontratación N° 20123. [en línea] Santiago, Chile <<http://portal.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-94057.html>> [consulta: 01/2007]

DOMBOIS, Rainer. Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado. Notas desde Alemania. Revista Nueva Sociedad (158), 1998.

DRAKE, Paul. El movimiento obrero en Chile. De la Unidad Popular a la Concertación. Revista de Ciencia Política, 23 (2), 2003.

DUBET, François. Sociologie de l'expérience. Paris, Seuil, 1994.

ECHEVERRÍA, Magdalena y LÓPEZ, Diego. Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas. Santiago, Dirección del trabajo, Gobierno de Chile, 2004.

ECHEVERRÍA, Magdalena. Subcontratación de la producción y subcontratación de trabajo. Temas Laborales de la Dirección del trabajo (7), 1997.

ENSIGNIA, Jaime (Ed). Mitos y realidades del Mercado Laboral en Chile. Santiago, Friedrich Ebert Stiftung, 2005.

ESPINOSA, Malva. Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso, ni crisis Terminal. Cuadernos de Investigación de la Dirección del Trabajo (4), 1997.

ESTER F., María. Acoso sexual en el Trabajo: Sindicalismo y negociación colectiva: Instrumentos de modernización. Aportes al Debate Laboral de la Dirección del trabajo (1), octubre, 1997.

- FARINATTI, Marina. La conflictividad social después del movimiento obrero. Revista Nueva Sociedad (182), 2002
- FERNÁNDEZ, Arturo. Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas. Buenos Aires, Prometeo, 2005.
- FILLIEULE, Olivier. Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Revue française de science politique 51(1/2), 2001
- FILLIEULE, Olivier (Ed), Le désengagement militant. Paris, Belin, 2005
- FRÍAS, Patricio. Las reformas laborales y su impacto en las relaciones laborales en Chile 2000-2002. Santiago, Dirección del trabajo, Gobierno de Chile, 2002.
- GÁLVEZ, Thelma. Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo. Santiago, Dirección del trabajo, Gobierno de Chile, 2001.
- GARRETÓN, Manuel Antonio. La sociedad en que vivi(re)mos. Introducción sociológica al cambio de siglo. Santiago, LOM, 2000.
- GARRETÓN, Manuel Antonio. La transformación de la acción colectiva en América Latina. Revista de la CEPAL (76), 2002.
- GARRETÓN, Manuel Antonio. Política y sociedad entre dos épocas. América Latina en el cambio de siglo. Santiago, Homo Sapiens, 2000.
- GERARDO, Caetano. Historia contemporánea del Uruguay: De la Colonia al siglo XXI. Montevideo, Fin de Siglo, 2006.
- GODIO, Julio. Sindicalismo sociopolítico. Bases y estrategias para la unidad y renovación sindical. Santiago, OIT, 2003.
- HALPERIN, Tulio. La larga agonía de la Argentina peronista. Buenos Aires, Ariel, 1994
- INDEC, Instituto nacional de estadísticas y censos de la República Argentina. Bases de datos Encuesta permanente de hogares (EPH) años 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 [en línea] Buenos Aires, Argentina <www.indec.mecon.gov.ar> [consulta: 04-12/2007].
- JAMES, Daniel. Resistencia e integración: el peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1990

- KATZ, Jorge. Cambios en la estructura y comportamiento del aparato productivo latinoamericano en los años noventa: después del Consenso de Washington ¿qué? CEPAL, 2000
- KLANDERSMAN, Bert. Une psychologie sociale de l'exit. En: FILLIEULE, Olivier (Ed), Le désengagement militant. Paris, Belin, 2005
- LACLAU, Ernesto. Razón populista. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2005.
- LANZARO, Jorge Luis. Los sindicatos y sistema de político. Relaciones corporativas en el Uruguay. 1940-1985. Montevideo, Fondo de Cultura Universitaria, 1986
- LATOUR, Bruno. Changer de société. Refaire la sociologie. 2a ed. Paris, La Découvert, 2007
- LECHNER, Norbert. Obras escogidas. Santiago, LOM, 2006
- LEÓN, Arturo y MARTÍNEZ, Javier. La estratificación chilena hacia fines del siglo XX. Serie políticas sociales (52), CEPAL, 2001
- LEVAGGI, Virgilio. Democracia y Trabajo Decente en América Latina. Lima, OIT, 2006
- LÓPEZ O. Diego. Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente de empleo. Algunas hipótesis. Aportes al Debate Laboral de la Dirección del Trabajo (8), 1999
- LOZARO, Claudio (Ed). El trabajo y la política de fin de siglo, Buenos aires, Universitaria de Buenos Aires, 1999.
- MANZANO, Liliana. Clases y estratos sociales en Chile. Análisis de sus transformaciones durante la dictadura militar. Santiago, Departamento de Sociología, Universidad de Chile, 2005.
- MARTUCCELLI, Danilo. Grammaires de l'individu. Paris, Gallimard, 2002.
- MCADAM, Doug. Pour dépasser l'analyse structurale de l'engagement militant. En: FILLIEULE, Olivier (Ed), Le désengagement militant. Paris, Belin, 2005
- MCADAM, Doug. Recruitment to high risk activism: The case of Freedom Summer. American Journal of Sociology 92(1), 1986
- MCADAM, Doug, MCCARTHY, John, ZALD, Mayer N. Comparative Perspectives on Social Movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings. Cambridge University Press, 1996

- MÉDA, Dominique. Le travail. Une valeur en voie de disparition. Paris, Alto Aubier, 1995.
- MIDEPLAN, Ministerio de Planificación. Bases de datos Encuesta de Hogares (CASEN) años 1994, 1998, 2000 y 2003 [en línea] Santiago, Chile <www.mideplan.cl> [consulta: 04-12/2007].
- MINKOFF, Debra. The Sequencing of Social Movements. American Sociological Review 62(5) 1997
- MIZALA, Alejandra y ROMAGUERA, Pilar. La legislación Laboral y el mercado de Trabajo en Chile: 1975-2000. En: FRENCH-DAVIS, Ricardo y STALLINGS, Bárbara (Eds). Crecimiento y Políticas Sociales en Chile desde 1973. Santiago, LOM, 2001.
- MONTERO, Cecilia. Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa chilena: estudio de casos. Santiago, CIEPLAN, 1996.
- MONTERO, Cecilia, ALBURQUERQUE, M y ENSIGNIA, Jaime (Eds). Trabajo y empresa entre dos siglos. Caracas, Nueva Sociedad, 1999.
- MONTERO, Cecilia y MORRIS, Pablo. La ciudadanía laboral: un imperativo de equidad. Revista Propositiones (32), 2001.
- MOULIAN, Tomás. Chile actual. Anatomía de un mito. Santiago, LOM, 1997.
- NAISHTAT, Francisco et al (Eds) Tomar la palabra: Estudios sobre protesta social y acción colectiva en Argentina contemporánea. Buenos Aires: Prometeo, 2005
- NICOURD, Sandrine (Ed) Le travail militant. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2009
- NEVEU, Érik. Sociologie des mouvements sociaux. 4ta ed. Paris, La Découverte, 2005
- NUN, José. Marginalidad y exclusión social. Buenos Aires, Fondo de Cultura económica, 2001
- OIT. Uruguay. Empleo y protección social. De la crisis al crecimiento. Montevideo, OIT, 2005
- OIT. Panorama Laboral. OIT, 2006
- OLSON, Marcur. Logique de l'action collective. 3era ed. Paris, PUF 1978.
- PALOMINO, Héctor. Los sindicatos en la Argentina contemporánea. Revista Nueva Sociedad (169), 2000
- PAUTASSI, Laura. FAUR, Eleonor. GHERARDI, Natalia. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Santiago, CEPAL, 2004

- PASSY, Florence. Interactions sociales et imbrications des sphères de vie. FILLIEULE, Olivier (Ed), Le désengagement militant. Paris, Belin, 2005
- PNUD. Informe de desarrollo humano en Chile: Las paradojas de la modernización. Santiago, PNUD, 1998
- PORTES, Alejandro y HOFFMAN, Kelly. Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal. Santiago, CEPAL, 2003.
- RADRIGÁN, J. Movimiento sindical en Chile: una visión crítica. Santiago, Arcis, 1999
- ROJAS, Irene. Los desafíos actuales del derecho del trabajo en Chile. Revista Ius et Praxis 12 (1): 234 - 250, Talca, 2006
- SALINERO, Jorge. Veinte Años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. Cuadernos de investigación de la Dirección del Trabajo (29), 2006
- SUPERVIELLE, Marcos y QUIÑONES, Mariela. La instalación de la flexibilidad en Uruguay. Montevideo, Estudios sociológicos XVIII, 2000
- TILLY, Charles. Action collective et mobilisation individuelle. En : BIRNBAUM, Pierre y LECA, Jean (Eds) Sur l'individualisme. Paris, Presses De Sciences Po, 1991.
- TODARO, Rosalba y YÁÑEZ, Sonia (Eds). El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Santiago, CEM, 2004
- TODARO, Rosalba. MAURO, Amalia. YÁÑEZ, Sonia. Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género. En: VALENZUELA, María Helena y REINECKE, Gerhard (Eds). ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y CHILE. OIT 2000
- TOKMAN, Víctor. De la informalidad a la modernidad. Santiago, OIT, 2001
- TOKMAN, Víctor y Martínez, Daniel. Flexibilización en el margen: La reforma del contrato de trabajo. Santiago, OIT, 1999
- TORCHE, Francisca y WORMALD, Guillermo. Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro. Serie políticas sociales CEPAL (98), 2004
- TOURAINÉ, Alain. América Latina. Política y sociedad. Madrid, Espasa Calpe, 1989.

TOURAINÉ, Alain. ¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes. México DF, Fondo de Cultura económica, 1997

TOURAINÉ, Alain. Un nuevo panorama para comprender el mundo de hoy. Barcelona, Paidós, 2005.

ULLOA, Víctor. El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días. Santiago, OIT, 2003

VEGA, María Luz. La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado. OIT, 2001

VEGA, María Luz. La reforma laboral en América Latina. 15 años después. Un análisis comparado. OIT, 2005

YÁÑEZ, Sonia. Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. En: ENSIGNIA Jaime y YÁÑEZ, Sonia (Eds) Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile: Inserción laboral femenina. Santiago, Fundación Friedrich Ebert y CEM, 1999

YÁÑEZ, Sonia y MENDEL, Julia. DÍAZ, Ximena. La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación. Revista Propositiones (32), SUR, 2001.

ZAMBRANO, Juan Carlos. Trabajo y sindicalismo en los Nuevos Tiempos. Santiago, OIT y CUT, 2003

ZAPATA, Francisco. ¿Crisis del sindicalismo en América Latina?. Cuadernos del Cendes, 18 (47), 2001

ZURBRIGGEN, Cristina et al. Los sindicatos frente al Impacto de la transformación del mercado laboral: ¿Crisis de desaparición o crisis de transformación?. Montevideo, Friedrich Ebert Stiftung, 2003

ANEXOS

Metodología para el análisis de las subjetividades

Tipo de metodología

La metodología utilizada fue de carácter cualitativo pues buscábamos ahondar en el plano subjetivo de los trabajadores, en particular, cómo ellos daban sentido a su situación laboral y hasta qué punto existían en este plano las condiciones para la emergencia de un nuevo sujeto político. El carácter exploratorio del estudio exigía este tipo de estrategia pues no disponíamos de la información necesaria para elaborar una encuesta con respuestas prefijadas. Además, los recursos no permitían un estudio cuantitativo.

Técnica de investigación

Se realizaron entrevistas semi-estructuradas. La entrevista nos permite explorar los campos semánticos y discursos arquetípicos de los grupos definidos. La semi estructuración nos permite introducir las dimensiones claves dejando espacio a los actores para que emerja el significado social latente. Además, desde el punto de vista práctico, esta técnica es más acorde con investigaciones como la nuestra de bajo presupuesto y periodos cortos de tiempo. Al ser entrevistas individuales, nos es más fácil contactar a los entrevistados y aplicar el instrumento.

Categorías de trabajadores consideradas

En el estudio se consideran a los trabajadores pertenecientes a la **categoría de “proletariado”**. Se entiende por ésta:

- a) trabajador asalariado adulto;
- b) del sector privado;
- c) sindicalizado o no sindicalizados;
- d) en actividad no profesional ni técnica;
- e) ya sea manual o no manual;
- f) en el sector de la industria, comercio o servicios;
- g) afiliados a empresas del sector formal (es decir, de más de 5 trabajadores);
- h) en las concentraciones urbanas.

El tiempo y los recursos que disponíamos para la investigación nos obligó a limitar lo más posible las categorías incluidas en el análisis para tener una muestra lo más homogénea posible y concentrarnos en el factor principal que queríamos comparar, a saber, la situación contractual. Es por eso que se excluyeron:

- a) Los trabajadores del sector público: debido a que las condiciones laborales de este sector difieren largamente del sector privado, su inclusión podía hacer muy difícil la sistematización de los datos.
- b) Los trabajadores del sector informal: como los estudios de la OIT dejan entrever, los fenómenos en este sector poseen una particularidad que exige un esfuerzo de interpretación que dado los límites de nuestra investigación no tenía sentido realizar.
- c) El género: restringimos las entrevistas a trabajadores puesto que, como los estudios de género demuestran, la problemática de la mujer en el mundo del trabajo posee ciertas especificidades que tampoco podíamos considerar con una muestra tan pequeña de casos.
- d) Las diferencias etarias: fueron considerados en la muestra solo los trabajadores mayores de 30 años y menores de 65 de manera de poder dejar de lado el factor generacional que puede incidir en los procesos estudiados.

Si bien en un comienzo quisimos reducir también la muestra al sector industrial, en el camino hubo que ampliarla al sector servicios y comercios pues nos fue imposible contactar en el tiempo dispuesto a trabajadores del núcleo flexible. Pareciera ser que en estos últimos el trabajo temporal es todavía más común que en la industria.

El factor central de análisis es la situación contractual. Distinguimos dos núcleos de trabajadores:

- a) Núcleo estable o tradicional: trabajadores a jornada completa con contrato de trabajo indefinido (CDI), con más de 2 años de antigüedad.
- b) Núcleo afectado por la flexibilidad externa: la FLEU tal como la hemos definido, supone diversas estrategias. Es por eso que consideramos como pertenecientes a esta categoría a los trabajadores en las siguientes situaciones:
 - Trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra o faena, contrato de aprendizaje, honorarios o cualquier contrato de duración determinada.
 - Trabajadores en negro o sin contrato alguno;
 - Trabajadores subcontractados con menos de 2 años de antigüedad en la empresa contratista.

Número de entrevistas

Se realizaron un total de 32 entrevistas. 3 de las entrevistas fueron desechadas por problemas técnicos. La muestra resultante según la categoría central es la siguiente:

Ciudad	E	F	TOTAL
Buenos Aires	5	4	9
Santiago	4	6	10
Montevideo	6	3	9
Total	15	13	28

E: Núcleo estable

F: Núcleo Flexible

Procedimiento de recolección

Para recolectar la información se contempló una estadía de dos meses en cada ciudad, periodo en el cual se llevaron a cabo la mayor parte de las entrevistas, se revisó material bibliográfico y se transcribió el material. Además, se contó con la ayuda de un grupo de estudiantes de sociología que en cada ciudad realizaron algunas entrevistas pendientes.

El 60% de las entrevistas se encuentran en formato electrónico. El resto está registrado en cassette. Todas ellas están transcritas en Word.

Dimensiones de la pauta de entrevista

SECCION A: Descriptores

- 1) Ciudad
- 2) Rubro
- 3) Rama
- 4) Seudónimo o nombre falso
- 5) Edad
- 6) Actividad
- 7) Tipo de contrato
- 8) Antigüedad
- 9) Número aproximado de trabajadores en la empresa
- 10) Participación o no en sindicato

SECCIÓN B: La posición frente al trabajo⁶

⁶ La OIT ha desarrollado el concepto de “trabajo decente” con el fin de capturar las dimensiones que conformarían un buen trabajo, es decir, que se ajustara a las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. El trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de expresar opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones e igualdad de trato para todas las mujeres y hombres [Levaggi, 2006]. En contrapartida, el mal trabajo, aquel que no se ajusta a las expectativas de las

- 1) Evolución de la situación laboral en los últimos 10 años
- 2) Condiciones laborales en el empleo actual:
 - Remuneración o ingreso
 - Seguridad
 - Espacio para la acción sindical y la negociación colectiva
 - Jornada laboral
 - Estabilidad del empleo
 - Desarrollo personal
 - Otros

SECCIÓN C: Contención del orden institucional o vías de solución de las demandas⁷

- 1) Negociación individual
- 2) Cambio de empleo
- 3) Negociación colectiva
- 4) Reforma a la normativa laboral
- 5) Otro

Procesamiento de los datos

Como sustento material para llevar a cabo el análisis se usó Microsoft EXCEL. El número de entrevistas no requería el uso de otros programas más sofisticados para el análisis cualitativo.

personas, estaría definido por la ausencia de dichos elementos. Para darle una mayor dirección a la entrevista incorporamos algunas de las dimensiones de este concepto. Sin embargo, dimos también la palabra al entrevistado para que diera cuenta de cualquier otro aspecto de su empleo que le pareciera relevante comentar. De esta forma, otorgamos al actor la posibilidad de definir a su manera el “buen” o “mal” empleo.

⁷ Las 4 dimensiones que incorporamos en esta sección con el fin de indagar en la percepción de los trabajadores respecto de la capacidad institucional de contener las demandas, fueron elegidas a partir de una revisión de la normativa vigente, así como de la conversación informal con trabajadores acerca de cómo enfrentan sus problemas. Sin embargo, también se dio la oportunidad a los trabajadores durante las entrevistas de agregar alguna otra que le pareciera relevante. No obstante, en general se limitaron a las vías institucionales presentadas.

Se utilizó la técnica del análisis de contenido. En una primera etapa, se agruparon los relatos según las dimensiones de la pauta que tocaban. En una segunda, se crearon subcategorías con las frases representativas que hacían alusión a distintos aspectos de la problemática que caracterizaba cada dimensión. Luego se ordenaron estas categorías según países y situación contractual. Finalmente, se pusieron en relación y se redactó un informe.

Metodología para la sistematización de datos secundarios

Definición teórica del proletariado

Para Hoffman y Portes, en América Latina existen cuatro criterios relevantes de diferenciación en el proceso productivo:

- 1) la propiedad del capital y los medios de producción;
- 2) el control sobre una fuerza de trabajo ajena impersonal y burocráticamente organizada;
- 3) las calificaciones;
- 4) la cobertura y reglamentación legal.

El resultado de la distribución de estos recursos da cuenta de 6 clases: capitalistas, ejecutivos, trabajadores de elite, pequeña burguesía, proletariado formal manual y no manual, proletariado informal [Portes y Hoffman, 2003]

Cuadro 7: Estructura de clases en el sector productivo

	Control del capital y medios de	Control sobre fuerza de trabajo	Control de calificaciones	Control de calificaciones	Con cobertura y reglamentación
Capitalista	+	+	+	+	+
Ejecutivos	-	+	+	+	+
Trabajadores de Elite	-	-	+	+	+
Pequeña burguesía	+	-	+/-	+	+/-

Proletariado formal	-	-	-	+	+
Proletariado informal	-	-	-	-	-

Fuente: Portes y Hoffman, "Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal", CEPAL, 2003

Definición operacional de las clases para el tratamiento de los datos de la CEPAL

En base a la definición de Portes y Hoffman descrita anteriormente, tratamos los datos de la CEPAL. La definición operacional de cada clase es la siguiente:

Capitalista: Empleadores grandes y medianos de empresas privadas con más de 5 trabajadores;

Ejecutivos y profesionales: Profesionales o técnicos de empresas con más de 5 empleados privados o públicos.

Pequeños empresarios: Empleadores de microempresa + profesionales y técnicos por cuenta propia + profesionales y técnicos asalariados de empresas con menos de 5 trabajadores.

Proletariado formal: Asalariados no profesionales ni técnicos en empresas del sector privado con más de 5 trabajadores, o asalariados no profesionales ni técnicos de empresas públicas.

Proletariado informal: Asalariados no profesionales ni técnicos de empresas con menos de 5 trabajadores (microempresa) + Trabajadores no profesionales ni técnicos que trabajan por cuenta propia o como familiares no remunerados (cuenta propia) + trabajadores de servicio doméstico.

Categorías de la encuesta de hogares argentina (EPH) consideradas para el cálculo de la flexibilidad⁸

Zona: Gran Buenos Aires

Población:

⁸ Como dijimos en el capítulo uno, no disponemos de información de este tipo para medir la flexibilidad en Uruguay. Presentamos por ende sólo el tratamiento de los datos de la encuesta de hogares en Argentina y Chile.

- Asalariados (empleados u obreros del sector privado y público + servicio doméstico puertas adentro y afuera)
- Ocupados: Según la variable que incorpora cada una de las bases de acuerdo a la metodología que se establece cada año considerado.

Clase:

- Proletariado: asalariados ocupados sin educación superior o universitaria o con educación superior o universitaria incompleta.
- Trabajador de cuello blanco: asalariado con educación superior o universitaria completa

Estabilidad:

- Permanente: asalariados ocupados cuya respuesta en la pregunta 24 por el carácter de la ocupación principal es la alternativa “permanente”.
- No permanente: asalariados ocupados cuya respuesta a la pregunta 24 por el carácter de la ocupación principal es “trabajo temporario (plazo fijo, por faena, etc.)”, “una changa” o “de duración desconocida (inestable)”.

Tamaño de empresa:

- Empresa informal: con menos de 5 trabajadores
- Microempresa: entre 6 y 15 empleados
- Pequeña empresa: entre 16 a 25 empleados
- Mediana empresa: entre 26 a 100 empleados
- Gran empresa: más de 101 empleados.

Categorías de la encuesta de hogares chilena (CASEN) consideradas en el cálculo de la flexibilidad

Zona: Región Metropolitana, zonas urbanas

Población:

- Asalariados (empleados u obreros del sector privado y público + servicio doméstico puertas adentro y afuera + temporeros)

- Ocupados: Según la variable que incorpora cada una de las bases de acuerdo a la metodología que se establece cada año considerado.

Clase:

- Proletariado: asalariados ocupados sin educación superior (IP, CFT o Universidad) o con educación superior incompleta.
- Trabajador de cuello blanco: asalariado con educación superior (IP, CFT o Universidad) completa

Estabilidad:

- Permanente: asalariados ocupados cuya respuesta en la pregunta 12 por el tipo de empleo es la alternativa “permanente”.
- No permanente: asalariados ocupados cuya respuesta a la pregunta 12 por el carácter de la ocupación principal es “a plazo fijo”, “por temporada”, “Por obra”, “otro”.

Tamaño de empresa (preguntas codificadas de esta manera en base original):

- Empresa informal: con menos de 5 trabajadores
- Microempresa: entre 6 y 9 empleados
- Pequeña empresa: entre 10 a 49 empleados
- Mediana empresa: entre 50 a 199 empleados
- Gran empresa: más de 200 y más empleados.

Tablas con información complementaria sobre la situación en el Cono Sur

Cuadro 8: Evolución de algunos indicadores económicos, 1990-2005

País	Año	PIB por habitante (en dólares de 2000)	Ingreso por habitante (en dólares de 2000) a/	Desempleo urbano (%)	Variación Anual del índice de precios al consumidor	Variaciones porcentuales promedio anuales				
						Periodo	PIB por habitante	Ingreso por habitante a/	Remun. media real	Salario mínimo urbano real
Argentina	1990	5 833	5 672	7,4	1343,9					
	1999	7 874	7 616	14,3	-1,8	1990-1999	3,4	3,3	0,5	15,0
	2000	7 730	7 536	15,1	-0,7	2000	-1,8	-1,1	2,2	0,9
	2001	7 315	7 124	17,4	-1,5	2001	-5,4	-5,5	-0,8	1,1
	2002	6 456	6 254	19,7	41,0	2002	-11,7	-12,2	-13,9	-19,5
	2003	6 961	6 815	17,3	3,7	2003	7,8	9,0	-1,9	3,3
	2004	7 518	7 385	13,6	6,1	2004	8,0	8,4	10,0	54,5
	2005	8 132	8 060	11,6	12,3	2005	8,2	9,1	6,1	31,8
Chile	1990	3 069	2 937	9.2 c/	27,3					
	1999	4 732	4 555	9.8 c/	2,3	1990-1999	4,9	5,0	4,0	5,5
	2000	4 884	4 734	9.2 c/	4,5	2000	3,2	3,9	1,4	7,1
	2001	4 989	4 761	9.1 c/	2,6	2001	2,2	0,6	1,7	3,8
	2002	5 041	4 850	9.0 c/	2,8	2002	1,0	1,9	2,0	2,9
	2003	5 182	4 962	8.5 c/	1,1	2003	2,8	2,3	0,9	1,4
	2004	5 444	5 430	8.8 c/	2,4	2004	5,0	9,4	1,8	2,8
	2005	5 729	5 891	8.0 c/	3,7	2005	5,2	8,5	1,9	1,9
Uruguay	1990	4 802	4 859	8,5	128,9					
	1999	6 151	6 199	11,3	4,2	1990-1999	2,8	2,7	1,4	-5,3
	2000	6 019	6 009	13,6	5,1	2000	-2,2	-3,1	-1,3	-1,6
	2001	5 774	5 787	15,3	3,6	2001	-4,1	-3,7	-0,3	-1,3
	2002	5 100	5 189	17,0	25,9	2002	-11,7	-10,3	-10,7	-10,1
	2003	5 176	5 100	16,9	10,2	2003	1,5	-1,7	-12,5	-12,4
	2004	5 747	5 683	13,1	7,6	2004	11,0	11,4	0,0	-0,2
	2005	6 084	5 978	12,2	4,9	2005	5,9	5,2	4,6	70,2

Fuente: CEPAL "Panorama social América Latina", 2006

Cuadro 9: Concentración de ingreso

País	Año	% de personas con ingreso per cápita menor que:		Indice de Gini
		el promedio	el 50% del promedio	
Argentina	1990	70,6	39,1	0,501
	1997	72,1	43,4	0,53
	1999	72,1	43,3	0,539
	2002	73,1	47,2	0,578
	2004	72	40,9	0,531
	2005	72,4	40,5	0,526
Chile	1990	73,8	45,1	0,542
	1996	73,5	45,7	0,544
	2000	74,7	45,9	0,553
	2003	75	45,1	0,547
Uruguay	1990	73,2	36,8	0,492
	1997	66,8	31,3	0,43
	1999	67,1	32,2	0,44
	2002	67,9	34,4	0,455
	2004	68,5	35,8	0,464
	2005	68,2	33,6	0,452

Fuente: CEPAL "Panorama social América Latina", 2006

Cuadro 10: Volumen de las clases

País	Año	Capitalistas	Profesionales ejecutivos	Pequeños empresarios b/	Proletariado formal		Proletariado informal	Total
					Públicos	Privados a/	Sub total	
ARGENTINA	1990	1,6	6,5	6,8	*	44,8	40,2	99,9
	1994	1,4	15,7	10,1	*	34,9	37,9	100
	1997	1,6	16,4	9,9	*	35,8	36,3	100
	1999	1,4	9,4	9	11,6	32,1	36,1	99,6
	2000	1,3	9,1	9,8	11,8	31,3	36,8	100,1
	2002	1,3	11,3	8,8	17,6	22,9	38,1	100
	2004	1,3	8,5	8,6	15,6	29,5	36,5	100
	2005	1,3	10,2	8,9	13,2	30,5	36	100,1
CHILE	1990	1,7	12	3,6	*	45,7	37	100
	1994	1,5	14,6	7	*	44,9	32,1	100,1
	1996	1,9	10,6	6,6	10,9	38,7	31,3	100
	1998	1,6	16	8,2	*	43,4	30,8	100
	2000	2	10,2	8,5	13,1	37,5	28,7	100
	2003	1,7	11,4	8,7	11,4	38,3	28,5	100
URUGUAY	1990	1,9	4,8	5,3	21,8	30,1	36,2	100,1
	1994	1,5	4,9	6,6	18,7	31,8	36,5	100
	1997	1,5	5,4	6,1	17,7	30,5	38,9	100,1
	1999	1,6	5,9	6	16,2	31,8	38,5	100
	2000	1,3	5,6	6,9	17,2	29,6	39,6	100,2
	2002	1,3	5,3	7	17,3	26,4	42,7	100
	2004	1,4	5,6	6,8	17	26,6	42,6	100
	2005	1,4	5,6	7,2	16,3	28,3	41,2	100

Fuente: Elaboración propia sobre los datos de CEPAL, "Panorama social de América Latina 2006". Anexos estadísticos, cuadro 19 y 21

a/ En los casos de Argentina y Chile los años en que no se registran datos diferenciados, estas cifras incluyen al sector público

b/ Se refiere a los establecimientos que ocupan hasta cinco personas. En los casos de Chile (1996) y Uruguay (1990) se incluyen a los que tienen hasta 4 empleados