



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

Memoria para optar al título de Socióloga

Integración social y subjetividad en contextos de subcontratación

Trinidad Vega Goitia
Autora

Giorgio Boccardo Bosoni
Profesor guía

Santiago de Chile, 14 de Septiembre de 2016

Índice

Resumen.....	4
1. El problema de la subcontratación y su estudio.....	5
1.1. Transformación neoliberal y subcontratación.....	6
1.2. La subcontratación desde la sociología	8
1.3. Un enfoque pendiente	11
1.4. ¿Por qué es importante estudiar la subjetividad en contextos de subcontratación?..	13
2. Objetivos.....	16
2.1. Objetivo general.....	16
2.2. Objetivos específicos	16
3. Discusión conceptual sobre el trabajo, la subcontratación y la integración social.....	17
3.1. Desconcentración productiva y subcontratación	20
3.2. ¿Qué se entiende por subcontratación?.....	24
3.3. Subjetividad y trabajo	31
3.3.1. Identidad en el trabajo.....	32
3.3.2. El fenómeno de la individualización.....	35
3.3.3. Formas de sociabilidad y vínculos sociales en el trabajo.....	37
3.4. El problema de la integración	39
3.4.1. Integración en el trabajo.....	42
3.5. Dimensiones a observar en la relación entre trabajo e integración.....	46
3.5.1. Trabajo como espacio de sociabilidad.....	47
3.5.2. Relación de los trabajadores con sus compañeros de trabajo.....	47
3.5.3. Relación de los trabajadores con los trabajadores de planta.....	48
3.5.4. Relación de los trabajadores con los jefes y supervisores.....	48
3.5.5. Incidencia de los vínculos establecidos en el espacio laboral.....	49
4. Hipótesis.....	50
5. Metodología.....	51

5.1. Consideraciones del trabajo de campo.....	53
6. Resultados de la investigación.....	55
6.1. Análisis de las percepciones sobre integración en el trabajo.....	55
6.1.1. Experiencias laborales previas.....	55
6.1.2. Trabajo como espacio de sociabilidad.....	58
6.1.3. Relación de los trabajadores con los compañeros de trabajo.....	67
6.1.4. Relación de los trabajadores con los trabajadores de planta.....	72
6.1.5. Relación de los trabajadores con los superiores.....	81
6.1.6. Incidencia de los vínculos establecidos en el espacio laboral.....	93
6.2. Tipos de integración en el trabajo subcontratado	105
6.2.1. Integración al entorno de la empresa mandante.....	107
6.2.2. Integración al grupo de compañeros directos.....	108
6.2.3. Integración laboral.....	109
6.2.4. Desintegración.....	111
6.3. Elementos que componen los perfiles de integración.....	112
7. Conclusiones.....	115
7.1. Los tipos de relación entre subcontratación e integración al espacio laboral	116
7.2. Elementos constituyentes de la relación entre subcontratación e integración	118
7.3. Reflexiones finales.....	119
7.4. Desafíos pendientes	121
Bibliografía.....	123
Anexos.....	129
Anexo I: Gráficos.....	129
Anexo II: Metodología empleada	131
II.a. Enfoque metodológico.....	131
II.b. Técnicas de producción de información.....	132
II.c. Muestra.....	133
II.d. Plan de análisis de la información.....	136

Resumen

La presente investigación se enmarca en la sociología del trabajo, y tiene por objetivo analizar la relación existente entre la condición de subcontratación y la subjetividad de los trabajadores que se desempeñan bajo ese régimen laboral, en el Chile neoliberal. Considerando la importancia del trabajo como fuente de sustento material, social e individual de las personas, se indagará en las modalidades de integración que genera el trabajo en régimen de subcontratación.

Para ello, se abordan por un lado los elementos que permiten comprender el marco estructural de análisis, es decir, las transformaciones sociales y económicas de los últimos años, con el consecuente proceso de desconcentración productiva y la inserción de la subcontratación en ello; y por otro lado, los elementos que permiten introducirse en la construcción de la subjetividad de los trabajadores en la sociedad actual, así como sus posibilidades de integración en el trabajo. Para abordar el tema de la integración, se consideran cinco dimensiones de análisis, basadas en la condición de subcontratación: las posibilidades de sociabilidad que existen en estos espacios de trabajo, la relación que mantienen con los compañeros, la relación con los trabajadores de planta, la relación con los supervisores y jefes, y la incidencia de estos vínculos en la vida de los trabajadores.

Para dar cuenta de tales dimensiones se utiliza una metodología cualitativa, específicamente entrevistas semi estructuradas aplicadas a trabajadores subcontratados de distintos rubros del sector servicios -que permitan abarcar un panorama general de subcontratación-, lo cual es complementado con un análisis de material secundario, con el objetivo de dar mayor profundidad y contextualizar la información obtenida en las entrevistas. Finalmente, a partir de la sistematización y análisis de lo expresado por los trabajadores en las entrevistas, se identifican distintas modalidades de integración, en base a las cuales se construyen perfiles de integración en el trabajo subcontratado.

Palabras clave: Trabajo, subcontratación, subjetividad, integración, Chile.

1. El problema de la subcontratación y su estudio

A partir de la transformación neoliberal que sufrió tanto Chile como el mundo entero, se produjo una importante transformación en el mundo del trabajo. No solo surgieron nuevas formas de organizar la producción, sino que las antiguas fueron mutando hasta reconfigurar esta esfera por completo, sobre todo en aquellos países donde el neoliberalismo ha sido más radical, como es el caso de Chile. Dentro de estas formas de trabajo, la subcontratación fue una de las principales estrategias de organización que se impulsó durante este proceso de desconcentración y flexibilización productiva. Si bien la subcontratación no es nueva en su forma, sí lo es en la centralidad que ha alcanzado producto de esta transformación: su protagonismo como estrategia de organización del trabajo en el marco de la desconcentración productiva ha llevado a que actualmente tenga un peso importante en la estructura productiva chilena.

El tema no ha estado exento de debate, ya que esta desconcentración en general ha ido asociada a una disminución de costos en la producción, lo cual ha resultado en condiciones de trabajo precarias para los trabajadores, bajos salarios, desprotección, entre otros. Estas condiciones han repercutido en una creciente conflictividad dentro del subcontrato, la cual ha ido tomando protagonismo frente a las organizaciones sindicales y movimientos de trabajadores tradicionales, lo que incluso ha llevado a hablar de una “nueva conflictividad laboral”.

Estas transformaciones han generado diversas discusiones y llevado al desarrollo de numerosas investigaciones sobre la subcontratación. El foco de los estudios ha estado generalmente en sus características y funcionamiento como forma de organización del trabajo, en su relación con la productividad de las empresas, y en la movilización y acción colectiva de estos trabajadores. Sin embargo, si bien se ha investigado bastante sobre la subcontratación, en general hay un tema pendiente, que corresponde a la influencia de este tipo de trabajo en la subjetividad de los trabajadores, y junto a ello su capacidad integradora. Así, los fenómenos de la subjetividad asociada al trabajo y de la integración que se genera dentro del mismo, constituyen el foco de la presente investigación.

Con el objetivo de contextualizar el problema expuesto y justificar su estudio, a continuación se aborda, en primer lugar, la relación entre las transformaciones neoliberales y la subcontratación; en segundo lugar, el modo en que la sociología ha desarrollado este problema; en tercer lugar, un análisis del enfoque pendiente en la investigación sociológica sobre el tema; y finalmente, una reflexión sobre la importancia de estudiar la subjetividad en contextos laborales, y más específicamente en contextos de subcontratación.

1.1. Transformación neoliberal y subcontratación

Si bien diversos autores sostienen que la subcontratación –entendida como intermediación de un tercero en la relación laboral- ha sido utilizada desde hace muchos años no solo en los países latinoamericanos sino de todo el mundo, es con la transformación neoliberal que esta estrategia de organización del trabajo fue tomando fuerza y transformándose en uno de los ejes centrales de las políticas flexibilizadoras y externalizadoras que requirió la transformación neoliberal (De la Garza, 2012; Celis, 2012), tanto a nivel latinoamericano como de Chile. Las diversas estrategias para flexibilizar el mercado se fueron abriendo paso en los países latinoamericanos -con diferentes tiempos y características según la realidad de cada país-, en un contexto de apertura económica en el cual las viejas estructuras industriales no resultaron ser funcionales para el nuevo dinamismo que exigía la economía mundial. No sólo se flexibilizaron las estrategias de producción, sino también los contratos, los salarios, y las condiciones laborales en general. En este contexto, la subcontratación fue “redescubierta” entre las modalidades de trabajo tradicionalmente marginales, con el objetivo de convertirla en una estrategia central de la nueva organización productiva.

La temporalidad de estas transformaciones varía según la realidad de cada país de la región, pero en Chile es desde los años ochenta que se fue consolidando un modelo económico neoliberal que reconfiguró por completo los espacios productivos y los viejos actores de la época de industrialización sustitutiva de importaciones. En ese contexto, la subcontratación se desarrolló como un proceso sistemático que se diversificó a distintos sectores productivos y de servicios, y con ello se fue consolidando en la economía chilena (Echeverría, 2006). Pasó de ser una práctica relativamente marginal a una estrategia central en la organización del trabajo en las empresas durante los años noventa, tendencia que fue interrumpida en el año 2006 –año en que se impulsa una ley que pretende regular la

subcontratación-, pero que luego aumenta progresivamente hasta la última medición correspondiente al año 2014, en el cual se constata un nuevo descenso¹.

Durante el desarrollo de la subcontratación en la década de los noventa, fue surgiendo un problema que marcó los años venideros: la precariedad que generaba en las condiciones laborales de los trabajadores, al ser una forma de trabajo utilizada para externalizar y abaratar costos en las empresas, con poca regulación y fiscalización. Así, paralelamente al desarrollo y consolidación de la subcontratación, se fueron conformando movimientos de trabajadores subcontratados, que con su organización y sus movilizaciones contribuyeron a dar visibilidad a esta forma de trabajo.

De este modo, debido a su magnitud y en respuesta a la presión ejercida por las diversas movilizaciones de trabajadores subcontratados, el año 2006 se impulsó la Ley 20.123 – denominada “Ley de Subcontratación y Suministro de Personal”, pero conocida simplemente como “Ley de Subcontratación”-, que terminó por legitimar e institucionalizar esta forma de trabajo, a la vez que buscaba regular sus excesos, garantizando el cumplimiento de derechos mínimos. Sin embargo, tanto la insuficiencia y vacíos de la nueva ley, como la creciente tensión que generaba la expansión de esta forma de trabajo, causaron reacciones en las organizaciones de trabajadores subcontratados, quienes siguieron movilizándose con más fuerza. Entre estas movilizaciones, destacaron las de la industria forestal, minera, agrícola y salmonera, que se caracterizaron por establecer federaciones y confederaciones de trabajadores para negociar sectorialmente, a pesar de lo establecido por la ley respecto de que la negociación debía desarrollarse dentro de los límites de cada empresa (López, 2008). Luego, la conflictividad se expandió desde el sector primario exportador a todos los sectores de la economía, incluido el sector público. Según

¹ Los resultados de Encuesta Laboral (Encla) (Dirección del Trabajo, 2012) indican que en el año 1999 – primer año en que se registra medición- había un 42,9% de empresas que subcontrataban, lo cual fue aumentando hacia el año 2002 (48,5%) y 2004 (50,5%). En el año 2006 se registra una caída a 41,2%, que probablemente se debe a los efectos de la Ley de Subcontratación de ese año. En el año 2008 sigue disminuyendo a un 30,5%, pero en el año 2011 vuelve a aumentar a un 37,8%, y en la última medición, correspondiente al año 2014 (Dirección del Trabajo, 2015), cae nuevamente a un 17,6% (Gráfico 1 Anexos). Sin embargo, según las cifras de Fundación Sol (2015), el 39,9% de la variación del empleo asalariado en el periodo 2010 – 2014 corresponde a asalariados externos (subcontratados, suministro de trabajadores y enganchadores). De todas formas, es necesario considerar que, como plantea Echeverría (2006), las zonas oscuras, la complejidad, y la falta de regulación de la subcontratación, llevan a que no exista una medición exacta al respecto.

Ruiz (2008), el establecimiento de una mesa de trabajo entre un grupo de trabajadores subcontratistas del cobre y la empresa mandante, marcó un punto de quiebre en tanto se “permite” la negociación interempresa que la ley prohíbe desde el Plan Laboral de 1979. No en vano se habla de estas experiencias de acción colectiva -las cuales supieron abrirse camino en medio de la fragmentada acción sindical tradicional- como las más significativas desde la vuelta a la democracia.

Finalmente, cabe mencionar que, según la Encuesta Laboral del año 2014 (Dirección del Trabajo, 2015), más de un tercio de las empresas que subcontrata en Chile lo hace con su actividad principal, con lo cual se asume que el objetivo no es la especialización, sino la disminución de costos. Además, en la medición del año 2011 se constata que más de la mitad de las relaciones contractuales entre la empresa mandante y la contratista² son relaciones informales de “contrato verbal, boleta o factura”³. Estas y otras situaciones hacen que la condición de subcontratación en Chile se caracterice por su inestabilidad y precariedad hacia los trabajadores.

1.2. La subcontratación desde la sociología

Debido a las transformaciones económicas y sociales ya abordadas, dentro de la sociología ha habido un debate importante en torno a la centralidad del trabajo en la sociedad⁴. Si bien algunos autores relativizaron la importancia del trabajo en la constitución de los sujetos sociales, lo cierto es que hasta la actualidad no ha aparecido un referente que reemplace al trabajo como fuente de sustento material y de sentido para las personas (Antunes, 2001; Castel, 1997; De la Garza, 2000). Además, las problemáticas asociadas al trabajo siguen existiendo, y de hecho en muchos casos se han profundizado, debido a la fragmentación y diversificación de las formas productivas y laborales. Fenómenos como la subcontratación dan cuenta de que la sociología aún tiene mucho que decir respecto de la configuración del trabajo, sus relaciones y su impacto en la sociedad.

² La empresa mandante corresponde a la empresa que subcontrata, es decir, la empresa para la cual trabajan los trabajadores. Ésta tiene un acuerdo contractual con la empresa contratista, que es la que contrata a los trabajadores. La conceptualización de estas figuras será abordada de forma detallada más adelante, en el apartado conceptual.

³ En la Encuesta Laboral del 2014 no se incorpora esta variable en el análisis de resultados.

⁴ Este debate será abordado en el marco conceptual.

Es así como, debido a la magnitud del problema planteado, la subcontratación ha sido el foco de numerosas investigaciones. La mayor parte de estos estudios abordan la conceptualización y formas que adopta la subcontratación, la relación entre el trabajador, la empresa contratista y la empresa mandante, así como también casos o sectores específicos para observar de forma empírica esta relación. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), por ejemplo, ha centrado sus estudios sobre subcontratación en un intento por definir e impulsar políticas que regulen el fenómeno, de manera tal que sea homologable a todos los países. En la misma línea, para el caso de Chile, hay algunos estudios⁵ que buscan delimitar conceptualmente la subcontratación, así como describir las formas que adopta en la práctica.

A nivel latinoamericano, según Palomino (2004), son dos los principales enfoques o énfasis temáticos desde los que se ha estudiado la subcontratación: primero, la subcontratación como una extensión de los estudios sobre precarización laboral; y segundo, la subcontratación como un componente de las nuevas modalidades de gestión de las empresas, relacionadas a nuevas tecnologías de información sobre el proceso productivo. Según el autor, en el primer enfoque existe un énfasis en la distinción entre trabajadores subcontratados y de planta –con las diferencias laborales que eso lleva asociado-, y en el segundo, el énfasis está en los cambios en las relaciones laborales producto de la reestructuración de las empresas, en los cuales la subcontratación no solo opera como estrategia de gestión, sino también como mecanismo para erosionar la organización sindical.

Para el caso de Chile, un primer enfoque predominante en los estudios sobre subcontratación es el que desarrolla Echeverría (1998, 2001, 2006, 2010, 2013), centrado en el análisis de la externalización y flexibilización productiva, y en cómo se inserta la subcontratación en tales estrategias. Incluye también las diversas razones que motivan la subcontratación, así como las formas que adopta, y sus consecuentes efectos laborales. El interés está en describir y aclarar el carácter de la relación triangular, y cómo esta relación se vincula con distintas dimensiones del trabajo subcontratado, bajo el entendido que de la confusión e imprecisiones que genera este tipo de trabajo en las condiciones y relaciones de

⁵ Ejemplos de estos estudios son los de Echeverría y Uribe (1998) e Iranzo y Richter (2012).

trabajo acarrea riesgos laborales. Dentro de este enfoque hay otros estudios⁶, que analizan el ámbito estructural de la subcontratación, abordando su impacto en la estructura productiva, las condiciones políticas, sociales y económicas que permiten su desarrollo, entre otros elementos de este tipo.

Un segundo enfoque lo constituye aquel que aborda la subcontratación desde una perspectiva económica, en su desarrollo como estrategia empresarial⁷. Si bien este enfoque, así como los estudios que lo desarrollan, no son estrictamente sociológicos sino más bien económicos, mezclan elementos de la sociología económica y organizacional. En general las investigaciones que se basan en este enfoque⁸ tratan sobre las estrategias de gestión de las empresas en relación a la subcontratación, en lo que refiere a la productividad (las razones económicas de por qué se subcontrata y los beneficios que trae para la organización del trabajo), o bien al modo de abordar las relaciones laborales con trabajadores externos, ya sea especializados como no especializados⁹. Si bien el análisis puramente económico tiene limitaciones para entender el fenómeno en su totalidad, hay algunos de estos estudios –tales como el de López (2008)- que se han situado desde una perspectiva más crítica e interdisciplinar, abordando distintas cuestiones constituyentes del problema, como por ejemplo las debilidades de la legislación en materia de subcontratación.

La tercera perspectiva predominante en los estudios sobre subcontratación, se relaciona con la movilización y acción colectiva de los trabajadores subcontratados¹⁰. Este tema ha suscitado especial interés debido a la particularidad de la movilización y acción colectiva en el mundo del subcontrato, en comparación al sindicalismo tradicional. De hecho, la

⁶ Como por ejemplo el de C. Silva, “La subcontratación en Chile: aproximación sectorial” (2007).

⁷ Según De la Garza (2012), este enfoque es el que predomina en la investigación sobre subcontratación de los países desarrollados, centrándose en las conveniencias o inconvenientes para subcontratar en función de la rentabilidad de la empresa. En los países subdesarrollados, por su parte, el que predomina es el enfoque anterior, relativo a los efectos laborales de la subcontratación.

⁸ Dentro de éstas se encuentra el estudio de López (2008) y el de Pérez y Villalobos (2010).

⁹ El tema de los trabajadores subcontratados de alta especialización que se desenvuelven en servicios calificados o “servicios globales”, en educación, desarrollo de *softwares*, asesorías ingenieriles, entre otras actividades, en general no se aborda en las investigaciones. Tampoco será parte del presente estudio, debido a que si bien comparten la situación contractual con los subcontratados no calificados, tienen condiciones y características estructurales muy distintas que llevarían al desarrollo de otra investigación.

¹⁰ Dentro de este enfoque, se encuentran estudios como el de Abarzúa (2008), Aguilera (2010), Baltera y Dussert (2010), Calderón (2008), Jordana y Torres (2009) y Leiva y Campos (2013).

mayoría de las investigaciones sobre subcontratación hacen referencia a este tema en algún grado, aunque no sea el foco central de estudio. Cabe mencionar que las investigaciones que se basan en este enfoque se refieren a algunos sectores específicos, generalmente a la minería, al sector forestal, portuario, al *retail*, y otros sectores que se caracterizan por sus movilizaciones. Algunos de los focos son las nuevas formas de movilización o la denominada “nueva acción sindical”, sus estrategias de movilización y negociación, y el carácter del sindicalismo y de sus liderazgos en estos conflictos.

Existen temas transversales a los tres enfoques, tratados desde distintas perspectivas según el interés de cada investigación. Por ejemplo, el análisis de la legislación laboral sobre subcontratación, o bien las distintas fuentes de datos y estadísticas que permiten dar cuenta del fenómeno. Al respecto, Echeverría (2006) da cuenta del déficit que existe al no haber información oficial más allá de la que registra el Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin); el resto se obtiene de encuestas y otros registros no oficiales.

Es interesante constatar que la mayoría de los estudios remiten al sector de la minería, lo cual puede deberse, entre otros factores, a la extensión de la subcontratación en el sector, al protagonismo de sus movilizaciones, o al hecho de que sea el único con datos oficiales disponibles (a través de los Anuarios del Sernageomin). Esto no significa, sin embargo, que el fenómeno se acote a este sector.

1.3. Un enfoque pendiente

Como síntesis de lo anteriormente expuesto, el conocimiento desarrollado en materia de subcontratación se puede dividir en tres grupos: el primer grupo se constituye por estudios que tratan sobre el modo en que opera la subcontratación, cómo se inserta dentro de las estrategias flexibilizadoras, cómo se diferencia de otras formas de externalización, las características de la relación triangular de trabajo y la precarización laboral que genera; el segundo grupo se compone de estudios que abordan la subcontratación desde el ámbito económico, su relación con el funcionamiento y productividad de las empresas, y los aspectos relacionados a ello (relaciones laborales, lugar de trabajo, jornadas, etc.); y el tercer grupo está compuesto por estudios que se centran en analizar la subcontratación desde los actores involucrados, las características de los movimientos de trabajadores subcontratados, sus formas y estrategias de movilización, la constitución de actores y su

diferencia con el sindicalismo tradicional. Si bien en algunos estudios coexisten elementos de más de un enfoque, el diálogo entre las tres perspectivas para la lectura de los fenómenos y problemas concretos es más bien escaso.

Dentro de estos enfoques, hay un problema que ha sido escasamente investigado, que corresponde a la repercusión subjetiva de la subcontratación en los trabajadores, y en cómo esta forma de trabajo se relaciona con la integración de éstos en los espacios de trabajo, más allá de la precariedad de sus condiciones laborales. Si bien este es un tema importante en sí mismo –que podría constituir eventualmente un cuarto enfoque- también es una perspectiva relevante de incorporar en el estudio de otros temas relativos a la subcontratación.

Generalmente, cuando se aborda la relación entre trabajo y subjetividad, el foco está puesto en los procesos de conformación de identidades en el trabajo, en su dimensión personal, colectiva y/o de género. En esta variante se encuentran una serie de estudios¹¹, que no se refieren específicamente a la subcontratación, sino a la relación entre subjetividad y flexibilidad laboral, abordando temáticas relacionadas al modo en que los sujetos vivencian subjetivamente su trabajo, y cómo éste estructura dimensiones fundamentales de sus vidas.

Para el caso específico de la subcontratación, una investigación que incorpora el tema de la identidad es la de Pérez (2013), quien analiza las experiencias de los trabajadores subcontratados de la minería (sobre todo del cobre) y los portuarios, desde la perspectiva de subjetivación y la cuestión de lo político como elemento central de su análisis. Es decir, si bien analiza la repercusión de la subcontratación en los trabajadores, se enfoca en las formas políticas de acción que devienen de ello, lo cual cobra sentido al considerar que los sectores que investiga corresponden a aquellos que han llevado a cabo las movilizaciones de subcontratados más importantes del país. Su propuesta central es que, en los casos analizados, existe una experiencia y una crítica política de los trabajadores hacia sus condiciones de trabajo, que ha llevado a la constitución de sujetos colectivos en un contexto estructural e institucional que empuja a la individualización.

¹¹ Dentro de éstos se encuentran los de Godoy, Stecher y Díaz (2005, 2006, 2007), Sisto, (2009), Sisto y Fardella (2008), Soto (2008), Stecher y Godoy (2014) y Stecher, Godoy y Toro (2012).

Otro estudio que incorpora estos elementos es el de Ayavire (2012), quien analiza la subjetividad en jóvenes vulnerables que trabajan en la minería en la Región de Antofagasta bajo régimen de subcontratación. Sin embargo, la investigación se centra en las implicancias subjetivas de vivir en contextos de vulnerabilidad social y de trabajar en un sector que implica múltiples situaciones de riesgo como lo es la minería, por lo cual las características propias de la condición de subcontratación –y sus implicancias subjetivas– pasan a segundo plano.

1.4. ¿Por qué es importante estudiar la subjetividad en contextos de subcontratación?

En el marco de lo anteriormente expuesto, la necesidad de volver a estudiar la subcontratación radica en el interés por incorporar este último enfoque, es decir, por comprender más a fondo las implicancias subjetivas de esta forma de trabajo en la configuración del trabajador, considerando que el trabajo y las condiciones en que éste se desempeña influyen en múltiples aspectos de la vida de los sujetos: satisfacción, identidad, proyecciones, relaciones sociales, entre otros.

Aparte de la ya mencionada problemática de la identidad, existe otro tema relevante que surge de la relación entre trabajo y subjetividad, que se refiere a la dimensión relacional de la identidad laboral: la capacidad del trabajo –en este caso de la subcontratación– para integrar al trabajador a los espacios laborales¹². Esto se enmarca en un amplio debate sobre la capacidad integradora que tiene el trabajo en la sociedad actual, en un contexto de transformación de las formas de organización productiva tradicionales que provocó profundos cambios en la configuración del trabajo (formas de producir, relaciones laborales, configuración de los actores, etc.) y de la sociedad en su conjunto. En ese contexto, el cómo se están constituyendo los actores sociales, y qué nuevas formas de vínculo social existen hoy en el trabajo (Sisto, 2009) son algunas de las preguntas que aun buscan respuesta en la investigación del trabajo.

Por otra parte, es importante considerar la tensión que se genera a raíz de que la subcontratación -en su vertiente de estrategia para abaratar costos-, se ha caracterizado por

¹² De aquí en adelante, por “espacio laboral” se entenderá aquel lugar físico en el cual el trabajador desempeña sus funciones y se desenvuelve durante su jornada laboral.

precarizar las condiciones de los trabajadores (ausencia de contratos, reducción y flexibilización de los salarios, jornadas de trabajo indefinidas y flexibles, alta rotación laboral), aun estando éstos integrados a las cadenas de producción de valor. Es decir, si bien siempre han existido formas de trabajo marginales caracterizadas por la desprotección y precariedad que generan en sus trabajadores, éstas antes estaban asociadas a una economía marginal o de subsistencia, sobre todo en América Latina (Nun, 1969). Sin embargo, actualmente estas formas de trabajo marginales se desarrollan en un espacio que es parte y está integrado a la cadena productiva moderna, e incluso en los procesos más dinámicos (Ruiz & Boccardo, 2015).

A esta tensión se suman las situaciones ambiguas e incluso contradictorias que vive en su dinámica cotidiana el trabajador subcontratado. Realiza su trabajo en una empresa, pero esa empresa no está a cargo de él, no responde por sus condiciones de trabajo ni vela por su seguridad; al contrario, la empresa que está formalmente a su cargo en general no está presente en el espacio de trabajo, sino que tiene intermediarios que se desempeñan como “supervisores”. Esta situación, además de producir la “doble sujeción” de independencia contractual y subordinación organizativa anunciada por Palomino (2004)¹³, genera tensiones y vacíos que el trabajador está obligado a resolver por sí mismo. En efecto, la subcontratación es considerada una zona crítica respecto de los riesgos y accidentabilidad laboral, por ser un “terreno de nadie” (Echeverría, 2006). No está claro qué sucede ni quién se hace cargo en la práctica cuando el trabajador tiene un accidente o padece de alguna enfermedad laboral, relativizándose así el hecho de que el trabajador encuentre protección y seguridad en el trabajo. Tampoco está claro quién suministra los insumos o asegura las condiciones de seguridad en cada caso, más allá de que la ley establezca estas responsabilidades. En ese sentido, es importante observar y caracterizar la relación de los trabajadores con sus superiores, ya sea jefes directos o supervisores en el lugar de trabajo.

Por tanto, el interés por estudiar la subjetividad -y más específicamente la integración- en contexto de subcontratación, responde principalmente a cuatro motivos: en primer lugar, incorporar la noción de integración en el estudio del vínculo entre trabajo y subjetividad,

¹³ La idea de la “doble sujeción” está explicada con más detalles en el apartado “3.2. ¿Qué se entiende por subcontratación?” del marco conceptual.

mayoritariamente marcado por la noción de identidad; en segundo lugar, problematizar la tensión que resulta de una forma de trabajo que genera precariedad laboral pero que a la vez se encuentra integrada a la cadena de producción de valor; en tercer lugar, abordar las repercusiones y manifestaciones de las situaciones ambiguas propias de la relación triangular de subcontratación en los trabajadores; y finalmente, aportar con nuevos elementos que permitan contribuir a la comprensión de la transformación general del trabajo en el Chile de hoy.

Por todo lo anterior, la pregunta central que guía la presente investigación es: ¿Qué relación existe entre la condición de subcontratación y la integración del trabajador en el espacio laboral, en el Chile neoliberal?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar de qué modo se relaciona la condición de subcontratación con la integración del trabajador en el espacio laboral, en el Chile neoliberal.

2.2. Objetivos específicos

- i) Caracterizar las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados en el Chile neoliberal.
- ii) Indagar en la subjetividad de los trabajadores subcontratados, con respecto a la sociabilidad en los espacios de trabajo y a las relaciones laborales que establecen en el mismo.
- iii) Establecer distintos perfiles de integración de los trabajadores subcontratados en los espacios laborales.

3. Discusión conceptual sobre el trabajo, la subcontratación y la integración social

A lo largo del siglo XX, sobre todo a partir de la consolidación de las sociedades industriales, el trabajo fue reconocido como la principal fuente de sustento no sólo económico, sino también social e individual. Económico por ser la fuente de ingresos que permite el sustento material de los individuos, social por constituir el espacio donde se genera integración, vínculos e interacciones sociales y se conforman actores colectivos, e individual por operar como fuente de identidad y realización personal. Por ello, el trabajo se erigía como una esfera con capacidad de influir en los demás aspectos de la sociedad.

La transformación general de la sociedad industrial y sus lógicas productivas, sobre todo a partir de la década del setenta, dio paso a una organización del trabajo cada vez más flexible e incierta, marcada por el desempleo y la precarización de las condiciones de trabajo. Como bien lo planteó Castel, aparecen “nuevos riesgos que hacen aleatoria la relación con el trabajo. Riesgo de desocupación, por supuesto, pero también riesgos que provienen de la proliferación de los contratos de trabajo ‘atípicos’, de duración limitada, de tiempo parcial, temporarios, etc.” (2010, pág. 79). De esta forma, se fue disipando la idea del trabajo como una actividad de por vida, con lugares estables, jornadas rutinarias, tiempos de trabajo y descanso establecidos, seguridad y protección. En ese contexto, la clase obrera fue perdiendo peso -por el aumento en los niveles de calificación, la incorporación de otros actores al espacio laboral y la mutación en las formas de trabajo-, lo que conllevó importantes consecuencias políticas, al transformar la estructura en base a la que se articularon durante décadas las fuerzas sociales y políticas (Aguilar, 2001).

Estos factores, entre otros, motivaron un extenso debate sobre la centralidad del trabajo y de la clase obrera en esta nueva sociedad, que fue denominada genéricamente como post industrial¹⁴. A modo de síntesis de este debate –y sin pretender exhaustividad-, fueron dos las posturas que se enfrentaron. Por un lado, surgieron aquellas posturas que anunciaban una pérdida de centralidad del trabajo en la configuración de la sociedad y de los propios

¹⁴ Entendiendo centralidad no en el sentido de la necesidad de supervivencia –que siempre va a existir- sino como una centralidad social y cultural, relacionada con la capacidad del trabajo de estructurar las instituciones sociales y la vida de los sujetos (Noguera, 2002).

sujetos sociales. A partir del agotamiento del estado de bienestar, autores como Touraine (1969), Bell (1977), entre otros, se centraron en definir esta sociedad post industrial, defendiendo el proceso de modernización del trabajo y la sociedad en su conjunto. A nivel general se plantea la idea de un cambio en el espacio en que explotan los conflictos sociales, pasando de lo productivo a otras esferas, especialmente la de la cultura. Autores como Gorz (1982), Offe (1992) y Habermas (1997), se posicionaron alrededor de la tesis de “adiós al trabajo”, planteando que las transformaciones sociales de aquellos años forjaron el inicio del fin del trabajo como principal eje estructurante de la sociedad, siendo éste reemplazado por otras esferas de la vida cotidiana. Gorz (1982), por ejemplo, propuso que el fin del trabajo era necesario para pasar a una sociedad en la cual las actividades humanas se expandieran al resto de las esferas sociales. En la misma línea, Offe (1992) postuló que el trabajo fue perdiendo centralidad frente a otras esferas de la vida, con lo cual los fundamentos de la identidad conformada en el trabajo fueron desapareciendo, a la vez que fueron surgiendo otros espacios como fuentes de conformación de identidad y subjetividad. Habermas (1997), por su parte, planteó que la esfera del trabajo constituye sólo un ámbito de acción humana más, y es una equivocación considerarla como la principal fuente de interacción y autorrealización. Con este desplazamiento de la esfera productiva, se desplaza también al actor que en ella se constituye, por lo que se deja de interpelar a la clase obrera como sujeto.

Como respuesta a estos planteamientos, surgieron posturas que reafirmaban la centralidad del trabajo en la sociedad, proponiendo la necesidad de hacerse cargo de las transformaciones y las nuevas formas de trabajo que ello implica. Castel (1997; 2010), De la Garza (2000), Antunes (2001), entre otros autores, defendieron la idea de que el trabajo, aunque ha mutado significativamente, sigue siendo un elemento central en la sociedad. Antunes (2001) planteó que si bien las formas de producir y de trabajar se han ido heterogeneizando, complejizando y fragmentando, el trabajo sigue siendo central, al igual que su sujeto, el cual ya no se reduce al obrero industrial sino que se conforma como un grupo más amplio, al que Antunes denominó la “clase que vive del trabajo”. Para Castel (1997; 2010), estas transformaciones sociales no llevan a una superación de la sociedad industrial, sino más bien a una nueva forma de la misma, con una recomposición de las formas de empleo –ahora enfocada en los servicios–, en la cual el trabajo sigue siendo una

referencia económica, psicológica, cultural y simbólicamente dominante, incluso para los desempleados, quienes reconocen con mayor sensibilidad la importancia del trabajo. De esta forma, según el autor, si bien la relación con el trabajo ha cambiado profundamente, éste “siempre está presente en la vida cotidiana de la gente, ante todo por el espesor de los sufrimientos y las preocupaciones cotidianas que puede suscitar” (2010, pág. 86). De la Garza (2000), por su parte, planteó que no existe un fin del trabajo, sino una transformación del significado de lo que es trabajar, y de los ámbitos y límites que ello implica. Esta transformación conlleva oportunidades para la constitución de actores, en tanto las identidades van volviéndose complejas y dinámicas, y con ello permiten la diversificación de los sujetos. Así, donde algunos autores ven una desaparición del trabajo como eje estructurante y constitutivo del sujeto y la sociedad, otros ven más bien una transformación del mismo, de la cual es necesario hacerse cargo; como planteó Antunes, la fragmentación y heterogeneidad en lo laboral no significa el fin del trabajo, sino nuevos desafíos.

Por lo tanto, la transformación de la sociedad industrial, que derivó en la mutación de las formas de organizar la producción y todo lo que ello conlleva (relaciones laborales, sujeto social, relación capital-trabajo, acción sindical, etc.), abrió la pregunta por la posición del trabajo como referente identitario y de conformación de subjetividad en la sociedad¹⁵. Ante esto, la postura en la que se basa la presente investigación corresponde a aquella que plantea que, más que redirigir el foco de investigación hacia otras dimensiones sociales, es importante hacerse cargo de los nuevos fenómenos y condiciones que surgen como resultado de esta transformación de la sociedad en general, y del mundo del trabajo en particular. Como planteó Castel, “desafíos sociales fundamentales siguen cristalizándose hoy en día alrededor del trabajo, de su organización y de la posibilidad de mantener o de restaurar la función integradora que tuvo en la sociedad salarial” (2010, pág. 77).

¹⁵ Como ejemplo de las repercusiones de este debate en la realidad chilena, en el año 2002, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) anunció en su informe de Desarrollo Humano para Chile que “durante los últimos años, el significado del trabajo y su importancia en la vida cotidiana de las personas se vio desplazado por los problemas vinculados al empleo” (pág. 94), haciendo una distinción entre el empleo como concepto que remite a los ingresos, tipo de contrato y situación de protección social de la población económicamente activa, y el trabajo como interacción entre el humano y la naturaleza, relacionado con la dignidad, identidad y realización personal. En ese sentido, los problemas que derivaron de la transformación neoliberal en Chile se asocian al empleo y no al trabajo como tal, el cual según lo expresado en el informe sigue siendo central en la vida cotidiana de las personas.

Una vez expuesto el marco de la discusión sobre la centralidad del trabajo, a continuación se desarrollan los elementos conceptuales que permiten comprender, primero, el proceso de desconcentración productiva que tuvo lugar dentro de las transformaciones del mundo del trabajo; segundo, qué se entenderá por subcontratación; tercero, la relación entre trabajo y subjetividad, considerando el problema de la identidad, la individualización que se fue abriendo paso en esta sociedad y la influencia del trabajo en los aspectos psicológicos y emocionales de la vida del sujeto; y cuarto, el problema de la integración en el trabajo, para terminar con las dimensiones conceptuales en base a las que se pretende dar cuenta de la relación entre integración y subcontratación.

3.1. Desconcentración productiva y subcontratación

La transformación neoliberal llevada a cabo en América Latina a partir de la década de los noventa (salvo en algunos casos como Chile y Bolivia que comenzó en los ochenta), produjo una serie de cambios en “la gestión de los procesos organizacionales, en el desarrollo de estrategias para responder a las nuevas condiciones socioeconómicas, en el ordenamiento de la producción y el trabajo” (Ramos, 2005, pág. 6), acorde a las nuevas exigencias sociales y económicas.

De esta forma, en el marco de las transformaciones productivas a nivel mundial, las empresas latinoamericanas modificaron su configuración socio técnica, atendiendo a los contextos institucionales e históricos de cada país. Reestructuraron la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones laborales, el perfil de la mano de obra y la cultura laboral, en base a un modelo post fordista¹⁶ que ha tenido diversas denominaciones, dentro de las cuales una de las más generalizadas es la del toyotismo (De la Garza, 2012). La flexibilidad interna en las empresas fue parte de este paradigma organizacional, cuya esencia no estuvo en la innovación tecnológica sino en cómo “utilizar mejor la mano de obra para que sea más productiva, desde el punto de vista organizacional y de relaciones laborales” (De la Garza, 2012, pág. 19). Aparte de la producción flexible, otros elementos de este paradigma fueron la producción enfocada en la demanda, el trabajo en equipo, el

¹⁶ Por “modelo post fordista” se entenderá aquel paradigma productivo y organizacional que se abre paso luego del decaimiento del paradigma de producción en masa (modelo fordista), y que tiene como principales componentes la producción flexible y acorde a la demanda, en base a nuevas tecnologías y formas de organizar y gestionar el proceso de trabajo.

aprovechamiento de los tiempos de producción, la horizontalidad de las estructuras, el control de calidad, el disciplinamiento de la fuerza de trabajo, entre otros (Antunes, 2005).

Así, para enfrentar un mercado cada vez más abierto, globalizado y competitivo -no sólo a nivel latinoamericano sino que también a nivel mundial-, las empresas necesitaron implementar estrategias de organización que permitieran adaptarse a esta nueva realidad. La flexibilidad tuvo como finalidad la reducción de los tiempos improductivos, a través de la intensificación de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo (Antunes, 2005), con lo cual se buscó aumentar al máximo los índices de productividad reduciendo lo mayor posible el contingente de trabajadores.

La flexibilidad implicó también la *desespecialización* de los trabajadores (Coriat, 2000) para convertirlos en trabajadores polifuncionales, buscando “atacar el saber completo del oficio de los obreros calificados, a fin de lograr el objetivo de disminuir su poder sobre la producción, y de incrementar la intensidad del trabajo” (Coriat, 2000, pág. 41). En ese sentido, según plantea Ramos (2005) en su estudio del caso chileno, la polivalencia de los trabajadores es la principal expresión de la flexibilización interna de las empresas.

Otra expresión de la flexibilidad que afecta negativamente las condiciones laborales es el aumento de la rotación laboral, la cual implicó puestos de trabajo cada vez menos estables, y con ello dos consecuencias importantes: el aumento de la incertidumbre ante la posibilidad de mantener el empleo –y por tanto la reproducción de la vida cotidiana-, y el sentido de pertenencia con el espacio de trabajo, al debilitar los vínculos entre los trabajadores y las posibilidad de participación en la vida colectiva (Allende, 2013).

Así, se desarticulaban en mayor o menor medida los modelos industriales de la época anterior, en una reestructuración caracterizada por el bajo nivel de innovación tecnológica y la reducción de los costos asociados al factor trabajo; es decir, a flexibilizar a través de la precariedad del empleo (Soto, 2008). Como consecuencias, hubo una desregulación general de los derechos laborales, un aumento de la fragmentación en los colectivos de

trabajadores, una precarización de las condiciones de la fuerza de trabajo y una destrucción de la organización sindical¹⁷.

Según De la Garza (2012), solo una vez que las empresas se reorganizaron a nivel interno comenzaron a ver en el entorno empresarial posibilidades de crecimiento de la productividad y competitividad. En la misma línea y específicamente para el caso chileno, Ramos (2005) expone que las empresas se fueron enfocando en su entorno y conexiones externas, obteniendo actualmente una perspectiva de inserción y ajuste hacia afuera. En el marco de este proceso de articulaciones y asociaciones mercantiles entre empresas, fueron desarrolladas distintas teorías -especialización flexible, *clusters*, *industrial governance*, empresa red, entre otras- en todas las cuales la subcontratación solo era considerada como una forma más de externalización (De la Garza, 2012).

El encadenamiento productivo fue tomando protagonismo, redefiniendo la forma del trabajo y dando lugar a ciertas modalidades laborales completamente heterogéneas, pero capaces de coexistir coordinadamente en un mismo modo de producción. En otras palabras, la desconcentración productiva dio lugar al encadenamiento entre distintos modos de trabajo que antes no se encontraban, y que ahora formaban parte de una misma cadena productiva. Por ello, en una misma parte de la cadena puede haber diferentes condiciones laborales, contractuales, organizativas y salariales, lo cual repercutió en que el conflicto ya no sea sólo entre capital y trabajo, sino también entre fracciones de trabajadores con distintas condiciones.

Las empresas fueron mutando hacia formas horizontales de organización, con lo cual algunos procesos (y con ello su fuerza de trabajo) fueron expulsados de la producción central de la empresa. Se fue desarrollando una especialización productiva, que sólo se vio reflejada en las funciones centrales o estratégicas de las empresas, dejando las demás actividades al margen de esta especialización (Echeverría, 2006). Esta desconcentración de las actividades de la producción, permitió “un mejor aprovechamiento de ventajas técnicas y productivas, traduciéndose éstas en mayor rentabilidad” (Colotuzzo & Ermida, 2009, pág. 15). Sin embargo, la descentralización no sólo fue utilizada bajo la idea de eficiencia y

¹⁷ En Chile, este panorama fue favorecido por el contexto autoritario de la dictadura militar, así como también por la desregulación económica y la legislación laboral que se impulsó en aquel periodo (Ramos, 2005).

especialización, sino también para externalizar los riesgos del negocio, donde la gran empresa traslada el problema de los costos y la organización de la fuerza de trabajo a pequeñas y medianas empresas prestadoras de servicios.

Dentro de estas formas de desconcentración, la subcontratación fue tomando importancia como una de las principales estrategias utilizadas (De la Garza, 2012): se produjo una difusión de las cadenas de subcontratación en actividades industriales, comerciales y de servicios, al ritmo de los cambios organizativos de las empresas (Palomino, 2004). La subcontratación resultó ser un eficaz mecanismo para flexibilizar la producción y para externalizar funciones, y con ello disminuir las responsabilidades y costos fijos en las empresas.

Además, como plantea Palomino (2004), estas estrategias empresariales de flexibilización se basaron en la erosión de las antiguas regulaciones laborales, tanto en su derogación como en la creación de una regulación de segundo tipo, “con menores garantías e institutos de protección, que sanciona jurídicamente un proceso de creciente precarización laboral” (Palomino, 2004, pág. 5), y que termina por institucionalizar condiciones de trabajo precarias. Resulta interesante mencionar que en el caso de Chile, las escasas normas relativas a la subcontratación que existían previo al Plan Laboral de 1979, no permitían externalizar funciones de la actividad principal ni establecer condiciones de trabajo desiguales para trabajadores subcontratados y de planta; es decir, si bien se trataba de una regulación débil, era suficiente para poner límites a su expansión (Pérez, 2013). Sin embargo, con las modificaciones impuestas en el Código Laboral, fue posible expandir la subcontratación no sólo cuantitativamente, sino que pasando de la subcontratación de actividades complementarias a la subcontratación generalizada, incluyendo las actividades centrales de la producción.

En ese sentido, si bien la subcontratación no es una forma cuantitativamente dominante en la organización de la producción, sí es la principal forma de desconcentración productiva (Echeverría, 2006), lo cual implica que es utilizada fundamentalmente en las empresas para maximizar su capacidad de adaptación a mercados cambiantes y a la eficiencia económica.

Según Echeverría (2006)¹⁸, son cuatro los factores que explican este fenómeno en las últimas décadas: primero, el profundo cambio en el modelo técnico productivo, que al pasar de una producción estandarizada hacia una flexible, provoca externalización de ciertas actividades, bajando los costos de producción y la mano de obra directamente contratada; segundo, el cambio en la organización económica de las empresas, producto de la concentración (monopólica) y desconcentración (organizativa) a la vez, que se traducen en diversos cambios organizacionales, dentro de los cuales el más común es el subcontrato; tercero, la desregulación de las relaciones laborales, puesto que para evitar tiempos muertos de trabajo, se contrata personal por temporadas acotadas; y cuarto, la desarticulación sindical, puesto que la subcontratación provoca fragmentación entre los trabajadores internos y externos, trabas a la negociación -principalmente por el carácter temporal de los empleos-, y atomización de los trabajadores, que en ocasiones deben trabajar fuera de los recintos y no pueden socializar con otros trabajadores.

En suma, con la transformación productiva en Latinoamérica surgen nuevas formas de organizar la producción y de gestionar el trabajo, en base a las ideas de flexibilidad, competitividad y apertura económica. Dentro de las estrategias de externalización y desconcentración productiva desarrolladas en este proceso, la subcontratación fue dibujándose como una de las principales, al ser un eficaz mecanismo para flexibilizar y disminuir costos de las empresas. La conceptualización, elementos constituyentes e implicancias de la subcontratación serán desarrollados en el siguiente apartado.

3.2. ¿Qué se entiende por subcontratación?

Para comprender a fondo el fenómeno de la subcontratación, es necesario abordar tanto su conceptualización general como los distintos elementos que lo constituyen.

En su forma más básica, la subcontratación corresponde a la forma laboral que introduce la intermediación de un tercero en la clásica relación asalariada entre empleado y empleador, quedando constituida por una empresa mandante, que contrata a otra empresa para realizar ciertas funciones de la producción, que a su vez es la que contrata a los trabajadores. De todas formas, la definición del concepto de subcontratación acarrea dificultades debido a la

¹⁸ Es importante considerar que los estudios empíricos realizados por Echeverría son para el caso chileno.

diversidad de formas que implica, la cantidad de términos que se utilizan indistintamente¹⁹ y las diversas delimitaciones conceptuales utilizadas en cada país (De la Garza, 2012). A continuación se presentan algunas distinciones necesarias de abordar para definir qué se entenderá por subcontratación²⁰.

Una primera distinción refiere al objeto que se subcontrata. Por un lado existe la subcontratación de producción de bienes y servicios, en la que una empresa encarga a otra la producción de bienes o prestación de servicios, que esa segunda empresa debe realizar por su cuenta y con sus propios recursos. En este caso, la relación laboral es clara: el vínculo entre ambas empresas -independientes y diferenciadas entre sí-, es un contrato comercial, y los trabajadores están contratados por y bajo las órdenes de la empresa a la cual se encargó la producción del bien o servicio. Por el otro lado, está la subcontratación de trabajo, en la cual el objeto que se subcontrata no es un producto, sino el mismo trabajo. El vínculo entre ambas empresas sigue siendo un contrato comercial, pero que necesariamente implica una relación triangular (ver Figura 1), ya que los trabajadores se encuentran en medio de la relación entre ambas empresas: dependen contractual y económicamente de una, pero organizacionalmente de la otra.

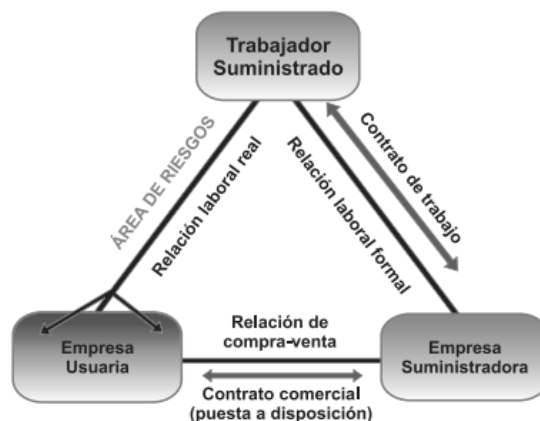
La conceptualización aquí utilizada corresponde a la subcontratación de trabajo. Es importante no confundir esto con otra distinción, entre la subcontratación propiamente tal y el trabajo en empresas de servicios transitorios (también conocido como suministro de personas)²¹. La diferencia fundamental entre ambas formas de trabajo es que la segunda se acota a la realización de tareas transitorias u ocasionales.

¹⁹ Entre estos términos se encuentran los de *out sourcing*, externalización, tercerización, deslocalización, triangulación y deslaborización (De la Garza, 2012).

²⁰ Las distinciones propuestas están basadas en el trabajo de diversos autores, sobre todo de Echeverría (2006).

²¹ Esta distinción es la que rige actualmente al Código del Trabajo en Chile, en los artículos 183-A y 183-F.

Figura 1: Relación triangular de trabajo en la subcontratación



Fuente: Echeverría (2006)

Según Echeverría (2010), las condiciones que deben cumplirse para que exista subcontratación son: primero, que los trabajadores presten sus servicios al contratista o subcontratista -que es su empleador directo-, en virtud de un contrato de trabajo; segundo, que el contratista se relacione con la empresa principal o mandante mediante un acuerdo contractual en el cual se establezca la obra o servicio a ejecutar o prestar; y tercero, que la ejecución de las obras o prestación de servicios sea por cuenta y riesgo del contratista, lo que implica que los trabajadores están bajo su dependencia.

Aportando a esta definición, para Celis (2012), más allá de las diversas formas que adopta el subcontrato, lo común es el “no reconocimiento de la existencia de una relación de dependencia entre el trabajador y el beneficiario final de la obra o servicio que aquél realiza” (pág. 9), es decir, una “delegación de la condición patronal”. Su principal objetivo es el abaratamiento del costo de la mano de obra para aumentar ganancias, aunque también existen situaciones de externalización genuina que se basan en criterios de calidad. De aquí se desprende una segunda distinción, referida al tipo de subcontratación que resulta de la externalización, es decir, si se trata de una subcontratación “genuina” o “viciosa” (Echeverría, 2013). La primera fue desarrollada para cubrir actividades de alta especificación asociadas a la producción, que por lo mismo requieren de personal altamente calificado. Esto muchas veces no es posible de lograr dentro de los márgenes de la empresa, por lo cual se acude a entidades externas dedicadas especialmente a esas tecnologías y/o

conocimientos²². Al contrario, la externalización viciosa corresponde a aquella que resulta de los procesos de flexibilización y desregulación ya abordados, cuyo principal objetivo es abaratar costos y delegar responsabilidades en las empresas²³. Este tipo de subcontratación “busca ocultar al verdadero empleador o transgredir normas laborales detrás de la figura de terceros o como mera transferencia de obligaciones y riesgos propios a otros” (Echeverría, 2006, pág. 60).

Generalmente, la externalización genuina implica altos niveles de especialización, en tanto lo que se requiere es personal calificado capaz de desempeñar tareas específicas y especializadas. Por tanto, este tipo de subcontratación conlleva también condiciones laborales, salariales y organizativas protegidas y estables²⁴, ya que los niveles de especialización se encuentran estrechamente relacionados con las condiciones de trabajo (Echeverría, 2006). Además, generalmente los trabajadores que desempeñan sus labores bajo estas condiciones suelen contar con un periodo de tiempo determinado de trabajo en la empresa mandante, que corresponde a lo que dure la tarea a realizar. La externalización viciosa, al contrario, generalmente implica bajos niveles de especialización, en tanto las razones que la motivan están asociadas al abaratamiento de costos y delegación de responsabilidades. Por lo mismo, se caracteriza por la precarización e inestabilidad laboral que genera en sus trabajadores²⁵.

La que ha tendido a predominar en los países latinoamericanos es la externalización viciosa o “perversa”, “que oculta las relaciones laborales, que transfiere obligaciones y externaliza costos, que crea divisiones artificiosas entre empresas o falsas cooperativas y que a menudo tiene entre sus fines el debilitar o destruir al movimiento sindical” (Celis, 2012, pág. 10).

²² Ejemplos de este tipo de subcontratación son los servicios jurídicos, informáticos, *marketing*, asesorías ingenieriles, finanzas, entre otros.

²³ Ejemplos de este tipo de subcontratación son los servicios de aseo, vigilancia, ventas, transporte, construcción, entre otros.

²⁴ De todas formas, existen situaciones en que se externalizan servicios de alta calificación bajo condiciones de trabajo precarias, por ejemplo a través de contratos a honorarios, que acarrear inestabilidad laboral, no garantizan seguridad laboral, obstaculizan la sindicalización, entre otros elementos que afectan negativamente las condiciones laborales.

²⁵ Como fue mencionado anteriormente, el tipo de subcontratación que se considerará en la investigación es el de baja especialización, asociado a una subcontratación viciosa, que implica precarización e inestabilidad laboral para los trabajadores.

Esto va de la mano con otra distinción, que refiere al tipo de actividad que se subcontrata, es decir, si son actividades del giro principal de la empresa, o bien actividades complementarias. La subcontratación de actividades complementarias puede responder a una búsqueda de mayor especialización o bien a una reducción de costos. Sin embargo, cuando se subcontratan tareas asociadas a la actividad principal, la motivación principal es la de ajustar los costos laborales, ahorrar en la administración de la fuerza de trabajo y responder a mayores niveles de demanda (Dirección del Trabajo, 2012). En esos casos, la subcontratación es una eficaz herramienta para reducir remuneraciones y condiciones de trabajo, y para limitar la sindicalización y negociación colectiva (López, 2008). Lo más problemático es que “la tendencia ha sido a subcontratar cada vez más actividades que forman parte del giro principal de la empresa o bien que son aquellas en donde se generan partes centrales del bien o del servicio que la caracteriza” (Mercado y Monsalvo en Celis, 2012, pág. 22).

Para hablar de subcontratación, entonces, es central definir qué tipo predomina, según las motivaciones y condiciones laborales asociadas a ella. Si bien en los países desarrollados se manifiestan ambas formas, en los países subdesarrollados como los latinoamericanos la subcontratación se centra casi exclusivamente en la reducción de costos mediante la desprotección y precarización de los trabajadores (De la Garza, 2012). De todas formas, sea cual sea el tipo de subcontratación, ésta siempre implica una transferencia de responsabilidades y la existencia de “terrenos de nadie” o “zonas oscuras”, que acrecientan los riesgos laborales (Echeverría, 2006).

Este traspaso de responsabilidades de una empresa a otra se ve favorecido por los difusos límites propuestos a nivel legal. A esto se suma que la mayoría de las empresas contratistas se encuentran subordinadas económicamente a la empresa mandante para la que trabajan, ya que la mayoría de ellas trabaja sólo para uno o dos clientes exclusivos (Dirección del Trabajo, 2009). Según López (2008), la amplia extensión de las cadenas productivas, hace que se diluya cualquier responsabilidad legal de las empresas frente a las condiciones de los trabajadores subcontratados.

“En la práctica, la subcontratación laboral ha operado como una externalización de la gestión de recursos humanos de la empresa principal, delegándola en un

grupo de contratistas que trabajan virtualmente en forma exclusiva para ella, logrando así un control total sobre la contratación y remuneración de trabajadores, pero sin aparecer la empresa principal como empleador directo de ellos.” (López, 2008, pág. 15).

Desde lo que plantea Palomino (2004), el mecanismo de subcontratación, al incorporar trabajo en las empresas a través de la mediación de otra empresa, genera un campo en el cual se combina la independencia contractual y la subordinación organizativa. Se genera así una situación en la que los trabajadores no mantienen una relación contractual con la empresa usuaria de sus servicios, pero sí se encuentran supeditados organizativamente a ésta; al contrario, tienen independencia organizativa frente a la empresa que los contrata, pero están subordinados económicamente a ésta. Así, siguiendo a Palomino, se llega a una “doble sujeción”, ya que los trabajadores están bajo las órdenes y reglas organizacionales de una empresa, y a la vez dependientes contractualmente de otra. De esa forma, se constituyen relaciones trilaterales con una disociación de los vínculos de dependencia salarial y subordinación organizativa.

La relación triangular y la “doble sujeción” repercuten en las posibilidades de organización sindical, a lo cual además se agrega la distinción entre trabajadores internos y externos, es decir, entre el núcleo estable de personal contratado y la periferia de trabajadores subcontratados que pertenecen a otras empresas.

“[La] fragmentación de los procesos de trabajo y la atomización de las relaciones laborales fragmenta también las condiciones básicas de la asociatividad en el trabajo: compartir un espacio, condiciones de trabajo y relaciones laborales entre y con figuras sociales claramente identificables. Todas estas premisas se diluyen en el trabajo bajo régimen de subcontratación” (Echeverría & Uribe, 1998, pág. 18)

Se produce una desagregación del colectivo de trabajadores que trabajan para la empresa mandante: si los trabajadores de ésta pueden sindicalizarse y negociar colectivamente, no sucede lo mismo con los subcontratados, quienes a lo sumo pueden sindicalizarse y negociar colectivamente con su empresa, pero sólo en la medida en que lo permita la

temporalidad de la relación que se ha establecido entre la empresa subcontratista y la principal (Echeverría, 2010). Si bien en algunos casos los sindicatos de trabajadores de planta involucran las demandas de sus pares subcontratados, en otros casos el trabajo que realizan estos últimos –sobre todo cuando refiere al giro principal de la producción– amenaza de una u otra forma el trabajo de los primeros, por lo cual éstos, al verlos como rivales, los marginan aún más.

Esta distinción entre trabajadores subcontratados y de planta es importante en varios aspectos. En primer lugar existe una distinción salarial, ya que la empresa que paga los sueldos de ambos trabajadores no es la misma, por lo cual existen distintos niveles de remuneración –los salarios de los subcontratados generalmente son menores– aun realizando la misma actividad. En segundo lugar, hay una diferencia en el acceso a beneficios sociales y económicos (tales como bonos, aguinaldos, asignaciones familiares, cajas navideñas, etc.), ya que los trabajadores de planta tienen la posibilidad de obtenerlos a través de la empresa mandante, y los trabajadores subcontratados no cuentan con esa opción. En tercer lugar, las posibilidades de sindicalización y acción colectiva son distintas para ambos tipos de trabajadores. Al tener la obligación de negociar a nivel de empresa, los subcontratados no ven un interlocutor directo en su lugar de trabajo, y además hay casos en que los dividen en diversos lugares, lo cual dificulta las posibilidades de reunirse y organizarse. En cuarto lugar, existe una distinción respecto al prestigio social que significa formar parte o no de la empresa en la que se trabaja. La existencia de trabajadores que realizan las mismas funciones, pero que al estar directamente contratados tienen mejores condiciones laborales, lleva a que estos trabajadores se posicionen por sobre los subcontratados, y éstos últimos se constituyan como trabajadores “de segunda categoría”. Además, los trabajadores subcontratados no tienen la posibilidad de ascender de puesto o construir una carrera en la empresa en la que trabajan, como sí la tienen los trabajadores de planta. Por otra parte, existen empresas que utilizan estrategias de organización del trabajo diferenciadas según se trate de trabajadores directamente contratados o no, lo que acrecienta la distinción. Esta situación ha llevado a la fragmentación del colectivo de trabajadores según las diferencias en sus condiciones contractuales, salariales y organizativas.

“Es posible observar que los trabajadores contratados directamente por la empresa tienen acceso a un cierto nivel de remuneraciones y beneficios sociales y laborales, mientras que a los trabajadores de las empresas contratistas ni siquiera se les respetan sus jornadas de trabajo, el pago de horas extraordinarias y su derecho a sindicalización y negociación colectiva.”
(Calderón, 2008, pág. 117)

En relación a esto, una última distinción relevante refiere al lugar donde se realiza el trabajo, es decir, si los trabajadores desempeñan sus funciones al interior de la empresa que subcontrata, o bien al exterior de ésta. En el primer caso los trabajadores subcontratados conviven con los trabajadores de planta en el mismo espacio laboral, y en el segundo no. Siguiendo a De la Garza (2012), en términos estrictos la subcontratación refiere a la primera forma, mientras que las situaciones en que se trabaja fuera de los establecimientos que subcontratan debieran denominarse más específicamente “*outsourcing*”.

Para efectos de la investigación, la definición, características e implicancias de la subcontratación son fundamentales, en tanto constituyen el marco estructural desde el que se analizará la subjetividad e integración de los trabajadores, conceptos que serán profundizados a continuación.

3.3. Subjetividad y trabajo

Para abordar la relación entre subjetividad y trabajo, un primer elemento importante es la perspectiva del fenómeno del trabajo desde la que se abordará esta relación, que se basa en un concepto ampliado de trabajo (De la Garza, 2009). Desde esta perspectiva, el trabajo se entiende como “una forma de interacción entre hombres y entre estos con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados” (pág. 111). El autor plantea que el trabajo –bajo esta perspectiva- tiene una dimensión objetiva y una subjetiva, y que implica una construcción social que no se puede reducir al mercado del trabajo, sino que involucra también la estructuración de la identidad individual, colectiva, familiar y social del trabajador. Además, De la Garza (2011) plantea la necesidad de explicar las fuentes de identidad y acción colectiva de los trabajadores que se encuentran en relaciones no claras de asalaramiento, a partir de un concepto ampliado de trabajo que no se restrinja al asalariado. De esta forma, se abordará la relación que existe

entre un modo determinado de trabajo –la subcontratación-, y su influencia en la subjetividad de quienes lo llevan a cabo, desde la situación estructural en la que éste se realiza, en base a esta concepción de “trabajo ampliado”.

Además de esta concepción de trabajo ampliado, es necesario considerar también que las nuevas estrategias productivas han fomentado un mayor involucramiento y compromiso de los trabajadores, a través de la ideología del mérito, el emprendimiento y la interiorización de los valores empresariales, que en muchos casos terminan por permear las disposiciones del sujeto no sólo frente al trabajo sino frente a la vida. Perilleux (2008) habla de una “prescripción subjetiva”, en la cual “la flexibilidad pone a las personas a prueba en nuevos imperativos de producción, exigiendo de cada asalariado una implicación subjetiva cada vez más intensa” (pág. 137). Así, el capitalismo participa en el proceso de subjetivación²⁶, en tanto impulsa la idea de la conformación del sujeto en función de los requerimientos de la empresa. Esto implica un mayor compromiso, lo cual a su vez implica introducir en el ámbito productivo los afectos, valores, habilidades y disposiciones relacionales que se encontraban fuera de éste.

Así, el sujeto social que se configura en la actividad laboral excede su clasificación ocupacional, y se constituye también en base a: a) las formas identitarias –tanto personales como colectivas- desarrolladas en el trabajo, b) los procesos de individualización que han tenido lugar en la sociedad y en los espacios laborales, y c) las formas de sociabilidad y vínculos sociales establecidos en el trabajo. Estos tres elementos son los que darán forma a relación entre subjetividad y trabajo en el presente estudio, por lo cual es necesario caracterizarlos con mayor profundidad.

3.3.1. Identidad en el trabajo

La identidad, tanto en su dimensión colectiva como individual, ha sido probablemente el elemento más estudiado en el contexto de la relación entre subjetividad y trabajo. Esto debido a que, a pesar de la inestabilidad del empleo en la actualidad, el trabajo ha sido y sigue siendo un importante soporte identitario, eje organizador y medio de sustento para los trabajadores (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005). Además, la identidad laboral permite al

²⁶ Perilleux habla de subjetivación en lugar de subjetividad ya que, según el autor, el primer término da cuenta de un proceso en constante movimiento, más que un estado o dimensión de existencia.

trabajador –entre otros elementos- construir un sentimiento de pertenencia, semejanza e integración social (Stecher, 2013), a partir de las interacciones cotidianas en los espacios de trabajo. En ese sentido, la identidad laboral es un “proceso social de construcción de significado anclado en las prácticas, simbólicamente mediadas, de interacción con “otros” (jefaturas, clientes, colegas, sindicatos, instituciones, colectivos, etc.) en el espacio del trabajo...” (Stecher, 2013, pág. 1318).

Dos de las más importantes posturas sobre la identidad son las de Sainsaulieu y Dubar (Soto, 2008), para quienes el reconocimiento de ésta depende fuertemente de las relaciones de poder existentes, y del lugar que ocupa el individuo tanto en esa estructura de poder como en los grupos sociales.

Sainsaulieu (1997) plantea que la identidad se forja alrededor de las relaciones interpersonales, de conflicto y de reconocimiento social que se establecen en el trabajo. En la actualidad existen nuevas configuraciones identitarias profesionales, producto de los nuevos actores y las nuevas estrategias de gestión, contexto en el que se generaliza el acceso al poder y se reparten los recursos estratégicos. Estas identidades están marcadas por las desilusiones, debido al aumento de las brechas entre lo prometido y lo realmente posible. Han desaparecido los puntos de referencia, y lo que hay actualmente a nivel de la sociedad en general es incertidumbre y cuestionamientos a las antiguas categorías sociales.

Por otra parte, la identidad para Dubar (2001) refiere a un asunto de transacción entre la persona y el entorno, según la interacción subjetiva entre lo heredado y lo deseado. Es decir, la identidad tiene una parte biográfica, que viene de las clasificaciones sociales y las formas de situar a los individuos, y una parte relacional, construida en base a lo que el sujeto percibe que es o quiere ser, mediante su comportamiento. En ambas dimensiones de la identidad, el trabajo es central, por su lugar en la sociedad y por el sentido que se le atribuye. Así, la “situación de trabajo” determina una parte importante de la identidad del individuo, sin que ésta derive mecánicamente de la situación laboral definida por ciertos criterios objetivos, sino más bien de las relaciones establecidas con los demás actores, en una situación de trabajo construida y definida subjetivamente. Esta es la parte “relacional y sincrónica” de la identidad, que se basa en cómo el trabajador es reconocido según ciertos papeles por los jefes, compañeros de trabajo y otros actores laborales.

Actualmente, según Dubar, las identidades profesionales contemporáneas son vulnerables y están en permanente crisis. Esta afirmación se sostiene en lo desarrollado sobre el contexto laboral actual, en el cual las carreras lineales son cada vez más escasas, las categorías socio-ocupacionales son cada vez más inestables, y existe una alta rotación tanto de lugares como de tipos de trabajo, lo cual no permite construir y consolidar una única identidad profesional a través del tiempo. Además, las características de polivalencia y multifuncionalidad que se requieren en el trabajo hoy para responder a la flexibilidad, impiden el desarrollo de una identidad “de oficio” existente en la sociedad industrial. Al respecto, Soto (2008) plantea que existe una mutación de las formas identitarias en las empresas, debido a las transformaciones de las formas de producir, de las tecnologías, de la gestión del empleo y de las personas. Esta mutación implica nuevas formas de representación y acción entre los trabajadores, así como procesos de individualización y responsabilización de los mismos.

Siguiendo lo planteado por Dubar respecto de la construcción subjetiva de identidades según las relaciones establecidas, en la subcontratación sucede un fenómeno particular, que es la ya abordada distinción entre trabajadores de planta y trabajadores subcontratados. Naturalmente, esta condición influye fuertemente en la identidad de los trabajadores, al generar colectivos fragmentados e incluso en algunos casos antagónicos.

“La convivencia de individuos en un mismo espacio con estatus y condiciones de trabajo muy diferentes unas de otras, reduce drásticamente la posibilidad de generar una identidad colectiva, base de la acción sindical” (Iranzo & Richter, 2012, pág. 54).

Se conforman identidades individuales distintas en un mismo espacio de trabajo, en función de la posición que ocupan los individuos, o más bien de las condiciones laborales asociadas a cada posición. Atendiendo a la perspectiva de análisis propuesta por Díaz, Godoy y Stecher (2005), la subcontratación resulta ser un buen contexto para estudiar la “emergencia de nuevas formas de identidad colectiva, más flexibles y transitorias (...) que si bien operan como fuente de sentido, protección y vinculación para los sujetos, tienen importantes dificultades para operar como plataformas inclusivas de agenciamiento social y democratización” (pág. 121).

Finalmente, otra distinción relevante en la conformación de identidades se relaciona con la importancia del factor trabajo en la diferenciación de sexos y la construcción de identidades de género (Todaro & Yañez, 2004). En ese sentido, la identidad e ideario que se conforma en torno al trabajo está marcado fuertemente por las relaciones de género, principalmente por dos razones. En primer lugar, debido a la importante desigualdad de género existente a nivel global en la sociedad, la cual se ve reflejada en el trabajo, a nivel de remuneraciones, tratos, condiciones laborales, entre otros elementos que generalmente posicionan a la mujer por debajo del hombre. En segundo lugar, debido a la división sexual del trabajo, y específicamente al rol de hombres y mujeres en la familia y crianza de los hijos, ya que la organización del mercado laboral se basa en un modelo de familia en el cual el hombre es proveedor y la mujer cuidadora (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005). Esto genera una tensión para las mujeres trabajadoras, en tanto deben compatibilizar los tiempos que pueden dedicar a la familia y al trabajo.

3.3.2. El fenómeno de la individualización

Para abordar la subjetividad y sociabilidad en el trabajo, es necesario introducir el fenómeno de individualización, el cual para Beck (1999) se trata de un concepto estructural que quiere decir “individualismo institucionalizado”. La individualización se ha ido abriendo paso en el marco del tránsito de una sociedad industrial a una post industrial, fuertemente globalizada y marcada por la flexibilidad de los mercados. Como se mencionó, este tránsito no sólo acarrea consecuencias económicas y productivas, sino también efectos sociales que permean las distintas esferas de la vida de los individuos y grupos sociales. Es decir, la globalización no solo generó nuevos patrones económicos y de consumo, sino que también fue difundiendo nuevas pautas de conocimiento y producción de sentido, que moldean el comportamiento social (Aguilar, 2001).

Cárdenas (2012) plantea que el enfoque de la individualización es la principal perspectiva desde la que se han tematizado las transformaciones institucionales y subjetivas de los últimos años, en un contexto en el cual “las instituciones propias de la sociedad industrial (tales como la familia nuclear, el orden de género y la trayectoria de vida), específicamente sus fundamentos, normas y delimitaciones están siendo cuestionadas” (pág. 221), generándose una desvinculación de los sujetos respecto de las instituciones y sentidos de la

sociedad industrial. Esto produce más posibilidades de acción y decisión, pero también menores grados de la seguridad y certeza que proporcionaban dichas instituciones, lo cual genera un fenómeno de “libertades riesgosas” o “libertades precarias” (Beck, 1999). Existe una disolución de la solidaridad, una decadencia de valores, una cultura del narcisismo, entre otros fenómenos que confluyen en esta sociedad del “primero yo”, en la cual ya no rigen las pautas de lo colectivo (Beck, 1999). El individuo debe abrirse camino por sí solo e ir construyendo su propia identidad, a partir de las oportunidades que le ofrece una sociedad incierta y fragmentada.

La individualización se ha ido desarrollando conjuntamente con el mercado como espacio en que se ha ido valorizando la autonomía, la competencia y el esfuerzo individual, dejando de lado los marcos de referencia colectivos. Concretamente para el caso chileno, en 1998 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ya planteaba que el futuro de los chilenos estaba más marcado por la idea de progreso personal que por un horizonte compartido, lo cual se suma a la idea del mérito personal como medio para mejorar las condiciones laborales y de vida en general. Esta situación se ve acrecentada por el neoliberalismo extremo existente en Chile, que logró instaurar la idea de meritocracia no sólo en el espacio laboral sino también en la educación, la política y la sociedad en general²⁷.

Sin embargo, a pesar de la tendencia a la individualización y a la fragmentación de los colectivos de trabajadores, el trabajo se constituye como uno de los principales espacios donde los sujetos se relacionan entre sí. No solo porque permanecen gran parte del día en el espacio laboral, sino también por la necesidad de coordinación, comunicación y organización con otros, en función de las distintas tareas que demanda el trabajo.

“A pesar de la tendencia a la fragmentación impulsada desde las nuevas formas de organización del trabajo (...) el trabajo sigue siendo un espacio de sociabilidad fundamental para los sujetos; y que fuera él, exceptuando la familia, hay muy

²⁷ En el trabajo, esta individualización se ve expresada paradigmáticamente en el Código del Trabajo, el cual le atribuye un carácter profundamente individual a las relaciones de trabajo, por las restricciones hacia la dimensión colectiva (Pérez, 2013).

escasos espacios y tiempos para compartir y vincularse a otros.” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, pág. 73)

3.3.3. Formas de sociabilidad y vínculos sociales en el trabajo

Finalmente, un tercer elemento de la relación entre trabajo y subjetividad, son las formas de sociabilidad y los vínculos o relaciones sociales que los trabajadores mantienen en el espacio laboral. Estas relaciones refieren a sus formas prácticas, pero también a las significaciones dadas por los trabajadores a las mismas, es decir, a las acciones y sus significados (Stecher, Godoy, & Toro, 2012).

El aspecto relacional se considera relevante en tanto la interacción diaria que se da en los espacios productivos influye fuertemente en el bienestar o malestar emocional del sujeto, así como en su satisfacción con el trabajo y la vida en general. Las relaciones sociales establecidas en el trabajo son un componente fundamental de la calidad de vida laboral y total (Stecher, Godoy, & Toro, 2012).

Dependiendo del modo en que se desempeña el trabajo, pueden existir distintos actores involucrados en la dinámica laboral; sin embargo, en el trabajo subcontratado tal como se entiende en este estudio –realizado al interior de la empresa que subcontrata- lo común es la existencia de tres actores principales: compañeros de trabajo pertenecientes a la misma empresa, compañeros de trabajo pertenecientes a la empresa mandante (trabajadores de planta), y superiores, que corresponden a los jefes y supervisores. Además, en algunos casos se suma la existencia de otros grupos de trabajadores subcontratados, que realizan diferentes labores y pertenecen a distintas empresas.

La relación con los compañeros de trabajo –sobre todo con los compañeros directos de la misma empresa- es un componente fundamental de las posibilidades de generar identidad y existencia común en el trabajo, situación que como se desarrolló anteriormente ha encontrado impedimentos en el contexto de las estrategias organizacionales flexibles impulsadas por las empresas en la transformación productiva. Por ello, es interesante conocer la temporalidad de los vínculos establecidos entre los trabajadores, es decir, si son acotados o prolongados en el tiempo, considerando lo que plantea Sennet (2000) con respecto a que el capitalismo se plantea a corto plazo, lo que dificulta las relaciones a largo

plazo. Además, es importante conocer la naturaleza o la forma que adoptan tales vínculos. Stecher, Godoy y Toro (2012) distinguen tres tipos: los vínculos funcionales, que refieren a relaciones de apoyo, coordinación y colaboración en la realización de tareas y actividades relativas al trabajo; los vínculos informales, que refieren a relaciones de compañerismo, amistad y confianza entre compañeros de trabajo; y los vínculos asociativos, referidos a relaciones que dan lugar a identidades colectivas, así como a acciones conjuntas entre trabajadores. En base a esta clasificación, los autores plantean:

“Los nuevos contextos laborales flexibles tenderían a favorecer formas de sociabilidad marcadas por la transitoriedad, la fragmentación, la competitividad y la individualización, lo que dificultaría la construcción de vínculos de amistad, relaciones de apoyo, lazos de reconocimiento, redes de asociatividad y formas de identificación colectiva entre los trabajadores.” (Stecher, Godoy, & Toro, 2012, pág. 135)

Por otra parte, la relación con los trabajadores de planta se considera relevante por lo expuesto anteriormente, respecto de las diferencias y distinciones que se generan en los espacios de trabajo entre ambos tipos de trabajadores. Dependiendo del contexto organizacional de cada empresa, se establecen más o menos vínculos entre ambos tipos de trabajadores, por lo cual es interesante indagar en cómo influye esta diferenciación en la integración de los trabajadores al espacio laboral.

Finalmente, la relación con los jefes directos de la empresa contratista y con los supervisores de la empresa mandante es importante sobre todo por la existencia de “zonas oscuras” (Echeverría, 2006) en la subcontratación, ya que el traspaso de responsabilidades y la ambigüedad en algunas situaciones laborales se relacionan directamente con la integración de los trabajadores. El tipo de vínculo entre trabajadores y superiores es importante para caracterizar esta relación, así como también la frecuencia con la que ésta se lleva a cabo.

En síntesis, la subjetividad del trabajador no sólo remite a la identidad que éste pueda desarrollar en el trabajo –que ha sido el principal foco de estudio- sino también involucra otros aspectos, como los procesos de individualización, las posibilidades de sociabilidad en

los espacios de trabajo, y las relaciones sociales establecidas en éstos. La identidad, la individualización, y las posibilidades de desarrollar sociabilidad y relaciones sociales, son aspectos que se vinculan estrechamente con las posibilidades de integración en el trabajo, lo cual será abordado a continuación.

3.4. El problema de la integración

Las identidades colectivas tradicionales han entrado en crisis, como resultado de la crisis de los clásicos referentes identitarios de la modernidad organizada tales como sindicatos, partidos o el propio Estado (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005). Según los autores, las identidades colectivas ya no tienen una lógica normativa compartida e institucionalizada como en la sociedad industrial, ya que actualmente están marcadas por la flexibilización. Las identidades colectivas que antes se constituían en la producción y en la política, actualmente encuentran espacio en el campo de la cultura, con todas las heterogeneidades y diversidades internas que eso posibilita (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005). Todo esto incide fuertemente en la integración del sujeto y los grupos sociales.

En el año 1998, el PNUD anunciaba que el crecimiento económico chileno estaba marcado por una paradoja: aun siendo el país que más sobresalía en América Latina por su crecimiento económico, la sociedad no estaba integrada en éste. Al interior del país no existía esa noción de progreso, sino más bien de incertidumbre; es decir, había un desajuste entre las condiciones sociales objetivas (crecimiento económico) y las subjetivas (incertidumbre). A pesar de ello, según el informe, los chilenos se incorporaban al proceso a la vez que resentían sus efectos, sobre todo aquellos efectos relativos a la obtención de seguridad y certezas.

“Una condición básica de cualquier existencia social [es] la construcción de un entorno de certidumbres y seguridades compartidas que haga posible la participación, la cooperación, la confianza y también el procesamiento de los conflictos.” (PNUD, 1998, pág. 58)

Según el PNUD, el proceso de individuación vivido en los últimos años se encuentra fuertemente asociado al de integración, que corresponde al “proceso de reconocimiento y coordinación recíproco entre subjetividades (...) se funda en la referencia común en torno a

valores y normas” (pág. 62). Lo problemático es que al debilitarse las certidumbres tradicionales, no surgieron nuevas seguridades; la inseguridad persistió a pesar del aumento de oportunidades.

Beck (1999) plantea un desafío para este nuevo escenario -que él llama “segunda modernidad”-, relacionado con la capacidad de responder simultáneamente a los retos que implica la globalización, la individuación, la revolución de géneros, el subempleo y los riesgos laborales. Según el autor, esto sólo es posible a partir de nuevos marcos de referencia que permitan comprender estas dinámicas propias de la “sociedad del riesgo”. El riesgo implica una incertidumbre fabricada que dificulta la toma de decisiones, y lo paradójico es que mientras más y mejor conocimiento se posee, mayor es la incertidumbre. Como plantea Sennet (2000), lo particular de la incertidumbre en la actualidad es que existe sin la amenaza de un caos social, ya que está integrada en las prácticas del capitalismo; la inestabilidad es algo normal. Es decir, el riesgo y la incertidumbre se han vuelto características estructurales en la sociedad, ante lo cual es necesario conocer dónde se construyen las subjetividades, y cuál es el espacio que se conforma como fuente de integración para los sujetos sociales.

Algunos autores han planteado que el consumo ocupa el lugar de la política en esta nueva sociedad, así como el consumidor ocupa el lugar del productor (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005). Surge por tanto el consumo como nuevo referente de integración y construcción de identidades (Bauman, 2000; Lechner, 2002), en un contexto en el cual al consumidor individual se le atribuye un papel central, y la “libertad de elegir” es uno de los valores fundamentales.

“El consumo tiene un significado similar al que antes tenía el trabajo. Sería la cristalización física de la identidad individual, al tiempo que un nuevo anclaje material al vínculo social.” (PNUD, 2002)

Según Moulian (1997), en Chile se masificó la integración por medio del consumo, debido a la facilidad que otorga el crédito. La masificación crediticia “opera como la forma más eficiente de acercamiento al sueño del confort” (pág. 105), y el crédito funciona como recurso identitario que demuestra poder y dignidad, y que a la vez constituye al sujeto. La

capacidad de consumo media la relación entre el individuo y la sociedad, produciéndose una integración social a nivel de los intercambios. En la misma línea, Castel (1997) plantea que el salario se conforma en la actualidad como un medio de integración simbólica que genera una inclusión subordinada a la vida moderna. La forma de trabajo se abre hacia un trabajador que es potencial consumidor, y el salario se perfila ya no como una fuente de certidumbre sino como una forma de integración diferenciada. Mayor salario no solo es mayor capacidad de consumo, sino mayor prestigio.

De aquí entonces la importancia del consumo como espacio de constitución de identidades y de integración social, tanto por la posibilidad de adquirir bienes asociados al prestigio y estatus, como también por la posibilidad de acceder a ciertos servicios sociales, en un contexto de mercantilización general de la vida y sus distintas esferas, en el cual la capacidad de consumo viene asociada a mejores condiciones en salud, educación, vivienda, trabajo y de vida en general. La privatización y mercantilización de las condiciones básicas de vida y reproducción social pueden promover o desalentar el sentido de participación en las formas de vida colectiva y en las estrategias de desenvolvimiento de los individuos (Castel, 2010; Ruiz y Boccardo, 2015). Se producen así pautas de integración muy diferenciadas según la posibilidad de acceder al consumo de servicios sociales, ya que el individuo es quien debe pagar el costo de la reproducción social, según sus condiciones materiales.

Así sea el trabajo, el consumo u otro espacio el lugar de construcción social en esta nueva sociedad, en cualquier caso el marco de individuación ya expuesto tiene fuertes repercusiones a nivel de la integración de los sujetos y grupos sociales, en tanto se desintegran las certezas que existían en la sociedad industrial, y con ello se desintegran también los viejos sujetos y espacios de sociabilidad. Según plantea el PNUD (1998), las certezas “se refieren a relaciones entre individuos y su entorno y definen un marco compartido para su coordinación” (pág. 59), por lo que las certidumbres colectivas serían fundamentales para desarrollar la socialización.

“En una crisis de las certidumbres y seguridades sociales no está en juego sólo la reproducción material de personas individuales, sino también el sentido y la posibilidad misma de la existencia común.” (PNUD, 1998, pág. 59)

Este marco de integración social se relaciona directamente con los procesos de integración desarrollados al interior de los espacios laborales. De esta forma, si bien el problema de la integración es bastante amplio y abarca múltiples dimensiones de la vida social, en el presente estudio será abordado específicamente desde el trabajo, es decir, como la integración en el espacio laboral. En ese sentido, a continuación se caracterizará la relación específica entre integración y trabajo, la cual opera como marco de análisis fundamental para el desarrollo de la investigación.

3.4.1. Integración en el trabajo

La incertidumbre y el riesgo que se han ido conformando como características estructurales de la sociedad, marcan también los procesos vividos en las distintas esferas sociales, dentro de las cuales el trabajo es un ejemplo paradigmático de esta transformación. Esto ya que – como fue desarrollado anteriormente- el trabajo se conforma como el principal medio de sustento material y de sentido para las personas, por lo cual un debilitamiento de las certidumbres y seguridades sociales incide directamente en las posibilidades de reproducción e integración social de las personas mediante el trabajo.

Para comprender la relación entre trabajo e integración, en primer lugar es necesario revisar las bases históricas a las que se remonta esta idea del trabajo como entidad integradora. Un antecedente importante se encuentra en los planteamientos de Durkheim en “La división social del trabajo” (1987), para quien la estructura orgánica que adquirió la sociedad con la división del trabajo implicó un nuevo orden social basado en la estabilidad, en el cual se incrementa la diferenciación social de roles y con ello la capacidad de complementariedad e interdependencia en el trabajo, lo que el autor denominó “interdependencia funcional”. Así, mientras más diferentes los roles, más complementarios resultan, lo cual genera estabilidad en la estructura social. En ese contexto, la solidaridad orgánica se fue abriendo paso como fenómeno que posibilita la unidad de la sociedad bajo la idea de complementariedades en base a la diferenciación social, en la cual los lazos sociales son más numerosos y fuertes que aquellos que surgen de las semejanzas. La diversidad y diferenciación de relaciones sociales crean lazos que unen a los individuos al grupo, derivando en cohesión social. La integración para Durkheim es posibilitada por esta interdependencia funcional que se da en el trabajo, y por tanto el trabajo permite la integración social.

La cohesión social que deriva de la división del trabajo implica la existencia de certidumbres y seguridades colectivas y compartidas. En la sociedad industrial, éstas estaban fuertemente asociadas al trabajo, el cual funcionaba como un espacio integrador y organizador del orden social, donde los sujetos encontraban un lugar mediante la articulación de vínculos sociales.

Como plantea Castel (1997), existe una “fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que “cubren” a un individuo ante los riesgos de la existencia” (pág. 13), por lo cual normalmente –aunque con excepciones- un trabajo estable se relaciona con una inserción relacional sólida en una “zona de integración”, el no trabajar se relaciona con el aislamiento relacional en una “zona de exclusión” (que Castel prefiere llamar desafiación), y un trabajo inestable se relaciona con la fragilidad de soportes sociales en una “zona intermedia” de vulnerabilidad social. El equilibrio entre estas zonas da luces sobre la cohesión de un grupo social en un contexto determinado.

Sin embargo, en la actual sociedad post industrial, resulta necesario repensar la relación entre trabajo e integración, en tanto la sociedad en general –y dentro de ella, el trabajo- tiende a construir relaciones menos estructurales. La fragmentación y heterogeneidad de la cuestión laboral lleva a que se debiliten las vías de comunicación, se divida la fuerza de trabajo entre los calificados y los no calificados, entre otros fenómenos.

Según Bauman (2000), en la sociedad moderna, el trabajo tenía la capacidad de dar forma a lo informe y duración a lo efímero, por lo cual adoptó un papel clave en la sociedad al reemplazar el caos por el orden y la contingencia por acontecimientos predecibles y controlables. Sin embargo, en la “modernidad líquida” –como le llama Bauman a la sociedad post industrial- el trabajo pierde esta capacidad, ya que lo efímero e inestable que se tornan las relaciones sociales permean también en los espacios productivos.

Como plantea Bauman, en esta nueva sociedad la mentalidad del largo plazo es reemplazada por la del corto plazo, con lo cual se suprimen las expectativas de las personas de permanecer juntas en el tiempo. Los compromisos a largo plazo son reemplazados por contratos temporales, transitorios e inestables, y los vínculos y asociaciones se visualizan

cada vez más como objetos a ser consumidos. Específicamente en el trabajo, como plantea Bauman, la precariedad y transitoriedad del empleo dificulta el desarrollo de lealtades mutuas y compromisos en el mismo, lo cual incide directamente en la integración.

En la misma línea, Sennet (2000) plantea que “el lema ‘nada es a largo plazo’ está alterando el significado mismo del trabajo (...) es el principio que corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuos” (págs. 20-22). Sennet expresa la dificultad de trabajar en equipo y de generar lazos de confianza en contextos de flexibilidad laboral. Las redes flexibles y frágiles de la actual sociedad debilitan el carácter, entendido éste como “conexión con el mundo, como el ser necesario para los demás” (pág. 154), lo cual a su vez disminuye las conexiones mutuas e imposibilita un destino compartido. Para Sennet, este corto plazo corroe los aspectos del carácter que permiten a las personas relacionarse entre sí, y merma las cualidades que necesariamente se desarrollan a largo plazo como la lealtad, el compromiso, el cumplimiento de objetivos y la determinación.

“Si una organización, sea vieja o nueva, opera como una estructura de red flexible más que con una rígida estructura de mando en la cumbre, la red también puede debilitar los vínculos sociales” (Sennet, 2000, pág. 23)

Siguiendo lo planteado por estos autores, la precarización del trabajo que resulta de la reestructuración y flexibilización productiva, implica una crisis de la solidaridad orgánica propuesta por Durkheim, en tanto las relaciones sociales en el trabajo se encuentran cada vez menos basadas en la complementariedad, y cada vez más debilitadas e individualizadas. Por tanto, disminuye la capacidad de estas relaciones de generar integración.

Como complemento a esta idea, Castel (2010) plantea que dentro de las transformaciones producidas por el capitalismo post industrial se desarrolló una dinámica de “descolectivización” en la organización del trabajo: individualización de las tareas, disolución de los colectivos de trabajadores, organización en pequeñas unidades productivas, desestructuración de las solidaridades antes existentes, entre otros fenómenos.

En ese sentido, existe un debilitamiento del trabajo como articulador de vínculos sociales, en tanto se debilita su capacidad de afiliar a los sujetos a proyectos colectivos que le den un sentido social a la experiencia laboral (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005).

“La introducción del proceso de mercantilización dentro de las organizaciones, la transitoriedad e individualización de las relaciones y prácticas laborales, entre otros, emergen como elementos que permiten entender el debilitamiento del lugar del trabajo como eje de integración social y de conformación de identidades colectivas.” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, pág. 77)

Los autores plantean que los cambios en los modos de organizar la producción y las relaciones laborales tienden hacia la conformación de vínculos más funcionales circunscritos a las exigencias laborales. Al mismo tiempo, el nuevo paradigma flexible dificulta la existencia de tiempos en que se puedan consolidar lazos de asociatividad, cooperación y pertenencia en el trabajo.

La subcontratación rompe aún más con este vínculo entre trabajo e integración, ya que en ella se observa con mayor claridad la crisis de certidumbres y seguridades: en muchos casos se trata de trabajadores que realizan sus actividades de forma inestable, con condiciones laborales inciertas, regulaciones ambiguas, lugares de trabajo que van cambiando, y que además a veces se encuentran aislados de los demás trabajadores –tanto en un mismo espacio productivo como cuando la gran industria es reemplazada por varias unidades productivas pequeñas e independientes entre sí- y con pocas posibilidades de interacción. Hay casos en que los trabajadores conviven en un mismo espacio, pero no tienen posibilidades de organizarse legalmente, como sucede por ejemplo en el caso del multirut²⁸.

“En el plano de la organización [de la subcontratación] se registran cambios radicales en el sentimiento de “pertenencia”, ya que el compartir un mismo espacio físico o el entregar el resultado del trabajo a una misma empresa ya no bastan para delinear un suelo común de pertenencia entre trabajadores.” (Palomino, 2004, pág. 23)

A raíz de las dificultades asociadas a la conformación de identidades comunes y las trabas institucionales impuestas por el modelo económico y por las empresas para la sociabilidad,

²⁸ El “multirut” es una estrategia utilizada por las grandes empresas para fragmentar la organización sindical, a través de la creación de múltiples rut que operan de forma diferenciada como distintas empresas. Con ello, los trabajadores de una misma gran empresa pertenecen formalmente a muchas empresas pequeñas, con lo cual no pueden constituirse como sindicato ni negociar colectivamente.

cabe preguntarse cuáles son las instancias de integración que encuentran los trabajadores en sus espacios laborales, si es que éstas efectivamente existen.

Así, con los elementos propuestos sobre la integración en el trabajo, más los relativos a la subjetividad y a la propia condición de subcontratación, se procederá a delimitar las dimensiones teóricas mediante las cuales se indagará en la problemática de la integración laboral en contextos de subcontratación.

3.5. Dimensiones a observar en la relación entre trabajo e integración

A pesar de los procesos de desintegración, individualización y mutación de los espacios de conformación de subjetividades, el trabajo sigue siendo un anclaje determinante en la identidad colectiva, los sentimientos de pertenencia y participación, y en general de la integración de los sujetos (PNUD, 1998). Para efectos de la presente investigación, se delimitarán las dimensiones de la relación entre subjetividad y trabajo que dan cuenta de la integración social en el trabajo, buscando –a través de las distintas significaciones atribuidas a cada dimensión- identificar distintas modalidades de integración, que permitirán construir los perfiles de integración.

Sin embargo, previamente a la presentación de las dimensiones de análisis, es fundamental problematizar el hecho de que los trabajadores no necesariamente significan su integración en términos de la construcción de integración presente en este estudio. Es decir, los marcos de referencia de los trabajadores para hablar de integración pueden ser distintos a los que dan forma a la presente investigación, lo cual puede deberse a distintos factores, como las experiencias laborales previas, la socialización a la que han estado expuestos en otros espacios laborales y sociales, las expectativas puestas en el trabajo, entre otros elementos. En ese sentido, además de indagar en las dimensiones de análisis propuestas, resulta relevante examinar el sentido e importancia que le dan los propios trabajadores a la integración, para conocer si se ajusta o no al marco de análisis propuesto.

En ese contexto, a continuación se presentarán aquellos ámbitos o dimensiones que dan luces sobre la integración de los sujetos en el espacio laboral, en el contexto de subjetividad presentado anteriormente.

3.5.1. Trabajo como espacio de sociabilidad

En el marco de individualización ya expuesto, esta dimensión busca abordar los espacios de sociabilidad que se producen en el trabajo, con los vínculos y formas de interacción que ello implica. Para esto, se considerarán los siguientes elementos:

- a) Posibilidades de sociabilidad en el espacio laboral.
- b) Instancias de interacción que se generan en el trabajo: tipos, frecuencia, características.
- c) Experiencias y proyectos colectivos que han existido, a qué inquietudes o necesidades responden y cuáles han sido los resultados.

3.5.2. Relación de los trabajadores con sus compañeros de trabajo

La relación que mantienen los trabajadores con sus compañeros de trabajo es fundamental a la hora de hablar de integración, en tanto son los actores más cercanos y por lo tanto son los que influyen en mayor grado en el sentimiento de satisfacción o no frente al trabajo. La relación con los compañeros directos define en gran medida las posibilidades de una existencia común en el trabajo, y por tanto incide directamente en la integración en el mismo. En ese sentido, en la relación con los compañeros de trabajo se abordará:

- a) Relación que mantienen los trabajadores con los compañeros directos, pertenecientes a la misma empresa y que realizan el mismo trabajo.
- b) Temporalidad de los vínculos existentes entre los trabajadores: si son mayoritariamente excepcionales o se sostienen en el tiempo.
- c) Tipo de vínculos establecidos: funcionales (relaciones de apoyo, coordinación y colaboración en el trabajo), informales (relaciones personales de amistad o compañerismo) o asociativos (relaciones que generan identidad colectiva y acción conjunta)²⁹.
- d) Elementos positivos y negativos de la relación con los compañeros.

²⁹ Los tipos de vínculos posibles de establecer en el trabajo fueron extraídos del trabajo de Stecher, Godoy y Toro (2012), y profundizados en el apartado “Formas de sociabilidad y vínculos sociales en el trabajo”, en el marco conceptual.

3.5.3. Relación de los trabajadores con los trabajadores de planta

Como se vio anteriormente, una parte importante de la identidad en el trabajo subcontratado tiene que ver con la relación entre los trabajadores internos y externos. Para estudiar las modalidades de integración, por tanto, es importante conocer la percepción que tienen estos últimos sobre su posición frente a los trabajadores de planta, y las formas que toma su relación con ellos³⁰. Para esto, se considerarán las siguientes subdimensiones:

- a) Existencia o no de una relación diferenciada entre los trabajadores subcontratados y los trabajadores de planta.
- b) Percepción sobre condiciones laborales o tratos diferenciados de parte de las empresas, según se trate de trabajadores directamente contratados o no.
- c) Existencia o no de una distinción salarial entre trabajadores según situación contractual –contratados o subcontratados-.
- d) Posibilidades de sindicalización y acción colectiva se dan de manera diferenciada o no para ambos tipos de trabajadores.
- e) Elementos positivos y negativos de la relación con los trabajadores de planta.

3.5.4. Relación de los trabajadores con los jefes y supervisores

Una última relación importante de considerar es la que mantienen los trabajadores subcontratados con sus superiores. Como fue mencionado anteriormente, en la mayoría de los casos existe un jefe perteneciente a la empresa subcontratista, que no está presente en el lugar de trabajo, y un supervisor perteneciente a la empresa mandante, que sí está en el lugar de trabajo. En ese sentido, es interesante caracterizar la relación de los trabajadores con ambas figuras, así como indagar en los aspectos que se juegan en estas relaciones, específicamente la distribución de responsabilidades ante ciertas situaciones.

- a) Relación que mantienen los trabajadores con sus jefes de la empresa contratista y responsabilidad de los jefes frente a ellos y su trabajo.
- b) Relación que mantienen los trabajadores con sus supervisores de la empresa mandante y responsabilidad de los supervisores frente a ellos y su trabajo.

³⁰ Los trabajadores de planta no serán considerados en la investigación, ya que lo que interesa es conocer la percepción que tienen los trabajadores subcontratados respecto de su relación con ellos, más que una descripción o caracterización de la relación entre ambos tipos de trabajadores.

- c) Distribución de responsabilidades entre jefes y supervisores, ante ciertas situaciones problemáticas o de riesgo (accidentes, problemas de salud asociados al trabajo, etc.)
- d) Distribución de responsabilidades entre jefes y supervisores, frente a la obligación de suministrar las herramientas de trabajo y elementos de protección necesarios para realizar la respectiva actividad laboral.
- e) Elementos positivos y negativos de la relación con los superiores.

3.5.5. Incidencia de los vínculos establecidos en el espacio laboral

Una última dimensión a incorporar corresponde a la importancia de los vínculos anteriormente descritos en la vida de los trabajadores. Se pretende indagar en el sentido que los trabajadores atribuyen a las relaciones sociales establecidas en el espacio laboral, así como a la incidencia de estas relaciones en la satisfacción que tienen con su trabajo. De esta forma, se espera comprender además cuál es la noción de integración que poseen los propios trabajadores, con el objetivo de compararla y articularla con la conceptualización que da forma al presente estudio. Así, se considerarán las siguientes subdimensiones de análisis:

- a) Incidencia de los vínculos establecidos con compañeros, trabajadores de planta y superiores en la satisfacción –o no- con el trabajo.
- b) Percepción sobre la valoración como trabajadores/as a raíz de las relaciones establecidas.
- c) Importancia de los vínculos establecidos en el espacio laboral respecto del resto de los vínculos y relaciones sociales extra laborales.
- d) Sentido atribuido a la integración social en el trabajo y posible influencia de la subcontratación en ello.

4. Hipótesis

A partir de todo lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis de investigación.

A nivel general, se sostiene en primer lugar que el trabajo es un espacio central en la construcción de subjetividades de los sujetos en el Chile neoliberal. Sin embargo, las transformaciones sociales y económicas ocurridas a partir de los años ochenta hacen que esta centralidad no opere de la misma forma que en el siglo XX; es decir, el trabajo sigue siendo central, pero de un modo distinto en el contexto de la flexibilización y desconcentración productiva.

A nivel específico, en base a las dimensiones propuestas, se plantea que la condición de subcontratación incide de un modo particular en la subjetividad de los trabajadores que se desempeñan bajo este régimen laboral en el Chile neoliberal, concretamente en la integración de estos trabajadores en el espacio laboral. En ese sentido, se sostiene que las condiciones propias de trabajo subcontratado tienen influencia en el desarrollo de la sociabilidad en los espacios de trabajo, en la relación con los compañeros de trabajo, con los trabajadores de planta, y con los jefes y supervisores.

Finalmente, se plantea que en base a las diferentes percepciones sobre las dimensiones propuestas, existe la posibilidad de establecer distintos perfiles de integración en el trabajo subcontratado del Chile neoliberal³¹.

³¹ Cabe considerar que no existen estudios anteriores que aborden de forma sistemática el tema de la integración de los trabajadores subcontratados al espacio laboral ni que propongan perfiles de integración, por lo cual se trata de una investigación exploratoria que a través de sus resultados busca incorporar nuevos elementos al estudio de la subjetividad en contextos de subcontratación. En ese sentido, no existe información sobre modalidades o perfiles de integración con la cual se pueda comparar o complementar los resultados obtenidos.

5. Metodología³²

Para llevar a cabo la investigación se utilizó una metodología de corte cualitativo, en la cual el discurso de los trabajadores constituyó el principal elemento de análisis. Para ello, se aplicaron 18 entrevistas semi estructuradas, a trabajadores y trabajadoras subcontratados de distintos rubros y tipos de empresa. De esta forma, en base a los criterios de a) género, b) rubro y c) tipo de empresa, resultó la siguiente muestra:

Tabla 1: Muestra de trabajadores subcontratados							
Rubro	Tipo de empresa	Gran empresa		Pequeña y mediana empresa		Sector público	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Seguridad y vigilancia		1	1	1	1	1	1
Aseo y mantención		1	1	1	1	1	1
Mantención mecánica y/o industrial		1	1	1	1	1	1

Fuente: Elaboración propia

Para analizar la información obtenida en las entrevistas, se aplicó un análisis de contenido a las transcripciones de las mismas. Para ello, la información fue sistematizada y codificada en base a las dimensiones y subdimensiones que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2: Dimensiones y subdimensiones de análisis		
Tema	Dimensiones	Subdimensiones
Integración	Experiencias laborales previas	
	Trabajo como espacio de sociabilidad	a) Posibilidades de sociabilidad en el trabajo. b) Instancias de interacción en el trabajo: tipos, frecuencia, características. c) Experiencias y proyectos colectivos que han existido (inquietudes, necesidades, resultados).
	Relación con compañeros de trabajo	a) Relación con compañeros directos. b) Tipo de vínculos: funcionales, informales o asociativos. c) Temporalidad de los vínculos: excepcionales o sostenidos en el tiempo d) Elementos positivos y negativos de la relación con los compañeros

³² En este apartado se presentan los elementos más generales de la metodología empleada, que permiten conocer a grandes rasgos de qué forma se llevó a cabo la investigación. El detalle, profundización y justificación de la metodología, así como el instrumento aplicado, se incluyeron al final del documento, en el “Anexo II: Metodología empleada”.

Relación con trabajadores de planta	<ul style="list-style-type: none"> a) Relación con trabajadores de planta b) Relación diferenciada entre ambos tipos de trabajadores. c) Tratos y/o condiciones diferenciadas según tipo de trabajadores. d) Distinción salarial entre ambos trabajadores. e) Diferencia en las posibilidades de sindicalización y acción colectiva para ambos trabajadores. f) Elementos positivos y negativos de la relación con trabajadores de planta.
Relación con superiores	<ul style="list-style-type: none"> a) Relación con jefes directos de la empresa contratista, y responsabilidades de ellos hacia los trabajadores. b) Relación con supervisores de la empresa mandante, y responsabilidades de ellos hacia los trabajadores. c) Figura a la que recurren frente a algún problema. d) Distribución de responsabilidades frente a accidente o problemas de salud asociados al trabajo. e) Distribución de responsabilidades frente al suministro de insumos y elementos de protección laboral. f) Elementos positivos y negativos de la relación con jefes y supervisores.
Incidencia de los vínculos establecidos en el espacio laboral.	<ul style="list-style-type: none"> a) Incidencia de los vínculos establecidos con compañeros, trabajadores de planta y superiores en la satisfacción –o no- con el trabajo. b) Percepción sobre la valoración como trabajadores/as a raíz de las relaciones establecidas. c) Importancia de los vínculos establecidos en el espacio laboral respecto del resto de los vínculos y relaciones sociales extra laborales. d) Sentido atribuido a la integración social en el trabajo y posible influencia de la subcontratación en ello³³.

Fuente: Elaboración propia

³³ Como fue mencionado en el apartado “3.5. Dimensiones a observar en la relación entre trabajo e integración”, la pregunta por el significado de la integración para los trabajadores, y la posible influencia de la subcontratación en ello, fue incorporada en la pauta de entrevista con el objetivo de conocer qué entienden los trabajadores por integración, y de esa forma comparar la noción de integración en la que se basa la investigación con aquella que poseen los mismos trabajadores. Este tema fue abordado al final de la entrevista, para controlar el posible efecto de “cristalización”, en el que los sujetos tendrían que responder algo que no se habían cuestionado con anterioridad. Como plantea Canales (2006), el grado de cristalización depende de “la simplicidad del concepto. Si en el lenguaje cotidiano de las personas se habla del concepto de manera similar a como podemos preguntarlo y a como lo quiere conocer el investigador (...), la cristalización será mínima. Mientras más se alejen ambos lenguajes, más producirá cristalización el cuestionario” (p. 72). En ese sentido, como el concepto de integración no es un concepto simple ni perteneciente al lenguaje cotidiano, probablemente produciría algún grado de cristalización que podría influir en las demás respuestas, por lo que se optó por incluir la pregunta al final de la entrevista para que no afectara.

Finalmente, se identificaron las ideas fuerza correspondientes a cada tema, para realizar el análisis y construir los perfiles de integración.

La información obtenida en las entrevistas fue complementada con un análisis de fuentes secundarias (estudios, artículos, encuestas, bases de datos, y otros documentos), el cual permitió introducir elementos de contexto con el objetivo de tener una visión más global del problema.

5.1. Consideraciones del trabajo de campo

Existen dos consideraciones a tomar en cuenta, previamente a la exposición de los resultados, que surgieron en el proceso de campo:

En primer lugar, es importante mencionar que al momento hacer los contactos para realizar las entrevistas, todos los grupos de trabajadores que realizaban trabajos de mantención mecánica y/o industrial –pertenecientes a variadas instituciones-, se componían únicamente por hombres. Por ello, no se incluyeron trabajadoras mujeres en ese rubro, ya que no fue posible contactar a ninguna. Por otra parte, al constatar que este rubro está compuesto casi únicamente por hombres, cabría cuestionar la representatividad de una mujer en el caso en que haya sido posible contactar alguna. Para contrarrestar esta situación –mayor presencia de hombres que de mujeres en la muestra-, uno de los lugares asignados a hombres en el rubro de aseo fue ocupado por una mujer, aunque de todas maneras terminaron siendo entrevistados dos hombres más y dos mujeres menos de lo que estaba propuesto en un principio.

En segundo lugar, surgieron algunas observaciones en el proceso de realización de las entrevistas, que cabe tomar en cuenta como antecedentes:

- a) En una entrevista realizada a un guardia de una PYME, el jefe de Recursos Humanos de la empresa mandante estableció bastantes trabas para realizar la entrevista; solicitó una reunión previa para saber de qué se trataba y cuáles eran las preguntas que le iba a hacer al trabajador, dejando en claro que éste podía referirse sólo a su empresa (empresa contratista) y por ningún motivo a la mandante. De hecho, exigió no escribir el nombre de la empresa mandante en ninguna parte del estudio. Resultó evidente que le hizo las mismas advertencias al trabajador que respondió la entrevista, ya que este

último se encontraba bastante incómodo, respondiendo en ocasiones con monólogos, recalcando una y otra vez lo bien que lo trataban en la empresa mandante y el que “no tenía nada que decir” sobre las relaciones con las personas de ésta. Además, frente a algunos temas como el ser excluido de las celebraciones de la empresa mandante, no desarrollaba las ideas y era bastante cortante en las respuestas. Resulta preocupante darse cuenta de la represión y amedrentamiento que sufren los trabajadores frente a cuestiones tan simples como dar una entrevista, y por otro lado el miedo que tienen las empresas a que los trabajadores expresen su opinión sobre sus relaciones y condiciones laborales.

- b) La entrevista realizada a una trabajadora de aseo de una gran empresa tuvo que ser realizada en el baño del local, ya que la trabajadora tenía miedo de ser vista por sus supervisores en una actividad extra laboral.

- c) En el caso de un grupo de trabajadoras de aseo de una PYME, se identificaron dos particularidades en su situación de trabajo. Lo primero, el turno de ellas comienza cuando los trabajadores de la empresa mandante terminan su jornada, es decir, rara vez se encuentran con ellos. Realizan el trabajo en las tardes, terminando a veces a altas horas de la noche, para que los trabajadores de planta el día siguiente encuentren todo limpio. Segundo, la empresa contratista la constituye solamente una persona (el nombre de la empresa corresponde al apellido de la persona), que al parecer los únicos trabajadores que tiene a su disposición es este mismo grupo de trabajadores. Es una figura bastante particular, que no había sido mencionada en ningún otro caso, y que implica relaciones laborales bastante particulares, ya que se genera una especie de paternalismo entre el jefe y las trabajadoras, al depender éstas exclusivamente de él.

6. Resultados de la investigación

6.1. Análisis de las percepciones sobre integración en el trabajo

A continuación se presenta el análisis correspondiente a cada dimensión propuesta³⁴, del cual emergen las modalidades de integración que serán abordados más adelante.

6.1.1. Experiencias laborales previas

Como primer punto, respecto a las trayectorias laborales de los trabajadores subcontratados, se observa que éstas son en general bastante heterogéneas. Los trabajadores han realizado muchos trabajos previos, en distintos rubros, actividades e instituciones, y el trabajo actual generalmente es resultado de alguna circunstancia excepcional. En efecto, la mitad de los trabajadores lleva un año o menos en el actual trabajo (Gráfico 2 Anexo).

Dentro del grupo de personas con más edad -el cual se concentra en el rubro de seguridad (Gráfico 3 Anexo)-, la mayoría ha cambiado de actividad varias veces a lo largo de su vida. Existen sólo dos trabajadores que han dedicado toda su vida a trabajar en la tarea que desempeñan actualmente (seguridad), y son los únicos que llevan más de 3 años en el actual trabajo (Gráfico 4 Anexo).

Las personas jóvenes que llevan pocos años trabajando³⁵ –sobre todo los técnicos que realizan mantenimiento- son quienes han realizado más trabajos similares, siempre en el mismo rubro. Cabe considerar que en general los trabajadores de mantenimiento son quienes han logrado mayores niveles educacionales, siendo los únicos que han alcanzado la educación superior (ya sea universitaria o técnica), a excepción de dos trabajadores de aseo extranjeros que no han logrado convalidar sus estudios en Chile para trabajar en algo relacionado a su profesión, y una trabajadora de seguridad que debido al despido en su anterior trabajo y a su edad, se vio obligada a tomar la primera oportunidad laboral que se le presentó (Gráfico 5 Anexo).

³⁴ Algunas de las subdimensiones fueron agrupadas, tomando como criterio la similitud y/o complementariedad de las respuestas correspondientes a cada una de ellas.

³⁵ Las variables “edad”, “nacionalidad”, “nivel educacional” y “tiempo que lleva en el actual trabajo” fueron preguntadas en la entrevista para obtener una caracterización general de los trabajadores. A su vez, estas variables sirvieron –en mayor o menor medida- como criterios explicativos para algunas de las opiniones expresadas por los trabajadores.

Casi la mitad de los trabajadores (8)³⁶, sobre todo los guardias y técnicos de mantenimiento, igualmente estaban subcontratados en su trabajo anterior, ya sea realizando la misma actividad u otra. De hecho, en la mayor parte de esos casos (5), los trabajadores formaban parte de la misma empresa, pero en otra instalación. Esta “rotación geográfica” dentro de las empresas contratistas es muy común, y se constituye como un factor que impide generar lazos duraderos con los compañeros, y/o identificación con el trabajo³⁷. Además, según expresa un trabajador, se trata de un mecanismo que busca cansar a los trabajadores para que decidan renunciar, y así la empresa no tenga que pagarle.

“La empresa de nosotros por ejemplo si un chiquillo se manda un condoro, lo castigan, lo mandan pa otro lado, cosa que el cabro renuncie, pa no pagarle.

Eso está malo, se aprovechan, te hacen renunciar pa no pagarte” (T.4)

En otros casos (5), los trabajadores previamente contaban con contrato directo. La mayoría de ellos trabajaba de manera estable, hasta que ocurre alguna circunstancia –quiebre de la empresa o despido- que los obliga a buscar otro trabajo (4). En ese contexto, según los trabajadores de más edad e incluso los que cuentan un título universitario, las oportunidades no se pueden desaprovechar, debido a la escasez de trabajo, a la edad, a las necesidades económicas, entre otros factores³⁸.

“Después de que fuimos a estudiar para capacitarnos para enfrentar el nuevo material, nos dijeron que habíamos cumplido una etapa de vida y nos despidieron. (...) los procesos de externalización, el *outsourcing* venía, y entonces había que irse pa la casa (...) En realidad la edad es un problema hoy

³⁶ De aquí en adelante, el número que va entre paréntesis muestra la cantidad de veces que se repite la idea entre los trabajadores entrevistados.

³⁷ Esto se sostiene en lo expuesto por Dubar (2001), con respecto a que esta constante rotación no permite construir ni menos aún consolidar una identidad profesional a través del tiempo.

³⁸ De hecho, según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS) 2009 – 2010, más de la mitad de los trabajadores subcontratados (52,8%) se siente preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que lo despidan. En el grupo de trabajadores de planta, la cifra desciende a un 37,4%. Esto se complementa con lo que expone Magdalena Echeverría en “La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores” (2010), respecto de que el incremento en las tasas de desempleo y la inestabilidad laboral han hecho que los trabajadores acepten trabajar bajo estas modalidades laborales, frente a la dificultad de obtener puestos de trabajo directos y estables.

día para trabajar, entonces decidimos venir a trabajar acá a la empresa contratista” (T.2)

“Se supone que las deudas a uno no la esperan, entonces tuve que empezar a trabajar al tiro y como me dijeron de guardia, no tenía idea yo de guardia, y después con el trayecto del tiempo empecé ya... uno por la edad, entonces ya no tenía como para regodearme (...) Si sale algo por ahí yo volvería a lo mío, pero mientras tanto tengo que seguir en esto” (T.13)

En dos de estos casos –un técnico eléctrico al que despidieron por la edad, y una educadora de párvulo cuyo colegio quebró, ambos quedando cesantes luego de 27 años de trabajo estable- los trabajadores son conscientes de que la experiencia y el oficio ya no son elementos que se tomen en cuenta al momento de encontrar trabajo, sino que lo más importante son los títulos universitarios y las ideas nuevas de las personas jóvenes³⁹.

El intento por independizarse también se menciona como experiencia previa en algunos casos (3), intento que no ha dado frutos, ya sea por quiebre de empresas, por problemas de organización, o por la inseguridad e inestabilidad que conlleva el ser independiente. De todas formas, estos trabajadores –todos hombres con estudios superiores, ya sea completos o incompletos- ven el trabajo actual como un medio para lograr juntar dinero y así poder en un futuro buscar otras oportunidades⁴⁰.

En el caso de dos de los trabajadores extranjeros⁴¹, por ejemplo, el trabajo subcontratado que realizan actualmente es la única posibilidad que han encontrado en la cual pueden contar con un contrato de trabajo y pago de imposiciones, elementos que necesitan para obtener los papeles que les permiten residir y trabajar en el país.

³⁹ Como plantea Coriat (2000), parte importante de las estrategias flexibilizadoras se relacionan con la *desespecialización* de los trabajadores, buscando romper con el saber y dominio del oficio y con ello disminuir el poder de los trabajadores sobre la producción.

⁴⁰ Según los datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2014, la principal razón que tienen los trabajadores subcontratados para buscar otro trabajo (66,3%) es el deseo de mayores ingresos, seguido por el deseo de mejorar sus condiciones laborales (13,3%). Otras razones son el deseo de mejorar la calidad de vida (6,1%), la inseguridad que sienten en su trabajo actual (5,6%), la percepción de la actividad actual como provisional (5,4%), y el deseo de un empleo más acorde a la formación (3,3%).

⁴¹ De los 18 trabajadores entrevistados, hay tres extranjeros: dos trabajadores de aseo (una peruana y uno colombiano) y uno de mantenimiento (argentino).

“Yo vine aquí porque para que nos renueven la visa de trabajo tenemos que tener un contrato –allá [en el otro trabajo] no me tenían contrato- y nos tienen que pagar imposiciones... aquí me hicieron el contrato y me pagan imposiciones cumplidamente, que es lo que me interesa” (T.3)

En suma, y más allá de los casos específicos, resulta interesante constatar la división entre dos grupos mayoritarios de trabajadores que se encuentran en situaciones muy distintas: uno de ellos está compuesto por trabajadores con una trayectoria que ha estado marcada siempre por la subcontratación, y por ende en la mayor parte de los casos los trabajadores siempre han trabajado bajo condiciones precarias y/o inestables. Al contrario, el otro grupo está conformado por trabajadores que han pasado a ser subcontratados luego de haber trabajado durante años con un contrato directo, en su mayoría con condiciones de trabajo estables, con beneficios, etc. De esta forma, la percepción de los trabajadores sobre su situación laboral está marcada por las experiencias anteriores, y por el contraste de éstas con el trabajo actual. Incluso en algunos casos (2), la satisfacción con el trabajo actual radica principalmente en las malas condiciones laborales previas, en las que se presentaban abusos y malos tratos de parte de los empleadores.

“... la señora era muy explotadora, trabajábamos de 10 a 9 de la noche, y no nos daba de almuerzo, y bueno y tampoco no nos daba ni pasaje, y muchas horas trabajábamos y ya... y nos trataba mal pues” (T.10)

6.1.2. Trabajo como espacio de sociabilidad

a) Posibilidades de compartir e interactuar con otras personas en su trabajo

Prácticamente todos los trabajadores (16) declaran que sí existen espacios para compartir e interactuar en su trabajo, independiente del tipo de empresa mandante⁴². En algunos casos (4) comparten e interactúan o bien con sus compañeros directos, o bien con quienes realizan actividades similares o están en la misma condición de externos. Incluso un

⁴² El criterio “tipo de empresa mandante” fue incluido en la muestra pensando que determinaría de alguna forma la opinión de los trabajadores, sobre todo en lo que refiere a las posibilidades y espacios para interactuar en el trabajo. Sin embargo, el tipo de empresa no resultó ser un criterio explicativo de las opiniones de los trabajadores, ya que generalmente, al agrupar las distintas posturas e ideas sobre las posibilidades de interactuar o sobre los tipos de relaciones establecidas con las demás personas en el trabajo, los casos que correspondían a una misma postura no pertenecían al mismo tipo de empresa mandante.

trabajador de mantenimiento menciona que se juntan entre los que pertenecen a la “misma clase”. Es decir, existe una grupalidad que se ajusta a ciertas características comunes, las cuales están determinadas o por la situación contractual, o por el tipo de trabajo realizado, o por la condición socioeconómica. Se menciona en algunos casos que entre los mismos compañeros se pueden comunicar mejor, ser más unidos y tener más confianza.

“Son grupitos que se forman. De repente uno tiene más afinidad con otros grupos, entonces ahí ya se hacen sus grupitos” (T.13)

Por el contrario, hay otros trabajadores (5) para quienes es posible interactuar con todas las personas con las que trabajan, ya sea compañeros directos o trabajadores de planta. De todas formas, al hablar de la interacción con los trabajadores de planta –a quienes los trabajadores se refieren como “funcionarios”-, ésta en general consiste únicamente en el saludo u otras interacciones de tipo formal.

“Los funcionarios que van a almorzar, van a desayunar, entonces ya tanto tiempo lo ven a uno que nos saludamos, le preguntan a uno... se interactúa” (T.3)

Para algunos trabajadores (3), el compartir sólo se refiere a las interacciones que se generan dentro del espacio y tiempo de trabajo, en el cual se interactúa con el objetivo de realizar las tareas que implica el mismo trabajo, o bien se conversa, pero generalmente de temas laborales. Es decir, se trata de una interacción de tipo laboral. Algunos de los trabajadores consideran que las instancias de interacción tienen lugar durante todo el día, ya que -por su trabajo- tienen que dialogar con gente en distintos momentos, durante toda la jornada. La mayoría de los técnicos⁴³ (4), por ejemplo, se ven obligados a interactuar con las personas a las que entregan sus servicios, y en general la consideran una relación cordial, pero que no va más allá de eso.

La cordialidad en las relaciones se considera importante, e incluso en algunos casos es una exigencia de la empresa contratista, sobre todo para los trabajadores que se dedican a

⁴³ El criterio “rubro” resultó ser el más explicativo de los criterios incluidos, en tanto muchas de las opiniones de los trabajadores -en los distintos temas abordados en la entrevista-, estuvieron determinadas por el rubro al cual pertenecen los trabajadores. En ese sentido, al agrupar opiniones o ideas sobre distintos temas, en variadas ocasiones las opiniones comunes correspondían a trabajadores del mismo rubro.

mantención, quienes deben estar durante la mayor parte del día solucionando problemas al resto de los trabajadores.

“A nosotros como empresa nos enseñan que uno no puede estar enojado... porque uno interactúa con tanta gente, con los pacientes, con los doctores, entonces no podemos mostrar una mala disposición” (T.7)

Por otra parte, en algunos casos (3) los trabajadores declaran que la cantidad de trabajo no les permite interactuar más que lo básico. En el caso de los guardias, por ejemplo, las interacciones o momentos para reunirse se dificultan al encontrarse generalmente solos, o bien con uno o dos compañeros de trabajo como máximo, De hecho, algunos de ellos mencionan que los momentos de mayor interacción son la entrada y salida del resto de los trabajadores, por lo cual esta interacción se limita generalmente a un saludo.

b) Instancias para interactuar con otras personas en el trabajo y su temporalidad

Las instancias más comunes para compartir (13) son las horas de colación, almuerzo, desayuno y once. También se menciona en algunos casos el trayecto hacia el trabajo, y en otros casos las charlas o capacitaciones que realizan en las instituciones. Como fue mencionado anteriormente, en general (6) se juntan sólo los compañeros directos –de los tres rubros por igual- en los espacios que tienen a su disposición dentro de la empresa mandante, donde pueden conversar de todo tipo de cosas de forma profunda y extendida, incluyendo temas personales.

“Intentamos almorzar todos juntos en el Servicio, tiramos la talla, compartimos, hablamos del acontecer, del día a día, del acontecer chileno, de la actualidad, cosas así” (T.16)

En algunos casos, aunque los trabajadores cuentan con la posibilidad de ocupar las instalaciones de la empresa mandante, prefieren reunirse entre los mismos compañeros en el espacio que tengan a su disposición. Es decir, si bien existen espacios comunes, son ellos mismos los que marcan una diferencia al restarse de los espacios en que pueden interactuar con los demás trabajadores. En base a lo expresado por los trabajadores durante las entrevistas, esto podría deberse tanto a la mayor comodidad y confianza que sienten con sus

compañeros directos, como también a las discriminaciones que sufren por parte de algunos trabajadores de planta.

Sin embargo, en otros casos (3) sí comparten con los trabajadores de planta e incluso con las jefaturas en espacios comunes para todos los trabajadores, pero los temas de conversación generalmente son más formales o bien remiten únicamente al trabajo mismo.

“Más que compartir y sociabilizar se habla netamente de trabajo (...) más que hablar sobre el día o cómo está tu día laboral, no tenemos mayor instancia como de compartir o sociabilizar” (T.16)

Llama la atención que algunos de los trabajadores que trabajan en instituciones que involucran más personas –tales como centros de salud o establecimientos educacionales- también consideran la relación con los alumnos o pacientes como parte de las interacciones en el trabajo.

Otro momento en el que comparten es mientras realizan su trabajo (2), especialmente cuando se juntan en pequeños grupos a realizar alguna tarea en el que paralelamente pueden conversar. Esta situación se da sobre todo en quienes realizan trabajos de mantención, quienes deben trabajar en equipo para sacar adelante las tareas.

“Nosotros tenemos un taller que nos juntamos todos los técnicos, que ahí se puede interactuar, cuando se puede po, pero también se trabaja” (T.7)

Si bien algunos trabajadores (3) plantean que existen tiempos muertos en que se pueden aprovechar para compartir, otros (4) –sobre todo guardias- declaran que la cantidad de trabajo, así como sus obligaciones, les impiden reunirse o interactuar entre ellos. En el caso en que se generen interacciones, éstas remiten generalmente a temas laborales.

“El trabajo de nosotros igual es dedicado 100% a la pega, no tenemos derecho... o sea hay derecho pero no lo debemos hacer, porque el trabajo de nosotros es ver seguridad, entonces no podemos...” (T.13)

Es decir, existen casos en los cuales los trabajadores perciben el trabajo como un espacio estrictamente productivo en el cual no es correcto socializar o compartir con otras personas

más allá de lo laboral, ya sea por las exigencias propias del trabajo -como lo expresado por los guardias sobre el estar pendiente en todo momento de quién entra o quién sale- o bien por la cantidad de tareas que deben realizar, la cual no les permite destinar tiempo de la jornada a otras actividades tales como compartir o socializar con las demás personas.

Por otra parte, se abordan las instancias extra laborales tales como celebraciones, fiestas, u otras actividades ya sea recreativas (cumpleaños, partidos de fútbol, etc.) o laborales (capacitaciones, charlas de seguridad, etc.). En general (8), las instancias extra laborales en las que pueden compartir se generan algunas veces al año, para fechas importantes, aniversarios de las empresas o celebraciones de cumpleaños.

Como estas instancias generalmente son organizadas por la empresa mandante, sólo en algunos casos los trabajadores externos pueden asistir. En varios casos (5) los trabajadores declaran que sí participan en actividades de la respectiva empresa mandante, ya que los “invitan” o los “incluyen” en éstas; es decir, la noción de que son externos está presente en todo momento, y por eso para participar deben ser invitados o incluidos por los trabajadores internos. En ese sentido, se constata una naturalización del hecho de que el ser trabajadores externos no les otorga el derecho de participar en las actividades, a menos que expresamente los inviten a éstas. Esta postura es relevante en tanto genera una tensión entre el estar integrados o no, ya que por un lado los trabajadores efectivamente se sienten integrados porque los consideran, invitan o incluyen –es decir, “los integran”-, pero a la vez están conscientes de que no son parte del grupo mayoritario de trabajadores, y que el hecho de ser incluidos en éste depende de las voluntades y las circunstancias de cada caso. De hecho, según un trabajador de seguridad que ha trabajado en distintas instalaciones por la misma empresa, el que sean invitados o no depende más que nada del criterio del jefe de la instalación. Cabe mencionar que como los turnos de los trabajadores subcontractados son distintos a los del resto de los trabajadores, muchas veces no pueden asistir a las actividades a las que los invitan por temas de horario. Con esto aparece nuevamente la tensión entre estar integrados o no, ya que si bien tienen la posibilidad de compartir con el grueso de los trabajadores, las condiciones propias de su trabajo –distintas a las de los demás trabajadores- no se lo permiten.

Por el contrario, en la misma cantidad de casos (5) se repite la situación de que los trabajadores de planta hacen sus reuniones u otras actividades en las que interactúan y comparten, pero ellos como trabajadores externos no pueden asistir, ya sea porque deben continuar con sus labores, o porque no están invitados. En estos casos se percibe claramente una desintegración al grupo mayoritario de trabajadores, ya que a la ya existente diferencia en las condiciones laborales se agrega la disimilitud en las instancias que tienen los trabajadores para compartir. Si bien hay veces en que la voluntad de alguna persona específica les permite incluirse, esto es sólo para algunas situaciones y como excepción.

“De repente en cosas puntuales podemos compartir, que sea un 18, fiestas y cosas así. Acá nosotros aparte, nosotros somos empresa externa acá. Pero nosotros compartimos entre nosotros, podemos hacer algo” (T.11)

“Ellos dicen: ‘Claro, ustedes son los de mantención y somos todos un equipo’, pero como nosotros somos de afuera, y ellos son contratados por la clínica, no tenemos derecho (...) Porque ahora ellos pal 18 tuvieron sus actividades, y nosotros estábamos aislados, o sea, yo atendía todo mientras que ellos estaban ocupados” (T.17)

“No voy a las reuniones pero sí ellos lo hablan, lo que está pasando con nosotros... Nosotros no vamos a esas reuniones de los días lunes (...) si es que yo pidiera ir a esa reunión yo creo que me aceptarían, pero como nunca he pedido, no sé...” (T.1)

Asimismo, existen –aunque en escasas ocasiones (3)- fiestas y actividades recreativas que organiza la misma empresa contratista, en las cuales existe la posibilidad de compartir, pero sólo entre los mismos trabajadores subcontractados, manteniendo la separación con los trabajadores de planta. Incluso en un caso se menciona que la empresa mandante le presta las instalaciones a la empresa contratista para realizar tales actividades, es decir, éstas se realizan en el mismo espacio que las actividades de los trabajadores de planta, pero por separado.

“La empresa de nosotros prácticamente casi nunca nos ha hecho una celebración. La celebración fue cuando cumplió 20 años la empresa nomas,

imagínate. No es como acá, acá el que está de cumpleaños lo celebran, el que está de santo lo celebran... [E: ¿Y ustedes participan de eso?] No, nosotros no, porque somos externos. Cuando ellos tienen sus actividades, a nosotros no nos invitan” (T.3)

Lo que sí realizan las empresas contratistas en algunos casos, una vez al año, son paseos con todos los trabajadores de la empresa. A pesar de ello, en general no existe una identificación de los trabajadores con la empresa contratista ni con los demás trabajadores de ésta⁴⁴. De hecho, un elemento interesante que surgió en dos casos fue la inasistencia a los paseos o fiestas de la empresa, por opción propia. Si se considera lo expuesto en varios casos, respecto del poco tiempo que tienen los trabajadores para dedicar a sus familias -y considerando también que en ambos casos se trata de trabajadores de alrededor de 50 años-, cabe preguntarse si la inasistencia a las actividades recreativas tiene relación con esto, es decir, con el aprovechar los pocos momentos en que no trabajan para estar con sus familias.

En otros casos, son los mismos trabajadores quienes organizan instancias para compartir entre ellos y realizar actividades en fechas importantes o cumpleaños, cuando la empresa mandante no los incluye y la contratista no organiza nada. De esta forma, se repiten las ocasiones en que los trabajadores de planta tienen sus celebraciones y los externos tienen las suyas aparte, situación que contribuye a la constitución de dos grupos de trabajadores diferenciados según condición contractual.

Finalmente, resulta interesante considerar el planteamiento de un trabajador de mantenimiento, con respecto a que la realización de actividades de convivencia entre los trabajadores está dirigida por las jefaturas, y no resulta de la iniciativa de los mismos trabajadores de juntarse y compartir:

“Cuando se terminaba un par de trenes, se hace algún asado... pero en realidad es un poco dirigido, no es una voluntad generalizada, porque es un poco la intención de la jefatura de que se realice, pero en la práctica hay mucha gente que no está muy de acuerdo con el tema, por el tema de dinero” (T.2)

⁴⁴ En ese sentido, en estos casos no se observa un involucramiento o compromiso de los trabajadores a los valores empresariales, fenómeno que según plantea Perilleux (2008), se ha ido desarrollando de la mano de las nuevas estrategias productivas.

c) Existencia de experiencias y proyectos colectivos en el trabajo, inquietudes o necesidades a las que han respondido y resultados

La mayor parte de los trabajadores (8) expresa que nunca ha participado en experiencias o proyectos colectivos, de ningún tipo⁴⁵. En algunos casos (2), se menciona que factores tales como las exigencias propias del trabajo o la escasa cantidad de gente, no les permiten organizarse para llevar a cabo algún tipo de proyecto.

“Definitivamente proyectos colectivos para nosotros como grupo humano, de pensar, hacer algo, nada. Yo diría que hay un tema de individualismo que se ha ido marcando, producto mismo de cómo se vive nomás, pero no hay un tema de proyecto” (T.2)

Sin embargo, hay trabajadores que declaran sí haber participado de experiencias o proyectos colectivos (4), dentro de los cuales surgen temas muy variados, como la construcción de huertos colectivos, la organización de fiestas, amigos secretos, y viajes. Otros ejemplos de experiencias colectivas mencionadas son los simulacros de incendio o sismo, en los cuales -según relatan específicamente los trabajadores de mantenimiento- se trabaja en conjunto para que funcionen bien, o la recolección de papeles blancos para venderlos y así obtener un dinero extra para organizar alguna fiesta. En este último caso, llama la atención que la iniciativa nace del jefe y no de las mismas trabajadoras que la llevan a cabo, mientras que en todos los otros casos las actividades son gestionadas por los mismos trabajadores.

Cabe considerar que todas las experiencias colectivas mencionadas por los trabajadores son actividades esporádicas y/o circunstanciales, que no requieren de mayores niveles organizativos ni de participación. La participación en instancias organizativas mayores y más permanentes es mencionada sólo en dos casos (un trabajador de aseo y uno de

⁴⁵ En “La historia inconclusa de la subcontratación...” (2010), Magdalena Echeverría exponía las dificultades que tienen los trabajadores subcontratados para juntarse, las cuales generan que a lo sumo se compartan actividades y proyectos esporádicos o urgentes. De todas formas, esta situación se enmarca en un contexto más global, que refiere al proceso de individualización caracterizado en el apartado “3.3.2. El fenómeno de la individualización”.

mantenimiento), en los cuales surge la pertenencia a un sindicato como respuesta a la pregunta sobre participación en experiencias colectivas.

En ese sentido, es interesante constatar que en general el significado que le atribuyen los trabajadores a la “participación en experiencias y proyectos colectivos” no se asocia a la participación en sindicatos u organizaciones permanentes, sino a experiencias concretas que han llevado a cabo en algún momento específico con sus compañeros. Por tanto, la organicidad que existe se da a nivel micro, entre los mismos compañeros, y se enfoca en cuestiones específicas.

Por otra parte, la problemática del subcontrato es un tema que se repite en tres casos. En el primero, una trabajadora de aseo cuenta que en la institución en la que trabaja se está revisando el tema del subcontrato, para erradicarlo y que ellas queden como trabajadoras de planta. Cabe considerar de todas formas el contexto en el que enmarca este proceso, que corresponde a la facultad de una universidad donde se ha estudiado y denunciado la precariedad laboral que genera el subcontrato⁴⁶; es decir, es un hecho más bien aislado que responde al contexto específico en el que se realiza este trabajo. De hecho, las mismas trabajadoras no tienen claridad ni certidumbre sobre este proceso, ni están seguras de que sea lo mejor para ellas.

“Ahora creo que en Enero nosotras quedamos como trabajadoras públicas, una cosa así, entonces igual es bueno por un lado, pero igual uno tiene que ver el tema de lucas y todo, porque uno tampoco tiene que ser una esclavitud porque te suban no se po, unas 20 lucas más” (T.5)

En ese sentido, el pasar a ser trabajadoras de planta en este caso se asocia estrictamente a un beneficio económico y no a una mejora en las condiciones laborales, con lo cual se asume que la principal limitación atribuida a la condición de subcontratación en este caso es la retribución económica y no las condiciones laborales.

⁴⁶ Este problema se encuentra desarrollado con más profundidad en el estudio “Trabajo subcontratado en FCFM y FACSO”, de la Universidad de Chile, realizado por Boccardo, G., Cornejo, R., Gómez, C., Vidal, P. y Zavala G. en septiembre de 2015.

El segundo caso es el de un trabajador de mantención de una PYME, quien si bien plantea la inquietud sobre el tema del subcontrato, también está consciente de que la escasa cantidad de trabajadores que constituyen el grupo de externos no les permite emprender acciones concretas al respecto, más allá de poder conversar el tema con ambas empresas:

“Lo que a mí me gustaría, y a mi compañero, ser contratado por la clínica. Eso es lo que estamos luchando. Ojalá que nos resulte lo que queremos hacer, yo estoy en eso a ver si acaso... (...) a nosotros si nos contratara la clínica sería genial porque tendríamos ene cosas, beneficios, mejor sueldo... usted sabe que el subcontrato se lleva casi la mitad del sueldo que gana uno” (T.17)

En un tercer caso la postura es opuesta, ya que si bien se menciona la ventaja de ser contratado directamente, la incertidumbre que eso genera hace que la trabajadora en cuestión prefiera permanecer como externa:

“Quizás si yo tuviera que, como se dice, dar un paso más arriba, tendría que dejar de ser externa y trabajar para (el supermercado)⁴⁷, pero la verdad es que prefiero quedarme como externa porque ya conozco” (T.13)

Lo interesante de esta postura es que se trata de una trabajadora de más de 50 años que tuvo un trabajo estable acorde a su profesión universitaria durante 27 años, y que por quiebre de la empresa tuvo que aceptar la primera oportunidad que se le presentó, trabajando actualmente como guardia de seguridad. En ese sentido, si bien la trabajadora reconoce que el hecho de ser contratada directamente sería “un paso más arriba”, prefiere quedarse como externa debido al esfuerzo que significaría cambiar nuevamente de trabajo.

6.1.3. Relación de los trabajadores con los compañeros de trabajo

a) Caracterización de la relación que tienen los trabajadores con sus compañeros directos, tipo de vínculos y temporalidad de los mismos

En la gran mayoría de los casos (15), los trabajadores declaran tener una buena relación con sus compañeros directos (de la misma empresa). De este grupo de trabajadores, la mayor

⁴⁷ Por un tema de confidencialidad se suprimió el nombre del supermercado, originalmente mencionado por la trabajadora. De aquí en adelante se aplicó el mismo criterio para las citas que tienen explícito el nombre de alguna de las empresas.

parte (10) declara que la relación con sus compañeros si bien es buena y existe respeto, es una relación que caracterizan como laboral, es decir, que no va más allá de ser compañeros de trabajo. En general, plantean que si bien de vez en cuando se generan roces y problemas en el grupo, saben conversarlos y resolverlos entre ellos mismos, sin que pase a una instancia superior⁴⁸.

“Tenemos que estar con apoyo continuo entre nosotros, por un tema de trabajo, porque estamos todos los días ahí. También hay sus diferencias (...) pero todo se ve ahí, queda ahí mismo, tratamos que no llegue a jefatura... solamente lo arreglamos entre nosotros” (T.7)

En algunas situaciones, la relación es buena sólo con ciertas personas del grupo de compañeros. Al existir más afinidad con algunas personas que con otras, dentro del grupo de trabajadores externos a veces se generan pequeños grupos independientes entre sí.

“Algunas bien y otras no tanto, no hay mucho compañerismo así, este, la verdad (...) con algunas nada más hay cierto diálogo y con otras no más hablarles, saludarlas y con respeto, y cada una hace lo suyo, nada más” (T.10)

Un tema que llama la atención al respecto, es el que plantea un trabajador de aseo colombiano, quien expresa que la afinidad dentro del grupo de trabajadores externos está marcada principalmente por la nacionalidad, ya que existen roces entre grupos de chilenos y extranjeros, en los cuales se generan discriminaciones entre ambos grupos⁴⁹.

En otros casos (4), trabajadores de seguridad y mantenimiento plantean que el tener buena relación es una necesidad a la hora de trabajar, tanto por la colaboración que requiere la actividad, como por la cantidad de tiempo que pasan en el lugar de trabajo. En ese sentido, las relaciones de colaboración entre compañeros se destacan a la hora de trabajar.

⁴⁸ Al respecto, cabe considerar que, según los datos de la ENETS 2009 – 2010, prácticamente la mitad de los trabajadores subcontratados (49,3%) cree que sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas relacionados con el trabajo.

⁴⁹ Según los datos de la ENETS 2009 – 2010, más de un tercio de los trabajadores subcontratados (37,7%) considera que en su trabajo existe tensión entre diferentes nacionalidades o grupos étnicos.

Existen otros casos (4) en que los trabajadores mantienen relaciones de afecto en las que existe preocupación y compañerismo, e incluso algunos de ellos consideran que sus compañeros de trabajo son como una familia.

“Cuando uno tiene... está bajoneado, ya te conocen y te preguntan qué te pasa, o si uno ve a un compañero que ya lo conoce: ‘¿Compañero qué te pasa?’, uno ya los conoce, nos conocemos, entonces igual hay momentos en que nos podemos entre nosotros ayudar” (T.13)

En la mayoría de estos casos (3), los trabajadores -todos de mantenimiento- plantean que la homogeneidad del grupo, ya sea por edad o por género, facilita las relaciones entre compañeros, ya que permite conversar temas comunes y mantener relaciones cercanas⁵⁰.

“Todos somos jóvenes, entonces nos llevamos súper bien, tiramos la talla, y si tenemos momentos tensos intentamos que sean del momento y que no duren para otro día” (T.16)

En estos casos se vislumbra un tipo de integración que se relaciona con el formar parte de un grupo específico y consolidado, constituido por los trabajadores externos que comparten ciertas características. En ese sentido, existe un fuerte sentido de pertenencia al grupo específico de compañeros, el cual sin embargo no se extiende a la empresa a la que pertenecen ni a la empresa en la cual trabajan⁵¹.

En otros casos, existen grupos más heterogéneos en edad y/o género, cuya diversidad es vista como algo positivo. Una guardia de seguridad de una PYME, por ejemplo, expresa

⁵⁰ Es interesante constatar que si bien en las entrevistas sólo surgieron los temas de género o edad como algo positivo –en este caso, porque la homogeneidad permite consolidar el grupo–, los datos de la ENETS 2009 – 2010 muestran que un 36,4% de los trabajadores subcontratados considera que en su trabajo existe tensión entre hombres y mujeres, y, más aún, un 45,6% de éstos considera que existe tensión entre adultos y jóvenes. Esta tensión entre adultos y jóvenes sí fue mencionada al hablar de responsabilidades, ya que algunos trabajadores consideran que los jóvenes son menos comprometidos y responsables con el trabajo.

⁵¹ Según la clasificación de Stecher, Godoy y Toro (2012), las relaciones con los compañeros de trabajo se dividen en tres grupos: vínculos formales de apoyo, coordinación y colaboración, vínculos informales de compañerismo, amistad y confianza, y vínculos asociativos que dan lugar a identidades colectivas. En ese sentido, en los discursos de los trabajadores se observan los dos primeros tipos de vínculos, mas no el tercero: en la mayoría de los casos los vínculos son de apoyo y colaboración, y existe otro grupo que mantiene vínculos más profundos de amistad y confianza, pero no hay trabajadores que mantengan vínculos asociativos que se traduzcan en una identidad colectiva.

que el hecho de ser la única mujer hace que sus compañeros la respeten más. Lo mismo sucede con una trabajadora de aseo de 23 años, quien expresa que el hecho de trabajar sólo con gente adulta la ayuda a madurar.

Hay casos (2) en que los trabajadores consideran que las relaciones no son ni buenas ni malas, es decir, si bien existen ciertas interacciones y conversaciones, la relación no va más allá de eso. Un caso extremo es el de un guardia que trabaja en una PYME, quien expresa que la relación con sus compañeros remite únicamente a la entrega de turnos, por lo cual en los 25 años que lleva trabajando para la empresa, no ha tenido la posibilidad de establecer vínculos con otros trabajadores de la misma:

“Yo en la empresa de guardias de hecho no tengo amigos, llevo 25 años en la empresa y no tengo amigos, aparte de mi compañera más directa, amigos nadie, a ese nivel, y llevando una cantidad de años... El contacto es más con la gente que uno está día a día (...) Uno pertenece a una empresa pero no es partícipe de la empresa” (T.6)

Por otra parte, al abordar el tema de la temporalidad de los vínculos, la mayor parte de los trabajadores expresa que la alta rotación existente no les permite formar vínculos duraderos. La estabilidad de los puestos de trabajo es fundamental para pensar y mantener estos vínculos, y al existir una alta rotación se dificulta la creación de lazos y sobre todo la estabilidad de los mismos⁵². Esta rotación se relaciona con las características propias del trabajo subcontratado, pero también se asocia a la disposición de las personas más jóvenes, quienes -según los trabajadores- se aburren del trabajo o encuentran mejores oportunidades, y luego de un par de meses abandonan el trabajo.

“Yo llevo 15 años acá, y hay un colega que lleva 12 años, incluso hay otro que lleva 13 años, y bien po. Pero hay otros cabros que entran y a la semana se van, no les gusta” (T.4)

⁵² Esto se relaciona estrechamente con lo planteado por autores como Bauman (2000) y Sennet (2000), sobre el reemplazo de la mentalidad del largo plazo por la del corto plazo en la actual sociedad, lo cual ha generado una disminución de las expectativas de las personas de permanecer juntas en el tiempo, ha dificultado la posibilidad de trabajar en equipo y plantearse objetivos comunes, y ha obstaculizado el desarrollo de lazos de confianza, compromiso, y lealtades mutuas.

“No hay mucha acumulación de años, como lo era antiguamente. Es más, yo diría que la gente piensa en un par de años e irse de la empresa, y a veces se mantiene porque no hay otra posibilidad” (T.2)

Prácticamente todas las personas que expresan sí tener vínculos duraderos, se refieren a la relación con una o dos personas, que son quienes llevan más tiempo en el trabajo. En otros casos (3) han logrado relaciones de amistad con personas que ya no están en el trabajo, pero que de todos modos siguen en contacto con ellos. Cabe recalcar que se trata de situaciones excepcionales, ya que a nivel general es difícil encontrar vínculos duraderos entre los trabajadores y sus compañeros de trabajo.

b) Aspectos positivos y negativos de la relación con los compañeros

El aspecto más valorado por los trabajadores con respecto a la relación con sus compañeros es la colaboración y el compañerismo existente entre ellos, tanto para temas laborales como para temas personales. La comunicación y el diálogo también son elementos valorados en esta relación, ya que les permiten compartir, resolver problemas y saber en qué se encuentra cada uno.

La fracción de trabajadores que forma parte de un grupo más consolidado, valora los vínculos de amistad establecidos y dentro de las expectativas está el que estos vínculos se mantengan en el tiempo.

Otros elementos valorados por los trabajadores en menor medida son el respeto, la sinceridad, la unión laboral, la confianza y la responsabilidad de hacer bien en trabajo.

Hay varios trabajadores (4) que valoran el ambiente de trabajo actual, y en ese sentido declaran que no cambiarían nada de éste, ya que les gusta cómo funcionan las cosas, y aunque en ocasiones existan conflictos, está la posibilidad de resolverlos sin mayores inconvenientes. Además, están conscientes de que éstos se generan en cualquier grupo humano, por lo que no les toman mayor importancia.

Sin embargo, también surgen algunos aspectos negativos de la relación entre compañeros, como por ejemplo (3) la falta de responsabilidad y puntualidad de algunas personas –sobre todo de los más jóvenes-, lo cual genera mayores niveles de trabajo para quienes sí son

responsables y llegan a tiempo. En ese sentido, estos trabajadores aspiran a una mayor conciencia de los jóvenes con el trabajo de los demás compañeros. Por otro lado, en dos casos se menciona la falta de unión y de posibilidades de compartir en el grupo, debido a las relaciones conflictivas que existen con algunos compañeros.

Otros elementos negativos que surgen respecto a la relación con los compañeros son la diferencia de opiniones que dificulta el llegar a acuerdos, la inequidad sobre la cantidad de trabajo que realiza cada uno, y la falta de transparencia en algunos casos. Además, en un caso se menciona que la escasa remuneración no permite plantearse actividades con los compañeros, es decir, alcanza sólo para reproducir la vida material, lo cual si bien no es estrictamente un elemento negativo de la relación con los compañeros, de todas formas es interesante de considerar al analizar la relación con los mismos.

6.1.4. Relación de los trabajadores con los trabajadores de planta

a) Caracterización de la relación de los trabajadores con los trabajadores de planta

La mayor parte de los trabajadores (12) declara tener una buena relación con los trabajadores de planta del lugar donde trabajan. Sin embargo, al indagar en esta relación, en la gran mayoría de los casos (8) la “buena relación” se refiere únicamente al saludo y a la cordialidad. Es decir, los trabajadores no esperan más que una relación de tipo cordial con los trabajadores de planta, por lo cual el tenerla les permite afirmar que existe una buena relación⁵³. Sólo en tres casos –dos trabajadores de aseo y un guardia- se habla de una relación en la que es posible compartir y conversar con ellos.

“Con los funcionarios me llevo bien, son muy agradables [E: ¿Cómo es esa relación?] Buena, muy buena, del ‘hola, buenos días, cómo están’...” (T.11)

“De 70 personas, yo podría decir que 65 bien. Otra gente es un poco indiferente, pero la mayoría bien. Aquí en el día a día digamos, yo encuentro que es buena, es una relación cordial, porque después, de la puerta para allá como que no” (T.6)

⁵³ Como planteaba Magdalena Echeverría en “La historia inconclusa de la subcontratación...”, los vínculos entre trabajadores subcontratados y trabajadores de planta son marginales, e incluso en muchos casos es la misma administración la que busca que no se produzcan.

Algunos trabajadores (4) plantean que la relación es más bien escasa, lo cual a veces responde a que son pocos los momentos en que se encuentran con los trabajadores de planta, ya que cada grupo hace su trabajo por separado. Un trabajador de mantenimiento plantea incluso que no existe ningún tipo de relación con los trabajadores de planta, ya que cada uno se junta con el grupo de sus propios compañeros y no tienen instancias en común. En ese sentido, se observa nuevamente la constitución de dos grupos marcadamente diferenciados, en este caso por tener instancias de encuentro acotadas al grupo de compañeros directos.

En dos casos, los trabajadores –ambos técnicos de mantenimiento- expresan tener una relación netamente laboral con los trabajadores de planta, ya que la interacción se da únicamente por medio del trabajo.

“Netamente laboral. Nos hablamos netamente cuando se requiere algo, ya? Entonces cuando te solicitan algo, si bien te preguntan: ‘¿cómo estay, cómo te ha ido?’ , pero mayoritariamente es por el trabajo” (T.16)

Además, se menciona en reiterados casos (5) que si bien con el grueso de los trabajadores de planta existe una buena relación, hay algunos de éstos que son indiferentes e incluso que los miran en menos. En dos casos se menciona que los trabajadores de planta toman una actitud de “inspectores” del trabajo que realizan los trabajadores externos, aprovechándose de la posición que tienen.

“Pucha todos te están mandando, todos te están viendo lo que tu estay haciendo, entonces igual es como que te están presionando, entonces de repente te dai cuenta no sé po, que te vayan a acusar, entonces igual te da lata, por qué se meten ellos” (T.5)

Llama la atención que si bien uno de estos casos es el de una trabajadora de aseo joven que lleva 3 meses en el trabajo (por lo cual se podría entender el rol de “inspección” que toman algunos trabajadores de planta), el otro caso es el de un técnico de mantenimiento de casi 60 años que ha trabajado toda su vida en el rubro, por lo cual este rol es más cuestionable.

“Ellos tienen un esquema de ser vigilantes del trabajo de uno si se quiere, son una especie de inspectores, esa es más o menos la función que ellos realizan. Y pasa que eso es extremadamente extraño (...) nosotros en la empresa contratista a veces somos muchos viejos, y que hemos trabajado algunos en (la empresa mandante), entonces va y te revisa tu trabajo alguien que carece de experiencia, es decir es una cosa ilógica que está instalada...” (T.2)

b) Diferencias en la relación entre los trabajadores subcontractados y los de planta

Casi todos los trabajadores (16) declaran, sin lugar a dudas, que existe una relación diferenciada entre ellos como externos y los trabajadores de planta. De hecho, sólo uno de los trabajadores expresa que existe el mismo trato entre ambos grupos de trabajadores.

La percepción sobre el porqué de esta diferencia se divide en dos. Un grupo de trabajadores (6) expresa que las diferencias se deben a que la relación con los trabajadores de planta es más cordial que la que mantienen con sus compañeros, ya que se refiere más que nada al saludo, mientras que con los compañeros existen más posibilidades de compartir e interactuar.

“Con ellos simplemente es el saludo y ya, cordialidad, así nomás, pero que intercambiemos o dialoguemos es rara la vez. No más del saludo, y le piden a uno un favor, y uno con mucho gusto lo hace” (T.3)

Sin embargo, otro grupo de trabajadores (4) expresa algo más preocupante respecto a esta relación diferenciada, y es que consideran que los trabajadores de planta son los que hacen aquella diferencia, ya que están conscientes de que se encuentran en otro nivel y por eso los miran en menos, los discriminan y/o los tratan mal⁵⁴.

“Hay muchos que hacen diferencias, que nos miran así como muy básicos, de hecho nos han tratado bien mal algunos. Por eso le digo, hay algunos con los

⁵⁴ Al respecto, según los datos de la ENETS 2009 – 2010, los trabajadores subcontractados consideran que los tratan de forma discriminatoria o injusta en mayor nivel (16%) que los trabajadores de planta (10,6%). Más aún, la percepción sobre tratos autoritarios o violentos es casi el doble en los trabajadores subcontractados (15,8%), respecto de los trabajadores de planta (8,6%).

que es bien buena la convivencia pero no con todos. De hecho nos han tratado de muertos de hambre, cosas así, ladrones domésticos...” (T.1)

“Ellos saben por ejemplo que pertenecen a una especie de ABC1 comparado con gente que está en otro nivel, ellos saben que están en otra categoría, que ellos pueden negociar cada dos años y se pueden llevar un bono, no sé cuánto, un par de millones de pesos, en cambio en una empresa contratista tu voy a negociar y cada dos años te voy a llevar la nada...” (T.2)

“A mí personalmente no me afecta en absolutamente nada, a mí lo que me interesa es que la gente tenga respeto por lo que tú haces, que te saluden y bien, más allá no pido ser amigo de nadie. Pero con la empresas subcontractadas generalmente es así, siempre hay sus diferencias” (T.6)

Si bien la importancia que le atribuyen los trabajadores a esta diferencia que hacen los trabajadores de planta no es la misma en todos los casos, siempre esta situación va a afectar de forma negativa la integración de los trabajadores al espacio de trabajo.

Otra postura al respecto (2), es que si bien existen diferencias entre ambos trabajadores, el respeto y el profesionalismo están ante todo. Cabe mencionar que esta postura la sostienen trabajadores de mantención, quienes tienen una visión particular al ver a los demás trabajadores como clientes de su trabajo:

“Aquí nosotros vemos a todos los tipos de trabajo, cualquier persona que vemos, aunque sea de aseo, lo vemos como nuestro cliente, porque nosotros hacemos el trabajo y es parte de ser nuestro cliente, aunque sea más bajo el profesionalismo, un poquito más alto...” (T. 7)

Finalmente, en algunos casos (2) existe la noción de que al estar subcontractado es inevitable que existan estas diferencias. Es decir, se atribuyen las diferencias existentes entre ambos grupos al hecho de que algunos que trabajen como externos y otros como internos.

“De repente yo igual he visto como que los funcionarios son entrecoronas más levantados de raja, cachay? Que a una igual como que la quieren mirar en menos, pero si uno sabe desenvolverse yo creo que no caí en ese juego (...) Por

eso yo te digo que ahora como nosotras podemos pasar [a planta], ahora vamos a estar en el mismo nivel, entonces ya se va a dejar de eso” (T.5)

“A la gente del aseo la hacían preparar el cóctel y toda la cosa, y después los echaban para afuera po (...) Pero como le digo, no es en todos casos, son casos excepcionales que pasan, pero sí cuando está la diferencia la hacen notar. Ese es el costo de estar subcontratado po, es lo que uno asume” (T.6)

Existe de esta forma la noción de una relación diferenciada entre ambos grupos de trabajadores, que en algunos casos refiere al grado de cercanía y posibilidades de interacción, pero en otros casos refiere al conflicto –aunque en general con partes de los grupos y no con la totalidad- debido a la actitud que toman algunos trabajadores de planta, al posicionarse por sobre ellos.

c) Diferencias en los tratos y/o condiciones laborales de parte de los empleadores y jefes, según se trate de trabajadores de planta o trabajadores subcontratados

La mitad de los trabajadores (9) considera que no existen tratos ni condiciones diferentes hacia ellos de parte de los jefes y supervisores, sino que a todos los tratan por igual, sin importar si son externos o de planta. Cabe considerar que en dos casos se expresa que el trato de parte de los supervisores y/o jefes es incluso mejor que el trato que reciben de parte de los mismos trabajadores de planta, ya que si bien hay situaciones en que los trabajadores de planta hacen diferencias con ellos, eso no sucede con los superiores. Es interesante constatar también que en algunos casos se plantea que no existen tratos diferentes, ya que “no existe discriminación”; es decir, se entiende que una diferencia de tratos necesariamente implica un mal trato hacia ellos como trabajadores externos, cuando en realidad esta diferencia no está necesariamente asociada a un mejor o peor trato.

“No me ha tocado esa cuestión de que hayan tratado mal a alguna persona, yo he visto en otros lados que tratan mal a la gente, pero aquí no (...) yo lo veo en casino, en casino uno se sienta y puede estar comiendo con un doctor, con una señora de aseo, un guardia... y nadie dice como: ‘Oye, no te sentí acá’, cachay?” (T.7)

De todas formas, en la otra mitad de los casos (9) sí se perciben estas diferencias, en mayor o menor nivel. Las diferencias que más se mencionan refieren al bienestar material, es decir, al tema de las condiciones de trabajo, horarios, salarios, y sobre todo al tema de los beneficios, ya que los trabajadores de planta tienen acceso a beneficios que ellos por ser externos no reciben⁵⁵.

“Primero el almuerzo, nosotros no tenemos acceso al casino del hospital. No tenemos el mismo horario del hospital, es decir, el hospital día viernes se puede retirar temprano, nosotros tenemos que regirnos por el horario de nuestra empresa. Si bien ellos tienen actividades o días de algo, son del hospital, no de nosotros. Si el hospital se va a paro u otra cosa, nosotros seguimos trabajando como empresa externa. Entonces esos son como todos los “pero” de ser empresa externa, no tenemos ninguno de los beneficios que tiene toda la gente internalizada” (T.16)

En otros casos (4) hay trabajadores que expresan que si bien en el trabajo actual no se perciben diferencias en los tratos y condiciones de trabajo, están conscientes de la existencia de estas diferencias en otros espacios de trabajo. De hecho, dos de los trabajadores declaran haber sufrido discriminaciones y malos tratos de parte de sus jefes o supervisores en experiencias anteriores⁵⁶. En este sentido, valoran la situación de trabajo actual, y están conscientes de que para llegar a un lugar donde existan buenos tratos hacia ellos es determinante el factor de la suerte.

“...la gerenta era muy especial, yo estuve con ellos tranquilamente unos 15 años, y ella nunca me llamó por mi nombre, yo creo que ni siquiera sabía cómo me llamaba” (T.6)

⁵⁵ Las condiciones laborales precarias (salarios bajos, inestabilidad, etc.) muchas veces son resultado, según plantea Magdalena Echeverría (2010), de la imposibilidad que tienen los trabajadores subcontratados de acceder a mejores condiciones, sobre todo debido a la escasa posibilidad que tienen de ejercer los derechos de sindicalización y negociación.

⁵⁶ Cabe considerar que, según los datos de la ENETS 2009 – 2010, los trabajadores subcontratados se sienten más indefensos ante el trato injusto de parte de los supervisores (24,7%) que los trabajadores de planta (17,8%).

“En otras instalaciones no, tú eres el externo, el guardia, y poco es el nombre, ‘Oiga, este se llama Pablo’, no, es el guardia, el guardia, el guardia, el guardia. Tú eres el guardia, tú eres externo, siempre andan con ‘el externo’ o ‘el guardia’” (T.15)

En ese sentido, además de las discriminaciones que han sufrido algunos trabajadores por ser externos, existe una negación de la identidad: se reemplaza a la persona por el puesto que ésta ocupa, lo cual, como se verá posteriormente, incide fuertemente en cuán valorados se sienten los trabajadores por las personas con las que comparten en el trabajo.

Por otra parte, en algunos casos (4) los trabajadores consideran que existen diferencias salariales. Si bien la mitad de ellos cree que estas diferencias dependen del trabajo que cada uno realice, de su nivel de especialización o de su puesto (es decir, que las diferencias están asociadas al tipo de trabajo realizado y no a la condición contractual), la otra mitad considera que esas diferencias son injustificadas, y que a veces les pagan menos sólo por ser externos, aunque realicen el mismo trabajo que otros trabajadores⁵⁷.

“Tu teni que trabajar dos o tres meses pa igualar a una persona de acá, y de repente hacen la misma pega algunos, en algunos casos” (T.6)

d) Diferencias en las posibilidades de sindicalización y acción colectiva para los trabajadores de planta y los subcontratados

En variadas ocasiones (7) los trabajadores pertenecen al sindicato de la empresa contratista, y no tienen ningún tipo de relación con el sindicato de la empresa en la que trabajan, ni con los beneficios que éste podría conseguir para sus trabajadores. De hecho, en algunos casos ni siquiera saben si existe o no un sindicato en la empresa mandante. En el único caso que sí hay una relación, se reconoce que esta es casi inexistente, sin una visión ni estructura en común. De todas formas, la participación de los trabajadores en los respectivos sindicatos en general es escasa, ya que o bien están hace poco tiempo, o participaron durante un tiempo determinado, por algún tema específico que les concernía.

⁵⁷ De hecho, según expone Magdalena Echeverría en “La historia inconclusa de la subcontratación...” (2010), “los trabajadores de empresas externas casi siempre son reclutados con salarios y condiciones de trabajo inferiores a aquellos de la empresa principal, aunque ejecuten tareas similares o equivalentes” (p. 51).

Otro grupo de trabajadores (6) no está afiliado a ningún sindicato, ya que en la empresa a la que pertenecen nunca se ha dado la posibilidad de que exista uno. En ese sentido, existe una diferencia en las posibilidades de sindicalizarse para ambos tipos de trabajadores. Incluso en dos casos existen limitaciones institucionales para la constitución de sindicatos, ya que los trabajadores –ambos de mantenimiento- mencionan que no existe la posibilidad de formar un sindicato ni de movilizarse, ya sea por las condiciones del contrato que tienen ambas empresas, o bien por la cantidad de personas que trabajan para la empresa contratista, que no alcanza para formar un sindicato.

“Nosotros no tenemos posibilidades de movilizarnos (...) Si queremos generar algún reclamo se lo tenemos que hacer directamente al jefe, sin poder hacer protestas ni otras cosas (...) No se puede, porque el hospital contrata una empresa externa para prestarle el servicio, entonces la empresa tiene que estar prestando el servicio sí o sí” (T.16)

Algunos trabajadores (3) expresan que si bien existe la posibilidad de sindicalizarse, ésta no se ha materializado debido a que la gente en general no participa, por distintas razones: temor al despido, obligación de pagar una cuota, o irregularidades del mismo sindicato. En ese sentido, si bien como trabajadores de la empresa contratista no tienen sindicato, reconocen que están en el mismo derecho a tenerlo que los trabajadores de la empresa mandante. De hecho, el miedo a participar en organizaciones de trabajadores, la necesidad de destinar parte del salario al sindicato y la irregularidad sindical, son problemáticas que afectan al desarrollo del sindicalismo en todo nivel, y no sólo en contextos de subcontratación.

“Yo creo que todavía vivimos los temores propios de que la gente se organice, aquí hay costos asociados a lo que fue el proceso de dictadura, y lamentablemente todas estas empresas funcionan así, las empresas contratistas siguen funcionando al estilo de atemorizar al sindicalizado, y yo creo que esta es una de las empresas que actúa así” (T.2)

Finalmente, hay una parte de los trabajadores (4) que no se interesa por esta temática, y que por lo tanto no están enterados de las posibilidades que tienen de sindicalizarse u

organizarse. Para algunos de estos trabajadores, este desinterés radica en que el trabajo que están realizando es mientras encuentran otra oportunidad, por lo cual no tienen mayores expectativas puestas en ello.

e) Aspectos positivos y negativos de la relación con trabajadores de planta

Dentro de los aspectos más valorados respecto a la relación que tienen los trabajadores con los de planta, en primer lugar se encuentra el saludo y el respeto. Es decir, como fue mencionado anteriormente, en general existe la noción de que para tener una “buena relación” basta con saludarse y ser respetuosos mutuamente.

“...es muy buena la relación con la gente de las oficinas, todos saludan, y eso es muy agradable, que alguien en la mañana le diga: ‘Buenos días, cómo está’, es satisfactorio” (T.1)

Otros elementos valorados respecto de esta relación son la comunicación, el diálogo y el trato hacia ellos. Este último punto es destacado sobre todo por aquellos trabajadores que han vivido experiencias anteriores en que han sufrido malos tratos de parte de los demás trabajadores. En ese sentido, hay trabajadores que valoran la calidad de las personas, e incluso -en algunos casos específicos- la relación con algunas personas con las que han logrado generar vínculos de amistad y cariño. En casos puntuales surgen otros temas, tales como la posibilidad de generar contactos útiles y de estar con mucha gente durante el día, lo cual hace más entretenido el trabajo.

A pesar de la generalizada percepción sobre la relación diferenciada con los trabajadores de planta, existe una parte de los trabajadores (7) que declara no tener problemas con la relación que tienen actualmente con éstos, por lo que esperan que esta se mantenga en el tiempo. Considerando que a nivel general la relación se caracterizó como de respeto y cordialidad, se entiende que los trabajadores no aspiran a tener una relación más cercana o profunda que la que existe actualmente.

Sin embargo, otros trabajadores sí expresan que hay elementos de esta relación que les gustaría modificar. El principal elemento negativo que surge se relaciona con el trato de una parte de los trabajadores de planta hacia ellos, y específicamente, corresponde a la

perspectiva que tienen algunos trabajadores de planta, de mirarlos en menos e incluso tratarlos como si fueran inferiores.

“Hay gente que sí te mira en menos, eso es lo que no me gusta, no entiendo por qué la gente es así (...) A lo mejor no te humillan con palabras, pero sí cuando te miran cachay? Entonces, pucha tu igual soy persona po” (T.5)

En otros casos, y relacionado con lo anterior, se menciona como elemento negativo el lugar que tienen actualmente respecto a los trabajadores de planta. En ese sentido, los trabajadores plantean que tanto una mayor capacitación laboral como el hecho de ser internalizados, les permitirían surgir e igualar el lugar que tienen los trabajadores de planta actualmente.

“Sería genial que nos cambiaran a la clínica, a ser contratados, ahí ya sería otra clase, porque andaría uno a la medida de ellos, al ritmo de ellos” (T.17)

Finalmente, surge una particular perspectiva de parte de un trabajador de mantenimiento de 27 años, quien propone que, debido a que a nivel individual es difícil hacer que la gente modifique sus conductas, es preferible hacer uno mismo el cambio frente a condiciones negativas:

“No puedo obligar a la gente a que cambie po, pero si uno puede enseñarle algo... por último con una sonrisa podi arreglarle el día a otra persona, entonces creo que va en eso, en uno, más que te entreguen un protocolo de cómo vivir tu vida” (T.7)

6.1.5. Relación de los trabajadores con los superiores

a) Caracterización de la relación que tienen los trabajadores con los jefes directos (de la empresa contratista) y responsabilidad de éstos hacia los trabajadores y su trabajo

La mayoría de los trabajadores (14) sostiene que en términos generales existe una buena relación con sus jefes directos de la empresa contratista. Se menciona en algunos casos (3) que ante cualquier problema tienen la posibilidad de acudir directamente a hablar con el

jefe, quien los escucha y les entrega soluciones⁵⁸. Además, algunos trabajadores (4) plantean que los jefes se comunican constantemente con ellos para informarse sobre sus necesidades y así poder suministrarles los elementos, insumos y uniformes que necesitan para su trabajo, e incluso en algunos casos se preocupan por ellos, por sus condiciones laborales y por su seguridad⁵⁹. Sin embargo, más allá de la preocupación, la principal responsabilidad de la empresa contratista identificada por los trabajadores (7) es corroborar si ellos hicieron bien el trabajo y si están cumpliendo con las tareas establecidas.

“Que nosotros cumplamos todos los trabajos, que cumplamos las metas, que cumplamos cada cierto tiempo los mantenimientos, que andemos con la ropa adecuada, que nos cuidemos. Nosotros tenemos todos los días charla de seguridad, son 5 minutos de charla de seguridad, por un tema que nos cuidan cachay? Igual es bueno” (T.7)

En otros casos (3), en que los trabajadores llevan más de dos años en el trabajo o bien conocían a los jefes de forma previa, la relación va más allá, ya que los trabajadores la consideran más una relación de amistad que de jefe – empleado.

“Con mi jefe directo de la empresa nosotros somos más que trabajador y empleado, nosotros somos amigos. Nosotros en el día que estamos trabajando él es mi jefe y yo soy trabajador de él. Pero hay un momento que: ‘Si, oye, hoy día nos juntamos, tomemos un desayuno, te invito a almorzar o anda a mi casa’, pero ahí no somos trabajadores, somos amigos” (T.15)

Llama la atención que tres de los trabajadores –dos guardias y un técnico de mantenimiento- expresan ser quienes mayor relación tienen con las jefaturas dentro de su grupo de compañeros, y por lo tanto son una especie de puente entre ésta y los demás trabajadores. En estos casos, la principal función de los jefes es delegarles funciones y responsabilidades, para que ellos mismos puedan evaluar las necesidades y solucionar los

⁵⁸ En efecto, según los datos de la ENETS 2009 – 2010, un 41,5% de los trabajadores subcontratados encuentra disposición en su jefe directo a escuchar sus problemas relacionados con el trabajo. Además, un 37,1% cree que su jefe les asegura que tengan buenas oportunidades de desarrollo.

⁵⁹ Según los datos de la ENETS 2009 -2010, un 60,5% de los trabajadores subcontratados considera que la empresa contratista se preocupa por su salud y seguridad, un 19,8% considera que sólo a veces, y un 19,7% considera que no lo hace.

problemas que surgen en el trabajo. En estos casos la relación con los jefes es bastante cercana, ya que comparten con ellos del mismo modo en que comparten con sus compañeros, y existen altos niveles de confianza. En otros casos (2), la empresa contratista es la que funciona como puente entre la empresa mandante y los trabajadores, y su rol es más que nada intervenir en los problemas o requerimientos de los trabajadores hacia la empresa mandante.

Sin embargo, en otros casos (3) se plantea que la relación con los jefes está marcada por el descuido e irresponsabilidad de ellos hacia sus trabajadores, ya que en ocasiones no responden sus llamadas, no los visitan en su lugar de trabajo, o no les suministran los insumos que necesitan para trabajar. Yendo más allá, en dos casos los trabajadores –uno de seguridad y otro de mantenimiento- plantean que la relación con los jefes es completamente nula, es decir, que una vez que los contactaron para trabajar, nunca más los vieron⁶⁰.

“Y lo otro es que el jefe de nosotros allá uno lo llama, lo llama, lo llama y no contesta nunca el teléfono. Y yo me pregunto si hay una emergencia, a quién le vamos... si él es el que tiene que recibir las llamadas, y no las recibe” (T. 4)

“Pasa algo bien curioso con este tipo de empresas. La empresa en sí no tiene mayor relación con los empleados, a nosotros nos dejan prácticamente en una instalación y ya pierdes casi el contacto con lo que es tu empresa de origen, y pasas a formar parte de otra empresa, pero quedas como al medio” (T.6)

En ese sentido, si bien estos trabajadores reconocen que la empresa debiera comunicarse, visitarlos y suministrarles lo que necesitan para trabajar, ésta no lo hace, desentendiéndose de sus funciones y responsabilidades. De esta forma, los trabajadores quedan en una suerte de abandono, sin una figura a la cual recurrir en caso que lo necesiten, tanto para lo concerniente al trabajo mismo como a asuntos personales⁶¹.

⁶⁰ Según los datos de la ENETS 2009 – 2010, un gran porcentaje de trabajadores subcontratados (71,3%) considera que en su trabajo existe tensión entre empleadores y trabajadores, mientras que en los trabajadores de planta la cifra desciende a un 59%.

⁶¹ Este conflicto es –en parte- consecuencia de la “doble sujeción” anunciada por Palomino (descrita más detalladamente en el apartado conceptual), debido a que se relativiza la figura a la cual corresponde hacerse cargo de los problemas que aquejan a los trabajadores en distintos ámbitos.

“Este lugar una vez se incendió y estaba pero terrible, los primeros días estuvimos acá con dolores de cabeza, con ganas de vomitar, y nada. Yo lo único que puedo decir de la empresa es que no ha tenido ninguna consideración con las personas, sí el número, porque ellos van a cobrar el número que estuvo acá, pero qué persona estuvo...” (T.6)

Otra experiencia negativa mencionada por los trabajadores (3), es la relación con los jefes de sus jefes directos –quienes en algunos casos son los gerentes de la empresa contratista, dependiendo del tamaño de la misma-, con quienes han tenido conflictos por el descuido o malos tratos hacia ellos. Una trabajadora de aseo menciona incluso el abuso del que son víctimas al verse en medio de la relación entre ambas empresas, por el exceso de trabajo⁶².

“Esa diría yo, es la parte mala que tienen esas empresas contratistas que se llaman, porque hay mucho abuso, de ese tipo. Quieren que una pura persona haga como 40 pisos sola, y no puede po. Y la respuesta que ellos te dan es que el cliente pidió tanto personal, y listo. Y el cliente dice: ‘No, es que a nosotros no nos alcanza más’ y punto, quedaron las viejas que están nomas y punto, ahí vei cómo lo hací” (T.9)

En algunos casos (2) los trabajadores ven con más indiferencia la relación con los jefes, con quienes existe una escasa relación a la cual no se le da mayor importancia. Según un trabajador de mantenimiento, esta situación responde a las condiciones de trabajo actuales, en las cuales no existen expectativas a futuro:

“Yo creo que existe poco interés de parte nuestra y poco interés de parte de ellos en mantener algún tipo de relación mayor (...) porque sabemos que el tema es muy frío, es decir, se trabaja en proyectos, tú terminas el proyecto y en cualquier momento te despiden” (T.2)

⁶² Según los datos de la ENETS 2009 – 2010, a un 16,9% de los trabajadores subcontractados lo obligan a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral. Los datos de la NENE 2014, por otra parte, muestran que un 11,5% de los trabajadores subcontractados trabajó más horas que las habituales (ya sea pagadas o no) durante la semana anterior a la encuesta, mientras que de los trabajadores de planta menos de la mitad de ese porcentaje (5%) trabajó más horas. Estos resultados también muestran que al 60,3% de los trabajadores le pagan habitualmente las horas extra realizadas, mientras que a un 36,7% no se las pagan.

En general, los problemas o limitaciones que tienen los trabajadores en relación a sus condiciones laborales los asocian más a la estructura de la empresa contratista que a la relación con sus jefes directos. Es decir, en muchos casos encuentran en los jefes directos un interlocutor para solucionar conflictos específicos, pero a la vez están conscientes de que las condiciones generales de trabajo no van a cambiar debido a la estructura de la empresa contratista.

b) Caracterización de la relación de los trabajadores con sus supervisores (de la empresa mandante), y responsabilidad de éstos hacia los trabajadores y su trabajo

Respecto de la relación con los supervisores de la empresa mandante, la mayor parte de los trabajadores (14) plantea que la relación es bastante buena, ya que los supervisores son amables, cercanos y con buena voluntad hacia ellos y su trabajo. De hecho, en un caso una trabajadora de seguridad plantea que la relación con los supervisores es mejor que la que mantienen con los trabajadores de planta:

“¿Me va a creer que el trato [con los supervisores] es mucho mejor que con los mismos trabajadores? Son como más sencillos... el gerente general nos saluda, súper amable, conversa con nosotros y todo, no hacen esa diferencia. La misma supervisora es muy amorosa con nosotros... igual si tiene que tirarnos las orejas nos las va a tirar, pero es muy amorosa, es como bien cercana...” (T.1)

En otros casos (3) la relación, si bien es buena, se considera como una relación netamente laboral, de supervisión del trabajo, que no va más allá de eso. Incluso en algunos casos (2) esta relación se remite al saludo, al respeto, y a compartir en situaciones muy esporádicas.

“Ellos después de terminado nuestro trabajo, si ellos encuentran detalles nosotros arreglamos... pero no tenemos relación más allá (...) mirándolo con frialdad yo creo que no es necesario tener ningún tipo de relación más allá” (T.2)

En otros casos (2) se menciona como una condición el hecho de tener una buena relación entre trabajadores y supervisores, ya que sino no sería posible realizar el trabajo de forma correcta.

La principal responsabilidad que tienen los supervisores frente a los trabajadores es revisar que el trabajo se realice, que sea bien ejecutado, y que los trabajadores no falten. En otros casos (3) la responsabilidad se refiere más que nada al informarles de las tareas que tienen que realizar en el día a día, aunque esto es sólo para el caso de los trabajadores de mantención.

“Él nos ve, él llama, si nosotras faltamos él tiene que dar aviso. Porque ellos van viendo por temas de lucas igual (...) porque pagan 600 lucas por una pura persona, y si falta una es como ilógico que estén pagando, entonces ese es el tema que ven ellos” (T.5)

Por otra parte, la empresa mandante se preocupa también de mantener y/o reparar –en caso que sea necesario- las instalaciones y la infraestructura que los trabajadores subcontratados utilizan para realizar sus labores.

“Por ejemplo que nuestra caseta no se vaya a llover en el invierno, que tengamos la iluminación que necesitamos, que el portón no esté malo... todas esas cosas así como de la estructura de la empresa en sí (...) Las cosas que necesitamos para trabajar y para poder entregarles un mejor servicio a ellos” (T.1)

También se menciona que uno de los roles de los supervisores es coordinarse con la empresa contratista frente a distintas situaciones que conciernen a los trabajadores. De hecho, un trabajador de mantenimiento plantea que para ello existen protocolos establecidos, que, según su opinión, debieran replicarse en toda relación de este tipo, lo cual cobra especial relevancia al considerar la difusa definición de roles que existe actualmente en las situaciones donde existe subcontratación.

“El supervisor también nos pude mandar a hacer algún trabajo, pero siempre considerando que nuestro jefe sepa po, ellos también siguen el protocolo (...) por el mismo tema del subcontrato, digamos, el cliente no puede mandar al trabajador, tiene que avisarle al jefe y el jefe tiene que mandarnos a nosotros. Ese es como el protocolo de subcontrato que existe acá, y bueno debería existir en todos lados” (T.7)

Otros elementos que emergieron respecto de la responsabilidad de los supervisores son la entrega de orientaciones y charlas de seguridad y prevención, y la solución de los problemas más inmediatos. En un caso se mencionó que los supervisores, aunque debieran estar atentos a la situación de los trabajadores externos, en la práctica sólo se preocupan del trabajo que hacen los trabajadores de planta.

c) Figura a la que acuden los trabajadores frente a algún problema laboral

La mayor parte de los trabajadores (12) acude a sus jefes directos para solucionar los problemas que surgen en el trabajo, y si es necesario acudir a una instancia superior –ya que en general todo funciona a través de cadenas de jerarquía- son los mismos jefes los que se preocupan de eso. Si bien en algunos casos la empresa contratista se demora en dar soluciones, generalmente los problemas son resueltos satisfactoriamente. En dos casos se menciona que si el problema en cuestión es muy urgente, tienen la posibilidad de acudir a los supervisores.

“Es que es como que el banco contrata los servicios nuestros, o sea a ellos no les importa... a ellos no les interesa lo que te pase a ti, porque ellos no están ni ahí. O sea no es que no estén ni ahí, sino que no es su trabajo, pero sí la relación que hay es buena entonces igual te llaman, te preguntan: ‘Oye, ¿qué te pasó?’ , pero fuera del ámbito de trabajo, es más como compañerismo, del hecho de verlos todos los días” (T.8)

Al contrario, y como respuesta a la ya abordada irresponsabilidad y desentendimiento de algunas de las empresas contratistas, otros trabajadores (2) acuden a los supervisores cuando tienen algún problema -sobre todo cuando se trata de inasistencias- y son ellos quienes lo solucionan o bien se comunican con la empresa contratista.

“Cualquier cosa, problema que tengamos, tenemos que informarle a él [supervisor de la empresa mandante]: ‘Mire, este problema tenemos, esta cosa...’ y de ahí ellos ven, hablan con el jefe de nosotros después, pero primero tenemos que llegar a donde ellos, los de aquí de la clínica” (T.17)

Ahora bien, en dos casos los trabajadores expresan que existe la posibilidad de hablar con cualquiera de las dos figuras, según la naturaleza del problema:

“Si yo necesito algo que me solucione (la empresa mandante), lo van a hacer, a lo mejor no tan rápido, pero sí hay respuesta, buena respuesta. Si necesito algo de (la empresa contratista) yo llamo y también lo solucionan” (T.1)

Por otra parte, algunos trabajadores (3) prefieren intentar solucionar los problemas personalmente, entre los mismos compañeros, para no crear un problema más grande llevándolo a instancias superiores; aunque saben que podrán encontrar soluciones en sus jefes o supervisores, no lo consideran necesario si se puede solucionar entre ellos mismos. En la misma línea, en un caso se menciona el sindicato como la instancia para resolver conflictos entre compañeros.

Es importante considerar que en todo momento los trabajadores se refieren a “los problemas” como cuestiones específicas y/o inmediatas, y no a condiciones de trabajo u otros elementos laborales más generales que, si bien pueden resultarles problemáticos, ellos mismos no consideran como problemas concretos a los cuales sea posible buscar solución. En ese sentido, se naturalizan ciertas condiciones de trabajo que resultan negativas para los trabajadores.

d) Distribución de responsabilidades entre ambas empresas frente a algún accidente o problemas de salud asociados al trabajo

En una gran cantidad de los casos (8) es la empresa contratista la que responde frente a algún accidente o problema de salud asociado al trabajo, ya sea llamando a la institución correspondiente, mandando móviles, u otro. La mayoría de la veces (5) es el jefe inmediato quien hace las gestiones correspondientes, dando aviso a la empresa contratista o llamando directamente a la institución de salud a la que ésta esté asociada.

La empresa mandante nunca tiene la responsabilidad en estos casos. Lo que sí realiza, en algunas ocasiones (4), es otorgar las primeras atenciones, o bien reaccionar en caso que sea una situación urgente⁶³.

“La clínica lo que hace en caso que uno se desmaye, le presta la primera atención, pero nada más que eso. Ahora una accidente de trabajo, nos llevan ahí a la mutual, la empresa manda móvil para acá, depende como sea el accidente” (T.14)

En un solo caso, un trabajador de mantenimiento plantea que ambas empresas están preocupadas constantemente por la seguridad de los trabajadores. De hecho, resulta preocupante constatar que en reiterados casos (5), los trabajadores no están enterados o no tienen claro de qué es lo que sucede en caso de accidentes, ya que no se les ha entregado la información correspondiente⁶⁴. Cabe mencionar que algunos de estos trabajadores, que son en su mayoría auxiliares de aseo, llevan más de un año trabajando en la misma dependencia, y en todo ese tiempo no han tenido instancias informativas sobre qué hacer en caso de accidentes. A esto se suma que en dos casos los trabajadores mencionan que frente al desentendimiento de las empresas, son ellos mismos los que tienen que hacerse cargo de situaciones que afecten su salud⁶⁵.

“Si yo llegara a torcerme un pie, y quedo media así, a lo mejor me acompañarían mis compañeras, o si no pueden ellas a lo mejor llamarían a

⁶³ Con respecto a esto, según se establece en del Código del Trabajo, la empresa mandante tiene como rol el “adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia” (Art. 183-E, Título VII, Libro I; p. 90-91).

⁶⁴ En efecto, según los datos de la ENETS 2009 – 2010, existe un 24,1% de trabajadores subcontratados a los cuales no se les ha informado sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse que tiene su trabajo, un 31,2% al que no han capacitado sobre cómo prevenir los riesgos de accidentarse en el trabajo, y un 42,9% al cual no han capacitado sobre las enfermedades producidas en el trabajo.

⁶⁵ En estas situaciones se refleja perfectamente lo que anunciaba Magdalena Echeverría en “La historia inconclusa de la subcontratación...” (2010), respecto de los riesgos que conlleva para la seguridad laboral de los trabajadores el traspaso de responsabilidades entre ambas empresas. A lo cual se agrega que, según la autora, “la información sobre riesgos y daños laborales señalan al trabajo en régimen de subcontratación como zona crítica respecto de la accidentabilidad y la salud en el trabajo y como frecuente zona de responsabilidad indeterminada en materia preventiva” (p. 39).

alguien [E: Depende del momento...] Claro, exactamente, se soluciona ahí” (T.9)

“Cuando pasó el accidente [incendio] yo les dije: ‘no dejen gente de noche, se puede intoxicar una persona y se puede morir’ y tenían personas en la noche, sin luz (...) Nadie se hizo cargo, y de hecho le dijimos a la gente de acá, a la gente de allá, y no, ellos querían tener a alguien de noche porque se podían robar algo, no les importó la persona (...) Nosotros quedamos al medio. Bueno si es urgente algo, se avisará, mandarán a alguien supongo, pero aquí ellos no van a pensar: ‘Oh, qué le pasó a este muchacho’, lo que van a pensar es: ‘Oh, uno se va, a quien mandamos’. Es número por número” (T.6)

De esta forma, si bien en la mayoría de los casos la empresa contratista responde frente a algún accidente o problema de salud, es preocupante lo que sucede con aquellos trabajadores cuya empresa no se responsabiliza por ellos, ya que finalmente son los mismos trabajadores quienes deben improvisar soluciones en el momento.

e) Distribución de las responsabilidades entre ambas empresas frente al suministro de insumos (herramientas, materiales, etc.) y elementos de protección en el trabajo

En prácticamente todos los casos (17) la empresa contratista es la que provee todos los insumos y elementos necesarios para realizar el respectivo trabajo⁶⁶. En el caso de algunos trabajadores de aseo (2), se menciona que la empresa encarga a alguien para que guarde los insumos en el lugar de trabajo, para que éstos sean entregados diaria o semanalmente a los trabajadores. Se plantea en reiteradas ocasiones (5) que si bien los trabajadores no conocen la forma en que se distribuyen las responsabilidades, sí saben que éstas están establecidas y determinadas en el acuerdo que tienen ambas empresas.

“La clínica pone las lucas y (la empresa contratista)... hay un trato que tienen ellos, pero uno por lo menos viene a trabajar, le dan la ropa, le dan todo, todos los elementos que necesita...” (T.14)

⁶⁶ Con respecto a los elementos de protección personal que necesitan, según los datos de la ENETS 2009 – 2010, en un 77,8% de los casos los trabajadores subcontratados reciben estos elementos por parte de su empresa, mientras que sólo un 56,6% de los trabajadores de planta los recibe.

El rol de la empresa mandante, en algunos casos (4) es proveer y hacerse cargo de la infraestructura y los elementos asociados a ella, tales como luz, agua y gas. Además, en algunos casos se menciona que la empresa mandante también provee algunos elementos que la empresa contratista no hace, y que les hacen falta a los trabajadores. En ese sentido, la empresa mandante se preocupa de satisfacer las carencias de los trabajadores, cumpliendo un rol que debiera desempeñar la empresa contratista⁶⁷, ya que en algunos casos esta última no entrega los insumos correctos, o bien no provee la cantidad necesaria.

“Yo discutí el otro día, porque nos trajeron libros y lápices y yo les dije: ‘¿Pa qué nos traen lápices? ¿Por qué no nos traen un café, leche, azúcar o un hervidor?’ y ‘No, es que eso mandan de allá’... eso pasa. La gente de acá nos da hervidor, nos mandan café” (T.6)

“Lo de limpieza y todo eso lo entrega la empresa, y son súper apretados con lo que traen cachay? Porque traen por piso un cloro, un desinfectante, y eso no te puede durar un mes, porque si quieren mantener un lugar limpio, tu no vay a echar un poco de cloro... (...) entregan justo, tu teni que hacerlo durar un mes” (T.5)

Sólo en un caso se menciona la existencia de una responsabilidad compartida entre ambas empresas frente al suministro de materiales:

“Mira es que aquí compramos herramientas... los jefes de nosotros, y la clínica también ha comprado herramientas (...) las herramientas para trabajar [las pone la empresa], las otras cosas para reparar y todo eso, eso lo pone la clínica” (T.17)

Además, un trabajador de mantención expresa que existe responsabilidad también de otras entidades como prevencionistas y el Comité Paritario.

⁶⁷ Cabe considerar que la Ley 20.123 le atribuye a la empresa mandante una responsabilidad solidaria frente a los trabajadores, que significa que ésta debe responder frente a los incumplimientos de la empresa contratista que afecten negativamente a los trabajadores.

f) Aspectos positivos y negativos de la relación con los superiores

Los elementos más destacados por algunos trabajadores (5) respecto a la relación que tienen con los superiores –sobre todo con los jefes-, son la posibilidad de diálogo y la confianza que existe entre ellos. También surgen elementos como el respeto, la horizontalidad y la preocupación.

“Que siempre nos dieran ese espacio para poder hablar en caso de que uno tuviera alguna inquietud, alguna duda, o que uno se sienta inconforme con algo... que él [el jefe] siempre esté abierto para cualquier diálogo” (T.13)

En varios casos (6) los trabajadores expresan estar conformes con la relación actual, por lo cual esperan que ésta se mantenga, ya que, a pesar de algunos temas conflictivos, se sienten satisfechos y consideran un privilegio el hecho de mantener buenas relaciones. En dos casos, trabajadores que llevan poco tiempo en el trabajo demuestran cierta preocupación respecto al futuro de la relación con los superiores, ya que si bien plantean que actualmente es positiva, tienen dudas de que esta actitud se vaya a mantener en el tiempo, debido a la experiencia que han tenido en otros trabajos.

“A veces muestran una cara bonita pa que uno se mantenga po, y después cuando pasan los años cambian todo el sistema, yo lo he visto en otras empresas...” (T.7)

Sin embargo, en otros casos la relación con los jefes no es tan optimista, ya que algunos trabajadores (5) consideran como el principal elemento negativo la despreocupación que demuestran los jefes -y la empresa contratista en general- frente a ellos y sus condiciones de trabajo, ya que rara vez los van a ver a sus lugares de trabajo y no están pendientes de lo que necesitan. Incluso un trabajador de mantenimiento menciona que no hay nada positivo en esta relación, por lo que le gustaría que cambiara totalmente.

“Los jefes de nosotros son muy despreocupados, la pasaita y se van... tenemos que plantearles algún problema y nos dicen ‘pucha negrito, ando apurao, pa la otra será’, siempre ha sido lo mismo, y al final uno tiene que ir a la central” (T.4)

Dentro de los elementos que a algunos trabajadores les gustaría modificar de la relación que mantienen con sus superiores están el que los escuchen más en lo que ellos tengan que decir, que existiera mayor comunicación, que fuera más democrático, y que estuviera mejor delimitado quién puede decirles qué hacer⁶⁸.

“Hay gente que también se cree jefe tuyo que no tiene por qué mandarte. Por eso me gusta el tema de que se acabe la subcontratación, por el tema de que ahí vay a trabajar y vay a tener una pura persona que te vea, no que estén todos así como mirando cachay?” (T.5)

Finalmente, otros elementos negativos mencionados (3) se asocian a las condiciones laborales: salarios, posibilidad de tomar vacaciones⁶⁹, y abusos que sufren a veces por exceso de trabajo⁷⁰.

“De repente el tema de los abusos, se aprovechan mucho de la gente. El mismo sueldo que las empresas esas... ellos cuánto ganarán por cada uno de nosotros, te fijai?” (T.9)

6.1.6. Incidencia de los vínculos establecidos en el espacio laboral

a) Influencia de los vínculos con compañeros, trabajadores de planta y superiores, en la satisfacción o insatisfacción con el trabajo

Respecto a la influencia de los vínculos establecidos en el trabajo con la satisfacción hacia el mismo, la idea más reiterada por los trabajadores (7) es que el hecho de mantener buenas relaciones les permite sentirse bien en el trabajo.

⁶⁸ En este último punto es interesante considerar que, según los datos de la ENETS 2009 – 2010, existe un importante grupo de trabajadores subcontratados (36,8%) que tiene miedo a que lo despidan si no hace lo que se le pide, lo cual podría incidir en que los trabajadores terminen por acatar mandatos de personas a las que no les corresponde darlos.

⁶⁹ Según los datos de la NENE 2014, casi a un tercio de los trabajadores subcontratados (29,9%) no le otorgan vacaciones anuales.

⁷⁰ Además de la despreocupación que muestra la empresa contratista en reiteradas ocasiones, cabe considerar que, según los datos de la ENETS 2009 – 2010, los trabajadores subcontratados tienen más miedo a reclamar mejores condiciones laborales (31,1%) que los trabajadores de planta (21,3%).

En variadas ocasiones (5) los trabajadores expresaron que esas buenas relaciones generan un ambiente laboral positivo, al cual les motiva asistir día a día⁷¹. En dos casos se menciona que incluso un saludo o una sonrisa ya generan una disposición positiva hacia el trabajo.

“Yo de hecho estoy con psicólogo por otros problemas que yo tenía, y me iban a dar licencia pero yo les dije que no porque a mí este trabajo me ayuda mucho, me sirve como terapia, porque acá uno se puede comunicar con otras personas, qué se yo” (T.1)

“La satisfacción de uno de venir a trabajar, que te sintai bien... no de llegar a un lado donde no te pesca nadie, donde sentí que todos pasan y nadie te mira, nadie te dice ni hola, ni chao, es fome po” (T.6)

Es interesante el hecho de que, en primera instancia, varios trabajadores se refieren a la influencia de las relaciones sociales en la satisfacción laboral como algo negativo. Es decir, plantean que es importante este tema debido a que el estar en un ambiente en que la gente no los saluda, no les conversa o los mira mal, no les permite sentirse bien en el trabajo. Por lo tanto, más que darle importancia a las buenas relaciones para la satisfacción laboral, le dan importancia al hecho de no tener malas relaciones o no estar inmersos en un ambiente laboral negativo.

En otros casos (5), los trabajadores expresan que el hecho de mantener buenas relaciones y sentirse bien con el ambiente laboral es algo necesario para poder trabajar, ya que de otro modo se dificulta la comunicación y coordinación necesaria para realizar las respectivas tareas. En ese sentido, el mantener buenas relaciones es un requisito para trabajar bien.

“Sí es importante tener, este, buena relación, para que pueda funcionar. Porque si tú te quedas al lado y no te hablo, no hay diálogo, ¿cómo podemos hacer las cosas? El diálogo es lo primordial, que haya comunicación” (T.10)

“Podi estar trabajando y a lo mejor es súper buena la pega, pero si no teni un buen ambiente entonces a ti no te sirve po, porque eso igual influye en uno.

⁷¹ En relación a esto, los datos de la ENETS 2009 – 2010 muestran que un 68,2% de los trabajadores subcontratados se siente satisfecho con el ambiente que se produce entre las personas con las que trabaja, cifra superior a la que corresponde a los trabajadores de planta (62,6%).

Sobre todo cuando haci aseo, porque si hay personas que te miran mal, pa mi igual lata, entonces mejor no po” (T.5)

En algunos casos (2) los trabajadores plantean que los vínculos establecidos en el trabajo no influyen mayormente en la satisfacción con éste, sino que lo más importante para sentirse satisfecho es hacer bien el trabajo y estar bien personalmente, tanto física como psicológicamente. En otro caso, una trabajadora de aseo plantea que, más que las relaciones sociales, lo que más influye en la satisfacción con el trabajo son las condiciones laborales.

“Como se dice, el patrón hace al empleado. Si es bueno, tú también estás bien po, te moví bien si sucede eso, si hay una buena relación entre uno y el otro. Pero como siempre, toda la vida, los sueldos son bajos, y ahí es donde está la falla, ahí es más que nada el descontento” (T.9)

Existen otras situaciones (2) en que los trabajadores –ambos de mantenimiento-, efectivamente le dan importancia a las buenas relaciones para la satisfacción laboral, pero las condiciones propias del trabajo, tales como la inestabilidad o el estrés que genera, no les permiten establecer vínculos con las demás personas.

“Hemos vivido etapas aquí en que yo por ejemplo y otros compañeros hemos estado recién comenzando nuestro trabajo y estamos con amenaza de despido, entonces no se puede así tener un tipo de relación mayor. Es decir, que al mes de trabajo te estén diciendo: ‘te vamos a despedir si no se cumple con esto’, no se puede aspirar a tener un nivel de relación mayor” (T.2)

b) Influencia de las relaciones con los distintos actores en el sentirse valorado/a como trabajador/a

En su mayoría, los trabajadores (13) declaran sentirse valorados por las distintas personas con las que comparten durante el transcurso de su jornada laboral. De este grupo, una parte (7) siente que lo valoran a través del trabajo que realiza⁷²; es decir, el hecho de hacer bien

⁷² En relación a esto, los datos de la ENETS 2009 – 2010 muestran que una gran parte de los trabajadores subcontratados (76,6%) siente que el trabajo que realiza es importante.

el trabajo que les corresponde genera confianza en los demás, y eso hace que los valoren como trabajadores.

“Es que por lo menos a uno ¿cómo lo valoran? Es que a uno nunca lo ven sentado, ¿me entiende? (...) te ven siempre haciendo tu actividad desde las 7 de la mañana hasta que te vay, entonces a uno lo valoran” (T.14)

En ese sentido, algunos trabajadores (4) plantean que el hecho de sentirse valorados en su trabajo aumenta su autoestima y los impulsa a seguir adelante.

En algunos casos (4), si bien los trabajadores se sienten valorados en su lugar de trabajo, consideran que esta actitud viene sólo de parte de la empresa mandante, ya que de parte de la empresa contratista no existe esta valoración, lo cual se expresa en que no se preocupan por ellos ni por sus condiciones laborales. Esta situación en algunos casos genera repercusiones negativas en la motivación que tienen los trabajadores a realizar su trabajo.

“De pronto a uno lo valoran como trabajador, los de aquí, pero los que son de la empresa propia a la que pertenezco, no, no valoran eso. No lo valoran a uno como trabajador, y eso es algo que lo tiene a uno disconforme (...) Uno se limita a cumplir hasta donde se le pide nomás, hasta donde es el deber. De ahí para allá, el dar ese más, ya a uno como que no le nace a dárselo a la empresa a la cual uno pertenece” (T.3)

Llama la atención que en dos casos, trabajadoras de seguridad y de aseo expresaron sentirse valoradas porque “no las discriminan” o “no hacen diferencias”, es decir, está naturalizado el hecho de que por trabajar como guardias o como auxiliares de aseo van a sufrir discriminaciones y tratos diferentes, y la inexistencia de éstos es suficiente para que los trabajadores se sientan valorados.

“En el trato, de ellos a mí, saludan con un besito en la cara, ‘¿cómo está señorita?’, no hay ninguna discriminación, aunque sea guardia, no. Claro, ellos son personas profesionales, la mayoría acá... abogados, ingenieros, profesores...” (T.11)

En otros casos (3), sin embargo, los trabajadores expresan que si bien en general se sienten valorados por las personas con las que comparten durante el trabajo, sí existen ocasiones en las que se ven expuestos a tratos humillantes, debido a ciertas personas que no respetan su trabajo o que los pasan a llevar. De todas formas, los trabajadores plantean que se trata de casos aislados y que no corresponde al trato que reciben en general de parte de los demás.

“Yo creo que un 95% sí, y hay ese 5% de margen que en realidad les importas nada. Aquí cuando yo llegué el gerente que había pasaba y ni te miraba, a ese nivel, por eso te decía que de un porcentaje de la gente hay un mínimo que pasa y ni te pesca (...) no quiero que te den un abrazo, un beso ni nada pero por lo menos un ‘hola, buenos días, buenas tardes’ o ‘chao, buenas noches’...”
(T.6)

“Tu estai barriendo y no están ni ahí y pasan por la misma basura, cachay? Y uno por pega tampoco puede estar así como se dice echando la niña, mejor tratai de tú misma ahí calmar nomás, porque obviamente tu soy la que sale perjudicada, la otra persona nunca va a salir perjudicada, entonces por eso igual es un tema cuando las personas hacen aseo, que no siempre hay respeto po”
(T.5)

Debido a la misma situación, por ejemplo, una trabajadora de aseo de una universidad expresa sentirse más valorada por los estudiantes que por los mismos trabajadores, ya que la tratan mejor, le conversan, etc. Otro caso es el de un trabajador de mantención, quien dice no sentirse valorado debido a la desvalorización general que ha sufrido el área técnica a lo largo de los años, ya que actualmente sólo se valora a los profesionales, tanto laboral como económicamente.

“[La gente joven] sabe que no va a ser técnico universitario porque no te van a pagar como técnico universitario, y la misma empresa lo ha aclarado, si no eres ingeniero en las empresas contratistas o en el área técnica no eres nada, no eres nadie” (T.2)

c) Importancia atribuida a los vínculos establecidos en el trabajo, respecto del resto de los vínculos y relaciones sociales extra laborales

Respecto a la relación entre los vínculos generados en el trabajo y los lazos personales, la idea que más reiteran los trabajadores (8) es que la familia siempre será lo principal, y ahí es donde se encuentran los vínculos más importantes⁷³. Además, algunos de esos trabajadores (3) mencionan que no sólo los vínculos familiares, sino todas las relaciones personales que uno genera por fuera del trabajo (con amistades, vecinos u otros), siempre van a ser más importantes que las relaciones establecidas en el trabajo.

“El tema de afuera es más importante, porque yo tengo mis amigos, mi familia que pa mí siempre va a ser lo principal (...) Son importantes las dos, pero igual obviamente que tu vay a tener un afecto más grande por la familia, amistades de años, cosas así” (T.5)

En ese sentido, si bien -como fue desarrollado anteriormente- los trabajadores consideran importante estar inmersos en un ambiente laboral positivo y mantener buenas relaciones con sus compañeros y con los demás trabajadores, a la hora de preguntar por el peso de estos vínculos en relación a los lazos personales, los primeros pasan a segundo plano. A esto se suma que, en algunos casos (3), en el espacio laboral no hay mayores relaciones, ya que muchas veces no existe la posibilidad de generar vínculos ni de compartir con otras personas.

⁷³ El criterio “género” fue incorporado en la muestra con el presupuesto de que determinaría de alguna u otra forma las posturas de los trabajadores sobre integración y trabajo, sobre todo en lo relativo a la relación con la familia. Este criterio fue incluido basándose en lo propuesto por Todaro y Yañez (2004) y Díaz, Godoy y Stecher (2005) sobre la importancia del trabajo en la diferenciación de sexos y construcción de identidades de género, y considerando además la desigualdad de género existente en la sociedad y la tensión generada a partir de la división sexual del trabajo respecto al rol de la mujer en la familia y crianza de los hijos. Sin embargo, el género no resultó ser un criterio determinante en las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre la relación del trabajo con la familia o sobre las diferencias existentes entre trabajadores (las cuales se asocian a la condición contractual o a otros factores, pero no al género). Cabe considerar sin embargo que en la entrevista no se preguntó sobre las relaciones de género, ni tampoco se profundizó sobre la familia y la relación del trabajo con ésta, pero sí hubo trabajadores que se refirieron a ello, con opiniones diversas que no estuvieron determinadas por el género.

“Aquí para relacionarse con las personas no tenemos el tiempo suficiente como para tener una conversación como la que tengo contigo, cachay? Es una relación de que tu entrai, haci el trabajo y te retirai” (T.17)

Sin embargo, en otros casos (5) los trabajadores sí le conceden importancia a los vínculos generados con las personas en el trabajo, principalmente porque pasan la mayor parte del tiempo en ese espacio. De este modo, para algunos trabajadores, los vínculos generados en el espacio laboral son igual de importantes que los vínculos que mantienen con la familia y amigos. Incluso en algunos casos (2) los trabajadores han generado en el espacio laboral relaciones de amistad tan profundas -o incluso más- como las que mantienen con sus amigos de afuera.

“Son como hermanos mis compañeros, son como amigos cercanos, porque uno está todo el día ahí, no se po, uno opina, los chiquillos tienen dramas, uno tiene dramas, y se conversan ahí po (...) yo creo que uno conoce más a las personas de acá que a los amigos de afuera, lo que yo he notado en todos los lados que he trabajado. Imagínate que no sé po, igual nosotros somos jóvenes, de repente salimos a algún lado... salimos de la pega y seguimos estando afuera compartiendo...” (T.7)

En dos casos (2) -una guardia y un trabajador de aseo- se plantea que los vínculos generados en el trabajo son más importantes que los de afuera, debido a que en el espacio laboral tienen más posibilidades de generar instancias para compartir e interactuar que en sus propias casas o barrios.

En estos casos el espacio laboral viene a suplir una carencia previa que se relaciona con la falta o escasez de vínculos sociales, y en ese sentido la visión que tienen estos trabajadores sobre el trabajo -a diferencia de la postura planteada por otros trabajadores- no se acota a considerarlo una actividad meramente productiva, sino también un espacio en el cual es posible sociabilizar y generar vínculos.

“¿Me va a creer que es más importante mi trabajo...? o sea, igual es importante mi familia, pero si usted me pregunta por vínculos afuera, aparte de mis hijos y mi mamá, yo no tengo más vínculos” (T.1)

Finalmente, un elemento que se reitera en varios casos (4) es la importancia de diferenciar claramente lo laboral de lo familiar o personal, ya que son espacios autónomos que no tienen que mezclarse entre sí. Es decir, más que dar importancia a uno u otro, estos trabajadores plantean que es fundamental mantener las relaciones laborales (y todo lo que ello implica) en el trabajo, y las relaciones familiares en el hogar.

d) Significado e importancia atribuida por los trabajadores a la integración social en el trabajo

Respecto a lo que significa para los trabajadores la integración social en el trabajo y la importancia que le atribuyen a ésta⁷⁴, surgen ideas diversas según las distintas realidades, dentro de las cuales son tres las más reiteradas.

La primera idea, planteada por trabajadores de aseo y seguridad (6), asocia la integración con el desarrollo personal, ya que estar integrados implica sentirse bien con ellos mismos y los demás. En esta misma línea, algunos de estos trabajadores (3) plantean que estar integrados los hace crecer y madurar como personas, así como también hay quienes agregan que la integración les permite conocer realidades y personalidades distintas, lo cual a su vez les permite ampliar la mente. Es decir, en estos casos el estar integrados se relaciona con un mayor desarrollo personal, no sólo en el ámbito del trabajo sino de la vida en general.

“Sentirse integrado, al menos a mí, me ha hecho crecer como persona, amar más mi trabajo, lo que estoy haciendo (...) Me he sentido, como le decía anteriormente, importante, he crecido, he madurado, he aprendido a compartir con más gente, a conocer diferentes caracteres y adecuarse a esas diferentes personas, interactuar con harta gente, esto le ayuda a uno a crecer como persona y a tener una mente más amplia en los conceptos que pueda tener cada uno” (T.1)

⁷⁴ Como fue desarrollado más detalladamente en el apartado metodológico, se preguntó a los trabajadores por el significado e importancia que le atribuían a la integración para conocer qué noción de integración estaba presente en sus discursos, y de ese modo poder contrastarla con la noción de integración en que se basa la investigación.

“Es una alegría estar integrado, o sea, en un grupo, cuando las personas se llevan bien... porque tu vienes de otro mundo prácticamente, de otro lugar, y conocerlas, de cómo es su vida (...) porque así compartes muchas cosas que tú nunca has vivido, lo experimentas, experimentas interrelacionarte con ellos, con personas que no son de tus mismas costumbres...” (T.10)

Una segunda idea (4) –también planteada por trabajadores de aseo y seguridad- relaciona la integración con la posibilidad de realizar de mejor forma las labores, ya que al estar a gusto con el ambiente en el que se desenvuelven, se sienten más motivados y comprometidos con el trabajo. A esto se agrega lo que menciona un trabajador de aseo, respecto a que el hecho de sentirse integrado es fundamental para mantenerse en el trabajo. Esta idea se relaciona con lo propuesto anteriormente por algunos trabajadores, respecto a que el hecho de tener buenas relaciones y un buen ambiente laboral, es necesario para poder realizar el trabajo de forma correcta.

La tercera idea, sin embargo, surge de aquellos trabajadores que no se sienten integrados en su lugar de trabajo actual (4), aunque sí consideran que es importante que exista integración. Estos trabajadores –todos hombres de mantenimiento o seguridad- plantean que les gustaría poder gozar de esta integración, pero que existen factores que lo limitan, tales como el hecho de pertenecer a una empresa externa, el ser rotados constantemente, o el pertenecer a otra clase social que el resto de las personas con la que trabajan. En ese sentido, están conscientes de que existen diversas condiciones en el ambiente laboral actual que no permiten integrarse al espacio laboral, lo cual juzgan como una situación negativa y lamentable.

“Yo creo que es importante, yo creo que sería muy enriquecedor tener una relación laboral más plena. Pero lamentablemente acá no se da, porque por ejemplo la empresa, por poner un ejemplo nomás, no se preocupa de organizar nada familiar. Por ejemplo hay otros gremios que hacen cosas con las familias, pero estas empresas contratistas lo único que buscan es cumplir un trabajo, que las personas somos números, se cumple un trabajo y se acabó el tema, no hay más nada...” (T.2)

“Sería ideal pero yo creo que la subcontratación te limita. Te limita en muchas cosas, en muchas actividades que tu quedas al margen. Detalles simples, de repente pa la navidad dicen: ‘ya, todos nos vamos a las 2:00 de la tarde, se cierra la oficina’, pero tú no puedes po, ni tú ni las personas de aseo, todos los demás se pueden ir y se van, pero tú no puedes. O sea si es todos es todos po, la integración estamos hablando de integrar a todos, si se van todos nos vamos todos, pero no pasa eso” (T.6)

“A uno le iría bien al integrarse al grupo... es que es re difícil relacionarse (...) tú sabes que las clases sociales no son todas iguales, entonces algunas veces... como sea te marginan algunas veces. Un doctor, una enfermera con título, un anestesiata, a relacionarte con un hombre, con una persona de mantención, que son diferentes niveles, cuesta. Cuesta relacionarse con esas personas, como les cuesta a ellos, como nos cuesta a nosotros, a lo mejor por falta de estudios, o a lo mejor por falta de personalidad” (T.17)

Otra idea que llama la atención es la que mencionan dos trabajadoras –ambas guardias-, al declarar sentirse agradecidas y satisfechas por ser integradas, a pesar de ser trabajadoras externas. Es decir, son conscientes de que al pertenecer a otra empresa no es natural que las incluyan y las integren en el espacio laboral en el cual se desenvuelven. Esta idea se relaciona con lo propuesto anteriormente por algunos trabajadores, respecto a que el hecho de que no los miren en menos o discriminen es suficiente para decir que existen buenas relaciones con las demás personas.

“Eso es bastante satisfactorio para uno también, que le digan a uno: ‘pucha, usted es externo, pero igual venga para acá, participe con nosotros’, porque uno igual ya tiene relación con algunos, o con la mayoría, si uno igual se lleva bien con todas las personas” (T.13)

Finalmente, en un caso, un trabajador de mantenimiento considera que el hecho de sentirse integrado en el espacio laboral no es tan importante, ya que lo fundamental es realizar bien el trabajo y cumplir con las tareas.

“Le doy la importancia del hecho de estar en el trabajo nomás, o sea la importancia que se merece, la justa nomás. La importancia justa de decir estoy en el trabajo, trabajo a gusto, me siento cómodo, y la satisfacción de irte (...) para mí independiente del trabajo que sea, la importancia para mí es cumplir”
(T.8)

d.1) Influencia de la subcontratación en la integración social en el trabajo

Las opiniones sobre la influencia de la subcontratación en la integración están divididas en dos. La mitad de los trabajadores (9) cree que el estar subcontratados no influye en cuán integrados estén al espacio laboral, ya que es una práctica muy extendida que se utiliza en la mayoría de las empresas, por lo cual es algo normal y cotidiano. En ese sentido, algunos trabajadores plantean que los niveles de integración dependen más del grupo humano y del trato entre las personas que de la situación contractual, mientras que otros trabajadores proponen que depende más del puesto que se ocupa o del origen socioeconómico de la persona que del estar o no subcontratado.

Sin embargo, otro grupo de trabajadores (8) plantea que la subcontratación sí genera diferencias y distinciones, sobre todo en lo que refiere a las condiciones laborales, y específicamente a los beneficios, los horarios y la remuneración. Esta distinción hace que los trabajadores se sientan excluidos en algunos aspectos respecto de los demás trabajadores, a lo cual se suma la anteriormente desarrollada diferenciación entre trabajadores externos e internos. En ese sentido, algunos de los trabajadores están conscientes de que la subcontratación genera diferencias entre trabajadores, ya que se presta para que los trabajadores de planta se posicionen por sobre ellos aprovechando su situación contractual.

“Si ellos reciben un aguinaldo nosotros no po, por decirlo de alguna forma. Ellos reciben dos empanadas y nosotros no recibimos ni la aceituna po, en ese sentido, claro, los beneficios, no es lo mismo, totalmente cero, cachay? Porque a veces te llegan a integrar ahí, porque no falta el que dice: ‘Pucha, estas cabras’ ... pero no es algo que esté establecido, ese es el punto, cuando debería

incluirse a todos, integrarse a todos, como dices tú, y eso no es así, eso es lo que marca la diferencia” (T.9)

“Mira de repente nosotros nos venimos en el bus, apenas uno que otro saluda, todo porque... y son de la misma población, de la clase de nosotros, pero llegan entrando aquí, no saludan a nadie: ‘No, que yo trabajo en la clínica’ (...) Pueden vivir en un campamento, pero en el momento en que entran aquí, se olvidan” (T.17)

Por otro lado, algunos trabajadores consideran que la subcontratación influye en la integración en el sentido de que las empresas contratistas no se preocupan de ellos como personas, sino que sólo se centran en lo económico. Por eso, los trabajadores sienten que no se les da importancia, y que son fácilmente reemplazables⁷⁵.

“La subcontratación en realidad no ha traído beneficios en ningún caso para los trabajadores, tiene otros objetivos, pero no están relacionados con el trabajador, están relacionados con intereses económicos, pero no con la satisfacción del trabajador” (T.2)

“El subcontratado es un número que lo ocupan en cierto lado y chao, se va ese número y ponen otro número, no hay ninguna preocupación por lo que es persona, digamos, no hay ningún respeto en cuanto a la persona, y menos a la antigüedad de la persona (...) nosotros somos nada, no les importamos en absolutamente nada” (T.6)

Finalmente, en dos casos se plantea que la subcontratación derechamente genera desintegración, debido a todas las condiciones que lleva asociadas: el estar entre dos empresas sin que ninguna se haga cargo realmente, el no tener claras las responsabilidades y roles, el no recibir ningún tipo de beneficios, entre otros elementos.

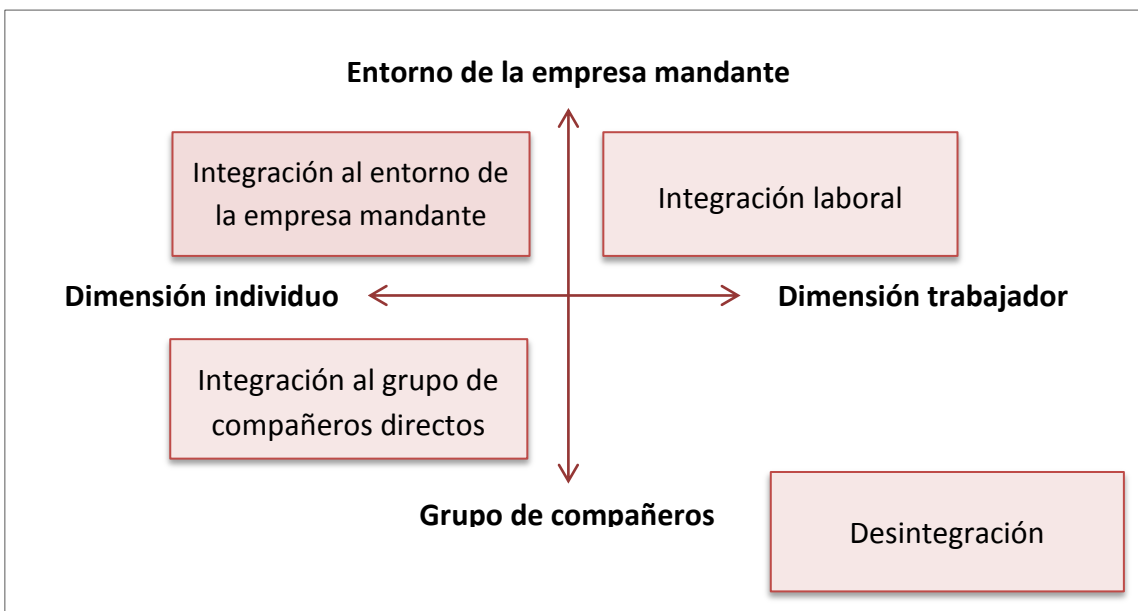
⁷⁵ Según muestran los datos de la ENETS 2009 – 2010, más de un tercio de los trabajadores subcontratados (33,9%) siente que puede ser fácilmente reemplazado, mientras que en los trabajadores de planta esta cifra es de un 20,8%. Además, casi la mitad de los trabajadores subcontratados (47,5%) se siente preocupado porque lo despidan o no le renueven el contrato, mientras que un 31,8% se preocupa por aquello.

“Al ser subcontratado quedas al medio, no eres de acá, y tu empresa no se preocupa... a lo que tú te puedas adecuar solamente, nada más po. Y en todas las empresas que yo he estado pasa lo mismo, yo creo que esa es la finalidad de la subcontratación, que nadie se haga responsable, o sea, tú no tienes beneficios en tu empresa, y los beneficios que pueda tener la otra empresa no te pertenecen. Es como quedar al medio, en tierra de nadie” (T.6)

6.2. Tipos de integración en el trabajo subcontratado

En base al análisis expuesto anteriormente, es posible identificar cuatro modalidades de integración predominantes. Previo a la descripción de los perfiles correspondientes a esas modalidades, se expondrán los criterios en base a los cuales éstos se conforman (Figura 2).

Figura 2: Perfiles de integración



Fuente: Elaboración propia

El primer criterio (eje horizontal) corresponde a la dimensión del sujeto en base a la cual éste se integra, distinguiendo entre la “dimensión de individuo” y la “dimensión de trabajador”. La dimensión de individuo refiere a la integración del sujeto como persona, y la dimensión del trabajador refiere a la integración del sujeto a través del trabajo que realiza, es decir, como trabajador.

El segundo criterio (eje vertical) corresponde al espacio en el cual se genera la integración, distinguiendo entre el “grupo de compañeros” y el “entorno de la empresa mandante”. El grupo de compañeros corresponde al núcleo compuesto por los compañeros directos pertenecientes a la misma empresa, y el entorno de la empresa mandante corresponde al conjunto del espacio laboral donde se desenvuelven los trabajadores, compuesto por todos quienes trabajan en la empresa mandante.

Como es posible observar en la Figura 2, los perfiles de integración identificados están determinados por la conjugación de estos dos criterios. En el primer perfil identificado (“Integración al entorno de la empresa mandante”), el sujeto se integra en su dimensión de individuo, al entorno de la empresa mandante. En el segundo perfil (“Integración al grupo de compañeros directos”), el sujeto de igual forma se integra en su dimensión de individuo, pero esta vez al grupo de compañeros. En el tercer perfil (“Integración laboral”), el sujeto se integra en su dimensión de trabajador, al entorno de la empresa mandante. Finalmente, el cuarto perfil (“Desintegración”) queda fuera de los criterios establecidos, ya que está marcado por la inexistencia de integración; es decir, el sujeto –como individuo y como trabajador- no se integra ni al grupo de compañeros ni al entorno de la empresa mandante.

Es importante considerar que estos perfiles corresponden a distintos tipos o modalidades de integración, los cuales están marcados por ciertas características específicas que serán desarrolladas a continuación. En ese sentido, los tres primeros perfiles no se asocian a mayores o menores niveles de integración, sino más bien a distintas formas de vivirla. Sólo el último perfil (“Desintegración”), implica menores niveles de integración.

Una vez establecidos los criterios en base a los cuales se conforman los perfiles de integración, a continuación éstos serán caracterizados con mayor profundidad. El orden en que se presentan los perfiles corresponde a la frecuencia de éstos en el discurso de los trabajadores: el perfil más común es la “Integración al entorno de la empresa mandante”, seguido por la “Integración al grupo de compañeros”, luego la “Integración laboral”, y finalmente la “Desintegración”⁷⁶.

⁷⁶ Es importante considerar que los perfiles identificados corresponden a constructos teóricos cuya utilidad es interpretar casos que ocurren en la vida real –lo que Weber denominó “tipos ideales”-, y en ese sentido, no existe una correspondencia exacta entre el modo en que se integran los trabajadores en la realidad, y los

6.2.1. Integración al entorno de la empresa mandante

La integración se refiere al hecho de sentirse a gusto en el lugar de trabajo, en el cual es posible compartir prácticamente con la totalidad las personas, ya que todos saludan, se tratan con respeto y mantienen buenas relaciones. Existen instancias para compartir y conversar con todos los trabajadores –sean compañeros directos o trabajadores de planta-, por lo cual la relación es la misma con todos. A los trabajadores los invitan e incluyen en las actividades llevadas a cabo por la empresa mandante, aunque siempre como trabajadores externos; en ese sentido, ven con agradecimiento el ser integrados por lo demás trabajadores, naturalizando el hecho de que al ser trabajadores externos no tienen derecho a participar en las actividades de la empresa mandante a menos que los inviten.

En estos casos, tanto el trato de parte de los supervisores como la posibilidad de acceso a las instalaciones de la empresa son iguales para todos los trabajadores, independientemente de si son externos o internos. Frente a algún problema laboral, accidente u otro, pueden acudir tanto a la empresa contratista como a la empresa mandante, ya que ambas tienen buena disposición a solucionar los problemas, aunque se demoren o respondan sólo a los asuntos más inmediatos. Los supervisores son amables, cercanos y con buena voluntad hacia ellos, y están pendientes de sus condiciones de trabajo y de responder en caso de que algo les corresponda a ellos como empresa, o en caso de que la empresa contratista no cumpla con sus responsabilidades.

Los trabajadores sienten una disposición positiva hacia el trabajo, la cual en ocasiones se ve acrecentada con un saludo, una palabra o una sonrisa de parte de los demás trabajadores. Se sienten valorados por las personas de la empresa mandante con las que interactúan día a día, ya que éstas no los discriminan ni hacen diferencias con ellos. En ese sentido, nuevamente existe una naturalización del hecho de que el ser trabajadores externos implica recibir malos tratos de las demás personas. Sin embargo, creen que el ser externos no influye en la integración, sino que los factores que más influyen son el grupo humano y el trato entre las personas. Consideran que los vínculos generados en el espacio

perfiles de integración identificados. Sin embargo, en términos generales es posible clasificar a los trabajadores entrevistados en los cuatro perfiles, de la siguiente forma: 6 de los trabajadores se encuentran dentro de la “Integración al entorno de la empresa mandante”, 5 están dentro de la “Integración al grupo de compañeros directos”, 4 están dentro de la “Integración laboral”, y 3 se encuentran en la “Desintegración”.

laboral son muy importantes, ya que a veces en el trabajo hay más posibilidades de generar instancias para interactuar con otras personas que en sus propios ambientes personales.

6.2.2. Integración al grupo de compañeros directos

La integración en este caso refiere al hecho de sentirse inmersos en un ambiente ameno, el cual está compuesto únicamente por los compañeros directos, con quienes se puede compartir y conversar, siempre en base a relaciones de respeto, colaboración y confianza. Existen posibilidades de interactuar con los compañeros durante toda la jornada, y en ocasiones los trabajadores organizan tanto instancias específicas para compartir entre ellos mismos, como otras actividades de tipo colectivo. En algunos casos se trata de grupos de compañeros más consolidados marcados por relaciones de afecto, preocupación y compañerismo, que implican lazos tan profundos como los que tienen con la familia y amigos. En estos casos, además de trabajar juntos, los trabajadores encuentran en el ambiente laboral un espacio para conocerse, compartir, conversar temas personales y profundos, e incluso a veces salir a compartir fuera del trabajo. En general se trata de grupos homogéneos, ya sea por edad o por género, lo cual facilita las relaciones entre ellos.

La relación con los trabajadores de planta en general es buena y respetuosa. Se saludan y a veces comparten, pero de manera muy distinta que con los propios compañeros; es decir, cada cual comparte durante el día con su propio grupo de compañeros. Reconocen que existen diferencias entre trabajadores internos y externos, las cuales en algunos casos consideran legítimas -ya que están asociadas al trabajo que realiza cada uno- pero en otros casos son injustificadas y generan descontento.

Cualquier problema asociado al trabajo lo conversan y buscan resolverlo entre ellos mismos para que no llegue a instancias superiores, o bien lo hablan con su empresa, quien en la mayor parte de los casos los escucha y les ofrece soluciones. Además, la empresa contratista generalmente se preocupa de cuáles son sus necesidades, y les provee los elementos necesarios para realizar su trabajo. En la relación que tienen con sus jefes existe posibilidad de diálogo, confianza, respeto, horizontalidad y preocupación.

Los trabajadores se sienten bien con su ambiente laboral, por lo cual existe la motivación de asistir día a día a trabajar. Al igual que en el primer perfil, los trabajadores le atribuyen

bastante importancia a los vínculos generados en el espacio laboral por la cantidad de tiempo que pasan en él, pero en este caso sólo se refieren al grupo de compañeros. Para aquellos grupos más consolidados, los vínculos generados con los compañeros son igual de importantes que los que sostienen con sus familias o amigos, o en ocasiones incluso más. Los trabajadores consideran importante estar integrados para el desarrollo personal, ya que eso implica sentirse bien con ellos mismos y los demás. Además, el estar integrados les permite conocer realidades y personalidades distintas, lo que a su vez les permite crecer y madurar como personas.

En algunos casos, este tipo de integración se ve dificultado al existir actitudes de indiferencia o malos tratos de parte de algunos trabajadores de planta. Una parte de estos trabajadores siente que en algunas ocasiones los miran en menos, los discriminan, los ignoran, los humillan o los tratan como si fueran inferiores, por lo cual, aunque en general existan buenas relaciones, les es difícil sentirse integrados. Hay ocasiones en que los trabajadores de planta toman un rol que no les corresponde frente a los trabajadores, o que hacen la diferencia al posicionarse por sobre ellos. Además de la diferencia que hacen los propios trabajadores de planta, los trabajadores reconocen otras distinciones más estructurales entre externos e internos, relacionadas a los horarios, salarios, posibilidad de sindicalizarse, y sobre todo beneficios a los cuales pueden acceder. Si bien en general se sienten valorados por los trabajadores con los que interactúan en el día a día, los momentos en que sufren malos tratos, humillaciones o discriminaciones por parte de personas que no respetan su trabajo o los pasan a llevar, relativizan este sentimiento.

6.2.3. Integración laboral

La integración se relaciona con la posibilidad de desenvolverse correctamente en el trabajo, para lo cual es imprescindible mantener un ambiente laboral ameno y sentirse bien en éste. Es decir, deben existir buenas relaciones con los compañeros, ya que sino no es posible lograr la comunicación y coordinación que posibilitan realizar el trabajo de forma correcta. Al igual que en el primer perfil, existe la posibilidad de interactuar con distintas personas en los espacios de trabajo, siempre de forma cordial, y generalmente mientras realizan sus respectivas tareas. A veces hay tiempos muertos en los cuales es posible conversar de forma algo más extendida, pero generalmente se habla sobre temas laborales.

En ese sentido, la relación con los demás trabajadores –ya sea compañeros o trabajadores de planta- es netamente laboral, es decir, una vez que termina la jornada, los trabajadores se olvidan de estas personas. De todas formas existe una buena relación con los compañeros, en la cual se valora la comunicación y el diálogo, pero por sobre todo la responsabilidad de hacer bien el trabajo, de modo que todos se sientan a gusto y nadie deba responder por los demás. Consideran que el espacio laboral no es un lugar para hacer amistades o crear lazos profundos, sino que basta con estar inmersos en un ambiente ameno, para poder trabajar bien. Por lo mismo, cuando hay actividades extra laborales, generalmente no participan.

En ese sentido, existe una fuerte identificación de estos trabajadores con su trabajo, y a la vez una fuerte desidentificación con el espacio laboral. Considerando que en reiterados casos los trabajadores plantean que debido a las labores que deben cumplir no tienen mayores posibilidades de interactuar más allá de lo laboral, ni tienen la posibilidad de compartir en actividades o proyectos colectivos, es posible inferir que esta desidentificación –o al menos parte de ella- se debe al hecho de trabajar como externos, por las condiciones que este tipo de trabajo genera para sus trabajadores.

Con los jefes mantienen una relación en la cual éstos se preocupan de que los trabajadores cumplan con su trabajo y de proveerles lo necesario para trabajar, pero es una relación de indiferencia en la cual no existe mayor interés de ninguna de las dos partes. Es decir, se entiende que es una relación de trabajo, sin mayores expectativas puestas en ello. La relación con los supervisores también es una relación laboral de supervisión del trabajo realizado; hay saludos, respeto y momentos esporádicos para compartir, pero generalmente remite al trabajo. Para solucionar cualquier problema que surja en el trabajo, existen protocolos establecidos y acuerdos entre ambas empresas, de los cuales los trabajadores rara vez están informados.

Al sentirse integrados, los trabajadores están en condiciones de realizar mejor sus respectivas laborales, ya que la integración genera motivación, compromiso y una disposición positiva hacia el ambiente laboral. Sin embargo, según los trabajadores, para sentirse satisfechos con su trabajo las relaciones sociales pasan a segundo plano, ya que lo más importante es cumplir con el trabajo, tener buenas condiciones laborales, o estar bien

física y emocionalmente. Se sienten valorados como personas a través del trabajo que realizan, es decir, se sienten valorados más que nada como trabajadores, ya que el hacer bien sus respectivas tareas generan confianza y una actitud positiva del resto de las personas hacia ellos. Consideran que la relación con la familia y amigos siempre va a ser más importante que los vínculos establecidos en el trabajo, por lo cual creen que es fundamental diferenciar claramente lo laboral de lo familiar, al ser espacios autónomos que no deben mezclarse.

6.2.4. Desintegración

La integración en el trabajo no existe, ya que no hay posibilidades de generar vínculos con otras personas ni de participar en experiencias colectivas, debido a las propias condiciones laborales: exceso de trabajo, alta rotación, horarios diferidos, escasez de espacios comunes, etc. Es decir, la integración en el trabajo es un ideal que lamentablemente no es posible alcanzar, ya que las instancias para interactuar son escasas y no permiten generar lazos.

Además, al ser externos, no los invitan a las actividades organizadas por la empresa mandante, y la empresa contratista en general no organiza actividades. De hecho, la relación con la empresa contratista está marcada por el descuido y la irresponsabilidad, ya que los trabajadores plantean que ésta no se preocupa por sus condiciones laborales, al no visitarlos en su lugar de trabajo, no llamar ni responder llamadas, o no suministrar los elementos necesarios para trabajar. Incluso en algunos casos la relación con la empresa contratista es completamente nula, ante lo cual los trabajadores, frente a un posible problema, quedan a la deriva sin saber a quién acudir ni qué acciones tomar, debido a la desinformación que existe de parte su empresa.

Los trabajadores confiesan que les gustaría estar más integrados, tener más posibilidades de compartir, y tener mayores niveles de comunicación con los jefes. No se sienten valorados por la empresa a la que pertenecen –ya que ésta no se preocupa de ellos ni de sus condiciones laborales–, lo cual genera desmotivación frente a la realización del trabajo. Los trabajadores consideran importante el hecho de tener buenas relaciones para sentirse satisfechos laboralmente, por lo cual el no tener la posibilidad de establecer relaciones ni estrechar lazos incide en la insatisfacción que sienten con su trabajo.

Consideran que la subcontratación genera desintegración, ya que al estar subcontratados se encuentran en medio de dos empresas, de las cuales ninguna se hace cargo de ellos como personas ni de sus condiciones laborales. No tienen claridad respecto de las responsabilidades y roles de cada una, y no tienen posibilidad de acceder a beneficios por ninguna de las dos partes. Según los trabajadores, son ellos mismos los que deben adecuarse para realizar el trabajo y procurar un ambiente laboral ameno.

6.3. Elementos que componen los perfiles de integración

Para finalizar la caracterización de los perfiles de integración, y con el objetivo de facilitar la comparación entre éstos, a continuación se presentan de forma resumida y esquematizada los principales elementos que constituyen cada perfil de integración (Tabla 3).

Tabla 3: Elementos que componen los perfiles de integración				
Perfiles Elementos	Integración al entorno de la empresa mandante	Integración al grupo de compañeros directos	Integración laboral	Desintegración
Posibilidades de interacción	Con todas las personas que trabajan en la empresa mandante.	Mayormente con los compañeros directos, y en escasas ocasiones con los demás trabajadores.	Con todas las personas que trabajan en la empresa mandante, sólo para asuntos relacionados con el trabajo.	Escasas posibilidades de interactuar con otras personas y/o generar vínculos en el trabajo.
Tipo de relación con compañeros directos	Relaciones amables, cordiales y respetuosas.	Relaciones de respeto, confianza y colaboración. En ciertos casos hay relaciones de afecto y amistad.	Deben existir buenas relaciones, comunicación y coordinación, ya que de lo contrario no es posible trabajar correctamente.	No existen mayores relaciones.
Relación con trabajadores de planta	La misma relación que con los compañeros directos: amable, cordial, y respetuosa.	Respetuosa, remite principalmente al saludo.	Cordial y netamente laboral, al igual que con los compañeros directos.	No existen mayores relaciones.

Diferencias entre ambos tipos de trabajadores	No existen mayores diferencias, todos tienen las mismas condiciones.	Existen diferencias, en algunos casos legítimas y en otros injustificadas.	No hay mayores diferencias; si existen, están asociadas al tipo de trabajo realizado.	Al no haber relaciones, no es posible identificar diferencias entre trabajadores.
Participación en actividades de la empresa mandante	Los incluyen e invitan a las actividades, siempre como externos.	No participan en actividades de la empresa mandante, realizan sus propias actividades.	Generalmente no participan, aunque los inviten.	No existe la posibilidad de participar en actividades, ni con la empresa mandante ni con los compañeros.
Trato de los superiores	Igual para todos los trabajadores.	Su empresa se preocupa por ellos y sus condiciones; con la empresa mandante no hay mayor vínculo.	Relación netamente laboral, tanto con jefes como con supervisores.	Relación marcada por el descuido e irresponsabilidad de la empresa contratista hacia los trabajadores.
Solución de problemas laborales	Ambas empresas tienen disposición a solucionar problemas.	Resuelven los problemas entre ellos mismos, para que no lleguen a instancias superiores.	Existen protocolos entre ambas empresas, que los trabajadores generalmente desconocen.	Depende de ellos mismos, ya que la empresa contratista no se hace cargo y a la mandante no le corresponde.
Satisfacción con el trabajo	Se relaciona principalmente con el ambiente laboral ameno.	Está marcada por el ambiente de confianza y familiaridad en el que están insertos.	Radica en cumplir con el trabajo y tener buenas condiciones laborales.	No existe satisfacción, sobre todo debido a las malas condiciones de trabajo.
Sentimiento de valoración por parte de las demás personas	Se sienten valorados en la empresa mandante, porque los demás trabajadores no los discriminan ni hacen diferencias con ellos.	En general se sienten valorados por las personas con las que comparten, pero en ocasiones esto se relativiza al existir malos tratos de parte de algunos trabajadores de planta.	Se sienten valorados a través del trabajo que realizan, es decir, como trabajadores.	No se sienten valorados, principalmente por su empresa, ya que ésta no se preocupa por ellos ni por sus condiciones laborales.

Importancia de los vínculos generados en el espacio laboral	Son importantes, ya que la mayor parte del tiempo se pasa en el trabajo, y es donde tienen más posibilidades de interactuar.	Se le da importancia únicamente a los vínculos con los compañeros directos. Para algunos, son igual de importantes que la familia y/o amigos.	Las relaciones externas con familia y/o amigos siempre serán más importantes que las relaciones laborales.	Son importantes, por lo que la inexistencia de vínculos en el espacio de trabajo los desmotiva e incide en la insatisfacción que sienten con el trabajo.
Importancia de la integración en el trabajo	La integración permite tener una disposición positiva hacia el trabajo y sentirse a gusto en éste.	La integración influye en el desarrollo personal, permite conocer otras realidades y crecer como personas.	La integración permite realizar de mejor manera las tareas: genera motivación y compromiso hacia el trabajo.	Sería un ideal que no es posible de alcanzar, porque no existen condiciones para ello.
Influencia de la subcontratación en la integración	Lo que influye en la integración es el trato entre las personas y el grupo humano, no el hecho de ser externos.	La subcontratación genera grupos diferenciados de trabajadores, según sean internos o externos. Los externos se integran a su propio grupo.	La subcontratación genera condiciones que propician la desidentificación de los trabajadores con el espacio laboral.	La subcontratación genera desintegración, debido a la despreocupación de las empresas y la imposibilidad de acceder a buenas condiciones laborales.

7. Conclusiones

Lejos de encontrarnos en la época del fin del trabajo, nos encontramos en un escenario en el cual resulta necesario atender las repercusiones que han tenido las transformaciones de la esfera del trabajo, no sólo en las condiciones materiales, sino también en las relaciones laborales y en la subjetividad de los trabajadores.

Los resultados de la investigación permiten concluir que efectivamente el trabajo es central en la construcción de subjetividades, principalmente porque los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en el espacio laboral. En ese sentido, el hecho de tener un buen ambiente laboral y sentirse valorados en el trabajo es fundamental para la satisfacción y el desarrollo personal, no sólo como trabajadores sino también como personas. A su vez, los niveles de satisfacción en el trabajo inciden en la autoestima, la motivación, y el bienestar de los trabajadores tanto en el ámbito laboral como en la vida en general.

Además, es posible establecer que el trabajo incide en la subjetividad de forma distinta a como lo hacía previamente a la transformación neoliberal, ya que dentro de los elementos que los trabajadores abordan al hablar sobre sus pensamientos y sentimientos, en reiterados casos surgen aquellos que caracterizan el trabajo actual: flexibilidad, inestabilidad, incertidumbre, rotación, entre otros. En ese sentido, efectivamente el debilitamiento de las certezas y seguridades sociales incide en las posibilidades de integración en el trabajo, en un contexto de flexibilidad que no permite plantearse relaciones a largo plazo ni imaginarse horizontes comunes con los compañeros de trabajo.

A nivel más específico, se concluye que la condición de subcontratación incide de un modo particular en la subjetividad y en la integración de los trabajadores al espacio laboral. Esto se observa sobre todo en el discurso de los trabajadores, quienes al hablar de sociabilización en el trabajo, relaciones laborales e incidencia de los vínculos sociales en su vida personal, de alguna u otra forma hacen referencia a la subcontratación –y a las condiciones que ésta lleva asociada- en todo momento.

Gracias a esto, existe la posibilidad de establecer modalidades de integración en el trabajo subcontratado. Los trabajadores tienen diversas percepciones sobre la integración en el trabajo, las cuales se pueden agrupar en ciertos perfiles, que representan las distintas formas

de entender y vivir la integración en contextos de subcontratación. Estas modalidades no se plantean en términos de mayores o menores niveles de integración, sino más bien corresponden a distintos tipos, según las posibilidades de socialización, la relación que mantengan los trabajadores con las demás personas en el trabajo, y la incidencia de estos vínculos en la vida de los trabajadores.

7.1. Los tipos de relación entre subcontratación e integración al espacio laboral

Para algunos trabajadores, el ser subcontratados no incide de forma directa en la integración, ya que plantean que todos los trabajadores –sean internos o externos- tienen las mismas posibilidades de relacionarse y reciben los mismos tratos de parte de las demás personas. Sin embargo, en el discurso de estos trabajadores –que constituyen el primer y más común perfil de integración, asociado a los rubros de seguridad y aseo- sí está presente la incidencia de la subcontratación en la subjetividad, ya que en general naturalizan el hecho de que por ser trabajadores externos no tienen derecho a participar en las actividades de la empresa mandante, sino que para asistir deben ser invitados o incluidos por los demás trabajadores. En el fondo, saben que se encuentran en otro nivel que los trabajadores de planta, y que el hecho de que los incluyan o no en las dinámicas propias de la empresa mandante depende de la voluntad de ciertas personas, pero no es algo que esté establecido de antemano. En ese sentido, a pesar de que en general puedan mantener buenas relaciones con todas las personas con las que se relacionan en el trabajo, la etiqueta de trabajador externo está presente en todo momento.

Para otros trabajadores, la integración se relaciona con el formar parte de un grupo de trabajadores externos, con los cuales comparten y conversan en base a relaciones de respeto y en algunos casos de amistad. Este grupo de trabajadores -que da forma al segundo perfil de integración, y se asocia a los rubros de aseo y mantenimiento-, se relaciona de una forma diferenciada con los trabajadores de planta, ya que los horarios diferidos, las tareas a realizar, los espacios para compartir, etc., hacen que no tengan mayores instancias de interacción con ellos, aunque en general existan buenas relaciones. Se reconocen diferencias entre trabajadores asociadas a las condiciones de trabajo, pero también en algunos casos asociadas a la actitud de algunos trabajadores de planta que se posicionan por sobre ellos. Sin embargo, en general se sienten satisfechos con su ambiente laboral, para lo

cual son fundamentales las relaciones establecidas en el mismo. Los vínculos laborales establecidos se centran en el grupo de compañeros, y en ese sentido existe cierta identificación con el grupo de trabajadores externos, la cual sin embargo no se extiende a la empresa a la cual pertenecen.

Existe otro grupo de trabajadores -que conforman el tercer perfil de integración, asociado a los rubros de seguridad y mantenimiento-, para quienes lo más importante es cumplir de forma correcta con las labores establecidas. La valoración que reciben es a través de la actividad que realizan, y los vínculos sociales que establecen en el espacio de trabajo se limitan a una relación laboral. Se sienten integrados a través del trabajo, pero consideran que los vínculos sociales establecidos en el ámbito laboral nunca serán tan importantes como los que tienen con su familia y amistades. En este caso, las condiciones propias del trabajo subcontratado –escasas posibilidades de interacción, falta de espacios para compartir, horarios diferidos, entre otros- inciden en la desidentificación de estos trabajadores con el espacio laboral, y generan una integración que se limita a lo estrictamente laboral.

Finalmente, un último grupo de trabajadores sostiene que la subcontratación genera directamente desintegración. Este cuarto perfil de integración –igualmente asociado a los rubros de mantenimiento y seguridad- se caracteriza por la ausencia total de la misma, en tanto los trabajadores no tienen la posibilidad de establecer lazos, compartir o participar con sus compañeros ni con las demás personas con las que trabajan; los trabajadores se sienten excluidos tanto de parte de su empresa como de la empresa en la cual trabajaban. Están conscientes de que al estar subcontratados se encuentran en medio de ambas empresas, ninguna de las cuales se responsabiliza realmente por ellos y sus condiciones laborales, por lo cual son ellos mismos quienes deben procurar mantener un ambiente laboral en el cual sea posible trabajar.

Por lo anterior, se concluye que la respuesta a la pregunta sobre la relación entre la condición de subcontratación y la integración del trabajador en el espacio laboral no es una, sino que se divide en cuatro: en algunas ocasiones, la subcontratación permite la integración de los trabajadores al entorno general de la empresa mandante, pero manteniéndose éstos siempre en calidad de externos; en otros casos, la subcontratación

genera grupos diferenciados de trabajadores según la condición contractual, lo cual lleva a que los trabajadores estén integrados únicamente al núcleo compuesto por sus compañeros directos; en otras ocasiones, las condiciones propias de la subcontratación generan una desidentificación con el espacio de trabajo, lo cual conduce a una integración que se acota a los márgenes de lo estrictamente laboral; finalmente, en otros casos la subcontratación genera directamente desintegración, debido a las condiciones laborales que lleva asociadas.

7.2. Elementos constituyentes de la relación entre subcontratación e integración

Los cuatro tipos de relación entre subcontratación e integración identificados a lo largo de la investigación se explican por diversos factores, entre los cuales destacan las experiencias previas de los trabajadores –y con ello las expectativas puestas en el ámbito laboral-, las posibilidades de participar en espacios de interacción, y los vínculos generados con las distintas personas en el trabajo.

Las experiencias previas se encuentran estrechamente relacionadas con las expectativas que ponen los trabajadores en su trabajo. Quienes han trabajado la mayor parte de su vida como subcontratados, están acostumbrados a las condiciones laborales que este tipo de trabajo lleva asociadas, a la rotación laboral, e incluso algunos han sido testigos de discriminaciones o malos tratos por parte de otras personas. En ese sentido, las expectativas se refieren en general al hecho de tener un ambiente de trabajo tranquilo en el cual sea posible trabajar sin mayores dificultades. Por el contrario, hay quienes previamente a ser subcontratados estaban directamente contratados, con buenas condiciones laborales y estabilidad. Naturalmente las expectativas de estos trabajadores son mayores, y en escasas situaciones se cumplen en el trabajo subcontratado. En ese sentido, la satisfacción con el trabajo actual está determinada en gran medida por el contraste entre las experiencias laborales previas y el trabajo actual.

Por otro lado, la posibilidad que tienen los trabajadores de interactuar y compartir con otras personas en el trabajo es fundamental, en tanto establece cuáles son los espacios en que los trabajadores se van a desenvolver en su vida cotidiana, y cuáles son los vínculos que van a poder generar con otras personas en estos espacios. Algunos trabajadores tienen la posibilidad de compartir con todas las personas que trabajan en la empresa mandante, otros sólo tienen espacios para compartir con sus propios compañeros, otros trabajadores

comparten sólo dentro de los límites de lo laboral, e incluso hay quienes no cuentan con la posibilidad de participar en espacios de interacción. En ese sentido, la existencia y características de los espacios que tienen los trabajadores para interactuar y compartir es determinante para definir el tipo de integración.

Los vínculos generados con las demás personas en el trabajo (compañeros, trabajadores de planta, jefes y supervisores) dependen en gran medida de los espacios de interacción, pero también involucran otros elementos tales como la cantidad de personas con las que trabajan y/o interactúan los trabajadores en el día a día, la actitud y compromiso de los jefes y supervisores hacia los trabajadores y sus condiciones laborales, la existencia de tratos o condiciones diferenciadas entre trabajadores externos e internos, entre otros. Hay algunos trabajadores que mantienen el mismo tipo de relación con todas las personas con las que interactúan durante su jornada laboral, otros trabajadores que mantienen relaciones profundas de afecto y amistad sólo con sus compañeros, otros que mantienen relaciones estrictamente laborales y de cooperación en el trabajo, e incluso hay trabajadores que no han tenido la posibilidad de forjar relaciones sociales en el espacio laboral. En ese sentido, el tipo de vínculos generados con los demás se conforma como un elemento determinante en el tipo de integración de los trabajadores al espacio laboral.

De esta forma, si bien los tipos de integración dependen de múltiples factores, que se relacionan de forma compleja en cada caso, a nivel general es posible establecer que los elementos más determinantes de la relación entre integración y subcontratación son las experiencias previas de los trabajadores –y con ello las expectativas puestas en el trabajo–, las posibilidades de interactuar y compartir con otras personas, y el tipo de vínculos establecidos con las personas con las que se relacionan durante la jornada laboral.

7.3. Reflexiones finales

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, resulta interesante volver a la tensión que se genera debido a la coexistencia entre precariedad laboral e integración. Si bien en el cuarto perfil identificado se observa una correspondencia explícita entre la precariedad de las condiciones laborales y la integración -viéndose ésta dificultada a raíz de la precariedad en las condiciones de trabajo-, en los demás perfiles no se hace una asociación entre precariedad laboral e integración. Los trabajadores están conscientes de la precariedad de

sus condiciones de trabajo, y ciertamente en muchos casos la asocian a su condición de externos, pero esto no les impide sentirse integrados. En ese sentido, si bien los trabajadores efectivamente expresan sentirse integrados –de alguna u otra forma- a su espacio de trabajo, al ir más allá en el discurso se observa que la diferencia en las condiciones laborales, los menores niveles de remuneración, y sobre todo la imposibilidad de acceder a beneficios sociales, inciden de cierta forma en la integración, ya que se generan distinciones en las cuales los trabajadores externos se ven perjudicados, al quedar excluidos de las condiciones de trabajo deseadas.

En relación a ello, es interesante el hecho de que los trabajadores, al hablar de sus problemas en el trabajo, rara vez se refieren a las condiciones laborales de forma más general, las cuales si bien ciertamente les afectan negativamente, no consideran como un problema a solucionar. En ese sentido, los problemas identificados se relacionan con la falta o escasez de insumos necesarios para trabajar, la mala calidad de herramientas o uniformes, el retraso en el pago de horas extra, entre otros, ante los cuales los trabajadores toman acciones al respecto, hablando con sus jefes o supervisores en caso que corresponda. Sin embargo, las problemáticas asociadas a las condiciones de trabajo, tales como escasas remuneraciones, exceso de trabajo, imposibilidad de acceder a beneficios, irresponsabilidad de las empresas ante su trabajo, entre otras, no son consideradas por los trabajadores como problemas a solucionar mediante el diálogo con los jefes u otras acciones. En ese sentido, existe una naturalización de las condiciones de trabajo que en muchos casos resultan precarias y que afectan de uno u otro modo el desarrollo de los trabajadores, tanto en el espacio laboral como en la vida en general.

Es importante considerar que, aunque los trabajadores tuvieran la voluntad de mejorar sus condiciones laborales, el modo de hacerlo corresponde a un terreno más estructural que el diálogo con jefes y/o supervisores, ante lo cual serían necesarios mayores niveles de organización y asociatividad entre trabajadores. Al respecto, cabe considerar que la integración en todos los perfiles se refiere a la identificación con un grupo, ya sea de forma nuclear con el grupo de compañeros directos, de forma más general en un entorno que incluye a todas las personas con las cuales se comparte durante la jornada laboral, o de forma laboral a un grupo de personas que deben coordinarse y mantener buenas relaciones

para trabajar juntas. En ese sentido, la noción de integración está marcada o bien por relaciones de colaboración y coordinación, o bien por relaciones de confianza y amistad, pero en ningún caso se asocia a relaciones de asociatividad que puedan derivar en una identidad colectiva. De hecho, una minoritaria parte de los trabajadores ha participado en experiencias o proyectos colectivos, y los que sí han participado ha sido en actividades específicas y circunstanciales que no requieren mayores niveles de organización. Si bien algunos trabajadores pertenecen a un sindicato, la participación en éstos es más bien escasa y acotada en el tiempo. En ese sentido, sería pertinente poner mayor atención en la relación entre la alta rotación e inestabilidad de los puestos de trabajo, y la inexistencia de vínculos asociativos en el largo plazo, los cuales son necesarios para generar organización, y con ello pensar en una mejora de las condiciones laborales.

7.4. Desafíos pendientes

Finalmente, es necesario proyectar algunos desafíos, tanto empíricos como teóricos, que surgen de las distintas etapas de la investigación realizada.

Con respecto a los desafíos del ámbito empírico, en primer lugar se constata la dificultad que tienen actualmente los trabajadores subcontratados para expresar libremente sus opiniones. En el trabajo de campo se pudo observar que varios de los trabajadores y trabajadoras tenían un constante miedo de expresar opiniones sobre sus condiciones de trabajo, así como también temían ser vistos por los supervisores respondiendo las preguntas de la entrevista. Como se mencionó en el apartado metodológico, incluso en una ocasión un trabajador fue advertido y amedrentado por parte de sus supervisores, y en otro caso la entrevista tuvo que ser realizada en el baño para que la trabajadora no fuera vista por su supervisora. En ese sentido, son muchos los desafíos que quedan por delante, en cuanto a la posición de los trabajadores subcontratados frente a sus superiores –y también frente a los trabajadores de planta-, así como al empoderamiento de los trabajadores para hacerse valer y respetarse no sólo como trabajadores sino también como personas, erradicando al idea de que son trabajadores de segunda categoría.

En segundo lugar, se ha constatado la irresponsabilidad que marca la relación entre algunas de las empresas contratistas y sus trabajadores. Esta situación resulta preocupante no sólo porque los trabajadores no cuentan con los insumos necesarios para realizar su trabajo, o

porque no tengan a quien acudir en caso de tener algún problema –ya sea laboral o personal-, sino más que nada porque en caso de accidentes o problemas de salud no están informados de qué es lo que deben hacer, lo cual afecta no solo el bienestar sino la vida misma de los trabajadores. En ese sentido, es urgente establecer con mayor claridad las responsabilidades y obligaciones de estas empresas con los trabajadores, considerando también la fiscalización del correcto cumplimiento de éstas.

Por otra parte, a nivel teórico, un primer desafío se desprende de lo que anunciaban los autores que defendieron la importancia del trabajo como eje estructurante del individuo y la sociedad, respecto de que el sujeto del trabajo se ha ampliado y diversificado. Esta situación implica la necesidad de incorporar nuevos marcos de análisis que no se acoten a los del actor de la época industrial -el obrero asalariado clásico-, y que permitan interpretar y comprender las dinámicas propias de estos nuevos sujetos sociales, entendiendo la posibilidad de que se constituyan actores con subjetividades e identidades diferentes y más complejas.

Finalmente, se plantea la necesidad de incorporar en el estudio sobre el fenómeno de la subcontratación el enfoque que aborda las repercusiones subjetivas que tiene esta forma de trabajo en quienes se desenvuelven en él. En ese sentido, es importante investigar esta relación en sí misma, pero también incorporar esta perspectiva en los estudios que aborden la subcontratación desde otro ámbito (estructural, económico, organizativo u otro). Como se vio, el estudio de la identidad es lo que actualmente ha predominado en la investigación sobre subjetividad y trabajo, y en ese sentido se plantea la necesidad de extender el estudio de la subcontratación más allá de la identidad. La presente investigación se centró en la integración social en el espacio laboral, pero ciertamente existen muchos otros fenómenos asociados a la subjetividad que merecen tener un espacio en la investigación social sobre trabajo, en tanto inciden en la constitución de los trabajadores como sujetos sociales, a la vez que permiten comprender más a fondo la transformación general del trabajo en el Chile neoliberal.

Bibliografía

- Abarzúa, E. (2008). Acción sindical de trabajadores contratistas. En A. Soto, *Flexibilidad Laboral y Subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM Ediciones, Universidad Alberto Hurtado.
- Aguilar, O. (2001). *Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*. Santiago: Debates y reflexiones, aportes para la investigación social. Programa de Estudios Desarrollo y Sociedad.
- Aguilera, L. (2010). *Experiencias de trabajo en el subcontrato minero. Sistema de trabajo, relaciones laborales y acción sindical de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, Chile*. Ciudad de México: Ponencia presentada al VI Congreso de la Asociación latinoamericana de sociología del trabajo, ALAST.
- Allende, D. (2013). Mercado del trabajo en Chile (1986-2013): Menos emprendimiento y mayor asalarización pero con elevada rotación. *Cuadernos de Coyuntura Fundación Nodo XXI (N°1, Año 1)*, 12-19.
- Andréu, J. (2000). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. España: Centro de Estudios Andaluces.
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. (L. Argañaraz, Trad.) Brasil: Biblioteca latinoamericana de servicio social. Cortez Editora.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta Ediciones: Taller de Estudios Laborales.
- Ayavire, R. (2012). *Construcciones subjetivas en jóvenes vulnerables empleados bajo régimen de subcontratación en la minería*. Iquique: Tesis para optar al título de sociólogo y grado de licenciatura en sociología. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Arturo Prat.
- Baltera, P., & Dussert, J. (2010). *Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales*. Chile: División de Estudios Dirección del Trabajo.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (1999). *La sociedad del riesgo global*. España: Siglo XXI de España editores.
- Bell, D. (1977). *Las contradicciones culturales del capitalismo*. Madrid: Alianza Editorial.

- Calderón, R. (2008). Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre. En Á. Soto, *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (págs. 111-133). Santiago: LOM Ediciones, Universidad Alberto Hurtado.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Santiago: Lom Ediciones.
- Cárdenas, A. (2012). Precarización laboral e individualización: El caso de los profesionales teletrabajadores a domicilio en Chile. En A. Cárdenas, F. Link, & J. Stillerman, *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós, Colección Estado y Sociedad.
- Castel, R. (2004). *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*. Buenos Aires: Colección Fichas del Siglo XXI, Topía Editorial.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Celis, J. (2012). *Subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*. Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- Colotuzzo, N., & Ermida, O. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Coriat, B. (2000). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI editores.
- De la Garza, E. (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin. En E. d. (coordinador), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 755-774). México: El Colegio de México; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Universidad Autónoma Metropolitana; Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. Neffa, E. De la Garza, & L. Muñiz, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (págs. 111-140). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO.
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa / Plaza y Valdés Editores.

- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En (. Celis, *Subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales* (pág. 15 a 37). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- Díaz, X., Godoy, L., & Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago: Cuaderno de Investigación N°3, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Dirección del Trabajo. (2009). *ENCLA 2008, Resultados de la Sexta Encuesta Laboral; Capítulo 3: Subcontratación y suministro de trabajadores*. Santiago: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo. (2012). *Encla 2011: Informe de Resultados Séptima Encuesta Laboral*. Santiago: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2015). *Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral*. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. En M. Novick, & R. Benencia, *Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo* (págs. 5-16). Buenos Aires: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 7, Número 13.
- Durkheim, E. (1987). *La división social del trabajo*. Madrid: Akal.
- Echeverría, M. (2006). *Los riesgos laborales de la subcontratación*. Santiago de Chile: Aporte al debate laboral N° 19, Dirección del Trabajo.
- Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Santiago: División de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Echeverría, M. (2013). Subcontratos. La "vía chilena" a la flexibilidad laboral y el nuevo sindicalismo. En J. Ossandón, & E. Tironi, *La empresa chilena después de Friedman*. UDP.
- Echeverría, M., & Uribe, V. (1998). *Condiciones de Trabajo en Sistema de Subcontratación*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Echeverría, M., Solis, V., Ugarte, J., & Uribe-Echeverría, V. (2001). *El otro trabajo. El suministro de presonas en las empresas*. Santiago: Cuaderno de Investigación N°7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Fundación Sol. (Febrero de 2015). *Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE)*. Recuperado el Mayo de 2015, de Unidad de Estadísticas del Trabajo, Fundación

Sol: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/IMCE-NDE14-FINAL.pdf>

- Gaínza, Á. (2006). La Entrevista en Profundidad Individual. En M. C. Cerón, *Metodologías de la Investigación Social* (pág. 239). Santiago: LOM.
- Godoy, L., Stecher, A., & Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. En R. Guadarrama, & J. Torres, *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* (págs. 81-100). España: ANTHROPOS y Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Gorz, A. (1982). *Adiós al proletariado. Más allá del socialismo*. (M. Gil, Trad.) Barcelona: El viejo topo.
- Habermas, J. (1997). *Teoría de la Acción Comunicativa. Tomo I y II*. Buenos Aires: Taurus.
- Iranzo, C., & Richter, J. (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral. En J. Celis, *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidisciplinares* (págs. 41 - 68). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Jordana, C., & Torres, J. (2009). *Los trabajadores subcontratistas de Bosques Arauco y CODELCO: ¿Un movimiento en vías de politización?* Santiago: Revista Mad. N°20. Departamento de Antropología Universidad de Chile.
- Lechner, R. (2002). *Las sombras del mañana. La dimensión subjetiva de la política*. Santiago: LOM Ediciones.
- Leiva, S., & Campos, A. (2013). *Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile*. Santiago: Revista Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad, Vol. XII, N°1.
- López, D. (2008). *Subcontratación y conflictos laborales: un creciente descontento en el trabajo*. Santiago: Centro de Relaciones Laborales, Trabajo y Diálogo Social. Ediciones Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Central.
- Mejía, J. (2000). *El muestreo en la investigación cualitativa*. Investigaciones sociales, Año IV, N°5.
- Moulian, T. (1997). *Chile actual. Anatomía de un mito*. Chile: LOM Ediciones - ARCIS.
- Noguera, J. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*. Barcelona: Papers 68.

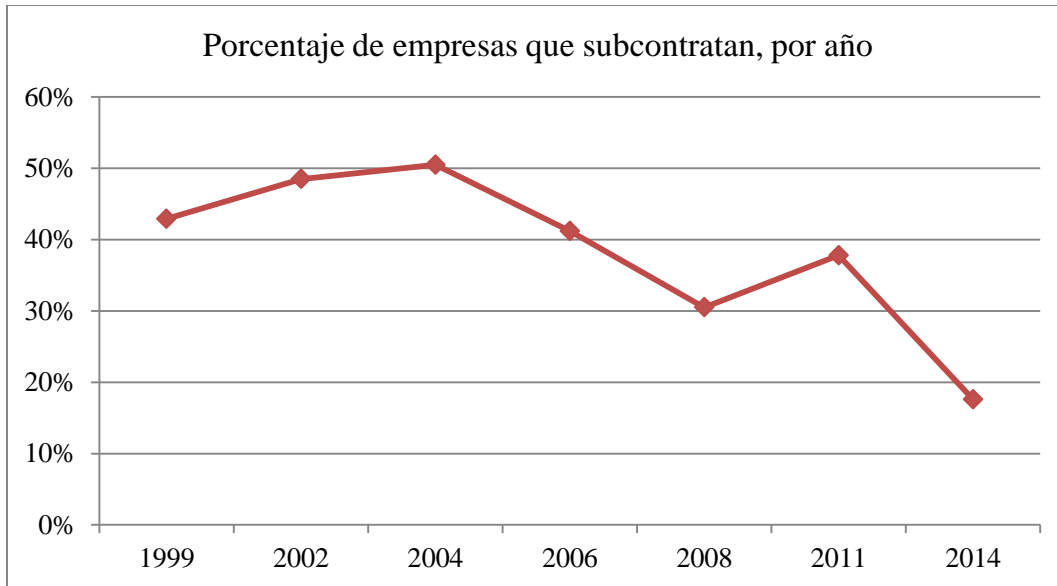
- Nun, J. (1969). *Superpoblación relativa, ejército de reserva y masa marginal*. Buenos Aires: Revista Latinoamericana de Sociología del Centro de Investigaciones Sociales del Instituto Torcuato Di Tella, Vol. 5, N°2.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectiva de futuro*. Madrid: Alianza editorial S.A.
- OIT. (1997). *Trabajo en régimen de subcontratación*. Ginebra: Informe VI (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª Reunión .
- Palomino, H. (2004). *Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. Montevideo: Revista de Ciencias Sociales N° 17, Universidad de la República.
- Pérez, P., & Villalobos, P. (2010). *¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?* Obtenido de Estudios Públicos 119, Universidad Alberto Hurtado: http://www.economiaynegocios.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2010/08/rev119_perez_villalobos.pdf
- Pérez, S. (2013). La experiencia de lo político en el mundo del trabajo precario en Chile: procesos de subjetivación bajo el régimen de subcontratación. *Coloquio "Chile actual. Gobernar y Resistir en una sociedad neoliberal"*. Grenoble, Francia: Centre d'études sociologiques et politiques Raymond Aron (CESPRA).
- Perilleux, T. (2008). La subjetivación frente a la prueba del trabajo flexible. En Á. Soto, *Flexibilidad Laboral y Subjetividad: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (págs. 137-154). Santiago: LOM Ediciones; Universidad Alberto Hurtado.
- PNUD. (1998). *Las paradojas de la modernización. Informe de Desarrollo Humano en Chile 1998*. Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- PNUD. (2002). *Nosotros los chilenos: un desafío cultural. Desarrollo Humano en Chile 2002*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Ramos, C. (2005). *La transformación de la empresa chilena*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Ruiz, C. (2008). La problemática emergencia de nuevas identidades sociales. En R. Baño, *Análisis del año 2007. Sociedad, Política, Economía*. Santiago: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2015). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago: Ediciones y Publicaciones El Buen Aire S.A.

- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Silva, C. (2007). *La subcontratación en Chile: aproximación sectorial*. Santiago: Consejo asesor presidencial Trabajo y Equidad.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Revista UNIVERSUM, N°24, Vol. 2, Universidad de Talca*, 192 - 216.
- Soto, Á. (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM Ediciones. Universidad Alberto Hurtado.
- Soto, Á. (2008). Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional. En Á. Soto, *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (págs. 155 - 176). Santiago: LOM Ediciones; Universidad Alberto Hurtado.
- Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. *Universitas Psychologica, Vol. 12, N° 4.*, 1311-1324.
- Stecher, A., Godoy, L., & Toro, J. (2012). *Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercados en Santiago de Chile*. Santiago: Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. 21, N° 2.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós.
- Todaro, R., & Yañez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Touraine, A. (1969). *La sociedad post industrial*. Barcelona: Ariel.

Anexos

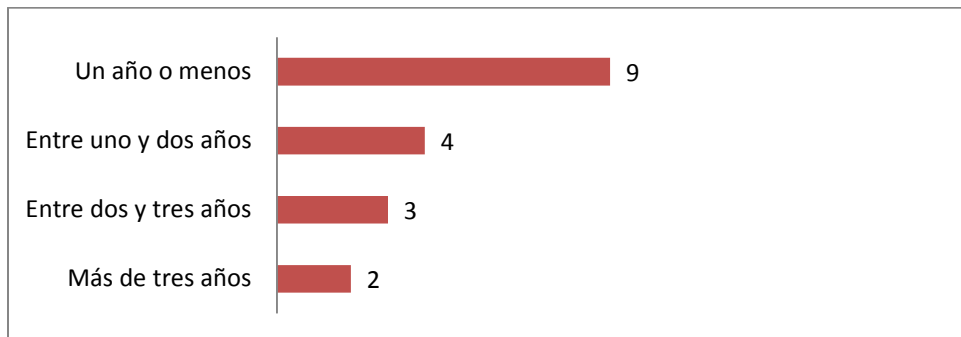
Anexo I: Gráficos

Gráfico 1: Evolución de la subcontratación



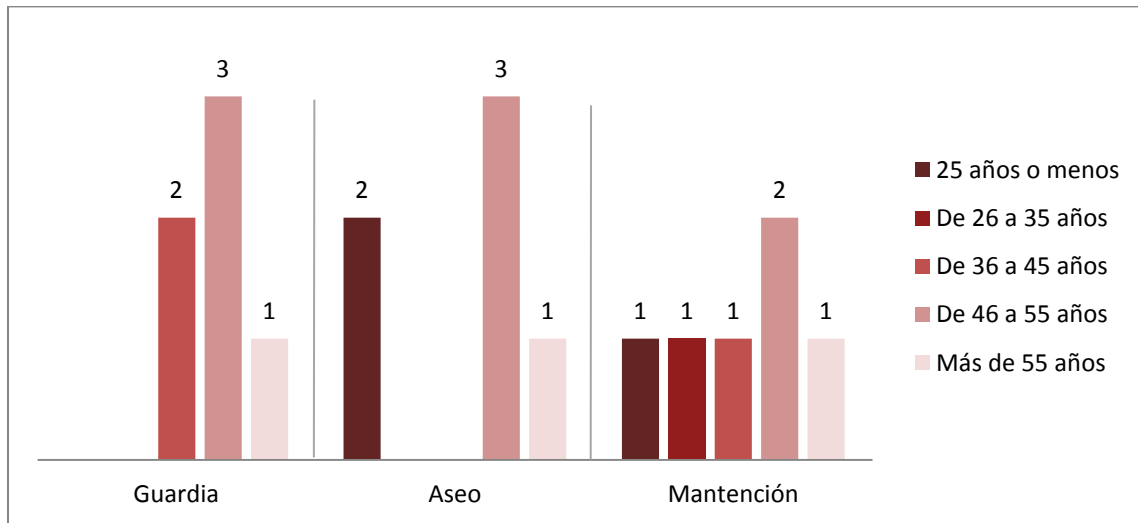
Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la Encuesta Laboral (Encla 2004, 2006, 2011 y 2014)

Gráfico 2: Tiempo que lleva en el actual trabajo



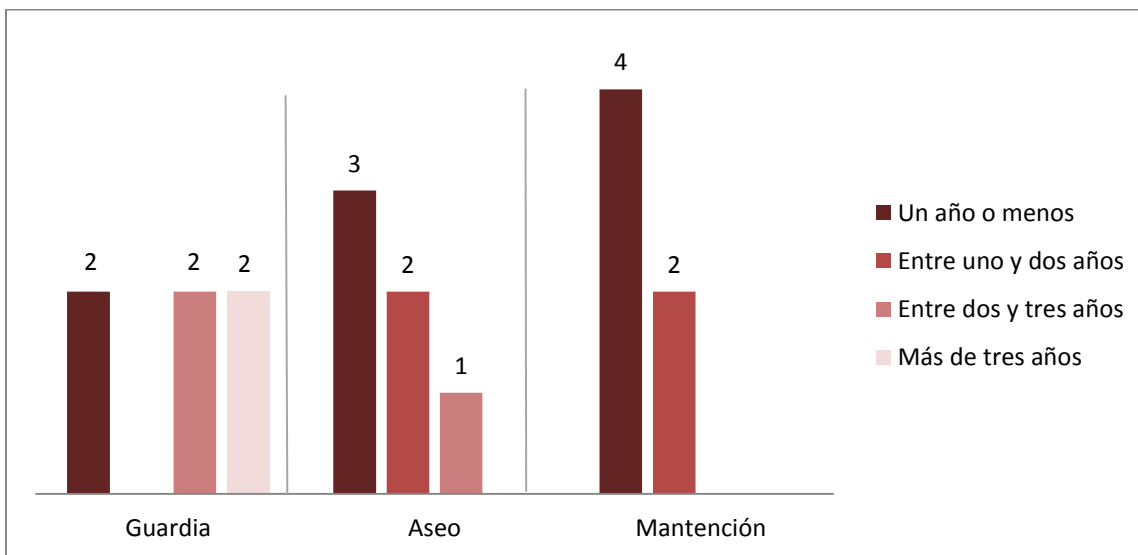
Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas

Gráfico 3: Edad según ocupación



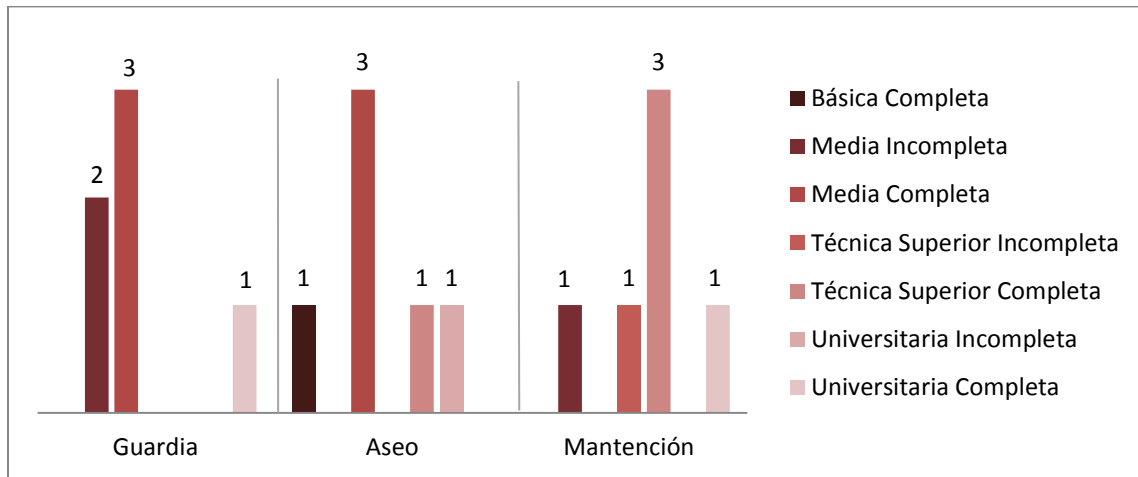
Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas

Gráfico 4: Tiempo que lleva en el actual trabajo según ocupación



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas

Gráfico 5: Nivel educacional según ocupación



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas

Anexo II: Metodología empleada

II.a. Enfoque metodológico

La experiencia del sujeto es central para analizar la relación entre subjetividad y trabajo, por lo cual se optó por una metodología de carácter cualitativo, que permitiera involucrar el discurso de los trabajadores respecto de su situación de trabajo. Esta metodología se relaciona con una perspectiva teórica fenomenológica, que consiste en comprender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor, en la cual lo relevante de la realidad es lo que los propios actores consideran importante (Taylor & Bogdan, 1986). Como señalan los autores, la metodología cualitativa se relaciona con un método inductivo, en el que se parte de ciertos datos previos para recoger la información y validar hipótesis, a través de un diseño de investigación flexible que permita incorporar los elementos que emergen de la realidad social que se está estudiando. Por ello, si bien se contó con un marco de referencia y con ciertos supuestos respecto de la posible influencia del trabajo subcontractado en la integración de los trabajadores, éstos funcionaron a modo de guía, esperando que durante las entrevistas surgieran elementos que bajo la perspectiva de los mismos sujetos fueran los más relevantes para explicar la relación entre trabajo e integración.

Esto fue complementado con un análisis de fuentes secundarias, que permitió obtener un panorama general de subcontratación para profundizar en el análisis. En este análisis se distinguen dos niveles: en primer lugar, un análisis documental de investigaciones y estudios sobre el contexto en que se desenvuelven los trabajadores subcontratados en Chile; y en segundo lugar, un análisis cuantitativo de datos secundarios provenientes de encuestas y otras fuentes de datos. Este procedimiento, además de complementar la información obtenida en las entrevistas, permitió incorporar elementos de contexto para tener una visión más global del tema.

II.b. Técnicas de producción de información

Según lo anterior, el discurso constituye el elemento central, y por tanto se perfila como el principal objeto de análisis. En ese sentido, la forma de recabar información fue mediante entrevistas, bajo el entendido de que éstas logran una alta profundidad y complejidad, necesaria para aproximarse al fenómeno social que se busca conocer.

La entrevista permite que los sujetos se desenvuelvan y expresen con el discurso sus propias experiencias y vivencias, dando cuenta de los elementos de la subjetividad que no es posible observar directamente. Por ello, el objetivo de las entrevistas realizadas fue ahondar en la subjetividad de los trabajadores subcontratados, a partir de las dimensiones que constituyen la integración social en el trabajo: las posibilidades de socializar en el trabajo, la relaciones con los compañeros directos, los trabajadores de planta y los superiores, y la incidencia de las relaciones y vínculos establecidos en el espacio laboral⁷⁷.

Se realizaron entrevistas semi estructuradas, con el objetivo de establecer un diálogo mediante el cual fuera posible profundizar en tales dimensiones. La entrevista semi estructurada o “abierta estandarizada”, según Gaínza (2006), corresponde a aquella que se conforma en base a preguntas iguales para todos los entrevistados, pero cuya respuesta es abierta o libre. La idea es plantear interrogantes cuyas respuestas pueden dar lugar a nuevas preguntas; la entrevista sirve como guía para tocar los temas relevantes a indagar, pero no necesariamente con una secuencia. Más que una pauta rígida de preguntas, se contó con un

⁷⁷ Estas dimensiones fueron desarrolladas con más profundidad en el apartado “3.5 Dimensiones a observar en la relación entre trabajo e integración” del marco conceptual.

guion temático relativo a las dimensiones de las que se buscó obtener información, para ver cómo se conforman distintas percepciones sobre un mismo fenómeno, que en este caso es la integración en contexto de subcontratación.

II.c. Muestra

La muestra se conformó en base a un diseño cualitativo, que según lo propuesto por Mejía (2000), corresponde a una parte de la población que se elige según criterios de representación socioestructural. Así, más que una muestra con representatividad estadística, se buscó identificar sujetos que poseyeran ciertas características que les permitieran entregar contenido relevante para profundizar en el problema de investigación. Es decir, en este caso, de sujetos que se desarrollaran como trabajadores subcontratados, bajo ciertas condiciones que permitieran estudiar la subjetividad e integración en el trabajo.

Para delimitar la población de estudio, la muestra se centró en el sector servicios, principalmente debido a dos razones. En primer lugar, porque en el sector servicios la subcontratación se encuentra altamente extendida, por lo cual resulta un buen ejemplo para estudiarla. De hecho, en el año 2011 el nivel más alto de subcontratación se encontraba en los Servicios Sociales y de Salud (Dirección del Trabajo, 2012), y actualmente, si bien ha ido disminuyendo proporcionalmente, de todas formas se encuentra por sobre el promedio (Dirección del Trabajo, 2015). En segundo lugar, el sector servicios contempla un amplio espectro de rubros disímiles entre sí, lo cual permite obtener un panorama general que no se acote a las condiciones específicas de un sector.

Dentro del sector servicios, se contemplaron en la muestra aquellos rubros que no formaran parte del giro principal de la empresa, debido a que generalmente cuando se subcontratan servicios éstos corresponden a actividades complementarias a la principal. En efecto, los resultados de la Encla 2011⁷⁸ muestran que un 73,5% de las empresas que subcontrató

⁷⁸ Se utilizaron los datos de la Encla 2011 ya que en la última versión de la encuesta (2014) no fue incluida esta información.

Servicios Sociales y de Salud en el último año (2011) lo hizo sólo con actividades que no formaban parte del giro principal de la empresa⁷⁹.

Además, formaron parte de la muestra sólo aquellos trabajadores cuyo periodo de permanencia en la empresa no estuviera definido sino que trabajaran de forma permanente, y aquellos que desempeñaran sus funciones al interior de la empresa mandante, ya que este es el tipo de subcontratación al cual se refiere el presente estudio, sobre todo por la socialización que se genera dentro del espacio laboral entre trabajadores subcontratados, de planta y supervisores⁸⁰.

La muestra es de tipo estructural, es decir, cada entrevistado representa una posición en la red de relaciones que conforma la estructura total de la que se pretende dar cuenta. Las posiciones estructurales para definir a los entrevistados se definieron a partir de los siguientes criterios, cuya selección fue realizada en base a la relevancia que tienen para entender el objeto de estudio:

- a) **Rubro:** Como se mencionó anteriormente, el sector servicios lo constituyen bastantes rubros disímiles entre sí. En ese sentido, se consideró la distinción entre rubros en tanto las realidades y condiciones laborales en cada uno son muy diversas, y permiten obtener una mirada general, en la cual la subjetividad y visión sobre la integración no esté enmarcada en las condiciones laborales de alguna actividad en específico, sino centrada en la subcontratación misma. Los rubros incluidos en la muestra están determinados tanto por la presencia de subcontratación en ellos, como por el cumplimiento de las condiciones descritas anteriormente. En ese sentido, se incluyeron los rubros de a) seguridad y vigilancia, b) aseo y mantención, y c) mantención mecánica y/o industrial⁸¹.

⁷⁹ Además, respecto al total de las empresas que subcontrata, la Encla 2014 muestra que alrededor del 43,7% de éstas lo hace con su giro principal: 31% para gran empresa, 28,8% en mediana empresa, 44,8% en pequeña empresa y 35,1% en microempresa (Dirección del Trabajo, 2015).

⁸⁰ A modo de antecedente, los resultados de la Encla 2014 muestran que el 51,7% de las empresas que subcontratan lo hacen sólo dentro del establecimiento, el 20,6% lo hace dentro y fuera del establecimiento y el 27,7% subcontrata fuera del establecimiento (Dirección del Trabajo, 2015).

⁸¹ Para establecer qué sectores incluir en la muestra, se utilizó la última versión de la Encla disponible al momento de construirla, que corresponde a la del año 2011. Según estos datos, estos servicios se encuentran dentro de los que más se subcontratan (26,2%, 25,4% y 24,5%, respectivamente). Si bien el servicio más subcontratado son los “Servicios legales” (26,7%), esta actividad generalmente se acota a un periodo

- b) **Tipo de empresa mandante:** El tipo de empresa en que se desempeña el trabajo es importante en tanto incide en el entorno relacional de los trabajadores. La concepción sobre el trabajo como espacio de sociabilidad y el tipo de vínculos establecidos varían según las características de la empresa y la cantidad de personas con las cuales se relacionan los trabajadores. En este sentido, se consideraron tanto empresas privadas como instituciones del sector público. Respecto a las primeras, los resultados de la Encla 2014 (Dirección del Trabajo, 2015) indican que el porcentaje de subcontratación es directamente proporcional al tamaño, es decir, mientras más grande la empresa, mayor presencia de subcontratación existe. En ese sentido, se tuvo como criterio el tamaño de la empresa⁸², considerando por un lado a la gran empresa (más de 200 trabajadores) -que es donde más se concentra la subcontratación⁸³, y por otro lado a la pequeña (de 10 a 49 trabajadores) y la mediana empresa (de 50 a 199 trabajadores)⁸⁴.
- c) **Género:** Resulta interesante saber si existen diferencias significativas asociadas al género, lo cual se basa en lo expuesto anteriormente sobre las relaciones de género en el trabajo: primero, en el lugar y condiciones laborales diferenciadas que tienen hombres y mujeres en muchos espacios productivos, y segundo, en el rol de mujeres y hombres en la vida familiar. Además, cabe considerar la predominancia de uno de los dos géneros en ciertas actividades específicas (como seguridad o aseo), en la configuración de subjetividades e integración.

En base a esos criterios, se obtuvo la siguiente tabla de conformación de la muestra, de la cual resultaron un total de 18 entrevistas:

delimitado de tiempo, por lo cual no cumple con los criterios establecidos anteriormente. Tampoco cumple con los criterios el servicio de “Transporte y distribución” (24,9%), ya que en ese caso los trabajadores no realizan sus funciones al interior de la empresa mandante.

⁸² El tamaño de la empresa según número de trabajadores corresponde al criterio establecido por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, utilizado en la Encuesta Laboral.

⁸³ Según la Encla 2014 (Dirección del Trabajo, 2015), la gran empresa presenta un 40,7% de subcontratación, contra un 28,6% de la mediana empresa, un 18,9% de la pequeña empresa y un 11,9% de la microempresa.

⁸⁴ La microempresa no será considerada en tanto presenta niveles bajos de subcontratación, en comparación a los demás tamaños de empresa.

Tabla 1: Muestra de trabajadores subcontractados							
Rubro	Tipo de empresa	Gran empresa		Pequeña y mediana empresa		Sector público	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Seguridad y vigilancia		1	1	1	1	1	1
Aseo y mantención		1	1	1	1	1	1
Mantención mecánica y/o industrial		1	1	1	1	1	1

Fuente: Elaboración propia

II.d. Plan de análisis de la información

El análisis de la información constó de dos momentos: un análisis de contenido de las entrevistas realizadas, y un análisis de la información y datos secundarios.

II.d.1. Análisis de contenido

Para analizar la información producida en las entrevistas, se aplicó el método de análisis de contenido. Para ello, en primer lugar fue necesario sistematizar esta información, clasificándola en base a las dimensiones que conforman la integración. La operacionalización de dichas dimensiones y sus correspondientes subdimensiones se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2: Dimensiones y subdimensiones de análisis		
Tema	Dimensiones	Subdimensiones
Integración	Experiencias laborales previas	
	Trabajo como espacio de sociabilidad	d) Posibilidades de sociabilidad en el trabajo. e) Instancias de interacción en el trabajo: tipos, frecuencia, características. f) Experiencias y proyectos colectivos que han existido (inquietudes, necesidades, resultados).
	Relación con compañeros de trabajo	e) Relación con compañeros directos. f) Tipo de vínculos: funcionales, informales o asociativos. g) Temporalidad de los vínculos: excepcionales o sostenidos en el tiempo h) Elementos positivos y negativos de la relación con los compañeros
	Relación con trabajadores de planta	g) Relación con trabajadores de planta h) Relación diferenciada entre ambos tipos de trabajadores. i) Tratos y/o condiciones diferenciadas según tipo de trabajadores.

		<ul style="list-style-type: none"> j) Distinción salarial entre ambos trabajadores. k) Diferencia en las posibilidades de sindicalización y acción colectiva para ambos trabajadores. l) Elementos positivos y negativos de la relación con trabajadores de planta.
	Relación con superiores	<ul style="list-style-type: none"> g) Relación con jefes directos de la empresa contratista, y responsabilidades de ellos hacia los trabajadores. h) Relación con supervisores de la empresa mandante, y responsabilidades de ellos hacia los trabajadores. i) Figura a la que recurren frente a algún problema. j) Distribución de responsabilidades frente a accidente o problemas de salud asociados al trabajo. k) Distribución de responsabilidades frente al suministro de insumos y elementos de protección laboral. l) Elementos positivos y negativos de la relación con jefes y supervisores.
	Incidencia de los vínculos establecidos en el espacio laboral.	<ul style="list-style-type: none"> e) Incidencia de los vínculos establecidos con compañeros, trabajadores de planta y superiores en la satisfacción –o no- con el trabajo. f) Percepción sobre la valoración como trabajadores/as a raíz de las relaciones establecidas. g) Importancia de los vínculos establecidos en el espacio laboral respecto del resto de los vínculos y relaciones sociales extra laborales. h) Sentido atribuido a la integración social en el trabajo y posible influencia de la subcontratación en ello.

Fuente: Elaboración propia

Para analizar la información se realizó un análisis de contenido del material obtenido (Andréu, 2000), en el cual se codificó la información contenida en las transcripciones de las entrevistas, en base a las dimensiones y subdimensiones propuestas (Tabla 2: Dimensiones y subdimensiones de análisis).

Una vez codificada la información de las entrevistas, se procedió a identificar las ideas fuerza o temas considerados como más relevantes por los entrevistados, en cada dimensión y subdimensión. Se elaboró un análisis de cada subdimensión –basado en las ideas fuerza identificadas-, para luego proceder a la construcción de tipologías o “perfiles de integración”, en base a las distintas posturas presentes en cada uno de los temas.

II.d.2. Análisis de información secundaria

Finalmente, se complementó la información obtenida en las entrevistas con información secundaria, que fue sistematizada según las dimensiones de análisis, en base a dos niveles:

- a) Análisis de información documental, en base a investigaciones y estudios realizados sobre el contexto en que se desenvuelven los trabajadores subcontratados en Chile, además de leyes y regulaciones pertinentes para el análisis.

- b) Análisis de datos cuantitativos, en base a cifras y datos de encuestas tales como la Encuesta Laboral (ENCLA) realizada por la Dirección del Trabajo, la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas, y la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS), realizada en conjunto por el Ministerio de Salud, la Dirección del Trabajo y el Instituto de Seguridad Laboral. Se consideraron las fuentes secundarias que presenten datos de interés.

II.e. Instrumento: Pauta de entrevista

Antecedentes personales	
Género:	Edad:
Nacionalidad:	
Nivel de escolaridad:	
Ocupación:	
Antecedentes laborales	
Actividad que realiza en el trabajo:	
Empresa para la que trabaja (con la que tiene contrato):	
Empresa donde trabaja:	
Jornada laboral (horarios):	
Hace cuánto tiempo está en este trabajo y cómo llegó:	
Indagar brevemente en trabajos anteriores (Cantidad, duración, actividad, tipo de contrato, caracterización de la experiencia)	
Tema 1: Trabajo como espacio de sociabilidad	
1.1 ¿Existen posibilidades de compartir e interactuar con otras personas en su trabajo?	
1.2 ¿En qué instancias usted interactúa con otras personas en su trabajo?	

- En lo cotidiano
 - En momentos extra laborales (fiestas, celebraciones...)
- ¿Cada cuánto tiempo se generan esas instancias?

- 1.3 ¿Han existido experiencias y proyectos colectivos en su trabajo?
Si han existido, ¿A qué inquietudes o necesidades han respondido? y
¿Cuáles han sido sus resultados?

Tema 2: Relación con compañeros de trabajo

- 2.1 ¿Cómo es la relación que tiene con sus compañeros directos (de la misma empresa)?

- 2.2 ¿Cómo son los vínculos que tiene con sus compañeros de trabajo?
¿De qué tipo son? ¿Son esporádicos o sostenidos en el tiempo?

- 3.2 ¿Cuáles aspectos mantendría de la relación con sus compañeros?
¿Cuáles aspectos cambiaría?

Tema 3: Relación con trabajadores de planta

- 3.1 ¿Cómo es la relación que tiene con los trabajadores de planta?
¿Es distinta a la relación que tiene con sus compañeros directos?

- 3.2 En esta empresa, ¿existen tratos y/o condiciones diferentes, según se trate de trabajadores de planta o trabajadores subcontratados?

- 3.3 En esta empresa, ¿existe algún tipo de distinción salarial entre trabajadores de planta y trabajadores subcontratados?

- 3.4 En esta empresa, ¿existen diferencias en las posibilidades de sindicalizarse y organizarse para los trabajadores de planta y los subcontratados?

- 3.5 ¿Cuáles aspectos mantendría de la relación con trabajadores de planta?
¿Cuáles aspectos cambiaría?

Tema 4: Relación con superiores

- 4.1 ¿Cómo es la relación que tiene con sus jefes directos (de la empresa contratista)?
¿Qué responsabilidades tienen ellos frente a usted y su trabajo?

- 4.2 ¿Cómo es la relación que tiene con sus supervisores (de la empresa mandante)?
¿Qué responsabilidades tienen ellos frente a usted y su trabajo?

- 4.3 Cuando tiene algún problema en el trabajo ¿A quién acude para solucionarlo?

- 4.4 ¿Cómo se distribuyen las responsabilidades entre ambas empresas frente a algún accidente o problemas de salud asociados al trabajo?

- 4.5 ¿Cómo se distribuyen las responsabilidades entre ambas empresas frente al suministro de insumos (herramientas, materiales, etc.) y elementos de protección en el trabajo?

4.6 ¿Cuáles aspectos mantendría de la relación con sus superiores?
¿Cuáles aspectos cambiaría?

Tema 5: Incidencia de los vínculos establecidos en el espacio laboral

5.1 ¿Cómo influyen los vínculos anteriormente descritos (con compañeros, trabajadores de planta y superiores) en la satisfacción o insatisfacción que usted tiene con su trabajo?

5.2 Las relaciones ya abordadas con los distintos actores, ¿Le permiten a usted sentirse valorado/a como trabajador/a?

5.3 ¿Qué importancia le da usted a los vínculos establecidos en el trabajo, respecto del resto de los vínculos y relaciones sociales que tiene por fuera del trabajo?

5.4 ¿Qué significa para usted la integración social en el trabajo y cuál es la importancia que le atribuye?

¿Cree que la subcontratación tiene alguna influencia en esto?

De ser así, ¿Cómo cree que influye?