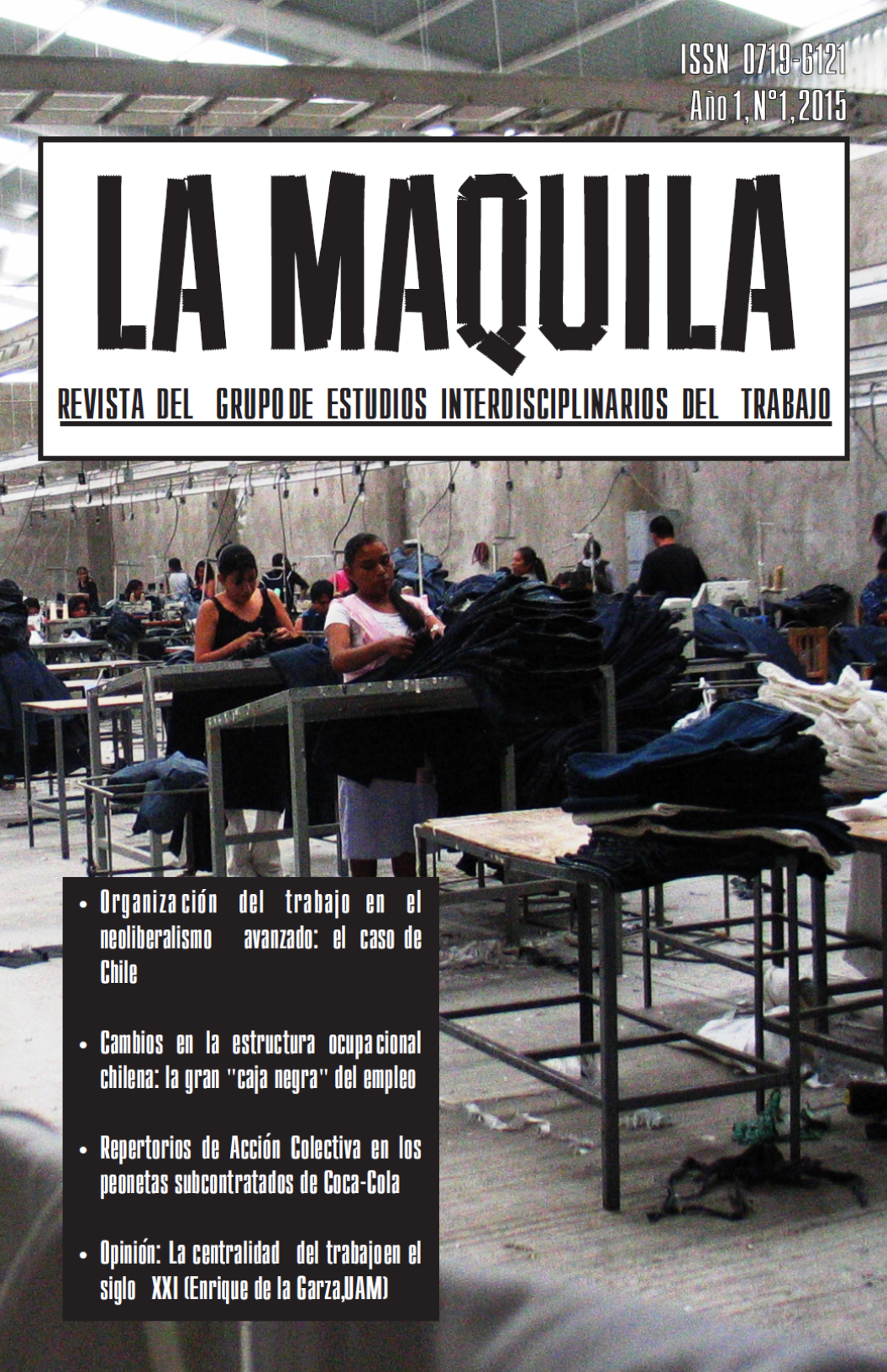


ISSN 0719-6121

Año 1, N°1, 2015

# LA MAQUILA

REVISTA DEL GRUPO DE ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS DEL TRABAJO

- 
- Organización del trabajo en el neoliberalismo avanzado: el caso de Chile
  - Cambios en la estructura ocupacional chilena: la gran "caja negra" del empleo
  - Repertorios de Acción Colectiva en los peonetas subcontratados de Coca-Cola
  - Opinión: La centralidad del trabajo en el siglo XXI (Enrique de la Garza, UAM)



# LA MAQUILA

REVISTA DEL GRUPO DE ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS DEL TRABAJO



# LA MAQUILA N°1

Revista del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo

## **Dirección**

Avenida Ignacio Carrera Pinto 1045, Ñuñoa  
geitfacso@gmail.com

## **Director responsable**

Felipe Ruiz

## **Comité Editorial**

Carolina García  
Claudio Montoya  
Felipe Ruiz  
Gabriel Sotomayor

## **Diseño**

Gabriel Sotomayor

## **ISSN ed. impresa**

0719-613X

## **ISSN ed. Digital**

0719-6121

## **Impresión**

Ediciones Arlequín

# Índice

## Editorial

### **¿Por qué estudiar el trabajo?**

*Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (FACSO)* 5

## Reflexión

### **La centralidad del trabajo y la importancia de su estudio.**

*Claudio Montoya* 9

### **La centralidad del trabajo en el siglo XXI.**

*Enrique De la Garza* 12

### **Gatepardoismo en el proyecto de reforma laboral.**

*Alejandro Castillo, Carolina García* 15

## Investigación

### **La problemática del trabajo en la corriente neomarxista de la teoría de la dependencia y en sus derivaciones posteriores (1966-2011).**

*Carlos Delgado, Javier Esnaola, Nicolás Ratto* 24

### **Organización del trabajo en el neoliberalismo avanzado: el caso de Chile.**

*Luciana Arcanjo, Isabel Garrido, Belén Soto* 29

### **Cambios en la estructura ocupacional chilena: la gran "caja negra" del empleo.**

*Angel Martin, Javiera Ravest, Vicente Valle.* 35

### **Subcontratación en Chile y Argentina tras las reformas neoliberales.**

*Trinidad Vega G.* 40

**El trabajo asalariado flexible: La subcontratación y la organización colectiva en Chile.**

*Alejandro Castillo, Julia Cavieres, Nicolás Selamé.*

44

**Repertorios de Acción Colectiva en los peonetas subcontratados de Coca-Cola.**

*Alejandro Castillo, Javier Esnaola, Vicente López, Nicolás Ratto, Bryan Seguel.*

50

**Estabilidad laboral de trabajadores independientes del sector informal.**

*Trinidad Vega G.*

55

# La Maquila #1: Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal.

*Revista del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT) FACSO.*

## ¿Por qué estudiar el trabajo?

El material que, como lectora o lector, tienes en tus manos, constituye uno de los primeros impulsos levantados colectivamente y de manera autogestionada por el Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT) de la FACSO.

Entendemos que el ámbito de los estudios laborales ha sido relegado por la investigación en ciencias sociales, debido principalmente a las nuevas formas neoliberales de organización de la actividad económico-productiva que difuminan las aproximaciones clásicas que se han hecho al respecto, como también a la primacía de los intereses del capital que han permeado la actividad político-investigativa, centrándola en ámbitos como el manejo de “recursos humanos” (management), el crecimiento económico a secas y la amplia literatura organizacional con sus respectivos enfoques, relativos al emprendimiento y la innovación. Que no nos sorprenda, ya Marx lo decía: las ideas dominantes de una época históricamente determinada, corresponden a las ideas de la clase dominante de tal época.

Como grupo de estudiantes de ciencias sociales, comprendemos que el campo de los estudios sociales – en los que englobamos a disciplinas como la economía, la historiografía, la antropología, el derecho, la sociología y la psicología – así como los relatos que buscan dar cuenta de nuestra realidad sociohistórica se encuentran en disputa; en tal sentido, la apuesta por la temática laboral es para nosotros una alternativa política y epistemológica: políticamente subalterna pues apunta a escudriñar en las condiciones objetivas y subjetivas de producción y reproducción de nuestra sociedad, más acá de los grandes números que supuestamente empujan a nuestro país hacia el desarrollo; epistemológicamente periférica pues la entendemos a contrapelo de aquellas tendencias que relativizan la importancia del trabajo como un eje productor de importantes desigualdades sociales y su relevancia

como ámbito de organización colectiva y acción político-social. Asimismo, observamos con preocupación cómo en nuestra facultad son escasas las instancias académico-estudiantiles donde se estimule la reflexión e investigación crítica respecto al devenir del capitalismo chilensis.

Es por ello que creemos importante el desarrollo de investigaciones de corte teórico y empírico que permitan construir un conocimiento que sea relevante y útil para los actores sociales del mundo laboral, así como para disputar sentidos comunes enarbolados por los representantes intelectuales de los grupos dominantes, amplificadas día a día por los medios masivos de comunicación: el material que presentamos a continuación se orienta en esa línea.

La revista se estructura, básicamente, en torno a dos grandes secciones:

Una primera sección que hemos denominado reflexión, que busca proporcionar respuestas a la pregunta que orienta el presente número de La Maquila: ¿por qué estudiar el trabajo? Presentamos aquí el trabajo de Claudio Montoya, colaborador y miembro del GEIT, titulado “La centralidad del trabajo y la importancia de su estudio”, en el que busca plantear la centralidad del trabajo como una categoría clave (entre otras) para el estudio de las sociedades neoliberales en general, y la sociedad chilena en particular. En segundo lugar, contamos con un aporte del sociólogo mexicano Enrique de la Garza Toledo (UAM), titulado “La centralidad del trabajo en el siglo XXI” en el que reflexiona sobre la centralidad del trabajo en las sociedades del presente siglo. En tercer lugar, nuestras lectoras y lectores encontrarán un comentario en torno a la reforma laboral impulsada por el gobierno, titulado “Gatopardismo en el proyecto de reforma laboral” elaborado por Carolina García y Alejandro Castillo, colaboradores y miembros del GEIT.

La segunda sección, que hemos denominado investigación reúne una serie de artículos, que resumen trabajos más extensos realizados por estudiantes de sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO) durante 2014. Si bien acá divulgamos breves síntesis de tales trabajos, la versión completa de cada uno pueden encontrarla en el libro compilatorio que hemos editado y publicado de manera digital: “Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. Aportes de investigación estudiantil” disponible en nuestro sitio web (<http://geitfacso.wix.com/geit-facso#!libros/c1nw5>).



A grandes rasgos, las temáticas están ordenadas según un criterio deductivo: partimos con una reflexión teórica, que analiza la problemática del trabajo en la corriente neomarxista de la teoría de la dependencia; seguimos con un aporte que, utilizando una técnica estadística multivariante, logra definir una matriz de cuatro categorías que nos permite profundizar en una estructura de clases – o categorías ocupacionales - específica del capitalismo chileno; en tercer lugar tenemos un trabajo que analiza los principales cambios en la estructura ocupacional chilena, durante los últimos treinta años, poniendo el énfasis en la precarización, flexibilización, el fuerte encadenamiento productivo, la tercerización, subcontratación e informalidad que caracterizan al empleo en Chile; continuamos con un análisis sociohistórico comparativo del fenómeno del subcontrato en Chile y Argentina, que atiende tanto a su dimensión estructural como a los efectos que provoca en términos de acción colectiva; luego encontraremos una indagación estadística sobre el subcontrato en Chile, en la que se realiza una comparación con el sector de trabajadores directos atendiendo a la dimensión de precarización laboral y los efectos negativos que ejerce la subcontratación en la organización y acción colectiva; en sexto lugar presentamos una investigación cualitativa sobre los repertorios de acción colectiva desplegados por los peonetas de Coca-Cola agrupados en la FENASIPEC durante las movilizaciones del primer semestre de 2014, que aporta con información relevante sobre un sector emergente en el sindicalismo nacional, aportando en el debate sobre el “nuevo sindicalismo” en Chile; finalmente, nuestras lectoras y lectores encontrarán un estudio de caso sobre un grupo de trabajadoras por cuenta propia de la región de Valparaíso, en el cual se exploran las relaciones entre las condiciones laborales de estas mujeres y su subjetividad, abriendo nuevas perspectivas de investigación en las zonas más grises del panorama laboral chileno.

Los aportes que hemos recibido presentan una alta coherencia interna, los cual nos sugiere presentarlos como una “Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal”; las autoras y autores buscan dar cuenta del momento actual del trabajo en Chile, teniendo en cuenta la historicidad de nuestra matriz productivo laboral - impuesta en la dictadura de Pinochet y profundizada en democracia – dando cuenta de sus consecuencias no sólo en el ámbito de la estructura laboral, sino también en la calidad del empleo en Chile y en la organización colectiva de nuestros trabajadores.

Quisiéramos expresar nuestros más sinceros agradecimientos al profesor Giorgio Boccardo; no sólo por haber colaborado activamente en la selección del material, sino también por apoyar la reflexión e investigación académico-estudiantil sobre la problemática laboral desde el ramo “Problemática del Trabajo en América Latina y Chile”.

Esperamos que esta publicación se encuentre a la altura de las expectativas de para nuestros lectores y lectoras; ahora bien, ¿qué deudas nos quedan pendientes?

Sin duda la interdisciplinarietà que nos hemos propuesto es un asunto a saldar, pero es una falta que no puede extrañarnos: el escaso desarrollo que se le da a la temática laboral en las diferentes carreras de nuestra facultad determina que el interés relativo de nuestras compañeras y compañeros sea escaso por participar en una instancia cómo la que hemos propuesto. Esta revista busca motivar tal interés. La puerta está abierta para que en conjunto generemos espacios de reflexión, investigación y articulación.

Marzo 2015.

# La centralidad del trabajo y la importancia de su estudio.

*Claudio Montoya*

*Licenciado en Sociología de la Universidad de Chile*  
*Correo de contacto: [claudio.montoya.ojeda@gmail.com](mailto:claudio.montoya.ojeda@gmail.com)*

“La emancipación de nuestros días es centralmente una revolución en el trabajo, del trabajo y por el trabajo. Pero éste es un emprendimiento societal difícil, en la medida en que no es fácil rescatar el sentido de pertenencia de clase, que el capital y sus formas de dominación (incluyendo la decisiva esfera de la cultura) procuran enmascarar y nublar.”

Ricardo Antunes.

El mes de julio de 1979 debe ser señalado cómo un momento crucial para la conformación del Chile actual. Durante este mes se instauró el nuevo código del trabajo, que vendría a ser la piedra angular del reformismo neoliberal planteado durante la dictadura. Este proceso repercutiría en un cambio de modelo económico, del papel del Estado, del poder de los sindicatos; y que, en conjunto con la crisis de la deuda de 1982, daría pie a la reestructuración productiva y del mercado del trabajo en Chile.

Estos drásticos cambios no han sido exclusivos solo de nuestro país, más bien han dado cuenta de un nuevo escenario global que con distintos matices ha instalado el capitalismo neoliberal; y que de una u otra forma han obligado a dinamizar las formas analíticas para comprender esta cambiante realidad. Es así, que las ciencias sociales se han visto envueltas en una dispersión temática que ha oscurecido algunas de las explicaciones fundamentales, incluso se ha llegado a negar la centralidad de categorías tan importantes el concepto trabajo y, a través de esto, el fin del papel central de la clase trabajadora para alcanzar dicha comprensión.

Para el Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo, este concepto se presenta como la llave analítica para comprender la sociedad chilena, constituyéndose como una categoría central, fundante, pues da origen al ser social a partir de la síntesis entre teleología y causalidad.

En una sociedad donde existe una clara contraposición entre la clase que vive de su trabajo y la clase que vive del trabajo de otros: con jornadas laborales que exceden las 45 horas semanales, donde los individuos realizan gran parte de sus relaciones interpersonales; con una distribución de los ingresos sumamente desigual, que determinan las posibilidades de consumo y acceso a bienes; termina siendo imposible coincidir con las tesis del fin del trabajo y mucho menos con el fin de la revolución del trabajo.

La transformación que ha tenido lugar en el transcurso de las últimas décadas el trabajo en Chile y América Latina ha conllevado procesos como la disminución de la clase obrera industrial tradicional. De esta forma, al contrario de lo que se sostiene cuando se habla del fin de la centralidad del trabajo en el capitalismo avanzado, tenemos una ampliación y reconversión del segmento que compone la clase que vive de su trabajo. Y cuyo mayor desafío debiese consistir en reconstruir los lazos de pertenencia y, asimismo, la capacidad de comprender su propia situación en el mundo.

Para llevar a cabo dicha empresa, se vuelve necesario articular en el análisis, desde los segmentos que ejercen papeles centrales en los procesos productivos hasta aquellos que se encuentran más al margen del proceso de creación de valor, pues sin duda cualquiera de estos sectores por sus propias condiciones se presentan potencialmente frente al capital, de manera antagónica. Por lo mismo, las posibilidades son diversas: desde el estudio del desarrollo y el cambio tecnológico en América Latina, y la influencia de los distintos paradigmas en los cambios que enfrenta la sociedad; hasta los procesos del trabajo, que nos permitan comprender las implicancias objetivas y subjetivas de las nuevas formas de explotación que se están haciendo extensivas – la subcontratación y la flexibilidad laboral-; como también, el sindicalismo y la organización de los trabajadores, que entreguen luces para comprender cómo los trabajadores enfrentan el escenario; y por último, una perspectiva que contemple las particularidades del mercado del trabajo en Chile, donde el paradigma del conocimiento ha barajado el naipe de las relaciones entre trabajadores y explotadores.

En definitiva, la invitación queda extendida. Volvamos a situar al trabajo en su sitio de honor en las ciencias sociales, no solo por un interés político, aunque este siempre es central en las ciencias sociales; sino que también por su centralidad científica. Hoy por hoy no es posible encontrar otro fenómeno central tan determinante para la vida de todos los chilenos (o una amplia mayoría de estos) como el trabajo.

# La centralidad del trabajo en el siglo XXI.

*Enrique De la Garza*

*Sociólogo, investigador, catedrático y académico mexicano, especializado en sociología del trabajo (UAM)*

*Correo de contacto: [egt57@hotmail.com](mailto:egt57@hotmail.com)*

Hasta antes de los ochenta del siglo anterior, había consenso en las Ciencias Sociales acerca de la centralidad del Trabajo en las relaciones Sociales, de Marx, a Touraine y Berger así lo consideraban. Sin embargo, este estado de ánimo, traducido en teorizaciones e investigaciones empíricas empezó a cambiar desde inicios de los ochenta.

La primera perspectiva de rechazo al Trabajo como eje articulador de las relaciones sociales fue la Postmodernidad, que ha sido actualizada en formas diversas desde entonces, reivindicado su concepto de fragmentación. Según esta perspectiva el Trabajo ya no era eje articulador de las relaciones sociales, empezando porque ningún otro aspecto de la sociedad lo era: las relaciones estaban fragmentadas, se vivía en el presente, sin proyectos de futuro. La crítica estaba dirigida en contra del Trabajo, pero más específicamente en contra de la posibilidad del movimiento obrero y sus proyectos de sociedad alternativas a la capitalista. Este estado de ánimo prendió, sobre todo en una parte de la intelectualidad que fue marxista, decepcionada del socialismo real y de la propia clase obrera. Apareció en un mal momento, en el inicio del ascenso del neoliberalismo. Pero, más que un diagnóstico acerca de la realidad social, debería interpretarse - dice Callinicos - como un indicador del estado de ánimo de una parte de la intelectualidad que fue progresista, decepcionada de toda idea de futuro.

Sin embargo, a la Postmodernidad -señala Alexander - le siguió el neoliberalismo con postulados muy diferentes de la primera. Se trataba del arranque de las posturas acerca del fin del Trabajo, que se continuaron con el libro de Rifkin y con la fragmentación de las identidades, de raigambre francés, aunque liderada por Bauman y Sennet. Estas acometidas teóricas, contraparte con las de carácter material en contra del Trabajo como categoría no han cesado, ya en pleno siglo XXI han tomado la forma de

"servidumbre voluntaria" y de análisis de las empresas sin tomar en cuenta al Trabajo, como en muchas teorías de la innovación.

Sin embargo, el Trabajo no ha muerto en la vida de los hombres, se ha transformado. La gran mayoría de los humanos tiene que trabajar para sobrevivir y en general en el mundo seguimos siendo trabajadores asalariados. No es demostrable empíricamente que a nivel planetario haya una clara tendencia hacia el autoempleo, ni hacia el tiempo libre en menoscabo del tiempo de trabajo. Las encuestas mundiales siguen concluyendo que uno de los aspectos más importantes en la vida de las personas es la familia y, en segundo lugar, el trabajo. Tampoco hay una clara demostración que hayan desaparecido las identidades colectivas de los trabajadores. Lo anterior se confunde con las tendencias hacia la precarización del Trabajo en todo el mundo - trabajo atípico, no estructurado, inseguro, subcontratado, por honorarios, a tiempo parcial, sin contrato colectivo, conceptos que no son sinónimos, pero muestran relaciones deterioradas con respecto del Trabajo Capitalista Clásico. Este es el meollo del asunto, no la fragmentación ni la pérdida de identidad de los trabajadores, más preocupante es la ausencia de alternativas al neoliberalismo depredador.

El proceso anterior se ha reflejado en las Ciencias Sociales actuales, para las cuales el Trabajo ha dejado de ser importante. Sin embargo, lo sigue siendo para la gente y también para las gerencias de las empresas. Se trata de una lucha de concepciones, no de un proceso natural, que en algún momento podría ser revertido.

En esta medida, la principal tensión relacionada con lo laboral es su precarización en formas muy diversas, que a veces ha generado respuestas puntuales de los trabajadores, pero no ha tomado todavía la forma de una nueva oleada general de protesta. No existen ni las organizaciones, ni los proyectos que sirvan de ideas fuerza, lo cual no significa que no vayan a surgir en el futuro.

Es decir, el cambio social ha continuado liderado por el capital y un cambio muy importante ha sido en los contenidos y las relaciones laborales. Estas tendencias están implicando cambios tecnológicos, de organización, en relaciones laborales, en el perfil de los trabajadores, en condiciones de

trabajo, que forman parte central de las transformaciones actuales del mundo hegemónizados por las grandes corporaciones internacionales.

Un fenómeno importante en este proceso, que implica en parte a otros tipos de trabajadores y trabajos, se relaciona con el llamado sector informal. Una parte del mismo es el de la antigua informalidad de los autoempleados en pequeños negocios, que siempre jugaron un papel en la acumulación del capital al disminuir los costos de reproducción de la fuerza de trabajo empleada en el sector formal. La otra parte es la nueva informalidad, la de aquellos trabajadores empleados por empresas formales, pero en condiciones laborales informales de poca estabilidad, de no respeto a derechos laborales, de ausencia de contratación y organización colectivas y fuera de la seguridad social. Es decir, desde siempre el trabajo informal y formal han estado articulados, pero ahora, de manera más intensa y directa, las actividades de las empresas formales se relacionan con trabajadores informales. Estos conforman un contingente creciente en número y en marginalidad que potencialmente puede conducir en el futuro, si se cumplen otras condiciones subjetivas, a su acción colectiva. Todo esto sin olvidar a los informales autoempleados que frecuentemente implican trabajadores familiares no remunerados, que también pueden movilizarse y lo hacen en muchos países.

Finalmente, quisiera decir, que el derrumbe de las grandes utopías de sociedad alternativas de la capitalista que se produjo en la década del ochenta del siglo pasado, dejó huérfanos de proyecto a los trabajadores. Asimismo, la tercerización de la economías y la extensión del Trabajo no Clásico -inmaterial, interactivo esencialmente, de producción central de símbolos-, y la hegemonía de las concepciones neoliberales acerca del hombre, del Estado y de la Economía, han pasmado a las organizaciones obreras que, en general, no han sido capaces de reconstruir tácticas y estrategias frente a la nueva realidad de la clase obrera y del entorno socioeconómico. Pero, el neoliberalismo, proclamado como fin de la Historia en el noventa, se encuentra ahora en una grave crisis, enredado en sus propias contradicciones, mientras la proporción de la riqueza social que toca a los trabajadores tiende a decrecer y se extienden las formas precarias de trabajar. ¿Estamos cerca de tocar fondo en términos sociales y luego políticos?

Enero, 2015



# Gatopardismo en el proyecto de reforma laboral.

Alejandro Castillo  
Carolina García

*Estudiantes de sociología de la Universidad de Chile*  
*Correo de contacto: [caro\\_garciam@hotmail.com](mailto:caro_garciam@hotmail.com)*

Hace ya un par de décadas que los principales pilares del Plan Laboral de 1979 han empezado a ser cuestionados. Más de veinte años tuvieron que pasar para que la Concertación, luego de pequeñas y estériles reformas en el gobierno de Aylwin, Lagos, y el primer gobierno de Bachelet, anunciara con tambores, como Nueva Mayoría, una próxima reforma laboral que vendría a “emparejar la cancha nivelando las condiciones institucionales de la reforma laboral”.

Sin embargo, la incertidumbre con respecto a la reforma se mantuvo durante todo el primer año de mandato. El proyecto de Reforma Laboral que contenía el programa inicial del gobierno de Bachelet se materializaba en un listado de nueve puntos que no daban ninguna certeza con respecto a sus alcances y mantuvieron la desconfianza tanto de los trabajadores como desde el mundo empresarial. Finalmente, en Diciembre pasado fue despachado lo que se conoce como la “Agenda Laboral” del gobierno, la que no acabó con las ambigüedades e incertidumbres que existían desde la presentación del proyecto original. Así pues, las palabras de la ministra Blanco sonaron vacías: “En el fondo, se trata de instalar una lógica virtuosa, donde se concilien mayor equidad, mayor productividad, y paz social” (Blanco, 2014).

Pues bien, para comprender los principales puntos de la reforma y entrar en la discusión crítica sobre sus principales ejes, es menester entender los rasgos relevantes que el Plan Laboral nos dejó como herencia y que, hasta hoy, no han sido modificados. Estos se enmarcan en un enfoque neoliberal según el cual el trabajador se concibe “como un factor productivo más que debe ser fácilmente intercambiable y, de ser necesario, prescindible”. Este enfoque implica desarticular todo derecho e institucionalidad que obstaculice este principio de flexibilidad productiva -en particular las bases sindicales- en pos

de la adaptación a mercados globales crecientemente fluctuantes y competitivos (Boccardo, G. y Goyenechea, M., 2014).

Dado que dicho enfoque se ha mantenido prácticamente intacto, el proyecto de reforma laboral de Bachelet, que *“venía a saldar esta deuda histórica con los trabajadores”*, causó gran expectación en el mundo del trabajo, particularmente en el caso de la Central Única de Trabajadores (CUT) cuyas dirigencias son además militantes del Partido Comunista, organización integrante de la coalición de gobierno. Como una señal que parecía ser positiva para los trabajadores, comenzaron a surgir además profundos recelos frente a este proyecto por parte del mundo empresarial.

Así pues, una vez que se comenzaron a publicar los principales lineamientos de la reforma, las reacciones no se hicieron esperar. Desde la perspectiva de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), el proyecto de reforma parte de un diagnóstico equivocado que supone una alta tasa de conflictividad en el trabajo que, en la práctica, no sería real. Tanto para la CPC como para la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), la reforma se debe enfocar en la creación de más y mejores puestos de trabajo que permitan aumentar las remuneraciones (Martner, 2015). Desde la otra vereda, la CUT en su Consejo Directivo Nacional Ampliado (CDNA) fijó múltiples puntos que se debían ajustar al proyecto de reforma, planteándose varios reparos al articulado, pero destacando lo que ellos consideran sus avances en materias de derechos laborales (Ensignia, 2014). Sin embargo, posturas críticas más radicales adquirieron otras organizaciones de trabajadores (Ahumada, 2015), como la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) o la Confederación General de Trabajadores (CGT).

Entrando de lleno en el análisis del proyecto de reforma, uno de los puntos neurálgicos de la Agenda de gobierno y frente al que existe mayor acuerdo tiene que ver con la **titularidad sindical**. Este básicamente consiste en restringir la posibilidad de los empleadores a realizar convenios colectivos con grupos negociadores en las empresas donde exista un sindicato, el cual debe ser el titular de la negociación en representación de sus afiliados. Esta medida supone fortalecer y otorgar mayor peso a estos últimos, quienes están en mejores condiciones para negociar colectivamente. La experiencia ha demostrado que esta práctica patronal de llegar a acuerdos con grupos negociadores les ha servido para dificultar negociaciones reales con los trabajadores.

Sin embargo, la eliminación de los grupos negociadores no es total, pues el proyecto no contiene normativas que garanticen la constitución de sindicatos (Ahumada, 2015). En este sentido, se sigue velando por la libre afiliación, protegiendo el derecho del empleador a negociar las condiciones individualmente y manteniendo además la “libertad” de formar cuantos sindicatos por establecimiento quieran formar.

Por otro lado, este punto del proyecto de reforma consigna que los beneficios reportados del proceso de negociación colectiva se correspondan únicamente a los trabajadores sindicalizados, extendiéndose a los trabajadores que se afilien con posterioridad pagando las cuotas sindicales convenidas. En cuanto a los trabajadores no sindicalizados, estos podrán acceder a los beneficios previo acuerdo entre el sindicato y el empleador. Sin embargo, existe un ámbito oscuro donde el proyecto de reforma no se pronuncia. Como es lógico, la reforma implicaría una serie de presiones de hecho, amenazas y prácticas lobbystas ejercidas por parte de los trabajadores no sindicalizados sobre los sindicatos para lograr esta extensión sin afiliación, lo que contribuirá a aumentar las tensiones entre los mismos trabajadores.

En segundo lugar, uno de los aspectos más criticados del proyecto de reforma radica en la **negociación colectiva**. Dadas las enormes dificultades que tienen los trabajadores para ejercer sus derechos de manera individual, la negociación colectiva representa un mecanismo central para alcanzar mejores condiciones laborales. Pues bien, ¿qué nos dice el proyecto de reforma al respecto? Como es la tónica de su propia estructura, cada avance en esta materia tiene su contrapeso que termina bloqueando toda posibilidad de real cambio.

En cuanto al *alcance de la negociación colectiva*, el principal cambio radica en la extensión del derecho a negociar a los trabajadores por obra o faena. Sin embargo, se termina por sepultar la posibilidad de una negociación interempresas, ya sea por área, rama, sector o holding. Sólo se reconoce la posibilidad de negociación colectiva en la empresa, tanto para el sindicato de empresas como para el sindicato interempresas –que podrá negociar en la empresa en que tenga mayor representación-. En este sentido, la reforma es absolutamente ciega a los emergentes casos de negociación colectiva

interempresas que han conducido, de facto y mediante mecanismos de acción directa, federaciones de sectores estratégicos de la economía.

Un segundo acápite relevante de lo que la reforma aborda de la negociación colectiva es el *piso mínimo de negociación*. Éste se refiere a que la respuesta empresarial a la propuesta de negociación colectiva de los trabajadores no podrá contener estipulaciones menores a un piso de negociación constituido por el contrato colectivo vigente. A primera vista, este punto parece ser un avance, sin embargo la excepcionalidad termina deviniendo en regla. Se excluye del piso mínimo: los reajustes, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y el bono de término de negociación. Estos tres últimos aspectos a considerar son los temas más relevantes de las actuales negociaciones colectivas, por lo que el piso mínimo sería *“puramente nominal”* y podría llegar incluso a una negociación por debajo de este mínimo si las condiciones económicas en las que se encuentra la empresa al momento de la negociación así lo justifican. Así, se deja un resquicio que permite al empresariado adaptarse a los vaivenes de la economía en desmedro de los trabajadores (Ugarte y Gamonal, 2015).

Ahora bien, en cuanto al *“derecho a información”* como un tercer acápite, se busca resolver la asimetría de información a nivel de la difusión de derechos y deberes de los trabajadores, individuales y colectivos, estableciendo la obligación de los empleadores a entregar a los sindicatos información de la situación económica de la empresa (Peña, 2014). De esta manera, el empresario deberá proporcionar todo tipo de información relevante para la negociación colectiva, como los balances y estados financieros de la empresa y la precisión de los beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente. También deberá informar sobre la planilla de remuneraciones de los trabajadores afectos a la negociación y las políticas de inversión futura. En este sentido, su incumplimiento constituirá una práctica antisindical. Asimismo, se establecen programas de formación sindical del Ministerio del Trabajo, y mayor financiamiento público para mejorar la gestión sindical.

Un cuarto acápite, por cierto polémico de la negociación colectiva, radica en la *ampliación de materias a negociar* –más conocida como “adaptabilidad pactada”-. Ésta se refiere a la inclusión de pactos especiales sobre jornada laboral: sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, horas extraordinarias y jornada pasiva. Este punto podría permitir aumentar la

flexibilidad laboral, ya que si bien estos pactos deben ser aprobados por el sindicato, esto ocurrirá sólo cuando el sindicato represente al 30% del total de trabajadores, siendo posible el acuerdo bilateral entre empleador y trabajador mediado por la Inspección del Trabajo en las empresas donde ello no ocurra<sup>1</sup>. En este sentido, se abre la posibilidad para el empleador de presionar a los trabajadores a aceptar una extensión de su jornada laboral, considerando el superior poder objetivo que aquél tiene sobre éstos en las negociaciones bilaterales y empeorando las condiciones ya existentes.

Por otro lado, continuando con las letras chicas de las que el proyecto abunda, se acentúa la desprotección a los miembros de los sindicatos, imponiendo nuevas sanciones y aumentando las causales de desafuero para los dirigentes<sup>2</sup>. Además, se criminaliza la actividad sindical -punto que será desarrollado más adelante-, y no se consideran limitaciones reales a los **despidos arbitrarios por “necesidades de la empresa”**, fuertemente utilizada como causal de despido una vez que termina el fuero post-negociación. El trabajador que quiera reclamar dicha medida que es considerada “anti-sindical” debe someterse a un juicio que puede durar meses o años, proceso habitualmente favorable al empleador que posee mayores recursos.

En cuanto al **derecho a huelga**, la reforma supuestamente vendría a solucionar un problema endémico de Chile que le permitiría ajustarse a los marcos de las organizaciones internacionales y que guarda relación con el reemplazo de los trabajadores en huelga. Esto pues, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Chile tiene una situación única en el mundo en que el empleador tiene la potestad de pagar por su derecho a no paralizar la producción mediante una bonificación al sindicato en huelga (Boccardo, G. y Goyenechea, M., 2014).

Ahora, ¿qué oculta el proyecto de reforma en este punto? Se consagra el *“deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para*

---

<sup>1</sup> Además, si existe una aprobación, por parte de los trabajadores, mayor al 50%, no se requerirá de la mediación estatal.

<sup>2</sup> Se plantea no sólo la multa, sino que también el desafuero para aquellos dirigentes que sean acusados de acción “contra la negociación”.

*cumplir los servicios mínimos que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la empresa, o que causen daño al medioambiente o a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud”* (Art. 361 del proyecto de reforma laboral). Y tal prestación de servicios mínimos se realizará a través de uno o más equipos de emergencia dispuestos por los trabajadores en acuerdo con la empresa; es decir, el sindicato debe elegir a sus propios rompehuelgas. Si el sindicato no otorga los servicios mínimos, resolverá la Inspección del Trabajo.

Pero, ¿cuáles son esos servicios mínimos que se deben cumplir? El proyecto de reforma no establece claramente cuáles serían esos servicios mínimos, abriendo la posibilidad de que aludan a cualquier tipo de daño material para la empresa. Esto conduce, una vez más, a la judicialización del conflicto en la medida en que buena parte de las huelgas, en caso de que no haya acuerdo entre las partes, terminarán en los Tribunales de Justicia, instancia que determinará en qué consisten esos servicios.

En este punto, se está contradiciendo la experiencia internacional y la doctrina de la OIT que reconoce como servicios mínimos sólo a aquellas áreas que, de paralizarse, constituirían un daño irremediable a la vida, la salud o la seguridad de la población (Hidalgo, 2015). Lo que se busca con esta especificidad de la reforma es interponer mayores límites al derecho a huelga, principal medida para ejercer presión y cuya fuerza radica en la capacidad de generar la paralización total de las faenas y de poner al empleador en la imposibilidad de seguir operando en el mercado. De ahí que surja inmediatamente la pregunta de si acaso una huelga con servicios mínimos indeterminados sigue constituyendo una huelga.

Por otro lado, marcando además un retroceso en este derecho fundamental de los trabajadores, se condiciona la ejecución de la huelga a su ambiguo carácter de “pacífica” (Art. 349 del proyecto). ¿Cómo determinar qué es o no es pacífico? Una vez más, la permanencia del conflicto conducirá a su judicialización, abriendo la posibilidad a los empresarios y sus abogados a acusar toda medida de presión por su carácter “no pacífico”. De esta manera, se constituyen una serie de limitaciones y de intersticios legales para que las empresas reanuden las faenas, provocando un cercenamiento a la posibilidad de huelga, ya de por sí improbable, en la medida en que sólo tiene

lugar dentro de la negociación colectiva reglada cuyos alcances, como se mencionó anteriormente, son muy limitados.

Finalmente, cabe mencionar además la enorme masa de trabajadores para quienes la reforma no tiene nada que decir. A los trabajadores de pequeñas empresas ya mencionados, se suman el sector público, el agro (Baeza, 2015) y en gran medida las mujeres, quienes deberán aún seguir esperando por la igualdad de remuneraciones. Así pues, de aprobarse las medidas planteadas, ciertas condiciones específicas sólo mejorarían marginalmente para los trabajadores que sí tienen la oportunidad de organizarse colectivamente - cifra no superior al 30% de los asalariados-, sin remover los pilares del modelo neoliberal en el mundo del trabajo.

Habiendo abordado los acápites fundamentales del proyecto de reforma, se puede concluir en primer lugar que, en lo esencial, se mantiene intacta la estructura jurídica del Plan Laboral y que, en algunos aspectos, las condiciones incluso empeorarán. Las observadas “excepciones” al gusto empresarial llevarán inevitablemente a la judicialización y burocratización del conflicto. Vale decir, los tribunales de justicia, el Ministerio del Trabajo, la Dirección del Trabajo y la Inspección del Trabajo serán, en caso de que se apruebe la reforma, los nuevos protagonistas de los conflictos laborales y de la relación capital-trabajo, cuestión que se ha demostrado, termina favoreciendo en la mayoría de las oportunidades a la acción empresarial.

Si bien hay ciertos avances como el derecho a información, la asesoría pública a sindicatos, el mayor financiamiento a la gestión de éstos, y el avance en cuanto a la titularidad sindical, el proyecto de reforma está muy lejos de considerar la recomendaciones de la OIT, así como de igualar los parámetros a estándares internacionales mínimos y de fortalecer la capacidad de los sindicatos. Los trabajadores seguirán siendo gravemente vulnerados en sus derechos y continuaremos muy por debajo de la realidad de los países de la OCDE, sobre los que tenemos el fetiche constante de hablar.

En síntesis, el proyecto de reforma fracasa en sus aspiraciones progresistas en la medida en que cada avance contiene su propia contradicción que termina por indefinir la dicha consigna gubernamental de “igualar la cancha”. Esto trae, como consecuencia, el hecho de que la reforma no logre convencer ni dejar conformes a ninguno de los actores sociales en juego. En este sentido,

sólo cabe esperar que la experiencia demuestre que la esmerada equidad, productividad y paz social que busca el proyecto, en caso de aprobarse, no tengan otro puerto más que la judicialización y burocratización del conflicto laboral, así como un aumento de la disconformidad de los actores. Así pues, cabe preguntarse si acaso esta situación de exclusión de gran parte de los trabajadores en la conformación y consolidación del proyecto de reforma conducirá a nuevas conflictividades en el mundo del trabajo. Esto, pues el velo que cubre al proyecto de reforma laboral, cual vieja estrategia gatopardista, está comenzando a ser levantado. Su letra chica, esa que anula todo cambio anunciado, empieza a ser denunciada por los propios trabajadores.

## Bibliografía

- Ahumada, M. (31/12/2014), “Primera opinión sobre las reformas laborales”, Revista Pulso Sindical N°6.
- Baeza, F. (2015), “Cambiarlo todo para que todo siga igual: el Estatuto del temporero a propósito de la Reforma Laboral”, El Desconcierto.
- Blanco, J. (28/06/2014), “El sentido de la reforma laboral”, Diario La Tercera.
- Bocardo, G. y Goyenechea, M. (2014), “Fundamentos del trabajo en el Chile neoliberal y la agenda laboral de Bachelet”, Cuadernos de Coyuntura, Fundación Nodo XXI.
- Diario Digital El Mostrador (29/12/2014), “Presidente de la CPC ante la reforma laboral: No va por el camino correcto”.
- Diario La Tercera (30/12/2014), “Conoce los 10 puntos de la reforma laboral impulsada por el ejecutivo”.
- Dirección del Trabajo (2013), “Compendio de Series Estadísticas”, Santiago, Chile.
- Ensignia, J. (2014), “Las relaciones laborales en el Chile de la OCDE. La reforma laboral, una deuda impaga”, Le Monde Diplomatic.



- Gamonal, S. y Ugarte, J.L. (2015), “La gran reformita laboral”, El Mostrador.
- Hidalgo, M. (29/01/2015), “El espectáculo de las reformas laborales”, Diario Factor C.
- Martner, G. (2015), “La reforma laboral, sus fundamentos y sus detractores”, El Mostrador.
- OIT (1983) “Libertad sindical y negociación colectiva”, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, informe III a la 69ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1983), Ginebra.
- Schumacher, J. (2015), “Reforma laboral: Nuestra clase ante el cepo legal”, Blog online del Sindicato N°1 de Trabajadores de Minería La Escondida.
- Disponible en: <http://blog.sindicatoescondida.cl/?p=3367>
- Toro, P. (01/10/2014), “Titularidad sindical desata primera diferencia entre CUT y Ministerio del Trabajo”, Revista Pulso.

# La problemática del trabajo en la corriente neomarxista de la teoría de la dependencia y en sus derivaciones posteriores (1966-2011).

*Carlos Delgado*

*Javier Esnaola*

*Nicolás Ratto*

*Estudiantes de sociología de la Universidad de Chile*

*Correo de contacto: [nicolasrattor@gmail.com](mailto:nicolasrattor@gmail.com)*

La investigación explora y analiza la problemática del trabajo en la obra de los principales teóricos de la dependencia que son parte de la denominada “corriente neomarxista”. Estos autores son André Gunder Frank, Theotonio Dos Santos, Vania Bambirra, Orlando Caputo y Ruy Mauro Marini. Se analizan sus obras desde la década de los 60, donde todos los autores coinciden en la teoría de la dependencia (TD) hasta los últimos años del siglo XX y primeros del XXI, cuando esta teoría ya se encuentra fragmentada en diversos caminos: la teoría del sistema-mundo, de la economía política de la globalización y de la economía mundial. Como puede apreciarse, se distinguen dos periodos: uno primario de unidad y otro secundario de fragmentación en las elaboraciones intelectuales. Además de esto, la investigación pretende dar cuenta de cómo es tematizado el contexto latinoamericano, y sus cambios, en la obra de los autores ya mencionados.

La importancia teórica de la presente investigación se centra en el hecho que explora en las continuidades y discontinuidades de una línea teórica que luego de haber aportado en el debate de los 60's y 70's ha sido segregada y aislada tras la victoria del neoliberalismo a partir del Consenso de Washington. La investigación sobre la problemática del trabajo en sus distintos planos constituye un esfuerzo por retomar un esquema teórico cuya inviabilidad teórica no ha sido demostrada y que a juicio de los integrantes de esta investigación todavía siguen siendo útiles para abordar las principales transformaciones ocurridas en el último tiempo.

La investigación adquiere un tono político en la medida que sirve para develar las naturalizaciones implícitas en un discurso desarrollista que sigue operando en el sentido común. Ante el planteamiento lineal y etapista que establece de un umbral de desarrollo cuya única variable a considerar es el crecimiento del PIB, este trabajo pone en la mesa algo que ya había sido dicho por los teóricos que se pretende analizar, el subdesarrollo y el desarrollo no son dos etapas diferenciadas sino que son dos lógicas que están a la base de la acumulación capitalista.

El artículo parte revisando los elementos centrales de la TD y caracterizando el contexto latinoamericano en el que surge. Se opta por la posición de que no se puede entender a la llamada TD como una teoría, debido a su heterogeneidad interna y por no ser todas las conceptualizaciones de la dependencia teorías propias, sino que conceptualizaciones que se adhieren a otras teorías. Aun así existen ciertos planteamientos comunes que permiten hablar de una unidad en la TD.

El concepto de dependencia esta acoplado y contenido en la economía política de Marx (Dussel, 2011), entendiendo a ésta como un corpus teórico. La dependencia, entonces, sería un problema social que tiene que ver con el excedente, es decir, tiene su origen en lo económico-político, pero se expresa en otros múltiples campos (cultural, ideológico, político, etc.). El fenómeno de la dependencia es “esa transferencia (de valor) efecto de la competencia y el monopolio entre naciones” (Dussel, 2011). Esa transferencia, que hace que unos países ganen y otros pierdan, es producto del distinto nivel de desarrollo de éstos (en términos de composición orgánica del capital): “El sistema capitalista, si bien ha unificado al mundo, lo ha unificado sobre la base de naciones desigualmente desarrolladas” (Amin, 1974: 86).

Luego de esto se estudia la corriente neomarxista de la TD específicamente. A su vez, se trata de caracterizar el objeto de estudio general de cada teórico de esta corriente. Después de esto se definen las causas del aislamiento y desaparición de la TD. Se opta por la tesis de que la razón principal fue política, es decir, “extra” teórica/científica. Finalmente, para terminar los antecedentes, se caracterizan los distintos caminos que toma la TD después de los ochenta.

De los veinte textos revisados hay cinco textos que no tienen relación con la problemática del trabajo, o tienen escasa relación con ésta. Estos son principalmente de Gunder Frank. De los cinco teóricos de la corriente neomarxista estudiados es Marini el con más (y más profundas) referencias hacia la problemática del trabajo en América Latina. A este le sigue Dos Santos y Caputo. Y al final se encontrarían Gunder Frank y Bambirra<sup>3</sup>.

Nivel Ontológico: Respecto al primer período (1) analizado puede concluirse que no hay una centralidad de la ley del valor trabajo en el planteamiento de los autores de la dependencia. El único que plantea esto es Marini. Lo que sí tiene un mayor peso para los teóricos de la dependencia son las relaciones entre la plusvalía y la dependencia. La extracción de plusvalía por parte de las economías centrales, configurará no sólo una división internacional del trabajo sino que configurará las relaciones que se dan en la producción interna. El afán de las clases dominantes locales de compensar la pérdida de la plusvalía se dará mediante la superexplotación del trabajo. La superexplotación del trabajo coloca al trabajo mismo en el centro de toda la sociedad burguesa, por su tendencia a la provocación de crisis del capital.

En el segundo periodo (2) es Marini, como en el primer periodo, el único autor dentro de la corriente que adhiere explícitamente a la tesis del “valor-trabajo”. En (1) su construcción del concepto de dependencia se encuentra incrustada en la economía política marxista, y en (2) su construcción del concepto de la globalización de la economía mundial también.

En la globalización de la economía mundial existe una tendencia que hace que los valores de las mercancías, expresados en precios, cada vez más correspondan al trabajo materializado en éstas (Caputo). Hay una tendencia hacia la plena instauración de la ley del valor-trabajo.

Teórico/empírico: En (1) hay una preocupación por la diferenciación social y la conformación de clases por parte de los teóricos de la dependencia. Desde este análisis se identificaron diversos criterios de conformación de clase que van desde el lugar que se ocupa en el proceso de organización, la propiedad sobre los medios de producción y la expresión de las relaciones

---

<sup>3</sup> De Bambirra no se encontraron textos en español para el segundo periodo.

antagónicas estructurales entre fuerzas productivas y relaciones sociales de producción.

En (1) los teóricos intentar dar cuenta de las diferenciaciones internas a las clases. Diferenciaciones que van desde cuestiones de género, la existencia de clases medias, la distinción de los trabajadores por sector productivo. En (2) siguen existiendo distinciones precisas al interior de las clases (por ejemplo, la función de dirección en el proceso productivo). Lo que sí es propiamente nuevo de la globalización (es explicitado) es la heterogeneidad de la clase obrera y su dificultad de aprehenderla. Marini advierte de los peligros teóricos/políticos de "restringir la clase obrera a los trabajadores asalariados que producen la riqueza material".

En relación a la conciencia de clase esta es vista principalmente "ortodoxamente". En (1) y (2) la conciencia de clases es para los teóricos de la corriente un "deber ser" objetivo que los trabajadores adquieren al hacerse consciente de su posición en la estructura de clases y de sus intereses materiales ligados a esta posición. Y esta conciencia es de la totalidad de la clase obrera, sin importar sus diferenciaciones internas.

Como último aspecto se tiene cómo estos teóricos entienden la división del trabajo, la cual sería uno de los principales reflejos de la dependencia económica que Latinoamérica tendría con respecto a las economías centrales. Esta problemática no se terminaría con el declive de la teoría de la dependencia en general, sino que proseguirá esta visión internacionalista de la división del trabajo hasta los últimos escritos de los autores, los cuales seguirán planteando esto como una problemática sin resolver.

En (2) la forma en que se expresa la división internacional del trabajo cambia. La globalización ha provocado una reconfiguración de la división internacional del trabajo, teniendo graves efectos sobre los trabajadores (disminución de salarios y de posibilidad de control por parte de éstos de las rentas sobre los recursos naturales). La diferenciación entre naciones ya no se da en términos de centro-periferia en (2), sino que en la misma fuerza de trabajo.

Hay un consenso en que (2) se caracteriza por una serie de cambios globales que afectan el trabajo. Todos concuerdan en que existieron una serie de reestructuraciones productivas que afectaron al mundo del trabajo, flexibilizándolo. La tercerización del trabajo como fenómeno protagonista ha marcado un antes y un después en el mundo del trabajo según los teóricos de la corriente, por sus negativas implicancias en los trabajadores. Es una forma del capital de reducir gastos y de romper las organizaciones de los trabajadores.

Político: El aspecto político estaría fuertemente marcado por connotaciones utópicas sin ligarlas con estrategias prácticas y/o tácticas. En (1) se expresa la intención de que el obrero tome el control productivo y político de la región, donde en ocasiones y si es necesario tendría que recurrir a la violencia armada para poder lograr este objetivo. Como contraparte, en (2) se puede establecer que existiría una moderación en relación al discurso político anterior: se tienen conceptos como “democratización estatal”.

Para los autores, en (1) es clara la necesidad de internacionalizar la lucha obrera para poder cambiar el orden establecido de la dependencia. En (2) se expresa la necesidad de establecer lazos regionales para poder hacer frente a las distintas problemáticas que la economía mundial otorga a los países latinoamericanos.

### **Bibliografía:**

- Amin S. (1976). Imperialismo y comercio internacional. El intercambio desigual, Siglo XXI, Madrid
- Dussel E. (2011). 16 tesis de economía política, Siglo XXI, s/r

# Organización del trabajo en el neoliberalismo avanzado: el caso de Chile.

*Luciana Arcanjo  
Isabel Garrido  
Belén Soto*

*Estudiantes de sociología de la Universidad de Chile  
Correo de contacto: [isagarridoc@gmail.com](mailto:isagarridoc@gmail.com)*

La presente investigación tiene el objetivo de indagar en las características de la organización del trabajo en el Chile actual marcado por una economía neoliberal avanzada. Para ello se utiliza la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile del año 2010. La técnica utilizada es el Análisis de Correspondencias, que permite conocer la relación estadística entre las categorías de respuesta de las variables incluidas en el estudio, a través de un esquema gráfico.

El origen del problema debe rastrearse hasta los años 70, cuando la crisis económica del petróleo fue respondida con un ajuste económico tendiente a liberalizar los mercados (el neoliberalismo), afectando la forma como se organiza el trabajo. La caída económica forzó a replantear el modelo fordista de empresa, predominante en la época (grandes productoras en masa de un solo producto altamente especializado, tales como la misma Ford, General Motors, etc.), puesto que demostró ser demasiado rígido como para reaccionar adecuadamente a los vaivenes de la economía. La respuesta a ello sería lo que Harvey denomina la acumulación flexible, caracterizado por “un enfrentamiento directo con la rigidez del fordismo. Ella se apoya en la flexibilidad de los procesos de trabajo, de los mercados de trabajo, los productos y los patrones de consumo” (Harvey, 1998). En definitiva, era un impulso por crear una empresa capaz de adaptarse a las variaciones cualitativas y cuantitativas de la demanda con rapidez, produciendo de manera acotada, según las exigencias de determinados segmentos de la población. La organización del trabajo se adaptó a esta flexibilización de modo que pudieran ajustarse rápidamente el volumen y las calificaciones de los empleados para bajar los costos de producción, adentrarse en nuevos mercados y producir acorde a los vaivenes económicos.

El proceso de neoliberalización se vivió en Chile una década después de su origen, en los 80, como respuesta a la crisis económica que vivía todo el continente. Siendo en medio del período de dictadura, el gobierno contó con la facilidad de no tener oposición política formal, por lo cual los ajustes se lograron implementar con particular profundidad. Así, en aproximadamente 5 años el país vivió la privatización de prácticamente todas las empresas estatales, se terminó con la estrategia económica de industrialización nacional, se desmantelaron los antiguos servicios sociales públicos, y se potenció la apertura económica externa (Ruiz, 2006). Al mismo tiempo en que ocurría el proceso de implementación del neoliberalismo, el gobierno impulsó el denominado Plan Laboral, el cual tenía por objetivo “modernizar” el mundo del trabajo a través de la disolución de las estructuras burocrático-partidarias que hasta ahora tenían facultades regulatorias de la economía (principalmente sindicatos), modificar la normativa de negociación entre empleadores y empleados, y flexibilizar las condiciones laborales de los trabajadores; todo esto (en términos de los ideólogos de la reforma) con el horizonte de aumentar la libertad de mercado y así hacer más productiva la economía (Piñera, 1980).

Las transformaciones anteriores no sólo se han creado formas distintivas de organización del trabajo, sino que además se ha constatado que quienes se insertan a las relaciones de trabajo neoliberales suelen hacerlo en modalidades de trabajo más precarias y flexibles (Antúnes, 2003). Así, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se estructuran las desigualdades en la organización del trabajo en el panorama laboral chileno del neoliberalismo avanzado, desde las reformas laborales de los años 80?

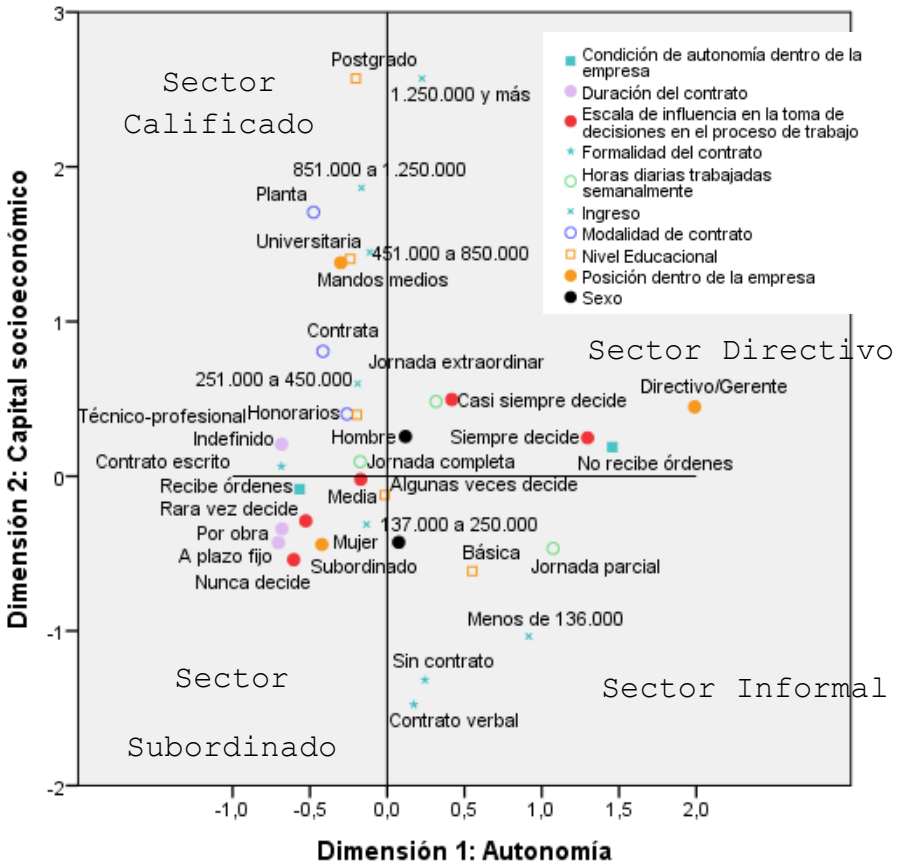
## **Resultados**

El Análisis de Correspondencias mostró la existencia de dos ejes que dan forma las desigualdades en la organización del trabajo, la autonomía y el capital socioeconómico; a su vez, el mapa de puntos mostró claramente que, a partir de estos ejes, se pueden describir cuatro modalidades distintivas de organización del trabajo: el sector directivo, subordinado, informal y calificado.



Destacan en este conjunto el sector subordinado, de bajas calificaciones y salario, contratos por obra o a honorarios, y nulos niveles de autonomía. Este

### Mapa de correspondencias: Población chilena



grupo estaría conformado por los sectores de trabajadores formales menos protegidos, que poco tienen que ver con los sectores obreros clásicos, puesto que carecen de toda seguridad y proyección en el trabajo, constituyendo una suerte de clase obrera “nómada” que muta constantemente de empleo y se asocia al sector terciario (dado que la industria propiamente tal ha casi desaparecido del modelo productivo chileno), incluyendo trabajadores del retail, seguridad, secretariado, etc. (Ruiz & Boccardo, 2013). Así, se confirma la tesis de que el neoliberalismo, lejos de generar una mejora en las condiciones de vida generales de la población, lo que hizo fue desestructurar

ciertos sectores sociales, generando otros que son producto directo de las especificidades del modelo económico de acumulación flexible.

El sector de directivos se puede vincular claramente con la propuesta de Goldthorpe (1992) del “sector de servicios”, un nuevo grupo social que surge con las transformaciones económicas tendientes a fortalecer el sector financiero, aumentar el tamaño y complejidad de las empresas, y consecuentemente escindir la propiedad de los medios de producción respecto a su control y gestión. Como consecuencia, habría nacido un sector entre los trabajadores cuyo rol sería asegurar el correcto funcionamiento de la empresa aún sin ser propietarios, cargos administrativos que tienen personal bajo su mando y gozan de grandes libertades en el ejercicio de sus funciones (y en consecuencia altos niveles de autonomía y flexibilidad organizacionales), altamente calificados, y que entre sus gratificaciones se incluye, además de buenos salarios y estatus, la promesa de ascenso dentro de la empresa. Así, se vería los cambios en el modelo productivo chileno sí han traído consecuencias el surgimiento de nuevas modalidades de organización del trabajo.

Por su parte, el sector de trabajadores calificados destaca por ser el único que mantiene las condiciones laborales tradicionales, es decir, con un contrato indefinido, jornada laboral completa, etc. Suelen ser además trabajadores de mandos medios, con calificación terciaria y niveles de salario medios y altos. Este hecho es decidor, puesto que corrobora la tesis de que las modalidades de organización del trabajo en la economía neoliberal son cada vez más flexibles (De la Garza, 2011) (aunque, viendo al sector directivo, no necesariamente son precarias), siendo un único sector quien goza de estabilidad laboral en términos clásicos.

Finalmente, cabe destacar la existencia fuertemente arraigada del sector informal. Sus características son tan distintivas, que constituye un sector específico del mapa de correspondencias: trabajadores sin contrato escrito, con jornadas laborales fluctuantes, salarios y niveles educacionales muy bajos, y altos niveles de autonomía (al no tener empleador). La persistencia de éste sector aun con un proceso desarrollado de neoliberalización económica, obliga a pensar hasta qué punto este grupo es un “excedente” laboral, es decir, una anomalía a superar junto con el proceso de desarrollo económico; la evidencia teórica y empírica indica, por una parte, que la economía de la acumulación flexible está estructuralmente imbricada con el trabajo informal (Tókmán, 2007), y por otra parte, que al ser tan

precarizados los puestos laborales a los cuales podrían acceder los sectores de bajos recursos (podría hipotetizarse que la alternativa es el sector subordinado), es más conveniente trabajar en la informalidad, antes que sujetarse a condiciones laborales agobiantes y con salarios equivalentes (Villanueva, 2005).

La investigación abre más preguntas de las que cierra, y ello no por sus propias falencias, sino en tanto se trata de proceso de construcción de un conocimiento complejo que no tiene respuestas únicas, sino aproximaciones posibles a un objeto de estudio socialmente construido. Así por ejemplo, queda pendiente profundizar en las características del panorama general de la organización del trabajo, agregando más variables e investigando en otros posibles ejes estructurantes; a su vez, sería pertinente conocer con más detalle cada una de las modalidades organizativas (o cuadrantes del mapa) a través de metodologías cualitativas que arrojen resultados más profundos, o bien que permitan integrar dimensiones subjetivas al análisis., tales como la identidad de cada grupo, las diferencias internas y posibilidades de constitución de actores sociales, o la salud psicosocial de los trabajadores.

### **Bibliografía:**

- Antúnes, R. (2003). ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Ediciones Herramientas.
- De la Garza, E. (2011). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. Revista Nueva Sociedad, 50-70.
- Goldthorpe, J. (1992). Sobre la clase de servicio, su formación y su futuro.
- Harvey, D. (1998). La condición posmoderna: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Buenos Aires: Amorrortu editores S.A.
- Piñera, J. (1980). La Revolución Laboral en Chile. Santiago: Testimonio y Futuro.

- Ruiz, C. (2006). América Latina y la excepcionalidad chilena: ¿Sincronía temporal o destinos divergentes? En R. Baño, Chile en América Latina: Integración o desintegración regional en el siglo XXI. Santiago: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2013). Peripencias del capital y el trabajo en el neoliberalismo avanzado. Revista Análisis del Año 2012. Política, Sociedad y Economía.
- Tókmán, V. (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. Santiago: CEPAL, División de Desarrollo Social.
- Villanueva, C. (2005). Chile: Informalidad en el nuevo modelo económico. Santiago: Tesis para optar al título profesional de socióloga.

# Cambios en la estructura ocupacional chilena: la gran "caja negra" del empleo.

*Angel Martin C.  
Javiera Ravest T.  
Vicente Valle U.*

*Estudiantes de sociología de la Universidad de Chile  
Correo de contacto: [amartincaballero1@gmail.com](mailto:amartincaballero1@gmail.com)*

Este trabajo pretende analizar de manera teórica y empírica la nueva configuración del empleo en Chile. En ese sentido, se analizarán las distintas ocupaciones y ramas de actividad económica presentes en el país, a fin de identificar ciertos cambios en la estructura ocupacional, y a partir de aquello, vislumbrar las condiciones laborales a las que se encuentran sujetas las categorías ocupacionales que más crecen en los últimos 30 años.

Para esto, se tendrá como antecedente teórico y empírico la matriz de categorías sociales creada por Javier Martínez y Arturo León (1987), como así todas sus actualizaciones, las cuales han sido trabajadas por el Centro de Investigación en Estructura Social de la Universidad de Chile (CIES). Esto pues recoge la dimensión histórica y los cambios generacionales vividos por las categorías sociales desde 1971 al 2009. Además, se tendrá especial atención a las lógicas de precarización del nuevo empleo en Chile, incorporándole variables indicativas de las condiciones laborales actuales a las categorías emergentes, con el fin de analizar el crecimiento del empleo a la luz de las grandes transformaciones en la fisonomía del trabajo.

- **Giro neoliberal y transformación de la estructura productiva: ¿Qué categorías sociales son las que más crecen?**

La estructura del empleo en Chile es actualmente un resultado directo de las transformaciones económicas, políticas e institucionales forzadas que trastocaron los pilares del orden social previo a la dictadura militar, y que terminaron por "institucionalizarse" y profundizarse en el periodo

transicional. La gran transformación neoliberal en el mundo está estrechamente ligada a los intereses de restitución del "poder de clase" (Harvey, 2007), que otrora se encontraba limitado bajo una institucionalidad orientada a construir pactos sociales, como lo fueron los "Estado de bienestar" en los países industriales, y que en América Latina tuvo su propia variante, expresadas concretamente en los Estados Nacional-Populares. Esta alteración en la correlación de fuerzas, en la dinámica de clases, se expresa en el Estado y los cambios en su carácter social (y de clase): La naturalización de la subsidiariedad de Estado, una focalización del gasto social -con políticas contra la pobreza y no contra la desigualdad-, una institucionalidad laboral pro-empleador, una constitución política que consagra el carácter excluyente de nuestra democracia, son algunos de los aspectos centrales para la comprensión del orden social actual y cuyo reflejo se observa en la nueva estructura ocupacional.

En ese sentido, el "neoliberalismo avanzado" implantado en el país se caracteriza por un alza de ingresos con distribución crecientemente desigual, elevada concentración de la propiedad en un empresariado oligopólico, una marcada expansión de nuevos sectores medios asalariados -ligados a ocupaciones de servicios privados y reclutados en las capas más bajas-, una disminuida pobreza pero con altas tasas de rotación, y "una transformación importantísima en los regímenes de trabajo que mutan la fisonomía de las clases trabajadoras" (Ruiz, 2013). De esta forma, se aprecia una estructura social de particular impronta neoliberal, que comprende la refundación más fuerte en el contexto latinoamericano, lo cual implica el desafío de estudiar el fenómeno teniendo en cuenta la especificidad chilena.

La transformación antes descrita trajo consigo un sostenido proceso de asalarización, lo cual significó una proliferación de múltiples variantes de relaciones laborales, al punto en que el nuevo mapa del mundo laboral inhabilita las viejas interpretaciones. Existe por tanto, un crecimiento de la condición asalariada y flexible, especialmente en grupos ocupacionales vinculados al área de servicios. Esta tendencia hacia la "tercerización" de las estructuras productivas y las nuevas modalidades de trabajo se dan a nivel global, sin explicar mucho por sí solas, **exigiendo una caracterización más pormenorizada sobre las especificidades del panorama laboral chileno.** En particular, hoy sabemos -por las recientes investigaciones chilenas sobre estructura social- que hay franjas o categorías de trabajadores que emergen

con fuerza en el nuevo escenario laboral chileno y otras que decrecen, pero **no existe precisión respecto de sus condiciones de trabajo.**

En particular, son cinco las categorías sociales que han presentado una sostenida expansión desde los años 80`, las cuales son **1) Asalariados agrícolas zona-centro sur; 2) Empleados del comercio; 3) Burocracia moderna de servicios privados media** (compuesta por paramédicos, enfermeras, rectores, profesores y maestros, economistas, artistas, escritores y contadores); **4) Proletariado pequeña y mediana minería del cobre;** y **5) Obreros del sector servicios.**

- **Cinco fenómenos descriptivos del nuevo panorama laboral**

Con el fin de esclarecer las condiciones laborales a las que se encuentran sujetos estos nuevos trabajadores, hijos de la expansión de nichos de empleabilidad en el contexto neoliberal, se identificaron cinco características relevantes en la nueva fisonomía del trabajo, a saber, A) Una integración al proceso productivo de modo flexible; B) Independización o encadenamiento productivo (referido a la integración entre grandes, medianos y pequeños propietarios); C) Subcontratación; D) Informalidad laboral y E) La "tercerización del empleo".

Entre los principales hallazgos, es posible dar cuenta de algunos datos que van develando esta "caja negra" del empleo en Chile. En cuanto a la integración flexible, el trabajo temporal alcanza cerca del 40% de los trabajos en asalariados agrícolas, burocracia moderna de servicios media y al proletariado de PYMES del cobre. Asimismo, para casi la mitad de los empleados del comercio, la burocracia media y el proletariado de PYMES del cobre su jornada laboral se extiende por más de 8 horas diarias.

Por otro lado, la "Independización" se encuentra en tela de juicio, ya que la competencia capitalista en el contexto neoliberal se ha vuelto voraz: Holdings que depredan pequeñas empresas, que se expresa en una tendencia a la "proletarización" de estos pequeños productores frente al gran empresariado. En todas las categorías sociales estudiadas, la subcontratación de servicios de la gran empresa hacia la pequeña empresa supera el 50%. En el caso de la burocracia media esta cifra se dispara, llegando a un 86% de empresas pequeñas subcontratadas por otras, y en el caso del proletariado

de PYMES del cobre, esta cifra alcanza 95%, ergo, la "independización" es un ideologismo que encubre las enormes cadenas productivas que integran a los trabajadores bajo lógicas de precariedad.

En el caso de la subcontratación, se da con fuerza en las categorías de obreros sector servicios y en el proletariado de la pequeña y mediana minería del cobre (+ del 70%). Del mismo modo, desde la vuelta a la democracia, el Retail ha presentado un desarrollo de grandes holdings a lo largo del país, generando condiciones laborales y niveles organizacionales inéditos. Específicamente las grandes tiendas y los supermercados, los cuales representan un 14% y 26% del total de las ventas del Retail (FundaciónSol, 2008). En el Retail el subempleo ha crecido en un 79% en los últimos dos años. (...) Es decir, en relación a normalidad y regularidad, los trabajos creados en las últimas décadas en el comercio se caracterizan por ser esporádicos, desprotegidos, de baja intensidad horaria, no calificados y, por lo tanto, con bajas remuneraciones asociadas." (CIPER, 2011).

- **Algunos aportes al debate**

En síntesis, algunas de las principales conclusiones que aporta esta investigación van en la línea de abrir discusiones más que cerrarlas. Una de estas tareas que se desprenden es abordar el tema de la subcontratación como una categoría en sí misma. Esto, debido a que se ha constituido como un fenómeno transversal a todas las categorías sociales y ramas productivas, por lo que merece un trato aparte y no diferenciado por ramas. Por otro lado, es evidente que la concepción "residual" del sector terciario, que comprende a todas las actividades que no son del sector primario ni secundario, ya no es suficiente como paradigma explicativo de la realidad laboral actual. Dentro de este sector, debe ponerse especial atención al sector del Retail, que se expande bajo el amparo del orden económico neoliberal que construye el orden social centrado en el consumo. Estos son los trabajadores que presentan las peores condiciones de trabajo en Chile.

Sin duda, las nuevas lógicas del empleo y el desarrollo del neoliberalismo son procesos que van de la mano. Las cinco categorías que más han crecido desde la implantación de este modelo político-económico, lo han hecho bajo condiciones laborales de extrema precariedad, en un curso de asalarización que busca extremar las desiguales condiciones en las que se vincula el capital y el trabajo en Chile.



## Bibliografía:

- **CIPER (18 de Octubre de 2011).** *Las cifras del aumento del empleo desprotegido e inestable.* Recuperado el 3 de Octubre de 2013, de Ciper Chile: <http://ciperchile.cl/2011/10/18/las-cifras-del-aumento-del-empleo-desprotegido-e-inestable/>
- **FundaciónSol (Febrero de 2008).** *Caracterización del Sector Retail: una mirada general.* Recuperado el 4 de Octubre de 2013, de Cuadernos de Investigación N°7: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Cuaderno-7-Retail.pdf>
- **Harvey, D. (2007).** *Breve historia del Neoliberalismo.* Madrid: Akal editores.
- **León, A., & Martínez, J. (1987).** *Clases y Clasificaciones Sociales. Investigaciones sobre la Estructura Social Chilena, 1970-1983.* Santiago: CED – SUR Ediciones.
- **Ruiz, C. (2013).** *Conflicto social en el neoliberalismo avanzado: análisis de clase de la revuelta estudiantil en Chile.* Recuperado el 26 de Abril de 2013, de CLACSO: Ciudad Autónoma de Buenos Aires: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20131023010020/RuizEncina.pdf>

# Subcontratación en Chile y Argentina tras las reformas neoliberales.

*Trinidad Vega G.*

*Estudiante de sociología de la Universidad de Chile  
Correo de contacto: [trini.vega9@gmail.com](mailto:trini.vega9@gmail.com)*

El trabajo presentado a continuación tiene por objetivo analizar comparativamente la situación de la subcontratación en Chile y Argentina, desde las reformas neoliberales en adelante. El análisis se centró en dos niveles: a nivel de estructura, en relación a su peso y características en la estructura socio ocupacional, y a nivel de acción, en relación al desarrollo de la organización y acción colectiva de movimientos de trabajadores subcontratados. El énfasis está en dar cuenta de la particularidad que adopta la subcontratación en cada país, en relación a la profundización del neoliberalismo, y con ello de las estrategias de flexibilización del mercado y de las relaciones laborales. Así, la investigación –realizada en base a la revisión y análisis de fuentes secundarias- espera generar una aproximación a la pregunta sobre cuáles son las particularidades que presenta el fenómeno de la subcontratación en Chile y Argentina, desde una perspectiva estructural y organizativa, considerando que son dos países que representan distintos contextos en cuanto a la implementación y avance del neoliberalismo.

La importancia de estudiar la subcontratación radica en que constituye uno de los fenómenos que más ha llamado la atención en el marco de las transformaciones que ha generado la implementación del neoliberalismo en América en el ámbito del trabajo. La particularidad del trabajo en régimen de subcontrato es la incorporación de un nuevo actor en la histórica relación entre trabajadores, empleadores y estado regulador, que es la empresa contratista. Se genera así una relación trilateral en la que el actor se sitúa en una doble sujeción: se subordina contractualmente a la empresa a la que pertenece, y se subordina organizativamente a la empresa para la que realiza las funciones (Palomino, 2004). Esto genera consecuencias profundas a nivel no sólo de la identidad y sentido de pertenencia de los trabajadores y a su relación respecto de los trabajadores no subcontratados, sino también a nivel de las posibilidades de acción colectiva entre los trabajadores “internos” y

“externos”. Por esta razón, entre otras, es relevante estudiar la subcontratación desde la sociología, ya que trae implicancias sociales, políticas y culturales que desbordan la esfera de la producción.

Por otra parte, la relevancia del estudio comparado de un mismo fenómeno en distintos países radica en que las transformaciones del trabajo no se manifiestan de la misma forma en todos los países. En este contexto, la elección de Chile y Argentina se basa en que, considerando lo que plantea Ruiz (2013), representan dos modos de implementación del neoliberalismo distintos, donde Chile sería el ejemplo paradigmático de un neoliberalismo ininterrumpido y consolidado, con transformaciones sociales y culturales profundas y sostenidas en el tiempo, y Argentina correspondería a un neoliberalismo revertido hacia lo nacional-popular, caracterizado por altos grados de clientelización estatal de los actores sociales y una vuelta a la industria nacional.

Los resultados del análisis realizado arrojan que la situación de la subcontratación en Chile y Argentina presenta tanto particularidades como elementos en común. Se trata de un fenómeno que tuvo su temporalidad propia en cada caso, pero que en ambos países ha tenido una fuerte repercusión en las formas de organización productiva y en las relaciones laborales. En primer lugar, las características que toma la subcontratación dentro de la estructura socio ocupacional de ambos países es similar, en cuanto a su aumento y expansión de la mano de las reformas neoliberales, al tipo de actividades que se subcontratan y con qué objetivo lo hacen, las formas en que se materializa, etc. Para ambos casos, lo más problemático de esta expansión es que se desarrolla en base a la externalización del giro principal de la empresa y los servicios auxiliares a la actividad principal, lo cual da cuenta de una externalización que, tal como anunciaba De la Garza (2012) para Latinoamérica, se centra casi totalmente en la reducción de costos, a través de la desprotección y precarización de los trabajadores. A pesar de esta expansión, no es posible determinar en qué país es mayor, ya que para Argentina no existen las cifras y datos que permitan compararlo. De esto se desprende un desafío para la sociología argentina, de desarrollar cifras que permitan profundizar el estudio de esta temática. Sin embargo, considerando que en Chile existen encuestas y registros que incorporan la medición de la subcontratación, agregando además la implementación de una legislación exclusiva para regular estos fenómenos (2007), es posible

suponer que en Chile la problemática de la subcontratación es mayor que en Argentina, o al menos es más visibilizada, obligando a las distintas instituciones estatales a hacerse cargo del problema.

Por otro lado, respecto de la organización y acción colectiva de subcontratados, la tradición sindical argentina parece no tener relación con el desarrollo de los movimientos de trabajadores subcontratados, los cuales se muestran con menores grados de organización y capacidad de negociación y visibilización de sus demandas que en el caso chileno. La existencia de sindicatos de larga data y tradición, parece dificultar aún más la existencia de sindicatos subcontratistas, en la medida en que existe una tensión entre los trabajadores de planta –agrupados en sindicatos tradicionales– y los subcontratados. De esta forma, actualmente el mayor desafío para los movimientos colectivos de trabajadores subcontratados en Argentina, es lograr que sus reivindicaciones tengan un lugar que trascienda la limitación existente hoy en día por la fragmentación y tensión con los trabajadores de planta. Es decir, el desafío de conformar movimientos de trabajadores que tengan su propio peso, que puedan o articularse con las organizaciones del sindicalismo tradicional o movilizarse y organizarse de forma autónoma, pero que tengan la capacidad de sobreponerse al peso histórico de la organización sindical tradicional argentina.

La situación en Chile es distinta; si bien se suponía que debido al desmantelamiento total de los movimientos de trabajadores por parte de la dictadura, se conformarían menos movimientos de trabajadores subcontratados y con menor fuerza, los resultados del análisis demuestran lo contrario. Las organizaciones de subcontratados en Chile han tenido un fuerte desarrollo, tanto en la cantidad de sindicatos y federaciones de éstos, como en las estrategias utilizadas para la movilización y los triunfos que han logrado. En efecto, en Chile los movimientos de subcontratados no sólo han logrado tener un lugar propio al alero del sindicalismo tradicional, sino que han desarrollado sus propias formas de organización, participación, acción y movilización, que han llevado a los estudiosos a preguntarse por la posibilidad de un “nuevo sindicalismo” (Echeverría, 2010). Respecto a esto, resulta interesante preguntarse si el desmantelamiento de los sindicatos tradicionales en Chile por parte de la dictadura es un factor que incide en la emergencia y desarrollo de estos nuevos sindicatos, en tanto no existe una fuerza que contrarreste sus posibilidades de organización y acción como sucede en el caso argentino. Esto, ya que en ambos países existen tensiones

entre trabajadores subcontratados y trabajadores de planta, pero la diferencia radica en que estas tensiones no han resultado ser un obstáculo para las organizaciones subcontratistas chilenas como lo son para las argentinas.

Por otra parte, intentando responder al por qué del importante desarrollo de estos movimientos de trabajadores en Chile, es posible suponer que la fuerza que han alcanzado y los éxitos que han tenido -respecto de los movimientos sindicales tradicionales-, se debe también a que se desarrollan por fuera de la legislación vigente, con estrategias directas y violentas que transgreden las normas establecidas en el Plan Laboral del '79, que son las normas que obstaculizan la movilización y los logros de los sindicatos tradicionales que funcionan dentro de ese marco.

Para finalizar, cabe reiterar la importancia del análisis comparativo para comprender las particularidades del desarrollo de los distintos fenómenos según la realidad social a la que se enfrentan. En el caso del presente trabajo, la relevancia de esto radica en que a través del estudio de la subcontratación desde dos contextos distintos, es posible visibilizar los distintos elementos que están en juego y que inciden en el desarrollo de la subcontratación – como lo son por ejemplo la legislación laboral vigente, o la fuerza y peso de los movimientos de otros trabajadores en el escenario de la organización colectiva.

### **Bibliografía:**

- Palomino, H. (2004). *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. Montevideo: Revista de Ciencias Sociales N°17 de la Universidad de la República.
- Ruiz, C. (2013). *Estructura Social, Estado y Modelos de Desarrollo en América Latina Hoy. Elementos para una interpretación sociológica de la transformación reciente*. Santiago: Tesis Doctorado en Estudios Latinoamericanos.

# El trabajo asalariado flexible: La subcontratación y la organización colectiva en Chile.

*Alejandro Castillo*

*Julia Cavieres*

*Nicolás Selamé*

*Estudiantes de sociología de la Universidad de Chile*

*Correo de contacto: [acastillolarra@gmail.com](mailto:acastillolarra@gmail.com)*

Esta investigación aborda la tensión entre las condiciones laborales de los emergentes trabajadores subcontratados como asalariados flexibles y su organización colectiva en sindicatos, comprendiendo que el proceso de reformas laborales neoliberales y de reestructuración productiva de los años '80 en América Latina en general y en Chile en particular fue generando nuevas tendencias que complejizan la tradicional categoría de trabajo asalariado.

En el caso chileno, la instauración del modelo neoliberal y sus reformas en el ámbito del trabajo se dan en un contexto prematuro de dictadura. Por lo mismo, a diferencia de otros países latinoamericanos, en Chile no hubo posibilidad de negociación alguna acerca del carácter de las reformas neoliberales implantadas que dieron paso al desamantamiento de los derechos sociales (Ruiz y Boccardo, 2013). Desde esta perspectiva, se deben considerar, entonces, tanto las reformas neoliberales implantadas durante la dictadura -plan laboral de 1979- como las posteriores reformas legitimadoras del modelo durante los gobiernos de la Concertación (Mizala y Romaguera, 2000).

Desde los años '90 hasta la actualidad, el mercado laboral chileno se ha ido constituyendo a partir de encadenamientos productivos en torno a las grandes empresas (Abramo, 1997). Éstas, como parte de su estrategia de disminución de costos de producción y evasión de responsabilidades laborales, externalizan servicios a medianas empresas que, a su vez, siguen la lógica de estas cadenas de subcontratación hasta llegar a pequeñas empresas e incluso pequeños talleres y trabajadores domésticos que están a su disposición (Henríquez & Gálvez, 2006).

Pues bien, es un hecho que los trabajadores subcontratados han ido aumentando en las últimas décadas; incluso, según datos elaborados por la Fundación Sol (2014), el año 2014 la subcontratación habría llegado al 18,2%. De esta manera, este nuevo tipo de asalariado flexible, el trabajador subcontratado, ha ido adoptando una creciente importancia en América Latina y en Chile que se explica por la extensión de las estrategias empresariales de externalización productiva. Ya no tendría las antiguas certidumbres y garantías de la sociedad salarial tradicional (Castel, 1984), pues viviría la incertidumbre contractual, organizacional, y financiera de sus condiciones laborales (Boccardo, 2013).

A pesar de tales condiciones laborales adversas, diversos estudios sociológicos nacionales (Agacino, 2011; Julián, 2014; Pérez, 2013) han relevado la emergencia de nuevos movimientos sindicales de trabajadores subcontratados que se insertarían, en primera instancia, en sectores estratégicos de la producción –mineros, forestales y portuarios- para luego emerger en sectores económicos más precarizados como el caso paradigmático del retail. Estos movimientos constituirían el denominado “nuevo sindicalismo flexible” (Agacino, 2011) que sería capaz de sobreponerse a las condiciones de precariedad laboral levantando consignas de carácter político<sup>4</sup>, a diferencia del sindicalismo tradicional de corte corporativista.

Considerando estos antecedentes, la metodología de esta investigación tiene un enfoque cuantitativo que trabaja en base a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS) del año 2009; su muestra se circunscribe a los trabajadores subcontratados dependientes del sector privado en Chile. Esta investigación se puede dividir en dos etapas: 1) Generación de estadísticos descriptivos a partir de cruces de variables relacionadas a condiciones de flexibilidad precarizada y a organización colectiva, comparando a trabajadores contratados con trabajadores subcontratados. 2) Aplicación de un modelo de regresión logística para analizar la incidencia de las principales variables de condiciones de flexibilidad precarizada, incluyendo una variable de subcontratación, en los

---

<sup>4</sup> La abolición de estas expansivas prácticas de subcontratación es una de las tantas consignas politizadas que este nuevo sindicalismo levantaría.

niveles de sindicalización de los trabajadores asalariados dependientes del sector privado.

A partir de los resultados generados, se puede constatar que la condición de precariedad laboral de los subcontratados estudiados no se expresaría directamente en los montos de los salarios que estos reciben en comparación con los trabajadores de planta de las empresas, pues las diferencias salariales entre ambos tipos de trabajadores no son significativas. Ahora, esto no implica que el salario se reciba de la misma forma. En este sentido, observamos que la porción del salario obtenida en forma de comisiones u otras formas variables, tiende a ser considerablemente mayor en los sectores subcontratados. En otras palabras, los subcontratados tienden a trabajar en condiciones en que su remuneración mensual está sujeta a variaciones bastante mayores que las que aquejan a los salarios de los trabajadores de planta. Así pues, son los trabajadores subcontratados los que sufrirían, en la incertidumbre de sus salarios, las consecuencias de tal competencia salvaje entre empresas contratistas para adaptarse a los requerimientos de las grandes empresas mandantes.

Por otro lado, los trabajadores subcontratados tienen contratos de menor duración que en el caso de los contratados, por lo que también sufrirían las consecuencias de una flexibilidad contractual. Adicionalmente, otros aspectos en el que se presentan importantes diferencias entre contratados y subcontratados, concernientes a la denominada flexibilidad organizativa (Boccardo, 2013), radica en la supervisión jerárquica de encargados ajenos a la empresa a la que presta servicios –lo que constituye una práctica irregular–, y en verse forzados por necesidad o por obligación patronal a trabajar horas extras especialmente durante los fines de semana.

Esta primera reflexión permite señalar que la precariedad de los trabajadores subcontratados con respecto a los trabajadores de planta se expresa principalmente en un mayor sometimiento a arbitrariedades que permiten al empleador imponer sus condiciones en el trato laboral. Así pues, contratos definidos por tiempos breves, remuneraciones variables, horarios de trabajo poco convenientes y extendidos, y horas extras son las formas en que se expresan estas arbitrariedades que, como se ha señalado, generan una condición laboral precaria.

En cuanto a la organización colectiva de los subcontratados, el panorama tampoco es promisorio. Los resultados indican que si bien no es posible



encontrar diferencias sustantivas en los niveles de sindicalización entre los sectores contratados y subcontratados, la experiencia de negociación colectiva es sustantivamente dispar. Las organizaciones colectivas a las que pertenecen los subcontratados tienen una considerable menor experiencia de negociación colectiva que las de los contratados. De esta manera, el poder objetivo de negociación que poseen las organizaciones que aglutinan a subcontratados es menor en comparación a las organizaciones de contratados.

En este sentido, los subcontratados tienen dificultades para resolver problemas en el trato con la empresa, es decir, para negociar más prestaciones y mejores condiciones laborales. ¿Con quién debe negociar el trabajador subcontratado? ¿Quién es el verdadero responsable de sus condiciones laborales? Estas son algunas de las preguntas que, dada la condición de doble sujeción de los subcontratados, surgen tras estas cifras desalentadoras.

En definitiva, no es optimista el panorama de la organización y acción colectiva de los subcontratados. La sindicalización –escasa y débil- no es un instrumento actualmente eficaz en Chile para sortear las adversidades del precario régimen de subcontratación en particular y del mundo del trabajo en general<sup>5</sup>. Por todo esto, se debe retomar la pregunta dejada anteriormente entre paréntesis: ¿acaso no son las prácticas de subcontratación las que influyen en la disminución de la afiliación sindical tanto en contratados como en subcontratados?

Un acercamiento a la respuesta a esta pregunta se puede dar a partir de los resultados de la aplicación del modelo de regresión logística a los trabajadores asalariados dependientes del sector privado. Al respecto, se aprecia la influencia negativa de la subcontratación en la sindicalización, es decir, que uno de estos trabajadores sea subcontratado disminuye en un 4,65% la probabilidad de que esté sindicalizado -en sindicato empresa o interempresa-. Efectivamente las estrategias empresariales de subcontratación inciden en una disminución de la afiliación sindical de los trabajadores asalariados dependientes del sector privado –contratados y

---

<sup>5</sup> Según datos de la Dirección del Trabajo (2013), para el año 2012 el nivel de sindicalización nacional bordeaba el 14,3% y la cobertura de negociación colectiva abarcaba a sólo un 8% de los trabajadores.

subcontratados-. Esto se puede explicar a partir de lo señalado en la literatura (Echeverría, 2004; Agasino, 2011): la externalización productiva va acompañada de una atomización sindical que desincentiva la afiliación en la medida en que las negociaciones colectivas por sindicato de empresa son infructuosas y estériles y las negociaciones colectivas por sindicato interempresa son, por lo demás, improbables pues requieren la venia del patrón (Fundación Sol, 2014).

Por lo demás, tanto la contratación no indefinida –flexibilidad contractual– como la variabilidad de los salarios –flexibilidad financiera<sup>6</sup>, inciden negativamente en las probabilidades de sindicalización en un 8,75% y un 5,41% respectivamente. Esto refuerza la idea señalada anteriormente: las estrategias de flexibilidad laboral, que tienen a la subcontratación como uno de sus paradigmas, efectivamente disminuyen las probabilidades de sindicalización para el caso de los trabajadores asalariados dependientes del sector privado.

En conclusión, estos resultados permiten comprender los límites y alcances de la teorización sociológica que en la literatura se hace del denominado sindicalismo flexible de los emergentes movimientos de trabajadores subcontratados. En términos cuantitativos, esta investigación prueba que no hay indicio alguno que señale una supuesta emergencia de estos movimientos. Sin embargo, se puede suponer que la relevancia cualitativa de los logros y hazañas de tales movimientos de subcontratados pueden estar marcando un precedente a futuro. En este sentido, no cabe más que señalar que sólo el tiempo juzgará si la excepción deviene en regla.

### **Bibliografía:**

- Abramo, L. (1997) “Mercados laborales, encadenamientos productivos, y políticas de empleo en América Latina y el Caribe”, ILPES, CEPAL, Santiago, Chile.

---

<sup>6</sup> Como se aprecia en los resultados anteriores, ambas formas de flexibilidad estarían muy presentes en el mundo del subcontrato. Cerca de un 40% de los subcontratados no tendría contrato indefinido y un poco más del 40% tendría sueldos completa o la mayor parte variables en sus montos.

- Agacino, R. (2011) “El Chile neoliberal y el movimiento de trabajadores: buscando salidas”, CEME (Centro de Estudios Miguel Enríquez), Archivo Chile.
- Boccardo, G. (2013) “Clases y grupos sociales en América Latina. Los casos de Argentina, Brasil y Chile. Tesis de Grado, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Castel, M. (1984) “La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado”, Alianza editorial.
- Echeverría, M. (2004) “Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo”. Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.
- Fundación Sol. (2014) “Foro de Conflictos laborales en Chile”. Santiago, Chile.
- Henríquez, H. & Gálvez, T. (2006) “Lejos del trabajo decente”, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.
- Julián, D. (2014) “El sindicalismo en Chile. Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización”, Productor Editorial: Plaza y Valdés, Santiago, Chile.
- Mizala, A. y Romaguera, P. (2000) “La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile 1975-2000”, Documentos de Trabajo, Serie Economía, Centro de Economía Aplicada (CEA), Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Pérez, S. (2013) “La experiencia de lo político en el mundo del trabajo precario en Chile: Procesos de subjetivación bajo el régimen de subcontratación”, CESPRA, EHESS, Santiago, Chile.
- Ruiz, C. y Boccardo, G. (2013) “Discriminación de la acción estatal y producción de la desigualdad social Revista de Análisis del año 2013, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

# Repertorios de Acción Colectiva en los peonetas subcontratados de Coca-Cola.

*Alejandro Castillo*

*Javier Esnaola*

*Vicente López*

*Nicolás Ratto*

*Bryan Seguel*

*Estudiantes de sociología de la Universidad de Chile*

*Correo de contacto: [acastillolarra@gmail.com](mailto:acastillolarra@gmail.com)*

Este artículo es la síntesis de un [libro](#) que describe los repertorios de acción colectiva desplegados por los peonetas subcontratados de Coca-Cola de Chile, bajo la dirección de la FENASIPEC<sup>7</sup>, durante el primer semestre del 2014 en un proceso de negociación colectiva a nivel nacional, que tuvo su punto más álgido en un paro de dos semana en el mes de Junio. A partir de la realización de entrevistas semi estructuradas, revisión de artículos de prensa escrita y observación participante/no participante, se describen los repertorios de acción colectiva de los peonetas. Así, se busca entender el nuevo sindicalismo emergente en el Chile del siglo XXI.

El golpe de Estado efectuado en Chile en 1973, y la dictadura que lo siguió, reorganizó el mundo del trabajo y reconvirtió las formas capitalistas de producción, generando un escenario complejo y adverso para el desarrollo del sindicalismo en Chile. Pese al importante rol jugado por el sindicalismo en el movimiento social por el fin de la dictadura, este quedó relegado a un segundo plano, supeditando su agenda laboral a la consolidación del proceso de transición política en el marco del diseño de la Gobernabilidad Democrática. Esto facilitó durante la década de los noventa una estrategia de acción sindical de carácter sociopolítica (Campero, 2000; Araya, 2012) orientada hacia el aumento de la productividad en las empresas con una correlativa moderación de la conflictividad laboral.

A contrapelo de esta tendencia, desde comienzos del 2000 comenzó a desarrollarse un proceso de movilización en sectores estratégicos de la

---

<sup>7</sup> Federación Nacional de Sindicatos de Peonetas de Coca-Cola y ramas conexas.

producción -minería del cobre, producción forestal y sector portuario- orientados al mercado exterior y sectores no tradicionales -retail y servicios- que entregaron nuevos desafíos para el análisis de la conflictividad laboral y la acción colectiva (Agacino, 2011). Este nuevo sindicalismo emerge desde sectores de trabajadores en condiciones de precarización y flexibilidad laboral, colocando en el centro de sus demandas la lucha contra la subcontratación y el multirrut, pilares del modelo de relaciones laborales instituido por el Plan Laboral de 1979 y legitimado en los años '90 y 2000. En ese contexto, los trabajadores peonetas subcontratados de Coca Cola desde el 2008 comenzaron un proceso de reorganización y construcción sindical que culminó con la creación de la FENASIPEC.

Pero antes, ¿cómo se organiza Coca-Cola en Chile? ¿Qué es la subcontratación? ¿Qué es un peoneta? La trasnacional "The Coca-Cola Company" existe en Chile gracias a sus dos franquicias: dos embotelladores que producen y distribuyen productos Coca-Cola en Chile y se distribuyen el territorio nacional: Coca-Cola Embonor S.A y Coca-Cola Andina S.A.<sup>8</sup> Los trabajadores peonetas de Andina y Embonor se encuentran subcontratados. Es decir, ambas embotelladoras cuentan con peonetas y choferes contratados por alguna pequeña empresa contratista de transportes que "prestan servicios" de distribución de mercancías a las franquicias. Esto quiere decir que los peonetas quedan sujetos a una relación laboral sólo con la contratista y no así con la embotelladora, la cual sólo se compromete a un régimen de mínima responsabilidad solidaria acorde a ley 20.123 del año 2007 (Echeverría, 2013).

Pues bien, los peonetas, o también llamados "ayudantes", son quienes acompañan a los choferes de los camiones de Coca-Cola, tanto de Andina como Embonor, a distribuir las mercaderías -bebidas y jugos- a los diferentes puntos de venta existentes al interior de una zona de reparto. La FENASIPEC, por su parte, es una organización inter-sindical con presencia nacional que articula sindicatos de peonetas de empresas subcontratistas correspondientes a Andina y Embonor. Sus labores podrían ser divididas en tres: (1) En la Coordinadora Sindical por el Fin al Subcontrato, (2) en el trabajo en instancias formales como la SUSES<sup>9</sup> y (3) en la coordinación de

---

<sup>8</sup> Para ver la distribución geográfica de las embotelladoras consultar el artículo y/o el libro.

<sup>9</sup> Superintendencia de seguridad social

los diferentes sindicatos de empresas contratistas por el "sueldo por oficio". Esta consigna de movilización surge porque siendo todos los peonetas trabajadores subcontratados de Coca-Cola, tanto de Andina como de Embonor, unos ganan más que otros, así como la estabilidad de su situación laboral varían de forma significativa. Entonces, la idea de la movilización era nivelar los salarios hacia arriba en todo el territorio nacional. Para ello, los peonetas ignoraron a sus patrones inmediatos -las contratistas- e interpelaron directamente a las embotelladoras. De ahí se comprende que, luego de un trabajo de levantamiento de bases sindicales a lo largo del país, el 10 de Junio se inicie un paro en las principales plantas del país de la embotelladora Embonor.

En esta investigación se consideran diversos elementos que forman parte de todo proceso de negociación colectiva (Melucci, 1999): (1) Un principio de identidad (2) La acción colectiva en el marco de las relaciones laborales: principio de agencia con miras a la modificación de las relaciones y condiciones laborales contras las que se movilizan. Esto supone identificar tanto a las acciones directas, como las de consenso, diálogo y acuerdos, y (3) Modificaciones de las relaciones tripartitas entre trabajadores, empresarios y Estado.

En esta investigación nos detendremos en la acción colectiva (2), pero para poder entenderla a cabalidad es menester conocer el principio de identidad de los peonetas (1). Ahora, del concepto central de acción colectiva se desprenden tres dimensiones: (A) Articulación social: estrategias de formación de fuerza colectiva, desde una perspectiva interna como articulación sindical, y desde una perspectiva externa, con otras organizaciones y actores sociales y políticos. (B) Prácticas de movilización: todas las prácticas y formas de movilización legal e ilegal utilizadas como herramientas para la generación de escenarios para conseguir los objetivos de la negociación colectiva. Y (C) Mecanismos de resolución tripartita: se refiere a todos los mecanismos llevados adelante con actores políticos, empresariales y sindicales, en el contexto de la negociación, que persigan un cambio en las relaciones de fuerza entre los actores. Refiere por tanto a las diversas estrategias utilizadas con los diversos actores para la consecución de sus demandas y objetivos.

En el proceso de politización de los trabajadores los lazos de confianza, afectivos y de solidaridad son claves al momento de comprender los móviles de la militancia sindical. En este sentido, por lo general, los procesos de

movilización colectiva de los peonetas están organizados en torno a la confianza y a la cercanía, tanto entre dirigentes y bases sindicales como entre sindicatos que conforman la federación y en la relación entre la federación y otros actores sociales.

De la identidad común que le van otorgando a la federación de los peonetas, podemos comprender la creatividad y amplitud de las prácticas de movilización de los peonetas. La acción directa se consolidó como el motor y sello de estas acciones, portando consigo, a diferencia de actos meramente delictuales, una violencia contra hegemónica portadora de un discurso que busca consolidarse como legítimo y justo: sueldo por oficio y fin al subcontrato. Para avanzar en sus conquistas los peonetas se movilizaron a través de marchas, ocupaciones de plantas de Coca Cola, cortes de calle y barricadas, obstrucción de salida de camiones y recuperación de los mismos, y actividades de difusión y agitación de sus principales demandas ante la ciudadanía y los diversos actores sociales.

Por otra parte, la articulación es un elemento central para poder desplegar prácticas de acción colectiva, y estas mismas prácticas, junto a elementos socio-subjetivos, y condiciones materiales, posibilitan la articulación social de los peonetas en sus distintos niveles y planos. Es central para los peonetas las distintas articulaciones que construyen entre ellos mismos, con sus dirigentes, sus sindicatos y la propia FENASIPEC. En otro nivel está la articulación que los peonetas intentan establecer con otros actores sociales y políticos, como estudiantes, trabajadores, organizaciones políticas y sus propias familias. En este punto también es relevante considerar la constante preocupación de los peonetas de “hablarle a la sociedad” y tenerla como aliada al momento de pelear por sus demandas.

Por último, cabe referirse a los mecanismos de resolución tripartitos. En principio, éstos serían un eje principal como mecanismo resolutivo para cualquier tipo de negociación colectiva, ya que las distintas partes involucradas confluían en un diálogo constante para resolver las problemáticas derivadas de una demanda colectiva. Ahora, tanto para los dirigentes de la federación como para los distintos trabajadores afiliados a esta orgánica, estos mecanismos serían estériles a la hora de llegar a acuerdos favorables. A juicio de los peonetas, este tipo de mecanismo conllevaría sólo impedimentos para poder llegar a soluciones concretas.

En conclusión, el proceso de negociación colectiva investigado rompería con todo sentido común: los trabajadores que a primera vista, por su condicional laboral subcontratada y precarizada, se observan como atomizados entre sí y con bajas proyecciones laborales y sindicales, se estarían agrupando y organizando en torno a la FENASIPEC para llevar adelante un proceso de movilización nacional articulado. Así pues, más allá de los problemas de articulación y comunicación interna que efectivamente tuvieron, además de los escasos resultados obtenidos en la negociación<sup>10</sup>, lo relevante es que esta movilización nacional marcó precedente en la breve historia de lucha de los trabajadores subcontratados que se viene gestando en la última década.

### **Bibliografía:**

- Agacino, R. (2011). *El Chile neoliberal y el movimiento de los trabajadores: Buscando salidas*. Santiago: CEME.
- Araya, R. (2012). *Del combate a la dictadura a la preservación de la democracia. Movimiento Sindical y Políticas de Concertación Social. Los casos de Chile y España (1975-1994)*, . Barcelona: Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Campero, G. (2000). *Respuesta del sindicalismo ante la mundialización: el caso de Chile*. Ginebra.
- Echeverría, M. (2013) Subcontratos. La vía chilena a la flexibilidad laboral y el nuevo sindicalismo. En: Ossandón, José y Tironi, Eugenio. *La empresa chilena después de Friedman*. Santiago: UDP.
- Melucci, A. (1999) *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*, México, El Colegio de México.

---

<sup>10</sup> Más allá del aumento de algunos salarios en algunas regiones del país, la demanda principal de nivelación de sueldo por oficio aún queda pendiente. Actualmente la FENASIPEC se encuentra en un repliegue estratégico para volver a juntar fuerzas que permitan iniciar nuevos ciclos de movilización para avanzar en sus demandas.



# Estabilidad laboral de trabajadores independientes del sector informal.

El caso de un grupo de trabajadoras cuentapropistas del sector de Achupallas en la región de Valparaíso, Chile.

*Trinidad Vega G.*

*Estudiante de sociología de la Universidad de Chile*

*Correo de contacto: [trini.vega9@gmail.com](mailto:trini.vega9@gmail.com)*

La investigación que da forma al presente artículo se basa en la idea de que el trabajo es un eje central en la estructuración de las sociedades modernas, y uno de los principales factores que influyen en la configuración de la subjetividad de las personas y grupos sociales. De esto surge el interés por comprender más a fondo las dinámicas del trabajo, ya que sólo mediante este conocimiento es posible contribuir a generar procesos de transformación hacia una sociedad con condiciones igualitarias y justas para todos/as. Sin embargo, existen muchas formas de trabajo que por sus mismas características dificultan su estudio. Dentro de estas, está el trabajo independiente, que en Chile, si bien ha ido decreciendo, aun representa un importante porcentaje de los trabajadores. Dentro de este macro grupo, caracterizado por su enorme heterogeneidad, están quienes pertenecen al sector informal y trabajan por cuenta propia, que se encuentran dentro del grupo de trabajadores más desprotegidos.

En ese marco se realizó la presente investigación, correspondiente a un estudio de caso, que a través de la metodología cualitativa, buscó analizar cómo afecta la estabilidad o inestabilidad laboral asociada al trabajo independiente informal en la subjetividad de un grupo de trabajadoras cuentapropistas del sector de Achupallas en la región de Valparaíso, aplicándoles entrevistas semi estructuradas. En primer lugar, se realizó una caracterización de las condiciones laborales de las trabajadoras, para determinar si se encuentran en una situación de estabilidad o inestabilidad laboral. Luego se abordaron los elementos de la subjetividad, según las dimensiones psicológica, emocional y biográfica. Finalmente, se

establecieron relaciones entre la situación estructural del empleo y la subjetividad de las trabajadoras.

Los resultados del análisis muestran que las trabajadoras se encuentran en una situación de inestabilidad laboral: no cuentan con ingresos estables; tienen una jornada laboral indefinida; no se encuentran afiliadas a ningún sistema de salud o previsión (no cuentan con ningún tipo de protección social); sus relaciones laborales se limitan a la relación personal que puedan sostener con sus clientes; tienen altos niveles de riesgo asociados: la demanda es variable, las responsabilidades y toma de decisiones recaen únicamente en ellas mismas, y se identifican diversos factores de riesgo que inciden de forma negativa en su trabajo (lugar donde viven, falta de recursos, entre otros).

Sobre la influencia de esta inestabilidad laboral en el ámbito psicológico, en primer lugar, es posible relacionar la falta de una jornada laboral definida con dos fenómenos: por un lado, una falsa sensación de actividad laboral excesiva, cuando en realidad el tiempo efectivo de trabajo es mucho menor, y por otro lado, una situación donde las trabajadoras dicen tener bastante tiempo libre, pero al indagar en cuáles son las actividades que realizan en ese tiempo libre, muchas se relacionan de alguna forma a su actividad laboral (ej. compra de insumos). Por otra parte, varias trabajadoras admitieron vivir situaciones recurrentes de estrés, que atribuyen muchas veces a su falta de capacidad organizativa. Así, si bien en términos globales consideran positivo el poder manejar sus tiempos, muchas veces esto se manifiesta en que se les juntan grandes cantidades de trabajo que deben realizar a última hora bajo estrés. Esto se relaciona a su vez con que trabajan en función de la demanda, adecuando sus ritmos a las necesidades del cliente, relativizando así la idea de una autonomía del trabajador independiente. La inestabilidad de los ingresos no les afecta en gran medida porque generalmente no son la única ni principal fuente de ingresos del hogar. Sin embargo, se reconoce que la situación de independencia sí es fuente de incertidumbre cuando todos en el hogar han trabajado bajo esta forma laboral.

Por otro lado, en el ámbito emocional, la influencia de la inestabilidad se manifiesta en que constantemente sus actividades no laborales se ven influidas o interrumpidas por el trabajo, ya sea a un nivel presencial (dejar de lado sus actividades para atender clientes), o a un nivel más implícito, cuando en momentos de descanso tienen que estar comunicándose con los clientes, lo cual no las permite desconectarse del trabajo. Cabe mencionar

que, considerando el nivel de inestabilidad de la demanda, no es una opción para ellas seleccionar en qué momentos atender o no a los clientes que las solicitan, ya que esto podría significar perder algunos de los pocos que tienen.

Una idea relevante que surgió de las entrevistas, es que su percepción de tiempo libre está alterada por la idea de que no trabajar significa no hacer nada. Subyace la noción de que la única actividad que pueden realizar para entretenerse, mantenerse activas y ocupadas, es trabajar. En base a esta idea, las trabajadoras plantean que en general no se dan momentos libres, ya que no les gusta estar “sin hacer nada”, y que se aburren si no están trabajando. Así, consideran que es poco lo que hacen fuera del trabajo, o más bien es poco *lo que se puede hacer* si no se está trabajando. Sabiendo entonces que las trabajadoras destinan gran parte de su tiempo a estar con sus hijos –por eso prefieren trabajar en sus casas-, y que a la vez declaran no tener mucho tiempo libre, se entiende que el estar en la casa, con los hijos, también se considera de cierta forma un trabajo. La sensación de estar todo el día ocupadas trabajando cobra sentido bajo esta lógica, ya que las trabajadoras reparten casi todo su tiempo entre la actividad laboral que les genera ingresos, las labores domésticas, y estar pendientes de los hijos.

Por otra parte, en el ámbito denominado biográfico, la inestabilidad no incide de forma significativa, ya que las trabajadoras se sienten bastante satisfechas con sus dinámicas de trabajo. Si bien reconocen la falta de beneficios a la que se ven sometidas por no tener contrato, en general esto no les afecta ni le ven tanta validez; prefieren trabajar cómodas en sus casas, que salir a trabajar y tener a alguien que las mande. Además, si bien valoran la retribución económica que les genera, ésta pasa a segundo plano, ya que dentro de las motivaciones más importantes para realizar este tipo de trabajo es que les gusta, se entretienen, se sienten cómodas, y es lo que saben hacer.

Resulta interesante indagar en la relación entre lo expresado explícitamente por las trabajadoras, y las ideas subyacentes al discurso. Si bien en términos generales se observa un nivel de conformidad bastante alto hacia el trabajo, al introducirse en las dimensiones subjetivas es posible notar que los elementos relacionados con la inestabilidad laboral sí inciden, en la incertidumbre frente al día a día, en el uso del tiempo libre, en la interacción con sus pares, entre otros elementos.

Para concluir, es posible plantear ciertas líneas de trabajo, considerando que la investigación constituyó un estudio exploratorio cuyo objetivo fue abrir el campo y vislumbrar nuevos fenómenos. En primer lugar, considerando la satisfacción que sienten las trabajadoras con un trabajo precario y altamente inestable, cabe preguntarse el porqué de esta situación. Una hipótesis es que el punto de comparación de las trabajadoras es el no trabajar y estar sometidas a estructuras familiares rígidas y patriarcales, en las cuales el rol de la mujer siempre ha estado relegado al cuidado del hogar y de los niños; cualquier caso en que ellas se sientan más empoderadas, más emancipadas, con más autonomía y capacidad de tomar decisiones, será visto con mayor satisfacción. Quizás faltó indagar en la historia de las trabajadoras, en sus actividades pasadas y contextos familiares más allá de la constitución de su familia actual, y en ese sentido se plantea una posible línea de estudio que involucre estos elementos. Otra hipótesis sobre esta situación es una posible subvaloración de la precariedad a la que se ven sometidas, debido a los efectos positivos que pueden lograr con el trabajo, especialmente el acompañamiento y apoyo económico que le pueden brindar a sus familias y sobre todo a sus hijos. Así, la satisfacción que les genera poder estar con ellos –que en casi todos los casos es la principal motivación para realizar este tipo de trabajo-, y poder contribuir económicamente al bienestar de sus familias, puede hacer que los elementos negativos del trabajo se minimicen o invisibilicen. Se hace patente por tanto la necesidad de indagar más profundamente en las expectativas de vida en función de la familia, y la realización personal por este medio.

Finalmente, se espera que la generación de información en un tema como este no se enmarque exclusivamente dentro de los márgenes que involucran a la población investigada, sino que pueda servir como ejemplo de los fenómenos que hoy en día se están dando en materia de condiciones laborales de los trabajadores independientes del sector informal en Chile. Por lo tanto, se espera que sirva como motivación para seguir estudiando formas específicas y atípicas de trabajo, sobre todo aquellas que presentan mayores niveles de vulnerabilidad e inestabilidad para los trabajadores.

## Bibliografía:

- Acuña, E., & Pérez, E. (2005). *Trayectorias laborales: El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente*. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Cea, S., Contreras, M., Martínez, C., & Puentes, E. (Diciembre de 2009). *TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA: ¿QUIENES SON? ¿DE DONDE VIENEN? ¿PARA DONDE VAN?* Recuperado el 28 de Mayo de 2014, de Serie Documentos de trabajo. Departamento de Economía, Universidad de Chile : <http://www.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/4e3b3e7cee1f44892bf95ad60927d24cf50fbf6c.pdf>
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa / Plaza y Valdés Editores.
- OIT. (2001). *Clasificación Internacional de la Situación de Empleo*. Recuperado el 8 de Abril de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
- Tokman, V. (1995). *El sector informal en América Latina: Dos décadas de análisis*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.



**GRUPO DE ESTUDIOS  
INTERDISCIPLINARIO  
DEL TRABAJO**