

Núcleo flexible y núcleo estable. La posibilidad de un nuevo sujeto político en el proletariado.

Francisca Gutiérrez*

Resumen

La precariedad creciente de un núcleo del proletariado debido a la flexibilización instaurada a partir de los años ochenta en Argentina, Chile y Uruguay, entraña para muchos “una nueva cuestión social”. ¿Estamos realmente frente a la amenaza de un nuevo conflicto social? Para responder a la pregunta, el artículo se divide en tres partes. En la primera, reflexionamos acerca de la forma particular en que se ha sido introduciendo en estos países la flexibilización laboral. En la segunda, intentamos fijar algunos conceptos teóricos para entender cómo el aumento de las desigualdades podría desembocar en la emergencia de un nuevo sujeto político y un conflicto social. En la última sección, presentamos el resultado de un trabajo de campo en las ciudades de Montevideo, Buenos Aires y Santiago de Chile, donde se busca captar dicha potencialidad.

Palabras claves:

Flexibilidad laboral. Cuestión social. Proletariado. Sujeto político. Demandas.

Introducción

El proletariado tuvo un papel político fundamental en el desarrollo de Argentina, Chile y Uruguay durante buena parte del siglo XX. Gracias a su movilización y al compromiso del Estado obtuvo una serie de derechos que mejoraron las condiciones de vida de gran parte de los trabajadores. Tras las dictaduras militares y las reformas estructurales acometidas a partir de los ochenta, este grupo social ha enfrentado un doble proceso de privación: por un lado, la pérdida de gran parte de los derechos obtenidos y el consecuente deterioro de sus condiciones de vida; por otro, el empobrecimiento de su participación política y la pérdida de incidencia en los procesos que los afectan.

Muchos han planteado que estos procesos comportan un gran peligro: la desintegración de la sociedad. Desde un comienzo, la sociología denunció la amenaza que acarrea la industrialización para las nuevas naciones. A comienzos del siglo XX, la gran masa de marginados fuera del sistema productivo o inserto en un mercado informal paralelo ponía en jaque el orden social. Ya en ese entonces, la clase dirigente supo percibir el peligro que entrañaba la agudización de las desigualdades: la “cuestión social” amenazaba con una verdadera rebelión contra el orden establecido. Así pues, el aumento de las desigualdades se transformaba en un “*hecho político*” pues entrañaba el germen de la rebelión social.

No se trata solamente del peligro de una manifestación de masas. Las desigualdades pueden gatillar la construcción de verdaderos actores sociales. Algo así advierte Ernesto Laclau cuando plantea que todo sujeto social nace del recrudecimiento de demandas insatisfechas que dividen el campo social y hacen emerger un “nosotros” y un “ellos” que se rebaten la definición del orden total (Laclau, 2005). En este sentido, si el proletariado latinoamericano se convirtió en un sujeto político con una identidad social y un proyecto histórico fue menos porque este debía ser su destino histórico que porque las desigualdades se hicieron inmanejables.

La pregunta que da origen al presente trabajo proviene justamente de las afirmaciones anteriores. Si las desigualdades tienden a acrecentarse durante los últimos años, si la precariedad caracteriza a una proporción cada vez más grande del asalariado, ¿es que estamos en presencia de una nueva “cuestión social”? en otras palabras, ¿existe verdaderamente una amenaza de rebelión social? Más precisamente, las condiciones actuales ¿llevan el germen de un nuevo actor social?.

Por supuesto, la “nueva cuestión social” no es la del proletariado de comienzos de siglo, un proletariado que apenas recibía un sueldo, cuyas jornadas excedían las 16 horas y cuyos intereses no estaban aparados por ley alguna. La “nueva cuestión social” es la pérdida acentuada de derechos de un grupo particular del asalariado contemporáneo. Si el trabajo asalariado antes de la década del ochenta, suponía la integración más o menos asegurada del trabajador a la sociedad -una especie de “ciudadanía” derivada de la propiedad de la fuerza de trabajo (Castel, 1997)- hoy no lo asegura más que para una minoría. Una fosa profunda se abre día a día entre un nuevo núcleo de trabajadores precarios y aquel donde aun se respetan las condiciones de antaño. En efecto, la nueva cara de la “modernización”, la cada vez más importante “flexibilización del trabajo” parece estar haciendo explotar el mundo obrero. La externalización de parte del proceso productivo, la subcontratación, la creación de empleos temporales, entre otras estrategias consideradas como formas de “flexibilidad externa”, han segmentado al proletariado en dos polos con condiciones formales abiertamente diferentes.

La pregunta que se sigue es evidente. Si la flexibilidad acumula los peores efectos de la modernización en un núcleo de trabajadores precarios ¿Será ese nuevo núcleo el sustrato del nuevo actor? ¿Será allí donde comenzará a ponerse en cuestión el orden social?

Para responder a la pregunta debemos pasar por un camino largo. Primero, debemos ahondar en el proceso de flexibilización en curso en los tres países que hemos elegido. ¿Es que todo tipo de flexibilidad arrastra consecuencias negativas para los trabajadores? ¿Cuáles son las peculiaridades de dicho proceso en estos países? ¿Cuáles son sus consecuencias?. En segundo lugar, intentaremos fijar algunos conceptos teóricos que nos permiten investigar las “*posibilidades políticas latentes*” (PPL) en cada núcleo del proletariado, es decir, si bajo las actuales condiciones representan una “amenaza” de “rebelión social”. Por último, presentaremos el resultado del análisis de una pequeña muestra de entrevistas hechas durante los meses de junio, julio y agosto del año 2006 en las ciudades de Montevideo, Buenos Aires y Santiago de Chile. Dichas entrevistas pretenden captar las PPL del proletariado según si se trata del núcleo llamado “tradicional” o el nuevo núcleo de trabajadores precarios.

La Flexibilidad laboral como objeto teórico

El concepto de “flexibilidad laboral” tiene un significado ambiguo. Para algunos, se trata del uso de tales estrategias de moda en los medios políticos y empresariales. Para otros, se trata del uso de tales otras. *Predomina este punto de vista “pragmático”, donde el concepto de “flexibilidad” aparece como englobando de manera “natural” o por “esencia” a un conjunto definido de estrategias.*

Empero el “pragmatismo” olvida que todo concepto es un producto social e histórico. No existe una sola “flexibilidad laboral”. Su forma y contenido, así como también sus efectos dependen de las relaciones y significaciones que le otorguen las distintas fuerzas sociales involucradas en la definición del mundo social. Tal como plantea De la Garza, se trata de una construcción histórica, un campo de lucha política e ideológica (De la Garza, 2000). Nada

implica necesariamente que dicha flexibilidad deban orientarse a tutelar exclusivamente los intereses de los empleadores, tal como ha sido implementada en muchos países de la región (Pautassi et al, 2004).

La discusión sociológica sobre la flexibilización laboral en curso se ha visto empobrecida por la preponderancia de una mirada “pragmática”. Lamentablemente, ella ha impedido el desarrollo de investigaciones serias que busquen identificar los distintos procesos de flexibilización que vive cada rincón del mundo.

Pero ¿Qué entender por flexibilidad laboral? A nuestro juicio se trata del *conjunto de mecanismos por los cuales se busca adaptar el movimiento y uso de la mano de obra al nuevo escenario económico*. ¿Cómo se define ese escenario? ¿Cómo se define “trabajo”? ¿Cuáles son los mecanismos adecuados? Son preguntas cuyas respuestas dependen del estado de las fuerzas que luchan por apoderarse de la dirección y el contenido de la llamada “modernización”.

Por lo tanto, la primera tarea consiste en distinguir a grandes rasgos las orientaciones o “ideas fuerza” de dicha flexibilidad. Destacaremos tres grandes “ideas fuerza”, las dos primeras revisten importancia por su popularidad en el medio empresarial y político, la tercera, por ser un horizonte nuevo que ha despertado expectativas en el medio intelectual.

El discurso neoliberal: La flexibilidad es asimilada a la idea de “desregulación”, es decir, a la retirada del Estado de la definición de las relaciones laborales y la eliminación o disminución de los derechos asociados a la condición salarial. Más que una “desregulación”, este discurso supone una “re-regulación” que ya no estaría en manos del Estado sino del “mercado”. A diferencia de la regulación estatal, esta no responde a principio democrático alguno y por lo tanto, queda fuera del alcance de cualquier tipo de control, favoreciendo la unilateralidad de las decisiones en manos de los más poderosos (Bauman, 2001). El trabajo se entiende solo como un “costo” y, por lo tanto, todo aquello que pueda encarecerlo –desde la acción sindical al pago de indemnizaciones elevadas- debe ser eliminado por el bien del movimiento de dicha mercancía en el mercado. El des-trabamiento del mercado de trabajo traería aparejado el crecimiento productivo y el aumento del empleo. Las estrategias que responden a este discurso pueden ser tanto de orden interno –que afectan la forma de desempeñar las tareas al interior del proceso productivo- o de orden externo –que afectan la entrada y salida de trabajadores del mercado laboral. Ejemplos pueden ser la subcontratación, el debilitamiento de las protecciones asociadas al contrato laboral indefinido para facilitar el despido, nuevas formas de contratación más económicas para el empleador, individualización de las negociaciones salariales, etc.

El discurso de la nueva ola de “management” o sistematización occidental de la experiencia japonesa: La flexibilidad se conseguiría a través de la redefinición de la gestión de la mano de obra al interior de la empresa. El trabajo no sería tan solo un “costo”, sino más bien un “recurso” sobre el cual hay que intervenir con el objeto de maximizar su utilidad para una mayor rentabilidad del capital. Las estrategias son más bien de orden interno e incluyen formas de colaboración con actores colectivos representantes de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, esto no implica que para este segundo enfoque, la apuesta sea el fortalecimiento del proletariado como actor políticamente relevante, sino más bien de un fortalecimiento acotado a los límites de la empresa, controlado y orientado a los fines de esta. Algunas estrategias usadas en este sentido son el trabajo en grupo, la polivalencia, la autonomía del trabajador, desarrollo del sentimiento de pertenencia a la empresa, entre otros.

El discurso de la “flexibilidad pactada”: se trata de un discurso reciente que pretende reivindicar justamente la perspectiva del trabajador en la definición de la flexibilidad. Más que una propuesta técnicamente consolidada, es un discurso emergente que busca generar alternativas a las estrategias de flexibilización en marcha, estrategias que reivindiquen el carácter social del trabajo. El trabajo se entiende como un espacio de relaciones entre actores sociales diferentes que en conjunto determinan el desempeño productivo. La adaptabilidad de la mano de obra al nuevo escenario de la economía, tendría que ser definida por el dialogo y la negociación de los principales actores de la producción.

Las estrategias propuestas por estos discursos son en muchos casos excluyentes. Así por ejemplo, la literatura ha puesto en relieve la contradicción entre las estrategias tendientes a acrecentar el sentimiento de pertenencia del trabajador a la empresa y desarrollar competencias, con las estrategias tendientes a fomentar la inestabilidad en empleo (Abramo en Montero, 1999). Sin embargo, en las sociedades concretas estas “ideas fuerza” se presentan de manera compleja. En primer lugar, muchas veces coexisten en una misma sociedad; En segundo lugar, una estrategia particular como por ejemplo la subcontratación, no responde siempre a un mismo discurso pudiendo ser resignificada hacia otros horizontes o “ideas fuerza”; Por último, el estado de la lucha entre las fuerzas sociales existentes, así como el carácter de las instituciones que definen los distintos aspectos de una sociedad determinada, van a interactuar con las estrategias que se implementen otorgándoles un significado siempre singular. Así pues, la flexibilidad laboral en una sociedad responde a una amalgama de estrategia y sentidos diversos cuyo único elemento común es el objetivo de adoptar la mano de obra a las demandas de la nueva economía.

En adelante, nos concentraremos en lo que llamaremos “flexibilización laboral externa unilateral” (FLEU). “Externa”, porque se trata de aquellos mecanismos que afectan la entrada y salida del mercado de trabajo. “Unilateral”, puesto que responde a una idea-fuerza neoliberal donde los mecanismos son elegidos exclusivamente por los representantes del capital a favor de sus propios intereses. ¿Por qué dejar fuera toda la otra gama de mecanismos y formas de flexibilización? Estudios han demostrado que las estrategias de orden interno o toyotistas no se han extendido en América Latina con la misma intensidad que las estrategias externas, incluso en los sectores calificados como modernos (Espinosa, 1997; Godio, 2003; Montero, 1996 y 1999). Asimismo, las estrategias externas parecen relacionarse más claramente con la precariedad que las estrategias de orden interno, las que bajo ciertas circunstancias pueden fortalecer la importancia del trabajador y el dialogo social al interior de las empresas (Montero, 1996). Finalmente en relación a la unilateralidad, tal como demostraremos en las páginas que siguen, el neoliberalismo ha sido el nicho por definición de la flexibilización laboral implementada en los países del Cono Sur.

La FLEU en el proletariado del Cono Sur

La flexibilidad laboral en el Cono Sur se inserta como una *ruptura con el régimen laboral imperante*. Ruptura, pues no fue tanto un producto del desarrollo natural de las fuerzas productivas sino que de un giro político radical y muchas veces violento que transformó la orientación del desarrollo y buscó fundar nuevos marcos de acción para los agentes productivos. En efecto, será con las reformas neoliberales del ochenta y noventa cuando se comenzará a hablar de flexibilidad. ¿Qué tipo de estrategias se incorporaron?, ¿cómo ha ido evolucionando? Son preguntas que responderemos.

Las reformas laborales y la FLEU

En Argentina y Chile se han llevado a cabo profundas reformas laborales con el fin de adaptar la mano de obra al nuevo escenario. En Argentina se han sucedido más de nueve modificaciones a la normativa laboral desde 1990, mientras que en Chile se han realizado dos desde el Plan Laboral promulgado bajo dictadura. En Uruguay en cambio, no ha habido una transformación tan sistemática de la legislación, aunque sí se han llevado a cabo modificaciones por otras vías. El sentido de todas estas alteraciones ha variado en el tiempo.

Dos son las formas más recurridas por las reformas chilenas y argentinas para introducir flexibilidad externa: Por un lado, el aumento de las situaciones y la duración en las que se justifica la contratación temporal y la subcontratación, y por el otro, el abaratamiento del costo y facilitación de las causas y procedimientos para el despido. La sucesión de reformas en Argentina muestra cierta *actitud zinzagueante y ambivalente* respecto de estas dos formas, mientras que en Chile, la evolución responde más a la necesidad de *atenuar los cambios introducidos por la dictadura*, aunque resguardando a estas dos formas un espacio mínimo.

A modo de ejemplo veremos los cambios introducidos respecto del contrato temporal. En Argentina la reforma de 1991 acepta la exención total o parcial de las cuotas al régimen de previsión a los empleadores que utilizaran contratos para el lanzamiento de nuevas actividades, para aquellos que contrataran a desempleados, jóvenes en práctica o contratos de empleo-formación. En 1995, se complementan estas modificaciones con la instauración de nuevos tipos de CDD. En 1998, la reforma elimina estas nuevas formas de contratación. En el 2000, se invierte el estímulo de la exención de pago de cuotas para los empleadores que inauguren contratos de duración indefinida (Vega 2001 y 2005), sin embargo, ese mismo año aumenta el plazo de los contratos a prueba de 30 días a 3 meses con posibilidad de extensión, posibilidad que sería revocada solo en el 2004. La ambivalencia es clara. A su vez, en Chile, la reforma de 1991 limita la posibilidad de recurrir a CDD. El Plan Laboral permitía que dichos contratos se celebraran sin causa objetiva, que duraran hasta 2 años y que se prolongaran indefinidamente si eran interrumpidas por un periodo breve entre la celebración de un contrato y otro. La reforma limita la duración a un máximo de 12 meses, calificando la relación contractual como un CDI luego de 12 meses de servicios discontinuos en un plazo de 15 meses (Vega, 2005). En el 2002, la reforma instaura un nuevo tipo de CDD para jóvenes, el contrato de trabajo-formación y incorpora la obligación del empleador de costear el alojamiento y traslado de los trabajadores agrícolas de temporada cuando corresponda (Frías Fernández, 2002). La evolución muestra como las reformas reducen ciertos espacios de flexibilidad pero crean y mantienen otros.

Cabe hacer notar que desde los orígenes de las normativas laborales, el contrato de duración indefinida (CDI) ha sido la figura predominante y central de la legislación. No obstante, ha coexistido con una serie de figuras contractuales de duración determinada (CDD) relacionada originalmente con la naturaleza temporal de actividades como la construcción, la cosecha, entre otros. La novedad de las reformas laborales emprendidas tras el giro neoliberal, ha sido la incorporación de los CDD en la normativa legal como formas de impulsar este tipo de contratación independiente del tipo de actividad de que se trate (Vega, 2001).

La normativa laboral en Uruguay ha seguido un camino diferente, pues no se ha aprobado una reforma laboral propiamente tal. Empero, los cambios en las relaciones contractuales se han dado por dos vías: por un lado, por el vacío de intervención que permite a los actores laborales más poderosos realizar reajustes en forma particular y por debajo de las normas; por

el otro, gracias a la incorporación de cláusulas laborales en leyes no estrictamente laborales (Supervielle y Quiñones, 2000; Pautassi et al, 2004). Así por ejemplo, en 1998, se implementó una modificación al régimen de prescripción de las acciones laborales a través de la inscripción de un artículo especial dentro de la Ley de inversiones. El tope de las prestaciones laborales reclamables se acortó de 10 a 2 años desde la falta, y el plazo para la presentación del reclamo, de 2 años desde el cese de la relación laboral a 1 año. Para algunos, esto favorece el incumplimiento de la ley y permite que el empleador acuda más fácilmente al despido pudiendo calcular los costos de las cuotas adeudadas (Supervielle y Quiñones, 2000; Pautassi et al, 2004). Igualmente, en 1996, Uruguay inicia un proceso de modernización de la administración pública, lo que llevó a la necesidad de reducir el número de funcionarios. Debido a la normativa laboral vigente de este sector, se aprueba una ley que prohíbe el ingreso de nuevos funcionarios hasta el 2015 y se autoriza la contratación a término por un máximo de 12 meses. La ley permite que dicho contrato se repita sin desembocar en un contrato de duración indefinida (Bensión, 2006)

El proceso seguido en las últimas décadas por las reformas flexibilizadoras, puede resumirse de la siguiente manera.

1. En los tres países, la flexibilidad laboral externa se impone en un comienzo como *desregulación*, es decir, como el debilitamiento de las garantías estatales que protegieron al trabajo asalariado durante la etapa anterior, tanto a través del ablandamiento de las protecciones asociadas al CDI como a través de la institucionalización de formas de contratación sin garantías o con garantías menores. Esta desregulación solo se hizo posible en el marco del giro político y las dictaduras militares que lo precedieron, pues requerían del debilitamiento del proletariado. En el caso de Argentina y Chile, esta desregulación es el objetivo explícito de las primeras reformas, en el caso uruguayo por el contrario, se trata de una “*desregulación develada*” (Supervielle y Quiñones, 2000). El significado de la flexibilidad externa que esta en la base de estas reformas coincide con lo que hemos llamado FLEU.
2. La evolución posterior de la normatividad que instaura la FLEU a lo menos en Argentina y Chile, parece tener dos directrices básicas:
 - a. *La re-regulación parcial de las garantías eliminadas*
 - b. *La institucionalización de las formas de flexibilidad de hecho.*

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

Esta redirección de las reformas tiene una razón importante en Argentina, la lucha sindical. Allí, las reformas han sido en cierto sentido un “test de gobernabilidad”, una medida de fuerza entre el sindicalismo y el gobierno peronista (Palomino, 2000). Si las primeras reformas flexibilizantes fueron negociadas y aceptadas por la cúpula de la Central General de Trabajadores (CTG), la del 2000 generó una división importante al interior del sindicalismo.

La complicidad de la CTG con las reformas le costó una pérdida de apoyo de las bases y el surgimiento de un nuevo actor sindical con cada vez mayor legitimidad social, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) que ha presionado por revertir las medidas flexibilizadoras. Muy por el contrario, en Chile la Central de Trabajadores no ha logrado incidir de la misma forma en las últimas reformas (Ulloa, 2003). Así por ejemplo, en la negociación de la reforma del 2002, la CUT no logró que se aprobaran dos de los puntos más importante que habían defendido: la imposibilidad de reemplazar a los trabajadores durante huelga y la posibilidad de negociación colectiva más allá de la empresa (Frías Fernández, 2002).

El otro proceso que hemos mencionado, tiene que ver con *el reconocimiento que ha hecho la ley de las formas de flexibilización externa que han surgido en la práctica productiva* de los últimos años. El aparato productivo parece arreglárselas constantemente para crear formas de adaptación al escenario económico adelantándose a la ley o eludiendo las restricciones que antepone. Las reformas aparecen muchas veces más como respuestas a situaciones de hecho que como orientadoras de las transformaciones. La subcontratación y el suministro de trabajo ha sido uno de los ejemplos más importantes. Tanto en Argentina, Chile y Uruguay se ha tendido a institucionalizar esta práctica con el fin de controlarla y otorgar garantías básicas a sus trabajadores. Así, en Argentina se estableció que los socios de cooperativas en régimen de subcontratación son considerados como trabajadores dependientes para los fines del sistema social. En Chile recientemente se aprobó una ley de subcontratación que establece una diferenciación clara entre la subcontratación de parte del proceso productivo y el suministro de trabajo, intentando dar ciertas garantías a los trabajadores insertos en ambos regimenes (Dirección del Trabajo, 2006). El gobierno uruguayo en el 2003 ratifica el convenio N°181 de la OIT respecto de las agencias de colocación o suministradoras de trabajo, que establece un marco general de condiciones mínimas para los trabajadores. Asimismo, a través de un decreto del mismo año, la dirección nacional de empleo dispone la reducción de los aportes patronales para las empresas que suministren trabajo a industrias manufactureras y que se encuentren inscritas en el registro de agencias privadas de colocación (DINAE, 2004)

Como vemos, la forma con que se impuso la FLEU en un primer momento esta siendo cuestionada. Sin embargo, dicho cuestionamiento no ha dado lugar aun a un nuevo modelo de flexibilidad laboral externa que parezca otorgar un nuevo significado a la flexibilidad.

La FLEU en la práctica

Ahora bien, la FLEU no siempre proviene de la normativa vigente. También las empresas crean mecanismos para abaratar el costo de la mano de obra y aligerar la entrada y salida del mercado laboral por fuera de las figuras establecidas por la ley. Se trata del eterno problema latinoamericano de la distancia entre la norma legal y la práctica, distancia que se da tanto por la incapacidad de la legislación de actuar como orientadora, como por la debilidad del aparato fiscalizador público. Es por esto que normativas laborales aparentemente rígidas pueden convivir con prácticas fuertemente flexibilizadoras.

Uno de los ejemplos de esta forma de flexibilización, extendido de forma sorprendente, ha sido *el trabajo no registrado* o sin contrato. La ley presume que en caso de no existir un contrato verbal o escrito, la relación que se establece corresponde a un CDI. Sin embargo, para el trabajador es muy difícil comprobar en caso de incumplimiento del empleador, que no ha existido contrato alguno. Por tanto, la ausencia de contrato facilita el manejo empresarial de la entrada y salida del mercado.

Otra forma de conseguir mayor FLEU es *el disfrazamiento de la relación laboral* como relaciones comerciales o civiles. Es frecuente que el contrato adopte la forma de un contrato de servicios, es decir entre un empleador y un trabajador independiente, cuando se trata en realidad de una relación que cumple todas las condiciones de una relación de dependencia. Esta situación impide que el trabajador ejerza los derechos asociados a su estatus de asalariado y facilita la terminación de la relación contractual.

Así pues, el nivel de flexibilidad existente en estos países no responde exclusivamente a los cambios en la legislación laboral de los últimos años, “La erosión de la relación laboral normal no es tanto el resultado de la liberalización de normas legales; expresa mucho más la erosión de la normalidad en el marco del derecho existente” (Dombois, 1998: 6).

El nivel de flexibilidad laboral externa

La encuesta de hogares en Argentina y Chile nos entrega datos que podemos organizar con el fin de dar alguna pista del nivel de flexibilidad existente, no así lamentablemente la encuesta en Uruguay. Cabe advertir que no se trata de una medida exacta pues, como hemos visto, existen muchas formas de flexibilización encubiertas, así como también muchas formas de medir la flexibilidad. Entregaremos uno de los indicadores que se suele utilizar, el número de asalariados ocupados según el tipo de relación contractual en la región metropolitana chilena y la región del Gran Buenos Aires.

El número de trabajadores asalariados permanentes, es decir, cuyo empleo es de carácter indefinido, sigue siendo mucho mayor en el Gran Buenos Aires y en la Región metropolitana. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores inestables bordea el 15% de la fuerza asalariada ocupada. Las cifras son muy similares en ambos países y muestra un pequeño aumento del trabajo temporal en el periodo 1998 – 2002.

Cuadro 1: Porcentaje total de trabajadores permanentes y no permanentes

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

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

a. Los datos de Chile corresponden al año 2003

Ahora bien, el aumento del número de contratados en forma no permanente durante este periodo es aun más significativo si se considera que estos años corresponden a un periodo de estancamiento económico (OIT, 2006). En teoría, durante los periodos expansivos de la economía –más cuando la ley estimula este tipo de contratación- se crean nuevos puestos de trabajo aumentando la cantidad de empleos de menor duración. Por el contrario, en recesión, los despidos se incrementan y la duración de los empleos se extiende ya que las nuevas contrataciones también son escasas y permanecen los trabajadores con mayor antigüedad (Castillo et al. 2005:17).

La flexibilidad laboral no es un fenómeno que afecte exclusivamente al proletariado, de hecho, se extiende a toda la masa de asalariados. Empero, un análisis separado de la flexibilidad en el proletariado y trabajador de “cuello Blanco” –definido por haber completado sus estudios superiores- muestra que incide mucho más en este primer sector. El

nivel de trabajadores proletarios en empleos no permanentes supera casi en el doble a los trabajadores de cuello blanco en la misma situación.

Cuadro 2: Trabajo permanente y no permanente según clase

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

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

a. Los datos de Chile corresponden al año 2003

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

Cuadro 3: Trabajo permanente y no permanente según sector

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

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

a. Los datos de Chile corresponden al año 2003

El peso del empleo no permanente parece no depender del género del trabajador. Por el contrario, si varía según el tamaño de la empresa. Es mucho mayor en el sector informal y disminuye a medida que aumenta el número de trabajadores de la empresa.

Cuadro 4: Trabajo permanente y no permanente según tamaño de empresa

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

El suministro de trabajadores es también un factor de flexibilidad externa. En Chile, los resultados de la Encuesta Laboral muestran que en el 2004 un 7,3% de la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas correspondía a personal suministrado, cifra mayor de la obtenida en las encuestas de 1999 y 2000, lo que implicaría una tendencia al aumento de esta forma durante el periodo (ENCLA, 2004). En Uruguay, la colocación de trabajadores suministrados ha experimentado un alza el año 2003 respecto de los años anteriores. En efecto, desde 1999

el número de trabajadores suministrado por agencias privadas de colocación había descendido progresivamente, pero en el 2003 se eleva por sobre los 7000 trabajadores (DINAE, 2004). Considerando que para el 2003 la población ocupada en las zonas urbanas del país era de 1.032.000 personas y la fuerza asalariada de 887.011 (INE, 2003), el porcentaje de trabajo suministrado registrado y declarado por las mismas empresas se eleva a un 0,6% de la mano de obra ocupada.

Si bien existe una porción importante de trabajadores afectados por nuevas formas de contratación no permanente, los datos muestran que las figuras tradicionales siguen siendo prioritarias. No obstante, tal como hemos planteado anteriormente, los contratos no permanentes no son la única forma de FLEU, es posible que en la realidad exista una flexibilización mucho mayor.

Los efectos de la FLEU en el proletariado

¿Cuáles son los efectos de este proceso de flexibilización en el proletariado? Podemos resumirlos en tres: la polarización de la experiencia laboral, la cristalización de un nuevo núcleo social y la proliferación de nuevas desigualdades.

La polarización de la experiencia social: Los datos muestran que la flexibilidad afecta a un sector significativo pero aun minoritario de la fuerza de trabajo. Coexisten por tanto dos formas paralelas de experiencia: aquella que caracteriza al proletariado que se desempeña en las condiciones tradicionales, es decir un contrato de trabajo indefinido que lo vincula a un empleo a lo largo de toda la vida, y aquella que caracteriza a quienes son insertos en forma elástica al mercado de trabajo (Gálvez, 2001) ¿En qué consiste esta nueva experiencia derivada de la flexibilización externa?... En primer lugar, las trayectorias laborales se fragmentan, el desempleo se vuelve un estado reiterativo y el cambio de empleo o de ocupación se hacen posibles. Se pierde por tanto la simbiosis entre la trayectoria y una clase que caracterizaba la vida del trabajador (Beck, 2003). Será el mismo trabajador flexible quien deberá asumir individualmente la construcción y sentido de su vida laboral (Beck, 2003). Sin embargo, este imperativo se asienta sobre una contradicción: la sociedad brinda escasos recursos para enfrentar las consecuencias de esta individualización.

La cristalización de flexibilidad en un sector de la sociedad: La nueva experiencia no afecta a todo los trabajadores de la misma forma, sino que tiende a concentrarse en un sector en particular, especie de verdadero “nuevo núcleo social”. Así pues, afecta más a los trabajadores menos calificados, quienes por otra parte cuentan con menores ingresos para enfrentar el sistema de capitalización individual y sobrevivir a los periodos de desempleo. Pero la flexibilidad además no es para ellos una experiencia transitoria, sino que se reproduce en toda la trayectoria laboral de este núcleo. En efecto, algunos estudios han mostrado que quienes se insertan en forma temporal al sistema productivo y luego son expulsados, tienden a tener más posibilidades de ingresar nuevamente en condición de trabajadores temporales. La necesidad de reingresar al mercado laboral y la escasez de ahorros o seguros debido a la temporalidad de los empleos, puede impulsarlos a aceptar empleos de baja calidad y duración como única forma de sobre vivencia, más aun cuando el tiempo de desempleo aumenta (Neffa, OIT, 2005:57).

La proliferación de nuevas desigualdades: La experiencia de la flexibilidad acarrea la pérdida de muchos derechos y condiciones laborales importantes, lo que distancia aun más la experiencia del núcleo tradicional y el nuevo núcleo flexible. Se trata de un nuevo tipo de

desigualdad “*dinámica*” que se distingue de las desigualdades estructurales que diferencian a las clases sociales en el aparato productivo (Fitoussi y Rosanvallon, 2003):

- La flexibilidad rompe con una de las bases del sentido del trabajo, la posibilidad de *planificar el futuro*. La ética del trabajo pierde sentido, pues ya no es posible asegurar algún tipo de gratificación aplazada, pues nada me asegura que las condiciones actuales serán las de mañana (Sennet en Alonso, 2004). Igualmente, la imposibilidad de todo cálculo racional acrecienta la incertidumbre de las personas. No es que la incertidumbre en si misma aumente, sino que el trabajo deja de asegurar esa mínima certitud frente al futuro que había alimentado en el pasado (Barman, 2001).

- Las luchas populares de mitad de siglo impulsaron la institucionalización de una serie de mecanismos de protección para el asalariado que permitía *seguridad frente a riesgos* propios del ciclo vital que individualmente eran imposibles de enfrentar. Tras el giro neoliberal se reformaron los sistemas de protección social. Se instaura un sistema de capitalización individual que reemplazaría el reparto público, quedando la protección en manos de la capacidad de ahorro de cada cuál. Pero este cambio no hace más que acrecentar la dependencia del sistema al trabajo y las desigualdades entre los núcleos, pues después de todo será el nivel de ingreso y la continuidad del empleo en el tiempo lo que permitirá recibir pensiones y atención de salud decentes. Al final de vida laboral la capitalización del núcleo flexible será menor a la del núcleo tradicional porque su ahorro se vio cada tanto interrumpido. Por otra parte, para este núcleo tampoco existe la obligación del pago de cuotas al régimen de protección social, como sí lo establece la ley para el núcleo tradicional, cuestión que se ha comprobado determinante para que el ahorro sea constante y efectivo.

- El trabajo puede ser un espacio fundamental de socialización, las relaciones al interior de la empresa son referentes importante en la construcción de identidades individuales y colectivas. Para el núcleo flexible, el trabajo es cada vez menos un espacio social, su vinculación temporal al empleo y los numerosos cambios que debe sobrellevar a lo largo de su vida, impiden la construcción de lazos duraderos. El trabajo no les otorga el capital social de antaño (Alonso, 2004). Para este núcleo, la identidad no se forja gracias a la estabilidad de las relaciones que pueden establecer, sino en razón de la articulación que hace individualmente de la multiplicidad de situaciones laborales que experimenta, así como otras experiencias ligadas a ámbitos ajenos a lo laboral. El empleo ha dejado de ser la experiencia exclusiva en la creación de sentidos (Meda, 1995).

- Por ultimo, la posibilidad del núcleo estable de acudir a la negociación colectiva para defender sus intereses, ahonda la desigualdad entre ambos núcleos. Al núcleo flexible, debido a su temporalidad, se le hace difícil llegar a constituir sindicatos o participar de los beneficios obtenidos por estas organizaciones. Pese a que la normativa en el caso de algunos países como Chile, estableció una figura de sindicatos para trabajadores temporales o transitorios, la falta de lazos estables que brinden un sustento social dificulta la emergencia de una colectividad organizada. Ahora bien, tal como demostraron los subcontratados de CODELCO, ese sustento puede venir de afuera del ámbito laboral, de la cercanía geográfica o la pertenencia a una misma comunidad barrial. Cabe hacer notar que el engrosamiento del núcleo flexible también termina por afectar la negociación de los sindicatos del núcleo tradicional: la amenaza del desempleo y la competencia que finalmente se entabla entre los dos núcleos, facilita la individualización de la negociación con el empleador.

Entonces, la FLEU ha generado dos núcleos en el proletariado que se distinguen por la forma de vinculación al empleo, la experiencia social y los derechos que poseen. Ahora bien, es necesario aclarar que estas diferencias son válidas solo en un plano formal. Como ya se ha insinuado, uno de los grandes problemas en América Latina es la distancia entre la norma y la práctica. Si bien el núcleo estable posee en el papel más derechos que el nuevo núcleo

flexible, no siempre dichos derechos son respetados por los empleadores y los gobiernos. *Esta “ilegalidad crónica” presente en la práctica del trabajo latinoamericano acorta las distancias reales entre estos dos núcleos.*

La posibilidad de un nuevo sujeto político

El proletariado organizado fue durante buena parte del siglo XX un “sujeto político” en el Cono Sur. Protagonizó fuertes luchas sociales con el fin del cambio social y determinó por muchos años las decisiones que se tomaban en las altas esferas del poder instituido. Las dictaduras militares y las reformas neoliberales han cambiado el equilibrio de fuerzas. El proletariado no es ya ese referente político que luchaba por un orden deseado.

Sin embargo, los expertos han comenzado a hablar de la amenaza de “una nueva cuestión social”. El empeoramiento de la situación de una parte del mundo asalariado –esa que hemos llamado “núcleo flexible”- podría entrañar el advenimiento de un nuevo período de luchas sociales. Pero ¿es realmente posible que la desigualdad actual de lugar a una “rebelión social”? ¿Es el núcleo flexible verdaderamente un actor social en potencia?

Para concebir una respuesta positiva a estas preguntas tenemos que explicar al menos dos procesos que están en la base de estas hipótesis. En primer lugar *¿cómo es posible que surja un actor allí donde solo existe falta de derechos?*. En segundo lugar, ¿por qué si ese salto cualitativo es posible –de la desigualdad a la lucha entre sujetos políticos- dicho salto no se ha realizado aun?; en otras palabras, *¿qué es lo que inhibe el desplazamiento de una situación desigual a una verdadera rebelión social?* En el siguiente apartado intentaremos construir un marco teórico que explique ambos procesos.

De las desigualdades a la acción política

Ernesto Laclau da una respuesta a nuestra primera pregunta. Explica cómo el recrudescimiento de la desigualdad puede gatillar una lucha entre nuevos actores políticos.

Para el autor, todo sujeto político parte de la existencia de una demanda aislada que no es satisfecha por el orden. Que permanezca como demanda aislada depende de la capacidad del orden institucional de solucionar en grados diversos dicho reclamo y por lo tanto, de inscribirla en la totalidad institucional existente. Pero si la situación permanece igual por un tiempo, se generará una acumulación de demandas insatisfechas cada vez más difíciles de absorber una a una por el sistema institucional, estableciéndose entre ellas una relación de “equivalencia”: la no pertenencia al orden social. La nueva cadena de equivalencias va creando una frontera cada vez mayor entre ella y el sistema institucional que divide el campo social en espacios cada vez más antagónicos. A la pluralidad de demandas insatisfechas que conforman esta “cadena equivalencial”, el autor las llama “demandas populares”, y representan para él, el germen de todo nuevo actor social (Laclau, 2005).

Pero el proceso que consolida el surgimiento de una identidad colectiva está dado cuando dicha equivalencia –que no era más que un vago sentimiento de solidaridad basado en el fracaso parcial del sistema institucional- se convierte en un sistema estable de significación irreductiblemente nuevo, que es cualitativamente mucho más que la suma de los lazos equivalenciales. Un conjunto de prácticas, imágenes y palabras pasan a representar la cadena entendida ahora como una totalidad, que actúa por sobre las demandas individuales. Ahora bien, estos nuevos significantes no provienen de alguna positividad abstracta compartida por

todas las demandas de la cadena, sino de una operación hegemónica a través de la cual objetos parciales ligados a una demanda individual inscrita en la cadena, pasan a representar a ese todo. Como consecuencia, persistirá siempre una tensión irreducible en cada demanda individual: la tensión entre el particularismo de sus propias demandas y la significación “popular” dada por su inscripción dentro de la cadena de equivalencias. Nada asegura por tanto, su perdurabilidad en el tiempo (Laclau, 2005).

Entonces el germen de todo actor colectivo se encontraría en la persistencia de demandas insatisfechas. Insistamos en algunos aspectos importantes. En primer lugar, como plantea el autor, la articulación de las demandas insatisfechas viene condicionada por la incapacidad del sistema institucional de responder a tales demandas en un principio aisladas. Sin embargo, no se trata necesariamente que el orden deba darles una solución real. Lo que importa es si dicho orden logra o no crear formas de sublimar la solución real en otro tipo de mecanismos que apacigüen la exclusión aparejada a la existencia de los problemas insatisfechos. En este sentido, un sector perjudicado estructuralmente a ojos de los científicos sociales, un sector poco aventajado desde el punto de vista de algún tipo de recursos, puede ser perfectamente absorbido por el orden institucional pese a que sus problemas persistan.

En segundo lugar, es destacable que el autor asigne a las demandas y no a las posiciones estructurales el papel de unidad básica desde la cual parte todo el proceso de constitución de actores. La razón radica en que para el autor, una identidad colectiva puede agrupar a una diversidad de sectores estructurales, pues es el resultado de un proceso siempre contingente de articulación política y significación. No hay actores inscritos a priori en las estructuras. Entendiéndolo así, es plausible pensar que pese a la complejización que ha vivido la estructura productiva, el proletariado puede ser aun fuente de nuevas identidades colectivas, aun cuando éstas involucren solo algunas fracciones o núcleos del proletariado.

Las barreras institucionales a la acción política

La segunda pregunta que formulamos en la introducción de este apartado no es respondida por el marco teórico de Laclau: ¿Qué es lo que obstruye el paso de desigualdades a la construcción de actores sociales?. En los términos de Laclau, la pregunta sería, ¿cómo logra el orden institucional absorber demandas específicas aun cuando no las solucione de forma real?...

En toda sociedad existen desigualdades y la historia ha demostrado que éstas pueden permanecer intactas durante años sin ser solucionadas y sin que generen formas de acción política en los afectados. ¿Cuáles son las barreras institucionales que contienen las desigualdades en un estado pasivo? Creemos que hay dos operaciones esenciales para el orden institucional vigente. Por un lado, la creación de “*vías de solución no políticas*” que permitan administrar las desigualdades dentro de los canales institucionales. Por el otro, la creación de “*dispositivos ideológicos*” que incorporados en los propios afectados como estructuras de percepción y conocimiento de la realidad, evitan el desplazamiento de la población afectada desde las vías seguras o vías no políticas hacia las vías radicalizadas o “*vías de solución política*”.

Hablaremos sobre la creación de vías no políticas un poco más adelante. Ahora concentrémonos en los “dispositivos ideológicos”. Como ya lo vieron las mejores obras del marxismo, las formas de pensar y de ver la propia situación -formas que condicionan nuestros actos- no son un producto natural o neutro políticamente. A menudo, estimulan un

comportamiento menos adecuado a nuestros intereses que a los de las clases dominantes. En otras palabras, pensamos que actuamos en nuestro beneficio cuando lo que realmente hacemos es beneficiar al orden social existente, asegurar su funcionamiento y las distancias que nos separan unos de otros. Es este sentido obstaculizan el paso de una situación de desigualdad social recrudescida a una lucha social. Quienes deberían rebelarse contra su propia situación desventajosa, terminan “eligiendo” no hacerlo. Son dos las formas en que estos dispositivos actúan: inhibiendo la sensación de disconformidad y validando vías no políticas de solución de las demandas. Ahora bien, ¿qué tipo de dispositivos afectan hoy en día al proletariado del Cono Sur neutralizando el paso de las demandas insatisfechas a la lucha social? Creemos que existen a lo menos tres dimensiones fundamentales de la ideología hegemónica actual: el individualismo, el consumismo y la naturalización del orden.

El individualismo: Desde hace décadas que nuestras sociedades viven un “proceso de individualización” creciente. Cada vez son más los individuos y no los grupos quienes deben construir su propia identidad y su biografía a través de la elección constante dentro de una gama cada vez más amplia de opciones (PNUD; 2000; Beck, 2003). Dicho proceso ha sido impulsado por el mismo cambio del orden institucional: El mercado de trabajo flexible, la capitalización individual de los sistemas de protección, son algunos de los ejemplos de cómo las regulaciones han cambiado de sentido: de la prohibición de maneras de actuar a la incitación a la acción individual. El rasgo distintivo de estas regulaciones es que deben ser suministradas por los individuos, importadas a sus biografías mediante sus propias acciones (Beck, 2003). Ahora bien, una cosa es el proceso socio-histórico de individualización y otra es el problema de la “ideología del individualismo” o idea neoliberal del individuo de mercado. En esta, el individuo aparece como autárquico, autosuficiente, es decir, como un yo que domina por sí solo la totalidad de su vida. Fragante mal interpretación de los procesos históricos, pues lo social es el único lugar de la realización de la libertad individual. En efecto, la conquista de la autonomía y la posibilidad de ejercerla descansan en que la colectividad así lo reconozca y asegure (Beck, 2003). En primer lugar, pues no existe individuo alguno fuera de lo social así como no existe fuera del lenguaje. Por lo mismo, no pueden existir individuos autónomos sin una sociedad autónoma, así como inversamente una sociedad autónoma no puede existir sin que sus miembros también lo sean. La autonomía individual para existir depende de que las instituciones que rigen la vida colectiva la protejan, y por ende, esta siempre limitada. En segundo lugar, pues las opciones que el individuo administra son externas a él, emergen en la sociedad. Solo socialmente se pueden aumentar los recursos de que disponen los individuos para ejercer su libertad de forma positiva, es decir, para hacer algo con ella y no solo como libertad frente a poderes ajenos. En tercer lugar, porque buena parte de los riesgos y amenazas contemporáneas –la destrucción del medio ambiente, la desigualdad en la distribución de ingresos, la precariedad del empleo, entre otros tantos– siguen produciéndose de manera social, el individuo no puede por mucho que intente solucionarlas en forma individual.

La ideología individualista hace descansar el devenir en el individuo, rechazando la acción política, paradoja insalvable por cuanto es solo a través de ella que el individuo puede conquistar y ejercer su autonomía.

El consumismo: El cambio neoliberal en el modelo de desarrollo vino aparejado de aumento del consumo en todos los sectores de la estructura social. Las amenazas a la acción política no provienen de esta masificación del consumo en sí mismo, sino de la interpretación ideológica que se ha hecho de ella, interpretación que llamaremos “consumismo” para diferenciarla del “consumo” como proceso socio histórico. El consumismo ha venido a anteponer el consumo

sobre las otras actividades sociales necesarias para la realización plena de la integración social. La similitud de los malls independientes de su sector social objetivo, la ampliación del crédito, la igualdad de derechos a acceder a los objetos de consumo, aparecen como símbolos de una movilidad social ascendente contrarrestando la permanente desigualdad en el proceso productivo (Moulian, 1997). El principio democrático es transferido desde la igualdad real – de capacidades, responsabilidad, oportunidades- a la igualdad ante el objeto y otros signos evidentes del éxito social (Baudrillard, 1970). El consumo aparece como una estrategia más rentable que la asociación y acción política para el progreso individual. Sin embargo, la realidad de la integración por el consumo es una ilusión. La mágica expansión del poder adquisitivo a través del crédito esconde la realidad: si bien todos son iguales ante el principio de satisfacción o del “valor de uso” de los objetos, no lo son frente al “valor de cambio” (Baudrillard, 1970). No todos disponen de los mismos recursos para acceder a esta sobrevalorada forma de integración, la verdadera integración esta obstaculizada por las desigualdades cristalizadas en el proceso productivo. Asimismo, el consumo esta lejos de ser un orden sin rupturas sociales, se trata también de un orden de diferenciación social a través de signos. No todos los objetos-signos tienen el mismo valor social, ellos también instauran nuevas formas de jerarquización que cristalizan desigualdades sociales. El consumo es una “institución de clases” (Baudrillard, 1970).

La naturalización del orden: La condición mínima de toda acción política es la creencia que la institución del orden social deseado es posible y depende exclusivamente de la acción humana. En la actualidad vemos amenazada esta condición por el surgimiento de un nuevo discurso que profetiza el fin de la historia. Para esta dimensión de la ideología dominante la historia del actuar humano habría llegado a su fin, solo restaría dejarse llevar por el dinamismo de los mercados y defenderse cada uno por si mismo. Mensaje que “plantea un tiempo despojado de su dimensión histórico (...) un tiempo con muchas idas y venidas pero sin cambios de posición, un tiempo de “mas de lo mismo”...” (Bauman, 2001:134). Pero lo que se esconde es que en último término la sociedad actual responde efectivamente al actuar humano y sin embargo no al actuar de una colectividad conciente de si misma sino al de una minoría ligada a los capitales trasnacionales y apoyada por las potencias mundiales cuyo único objetivo es el propio interés. De la historicidad estrictamente política hemos derivado en una historicidad en manos de poderes fácticos. Bajo una ideología que naturaliza el orden, la acción política pierde relevancia pues se le niega toda posibilidad de obtener algún resultado, de solucionar los problemas que nos atañen, de definir la deriva del orden social (Castoriadis, 2005).

La acción política es la única vía por la cual los seres humanos actúan reflexivamente sobre su destino y logran instituir plenamente cualquier tipo de autonomía. Los tres dispositivos ideológicos comentados pretenden hacerla caer en el desuso y contener las demandas insatisfechas dentro del orden que las legitima: *el individualismo, oponiendo la acción política a la autonomía individual; el consumismo, reemplazándola por el consumo como fuente de integración y realización de la autonomía individual; y por último, la naturalización del orden, haciéndola cada vez más insignificante.*

Como dijimos más atrás. Existe una segunda operación que inhibe el paso de una situación de desigualdad a una verdadera “cuestión social”: *la creación de vías no políticas de solución de las demandas.* América Latina ha asistido a un proceso histórico de destrucción de las vías tradicionales de acción del proletariado y la reconstrucción de nuevas formas ahora desprovistas de su carácter político, es decir, de su capacidad de cuestionar el orden existente.

Lubricado por el cambio ideológico, a partir del giro neoliberal de finales de los ochenta se han desestructurado dos vías fundamentales de acción del proletariado: el sindicalismo sociopolítico y la apelación a la intervención estatal.

1) *El giro neoliberal apuntó al debilitamiento de la acción sindical y al reclutamiento de la negociación de las condiciones laborales en el espacio privado.* Los resultados han sido medidos: Las tasas de sindicalización y la afiliación a las centrales han disminuido durante los últimos años, se han incrementado los sindicatos de empresa especialmente en Chile y se ha constatado una tendencia marcada a la individualización de la negociación (Radrigán, 1999; Palomino, 2000; ENCLA, 2004; Zurbriggen et al, 2003). En Uruguay, se dejó de convocar a los Consejos de Salarios durante un buen periodo hasta la rehabilitación de este espacio de negociación colectiva por parte del Frente Amplio. El paso de un nivel centralizado al nivel de la empresa muestra cómo las reformas han buscado despolitizar los conflictos laborales, quitándole poder de incidencia al sindicalismo respecto de temas más amplios que ponen en cuestión el orden existente. También es cierto que dicho debilitamiento ha sido ayudado por la incapacidad del propio sindicalismo tradicional de hacer frente al cambio en la composición de la fuerza de trabajo que caracteriza al nuevo modelo. Por una parte, el sindicalismo no ha mostrado estrategias claras para incorporar a la mujer y solucionar las desigualdades en las condiciones laborales que le afectan (Yáñez, 1999; Godio, 2003). Por otra parte, tampoco ha podido incorporar a ese importante sector de trabajadores informales de escasa productividad y precarias condiciones de trabajo que coexisten con un sector más “desarrollado” del mercado de trabajo (Tockman, 2001; Godio, 2003). La elevada informalidad no representa un fenómeno ligado exclusivamente a los ciclos de la economía sino más bien un rasgo constante del desarrollo en América Latina que debe ser considerado (OIT, 2005). Por último, la orgánica tradicional no siempre ha podido modificar su organización para incorporar al nuevo núcleo flexible, trabajadores precarizados en el seno del sector “moderno” mismo.

2) La segunda vía atacada, ha sido *la intervención del Estado.* Las demandas del proletariado desembocaban siempre en el Estado, en algunos casos incluso, producto de un instalado clientelismo político. Un cierto pacto social, permitió que esta alianza fuese beneficiosa para el proletariado: se experimentó un aumento de derechos sociales, políticos y culturales. A partir de las reformas neoliberales, se ha bombardeado dicho compromiso. Por un lado, empujando al Estado a través de la privatización de las empresas públicas y la redefinición de sus funciones. Por el otro, a través de una serie de reformas laborales cuyo objetivo es desvincular al Estado del conflicto entre trabajador y empleador.

Pero la pérdida del peso del Estado en la definición de los problemas importantes ha sido ayudada también por otro tipo de factores. La instalada corrupción de las autoridades, especialmente en Argentina, ha terminado por desestimar al Estado. Por otra parte, la globalización ha disminuido la posibilidad de intervención del Estado nacional en la dirección de los procesos políticos y económicos de las sociedades, pasando la responsabilidad a actores transnacionales (Bauman, 2001; Touraine, 1997; Garretón, 2000).

La “potencialidad política”

Entonces, teóricamente el acrecentamiento de las desigualdades puede engendrar el surgimiento de un actor político. Para ello, son dos los factores importantes: *la insatisfacción creciente de las demandas y la construcción de vías políticas que cuestionen al menos parte del orden institucional existente. Llamaremos “potencialidad política” a la suma de estos*

dos, puesto que en ellos se anida la semilla de la lucha social. Solo si existe esta potencialidad tenemos el derecho de hablar de una “nueva cuestión social”.

En el cuadro de la investigación, y con el objetivo de dar cuenta de esta “potencialidad política”, se realizaron 28 entrevistas en las ciudades de Montevideo, Santiago de Chile y Buenos Aires. La muestra consistió en trabajadores manuales, adultos y de género masculino que pertenecieran a uno de los dos núcleos que hemos definido: el núcleo estable o tradicional y el núcleo flexible. Se consideró tanto al sector industrial, de servicios como el comercio. Si bien el número de entrevistados era pequeño debido a los límites de la investigación, y no era por lo tanto representativo, esperábamos obtener algunas señales de la situación actual en dichas ciudades. Si bien el ámbito de las demandas es en principio indeterminado –demandas educacionales, de salud, culturales, etc- nos concentramos exclusivamente en aquellas ligadas al ámbito de trabajo, de manera de limitar el campo y facilitar el desenvolvimiento de los entrevistados.

Debido a que el núcleo flexible era en los papeles el sector más perjudicado por la “modernización” seguida desde hace unas décadas, planteamos la hipótesis de que sería éste el núcleo “potencialmente más político”. Por un lado, mostraría un nivel mayor de demandas insatisfechas y experimentaría mayor adhesión a las vías políticas. Después de todo, este núcleo no solo ha visto socavado sus derechos sino también su acceso a las vías institucionales –no políticas- de solución de demandas. Así por ejemplo, en el ámbito laboral, la negociación individual con el empleador depende fuertemente de la estabilidad en el empleo, estabilidad que les da un cierto poder para negociar las condiciones existentes; La negociación colectiva a nivel de empresa no beneficia en general a los trabajadores de este núcleo flexible. La precariedad del núcleo flexible exigiría soluciones que sobrepasaran el ámbito de la empresa. La empresa no es un nivel de solución válido pues están ligadas a ella solo temporalmente.

Sin embargo, los resultados del trabajo de campo nos muestran un panorama diferente.

Las demandas insatisfechas y las vías de solución

El núcleo estable muestra en su discurso tanta disconformidad con respecto a su situación laboral y tanta ambivalencia con respecto a las vías de solución políticas como el núcleo que identificamos como flexible. La potencialidad política no aparece exclusiva o necesariamente en el núcleo más perjudicado (al menos más perjudicado formalmente)..

Las demandas insatisfechas

En todas las ciudades estudiadas es posible encontrar junto a *un discurso optimista* que se muestra satisfecho de la situación laboral actual, *un discurso fuertemente negativo o insatisfecho*. Ambos tienen un peso similar en todos los lugares y -al contrario de lo que se podría pensar- no dependen de si el trabajador se encuentra en el núcleo flexible o en el núcleo estable, ni tampoco varía mucho de una capital a otra.

Para el discurso insatisfecho, las demandas más importantes tienen que ver con la *remuneración*. Se trata primero, de que el ingreso percibido *no alcanza* para vivir o para tener el nivel de vida deseado. Hay que considerar como dato de contexto que los tres países estudiados se han visto afectados por un aumento de la inflación importante durante los

últimos años, lo que ha reducido el poder de compra de los trabajadores. Aun siendo parte del núcleo supuestamente protegido, los ingresos son sentidos como escasos.

Pero hay algo más, la insatisfacción respecto de los salarios no proviene exclusivamente de la falta material que acarrearán sino también de su peso simbólico. En efecto, el salario no parece corresponderse con el esfuerzo y las responsabilidades asumidas por el trabajador. La petición de un ingreso mayor no es solo una demanda económica también es una *demanda por reconocimiento* tanto de parte del empleador como de la sociedad. Esta demanda aparece reiteradamente en el discurso del proletariado. Los trabajadores se sienten víctimas del menosprecio de la sociedad, su actividad pareciera condenarlos a un lugar de “parias”: “Una vez yo tuve una conversación em... el camionero brasileño es muy bien visto en su país, ellos dicen, no se si me hayan mentado, pero ellos dicen que son vistos como el pilar fundamental en el desarrollo del país.. un ejemplo que me dan, en las estaciones de servicio allí en Brasil les tienen unas piezas pa que descansan cachai, unos mejores... ósea comodidades, en realidad acá los camioneros en Chile, los chóferes como nosotros, son tratados, te voy a decir, como rotos, como rotos, ósea no...como lo más bajo así digamos... aparte del menosprecio social hay menosprecio del empleador, no se toma en cuenta la responsabilidad que uno, que cae sobre nosotros.” (Sergio, chileno, chofer subcontratado, núcleo flexible).

La segunda gran fuente de demandas insatisfechas es la *jornada laboral*. En los últimos años, las *horas extras* se han convertido en una práctica frecuente de las empresas para flexibilizar la jornada de trabajo y hacer frente a los cambios en la demanda. Según la normativa laboral, las horas extras deben ser asumidas voluntariamente por el trabajador y pagadas de mejor forma que las horas laborales normales. El discurso insatisfecho denuncia constantes *prácticas ilegales* que irían de la presión y amenaza por parte de los empleadores para realizar horas ajenas a la jornada laboral, así como también muchas veces el no pago de las mismas. Pero aun allí donde se cumplen las normas respecto de su extensión, de las vacaciones, los permisos entre otros, la jornada se hace generalmente demasiado *extenuante*. La intensidad del trabajo, la presión y la escasez de descansos justamente distribuidos, vuelve la jornada una carga fatigante que muchas veces termina dañando la salud y otros aspectos de la vida de los trabajadores. Contribuye a dicha sobrecarga la existencia de *tiempos muertos* no considerados dentro de la jornada laboral ni por ende en el pago, que sin embargo son también tiempos de desgaste dedicados al trabajo: “(...) Sábado y Domingo no laburás, pero para mí es un disparate, son muchas horas, muchas horas pero tá. Porque yo me tengo que levantar a las 5 de la mañana, me voy a las 5 de la mañana, 5 y media me tomo el ómnibus y llego a las 6 y media de la tarde, a las 6 y media de la tarde (...) yo no tengo hijos pero si vos tenés hijos, como un padre que sos tenés que atenderlos y llegás a las 6 y media de la tarde después de un viaje de 50 o de repente de 1 hora para ir y 1 para venir, no tenés ganas ni siquiera de... ya con el viaje quedás liquidado (...) Aparte ¿vos sabés lo que es laburar en una metalúrgica? Con los ruidos, que, que las soldadura, que están soldando a tu lado, y yo estoy allá arriba que los ruidos...no... vení acá y no. Eso es el stress y yo no creía en el stress (...)” (Federico, uruguayo, operador de industria metalúrgica, núcleo estable)

Las *condiciones de seguridad* también generan insatisfacción, aunque en menor grado que las dos anteriores. Se acusa la falta de un compromiso verdadero por parte de los empleadores para con la protección y el bienestar del trabajador. Si bien las empresas pueden cumplir con la normativa mínima de seguridad no siempre lo hacen de manera completa o no siempre existe una preocupación para que los trabajadores puedan hacerla efectiva. Aparece por tanto la idea de que el cumplimiento de la normativa es una *pantalla* de los empleadores para evitar

las multas aparejadas y no el producto de un verdadero interés por la seguridad de los trabajadores.

Pero la seguridad ya no está ligada exclusivamente a los riesgos físicos. Es interesante notar que los trabajadores le otorgan cada vez más importancia a los *efectos psicológicos* del empleo. Para muchos, el verdadero peligro proviene menos de la falta de cumplimiento de las normas de seguridad que de la extensión de las jornadas, la responsabilidad que implica la actividad que se realiza, así como otras dimensiones de las condiciones de trabajo que generan fatiga, stress o depresión: “(...) a ver, una empresa lo que quiere es que un trabajador trabaje, entonces lo mantiene alienado en su trabajo, en su oficio. Si el trabajador está pendiente de su casa, de su sueldo, de su familia, de sus hijos que están enfermos o algo les sucede, en ese momento va a haber un accidente, porque todos sus sentidos, su estado de vigilancia, están, están en un bajo nivel de atención. Casualmente gran parte de los accidentes laborales son causados por fatiga, por horarios extenuantes, por cambios en los puestos de trabajo, lo que se llama la polivalencia, situaciones de administración no muy clara, contrato que bien no son entendidos o que no siempre son asumidos.” (Marcelo, chileno, operario de una imprenta, núcleo estable)

La falta de *espacio para los sindicatos* sigue siendo en estos países una demanda insatisfecha. Las entrevistas denuncian la existencia de fuertes *trabas empresariales* a la acción de los sindicatos. Por un lado, la reticencia del empresariado a la sindicalización ha infundido entre los trabajadores un miedo a la pérdida del empleo inhibitorio. Agremiarse implica demasiados riesgos que en países como estos donde el buen empleo no abunda, no parecen ser deseables. Por otro lado, cuando los sindicatos existen, el empleador crea mecanismos de intervención que terminan convirtiendo a la agrupación gremial en un instrumento de la empresa. Así por ejemplo Agustín nos cuenta cómo la patronal ha intervenido en la elección de delegados en su empresa: “(...) No estoy, sé que hay delegados, y los delegados, los delegados que, que hay en representación nuestra, no los elegimos nosotros, este, los elige la empresa. Nos dan la opción de elegir a tal persona, a tal persona o a tal otra... es como un intendente, es como un representante, que vos podés ir a hablar o pedirle algo, pero en realidad para mí es un buchón de la empresa, perdoname pero lo voy a decir ¿no?... que lo ves tirando a favor de la empresa.” (Agustín, argentino, vendedor de una empresa de telefonía, núcleo flexible)

En el ámbito de *las posibilidades de desarrollo personal* que les otorga el empleo a los trabajadores, el discurso insatisfecho ilumina algunos aspectos conflictivos. Por un lado, el *desinterés* que trae aparejado para muchos la actividad que se realiza. Cabe hacer notar que hemos tomado como muestra a obreros cuya actividad exige muy poca calificación y en muy pocos casos implica un oficio que se aprende y permita hacer carrera. Por otro lado, la falta de espacio para poder definir la forma en que se realizan las actividades. El trabajo aparece en muchos casos demasiado pautado desde la gerencia, volviendo la actividad *mecánica* y monótona. La *capacitación* aparece allí como un dispositivo esencial que no es frecuentemente usado por los empleadores. Se critica un cierto desinterés en el desarrollo de las habilidades del trabajador.

Como vimos, el discurso insatisfecho cruza las fronteras de las capitales consideradas y lo que es más importante aun, también las fronteras de los dos núcleos de trabajadores que hemos definido en función de la vinculación al empleo. La precariedad parece no ser sentida exclusivamente por quienes se encuentran ligados temporalmente al mercado de trabajo. Pero por más paradójico que parezca, también el temor a la inestabilidad laboral es transversal a los dos núcleos. En este sentido, la sensación de que la permanencia en el empleo se encuentra puesta en cuestión no depende exclusivamente del tipo de contrato. Hay varios factores que

aparecen en el discurso explicando esta singular generalización de la incertidumbre laboral. En primer lugar, la inestabilidad de las *condiciones económicas* nacionales e internacionales. Los trabajadores aun se sienten vulnerables por las secuelas de la crisis económica de los últimos años, que destruyó gran parte del empleo formal durante los primeros años del nuevo siglo. En segundo lugar, la persistencia de las *prácticas ilegales* por parte de los empleadores. No es extraño encontrar historias de despidos arbitrarios, que pese a ser castigados por el derecho actual difícilmente pueden ser revertidos. Los procedimientos legales que se ofrecen a los trabajadores en este tipo de situaciones son muy complejos, implican mucho tiempo y por ende costos que no siempre se pueden asumir. En ciertas áreas, son frecuentes las empresas “golondrinas” que desaparecen de un minuto a otro sin dejar rastro, sueldos o finiquitos. Un tercer factor, que explica la impresión de empleos inestables, baja calificación requerida para las actividades de este sector del asalariado. La escasez de empleo y la gran cantidad de mano de obra cesante infunda la sensación de que se es un trabajador *reemplazable*.

No deja de ser interesante que para este discurso la estabilidad también se vea amenazada por las malas condiciones laborales. Mantener el empleo implica tener “*aguante*”. Son pocos los que pueden soportar los horarios extendidos, las horas extras, los bajos salarios, el exceso de responsabilidades. La renuncia en cierto sentido estimulada por las practicas empresariales resulta ser una manera inteligente y macabra de flexibilización laboral y de abaratamiento de los costos de despido aparejados a los despidos como decisión del empleador: “(...) las dinámicas laborales que se dan, el trabajador que tiene aguante podría durar 10 años, o quizás más. En el caso del trabajador a la antigua, que tienen 50 años, que saben que están a punto de jubilar, pero la persona joven emigra rápidamente, es demasiado estresante (...)” (Marcelo, chileno, operario de una imprenta, núcleo estable); “(...) Ósea, acá no quieren... ósea prefieren...ósea... si fuese un mal empleado o no les gustara como trabajo, y me quieren echar, antes que eso, ósea por ahí generan otra... alguna política con otra gente o formas de presión para que renuncien...no llegar a la amenaza pero darte malas condiciones de trabajo (...)” (Juan Pablo, argentino, vendedor de una librería, núcleo estable)

Decíamos que también era posible encontrar un *discurso optimista* donde no aparecían demandas insatisfechas. El análisis de este discurso arroja un descubrimiento importante. La satisfacción de este discurso proviene menos de la buena situación objetiva de las distintas dimensiones, que de la actitud que adoptan frente a ellas los propios trabajadores. En otras palabras, es la posición del propio trabajador con respecto a lo que vive lo que importa, no así si efectivamente el empleo cuenta o no con condiciones laborales óptimas.

La primera actitud que hemos reconocido la hemos denominado “*depende de uno*”, y es aquella que tiende a hacer recaer en el propio trabajador la responsabilidad del devenir de sus condiciones laborales. Así pues, en vez de culpar a los empleadores del estado de algunos aspectos del empleo actual, se hacen responsable de que eso sea así y de que no cambie. Esta actitud se reitera en varios de los temas tocados. Por ejemplo, es muy común en los vendedores, donde la remuneración depende básicamente de las comisiones ganadas por venta. Uno de los entrevistados explica su conformidad respecto a su ingreso en los siguientes términos: “(...) el trabajo de vendedor es un poco atípico porque uno funciona a comisión, entonces, depende de lo que vos metas, digamos de tu habilidad y de las horas que le dediques y de la forma que se le dedique el rendimiento que vas a tener (...)” (Leonardo, uruguayo, vendedor de una industria de vestimenta industrial, núcleo estable). También es común encontrar esta actitud en el discurso sobre las condiciones laborales. Al contrario del discurso insatisfecho que atribuía la inseguridad prevaleciente a la despreocupación del empleador se

hacer verdaderamente efectiva la normativa laboral, en este discurso optimista la responsabilidad recae en cada uno. Si la normativa no se cumple totalmente es por negligencia o desinterés del propio trabajador: “(...) ósea son una empresa que cumple con las normas, después está en cada uno si se pone o no los guantes y si utiliza las cosas. Si, ya pasa en cada uno, algunos de los muchachos no lo usan, pero ya pasa por cada uno.” (Rodrigo, argentino, operador de una industria de elaboración de ventanas y puertas, núcleo estable). Otro ejemplo interesante se da en la argumentación de ciertos trabajadores del núcleo flexible respecto de la estabilidad laboral. Paradójicamente, la inestabilidad derivada de su tipo de contrato no engendraría demandas insatisfechas puesto que dicha inestabilidad dependería en último término menos del contrato que de la actitud, el esfuerzo y el desempeño del propio trabajador: “Si yo creo que si, hay estabilidad mientras tu cumplás con tu parte, él va a cumplir con la de él.” (Jony, uruguayo, maquinista de una imprenta, núcleo flexible) “No, bien, siento que estoy en un laguro estable, hasta ahora estable, no creo que me corran ahora que me dices, porque cumplo bien mis funciones y, no siento que este en riesgo mi trabajo.” (Gabriel, argentino, vendedor en una empresa de insecticidas, núcleo flexible).

A la segunda actitud que subvierte las malas condiciones en un discurso optimista o satisfecho la hemos llamado “*es lo que hay*”. Si se esta conforme es menos porque la situación objetiva da bienestar que porque se cree que así son las cosas, que hay quienes se encuentran peor y que no hay mucho que hacer para cambiar la situación. La falta de otras posibilidades siembra un cierto “conformismo”, donde criticar o demandar pierde sentido. Esta actitud aparece frecuentemente en el discurso en torno a las remuneraciones y la jornada laboral: “(...) nunca vamos a decir “ahhhh...llegaron 100 lucas más en el pago”... se ha mantenido con el IPC y todas esas cosas, pero bueno, hay que acostumbrarse, es lo que hay, justamente (...) vivimos desahogados, no al 100% pero yo se que hay gente que sufre mucho.” (José, chileno, operario embajador de una industria de alimentos, núcleo estable).

“(...) Y si, es como todo, a medida que va pasando el tiempo ya te va pareciendo justas algunas cosas que en otro momento no te hubiesen parecido justas, hoy por hoy si, es un disparate la jornada laboral, a pesar de que no es una jornada corta en mi caso, pero bueno, que se yo (...) hoy por hoy cualquier trabajo no es de menos de 10 horas.” (Juan Miguel, argentino, controlador de calidad de un laboratorio farmacéutico, núcleo estable).

La estabilidad es otro de los temas que aparecen mediados por esta actitud de conformidad desilusionada. Muchos se muestran conformes y estables pese a la temporalidad de sus contratos. Al final se encuentran mejor que en otros lugares o en comparación a otros trabajadores. Como bien manifiesta Sergio, un trabajador que trabaja como independiente cuando su relación es de dependencia: “(...) ahora estoy más establecido a pesar que estoy boleteando porque la empresa es más menos segura entrecomillas, he podido desarrollarme, comprar mis cosas, contar con un sueldo mas menos fijos, y planificarme en un mes por lo menos.” (Sergio, chileno, chofer de un laboratorio químico, núcleo flexible).

Existen demandas importantes en el proletariado de Buenos Aires, Santiago y Montevideo. Las remuneraciones escasas, la falta de reconocimiento, los horarios extenuantes, el malestar psicológico, la escasez de espacios para el sindicato, las prácticas ilegales, son algunos de los problemas que persisten en el mundo laboral latinoamericano. La precariedad no es un rasgo exclusivo de quienes son vinculados de forma temporal al empleo. La precariedad sin embargo, no entraña necesariamente demandas al orden institucional. Para una parte del proletariado, la situación actual es lo que es o no depende más que de ellos mismos. Si tal como decíamos, la existencia de demandas insatisfechas es el primer signo de una “cuestión social”, debemos concluir que en efecto que solo en una buena parte del proletariado se

guarece la semilla de la revuelta social. Ahora bien, no es exclusivamente en el núcleo flexible.

Vías de solución políticas y no políticas

Hemos indicado que una segunda señal de la potencialidad política del proletariado estaría allí donde las demandas sobrepasaban los canales o vías no políticas, es decir, aquellas que resguardan el orden. Hemos planteado que si las demandas ya no podían ser solucionadas dentro del marco existente y exigían una reformulación del orden institucional, aun cuando fuese parcial, nos encontrábamos frente a una verdadera “nueva cuestión social”, es decir, la amenaza de una reconstitución del orden social. La segunda parte de las entrevistas buscaba dar cuenta de si efectivamente la situación del proletariado actual cuestionaba los canales no políticos establecidos en el ámbito particular de los conflictos laborales. Definimos dos vías no políticas: la negociación individual y el cambio de empleo. Como ejemplos de vías políticas, es decir aquellas que implicaban una cierta tendencia hacia el cuestionamiento de alguna parte del orden institucional, se indicó la negociación colectiva, la apelación a un cambio en la normativa, el llamado a una revolución total del orden.

Con respecto a las vías no políticas, el análisis arrojó una situación similar a la dada en relación a las demandas insatisfechas: son igualmente cuestionadas en ambos núcleos del proletariado aunque con pequeños matices. El núcleo flexible rechaza fuertemente la *negociación individual*. La mayor parte de los entrevistados en los tres países en cuestión eligieron explícitamente esta vía como la menos posible de todas. En el núcleo estable, en cambio, el rechazo no es tan explícito aunque finalmente enarbolan el mismo tipo de argumento. En efecto, es posible encontrar tres grandes grupos de razones por las cuales esta vía no política sería incapaz de solucionar las demandas. Por un lado, la *ineficacia* o escasos resultados que observan en este tipo de solución; Por otro, la *superioridad del empleador* en cuanto a poder, prestigio y recursos a la hora de negociar con el trabajador, siempre subordinado y muchas veces prescindible; Por último, los costos sociales que acarrea negociar individualmente, es decir, las dificultades que arrastra para la relación con los pares. Precisamente, el discurso devela cierto imperativo moral de hacerse cargo de los problemas de los trabajadores en general y ve en la negociación individual una especie de *traición al grupo*. Es más pasar a llevar esa regla de solidaridad puede acarrear consecuencias negativas para el trabajador. En cierto sentido, esto demuestra la subsistencia de cierta identificación de clase, por lo menos en una parte del discurso del proletariado: “(...) negociar individualmente con el empleador lo que te hace es que te aísla de los compañeros, vos mismo te aíslas porque todo se sabe, porque en un lugar donde no hay mucha gente todo se sabe. Entonces negociar individualmente con el empleador te puede beneficiar hasta cierta manera, pero ahí, esta la calaña de compañero que sos, ¿me explico? Porque, si estas bien con Dios y con el Diablo a la vez, ¿me explico?(...)” (Jony, uruguayo, maquinista de una imprenta, núcleo flexible)

La *búsqueda de otro empleo* como forma de solucionar las demandas insatisfechas en el empleo actual suscita también ciertas opiniones negativas. La *dificultad* del proceso de búsqueda de un nuevo empleo, los costos psicológicos que acarrea así como la amenaza de caer en el desempleo es una de las razones por las que se subvalora esta opción. Este tipo de argumento surge particularmente en los dos núcleos de Argentina y Uruguay y puede deberse a las fuertes repercusiones que tuvo la última crisis económica en ambos países, situación en donde una buena parte de los trabajadores se vio expulsado de sus empleos y obligado a buscar uno nuevo, proceso que por la misma crisis fue muchas veces infructuoso. En Chile, las consecuencias de la crisis en el empleo fueron más suaves (CEPAL, 2006). Pero no solo la

dificultad llama a tener cautela si se quiere abandonar el empleo, también el hecho de que es poco probable encontrar empleos que puedan considerarse mejores, ya sea porque el mercado de trabajo no ofrece otra cosa o porque el trabajador posee ciertas características que le impiden acceder a algo mejor. Precisamente el discurso de “*todo es lo mismo*” emerge con fuerza en ambos núcleos de Chile y en el núcleo flexible uruguayo y argentino: “(...) Lo que te contaba...los trabajos en sí no... el sistema que hay en este momento acá... las empresas pagan todo lo mismo y estar cambiándose yo se que no va a ser lo mejor, no se van a solucionar los problemas que hay en la parte laboral, en la parte sueldos.” (Manuel, chileno, operador industria alimentos, núcleo estable). Por ultimo, otro punto conflictivo de esta vía de solución, percibido solamente en el discurso del núcleo estable argentino y uruguayo, es su carácter *individualista*. Buscar empleo es solo una solución parcial que no soluciona los problemas esenciales que son los que afectan a todo el grupo de trabajadores. Nuevamente la fidelidad al grupo se hace presente.

La actitud del “*es lo que hay*” que mencionamos cuando hablábamos del discurso optimista, vuelve a aparecer para legitimar estas vías no políticas. Nuevamente, la falta de otras posibilidades justifica el conformismo con respecto a este tipo de canales. Así por ejemplo, pese a las desventajas aparejadas a la negociación individual, una parte del proletariado termina aceptándola pues en último término no encuentra otras formas plausibles: “(...) ósea además un sindicato y armar un cahuín...por que... no se po, he estado...ósea no he estado en un sindicato pero he visto sindicatos, que ya, hacen un sindicato, hablan con el empleador, se termina el sindicato y los echan a todos. Entonces prefiero estar solito y estar fijo en el trabajo.” (Héctor, chileno, bodeguero en una empresa de telefonía, núcleo flexible). También se reconoce que en ciertos casos particulares como en un empleo donde se tiene una buena relación con el empleador, a menudo directa y personal, como generalmente en empresas pequeñas, la negociación individual puede arrojar resultados positivos.

Con respecto a las vías que señalamos como políticas, el discurso es más fuertemente ambivalente. La “negociación colectiva” ocupa un lugar problemático en el discurso del proletariado. Por un lado, a menudo se le reconoce como una de las herramientas más viable que protege a los trabajadores. El *colectivo es siempre más eficaz* que un solo individuo. Posee más recursos y fuerza para proteger al trabajador frente a los abusos de los empleadores así como para obtener mayores beneficios a la hora de una negociación con ellos. Este reconocimiento aparece incluso en buena parte del núcleo flexible donde no existen muchas posibilidades de participar del sindicato: “(...) yo creo que el movimiento sindical para mi es importante y tiene que estar, em... si yo, bueno lo que ya dije, donde estoy yo parado pero, pero a mi me parece que es muy importante, y que es la única forma de lograr que las cosas que, que... que los vicios del empleador, que estén a total a favor de su empresa o a favor suyo, los deje a un lado por pedido de la fuerza de la gente, los pedidos sindical este, estar todos unidos para lograr esos, esos cambios que uno quiere(...)” (Manuel, argentino, acomodador de libros en una librería, núcleo flexible).

Sin embargo por el otro lado, la acción y la eficacia de dicha estrategia suscitan duras críticas. Una serie de problemas se encadenan poniendo en juego la importancia que posee para el proletariado. Aquí se aprecia un grado de diferencia entre los núcleos de los distintos países. En el núcleo flexible de Santiago prepondera un *temor* asociado a la negociación colectiva y formación de sindicatos que no se asoma tan fuertemente en el núcleo flexible y estable de Montevideo y Buenos Aires, aun cuando como hemos visto existen trabas empresariales en los tres países. Como bien lo expresa Héctor “(...) ósea en un momento cuando empieza el sindicato ya, todo puede funcionar bien, los trabajadores van a estar contentos, que ya el

contratista va a decir ya OK, vayan no más. Pero en el momento en que el sindicato vaya a acabar, peligran todos. Ósea los que están metidos en el sindicato. En la otra empresa ya me pasó ya (...) Por eso te digo, para mí el sindicato no vale, en un momento puedes sacar provecho pero después se termina y el jefe te despide de inmediato, porque te dicen “están armando una revolución”. Por eso, prefiero estar seguro y tranquilo.” (Héctor, bodeguero de una empresa de telefonía, núcleo flexible). Pareciera ser por tanto que esta actitud antisindical del empresariado ha calado más hondo en el imaginario del proletariado chileno. El temor se funda en una copiosa memoria de experiencias donde el intento sindical desemboca en el despido o el maltrato de sus adherentes.

Otro de los rasgos que caracteriza a los dos núcleos chilenos a diferencia de los otros dos es la sensación de la *superioridad empresarial* a la hora de la negociación colectiva. El movimiento sindical es visto como muy débil para contrarrestar el poder y los recursos empresariales. No es extraño encontrar este tipo de discurso en un país donde las negociaciones colectivas están cada día más descentralizadas al interior de las empresas y donde la central de trabajadores ha tenido poco peso al momento de definir las reformas en la normativa laboral.

Un tercer problema de la negociación colectiva que se presenta en el discurso, pero ahora de las tres capitales y principalmente en el núcleo estable, es el *reducido resultado de la negociación*. Para este tipo de relato, las negociaciones colectivas pueden ayudar a mejorar la situación del trabajador pero solo parcialmente, los problemas sustanciales tienden a subsistir. Puede que esté más extendido en el núcleo estable porque son ellos los que tienen más experiencia en este tipo de vía y por ende son los que conocen el tipo de resultado que se obtiene, a diferencia del núcleo flexible, donde pocos conocen la dinámica de la negociación o no son el público que generalmente se beneficia de sus resultados.

Un cuarto problema apuntado por el discurso en torno a la negociación colectiva es de la preponderancia en el sindicato de *intereses particulares* ajenos al bienestar común de los trabajadores. Se entiende que muchas veces los dirigentes del sindicato actúan en función de intereses personales, ya sean económicos, sociales o políticos, descuidando la función de representar a los trabajadores. En casos extremos, dicha práctica puede terminar en corrupción o en la constitución de sindicatos que defienden los intereses de los empleadores a cambio de beneficios para sus líderes. El discurso aparece en los dos núcleos de los tres países, pero donde está más extendido y se presenta con más violencia es en Argentina. El clientelismo político que caracteriza las relaciones entre sindicatos y Estado, la larga historia de pactos que los grandes sindicatos establecieron para sobrevivir a las reformas estructurales, la centralidad de los líderes o caudillos gremiales, la existencia de un gran negocio alrededor de las obras sociales, son algunas de las razones por las cuales el imaginario en torno a los sindicatos se encuentra resentido.

No podemos dejar de mencionar un dato interesante que surge en el discurso del núcleo estable uruguayo. La transformación política vivida en el Uruguay, el ascenso del Frente Amplio después de varias décadas de gobiernos de centro-derecha, ha sido acompañado del surgimiento de nuevas expectativas con respecto al movimiento sindical. La reinstalación del Consejo de Salario y el apoyo del gobierno a la acción sindical han hecho despertar un discurso de cambio que genera esperanzas en el núcleo estable respecto de la negociación colectiva. Leonardo nos cuenta un poco de este cambio: “El sindicato entiendo juega un papel fundamental, porque es el respaldo, es la forma que tienen los obreros ante la patronal, el sindicato, ¿no? (...) eso se recuperó hace poco en este país, porque los sindicatos (...) siempre

fueron sindicatos que se mantuvieron en menor grado, pero hubieron otros que desaparecieron, directamente, ¿viste?, y otros que se formaron hace 15 años atrás, de a poco se han ido formando, y últimamente están, están en su pleno apogeo, ¿no?. Por los Consejos de salarios también, es otra cosa pero esta relacionado (...)" (Leonardo, uruguayo, vendedor de una industria de vestimenta industrial, núcleo estable)

La *intervención del Estado en la normativa laboral*, la segunda vía política que consideramos es objeto de una ambivalencia similar. Por un lado, se interpela al Estado a poner *trabas a los abusos empresariales*. Mejorar los derechos de los trabajadores pero principalmente mejorar la fiscalización. Empero, el discurso nota que la puesta en práctica de dichos ajustes se ve amenazada por ciertas inclinaciones de la acción estatal y del empresariado. En primer lugar, la repetida *parcialidad* que ha mostrado el Estado en todas las materias que involucran a los trabajadores y empresarios. Siempre parece resolverse a favor de este último. En Chile, donde este problema aparece mencionado repetidas veces, dicha parcialidad aparece ligada a la debilidad del movimiento sindical. Debilidad explicitada en los procesos de negociación de las reformas laborales recientes. En segundo lugar, la acción estatal aparece muchas veces como sobrepasada por la astucia del empresariado. El empresariado siempre lograría crear mecanismos que les permiten pasar *por sobre la ley*, ya sea matizándola o volviéndola a su favor. La intervención estatal siempre estaría un paso atrás de las acciones que emprende la patronal para reducir los costos laborales: "(...) El Estado pone normas pero, hecha la ley, se hace trampa, siempre hay un hueco para que las cambien o te mientan, o le encuentren la vuelta como para pagarte menos o para hacerte trabajar lo mismo ¿no?, y seguís prácticamente cobrando lo mismo ¿no?, porque lo que utilizan ellos es por ahí premios, entonces cuando te aumentan los sueldos, el gobierno te hace aumentar el sueldo, ellos qué hacen, te bajan el premio y te terminan pagando lo mismo, ¿entendés?(...)" (Agustín, argentino, vendedor de una empresa de telefonía, núcleo flexible)

La posibilidad de que la legislación cambie para solucionar las demandas del proletariado aparece como una alternativa lejana. La fe en la acción estatal esta teñida por una innegable desconfianza hacia la política en los trabajadores de los tres países y de todos los núcleos. Son tres los vicios que se remarcan. En primer lugar, la *ineficiencia* de las autoridades para solucionar los problemas de la gente. El actuar esta muy lleno de conflictos y procedimientos cuyo sentido no esta claro para los entrevistados, desembocando en resultados muy escasos. Un segundo vicio es la fuerte intervención de los *intereses individuales* en la acción estatal. El predominio de los intereses de las propias autoridades sobre el bien común tiende a legitimar prácticas que facilitan el aprovechamiento de grupos minoritarios. En relación a esto, surge el tercer vicio que se denuncia en el discurso del proletariado, *la falta de credibilidad* de las autoridades. Las promesas se suceden pero en la práctica poco o nada se hace. La opinión de Juan en Buenos Aires es particularmente ilustrativa al respecto de estos vicios: "(...) Mirá, la política, yo te digo lo que me parece, por ahí no es así, pero la política a mi me parece que es igual a como todo, igual que como la religión por ejemplo, ¿me entendés?, juegan con la creencia del ser humano (...) juegan con la creencia del ser humano, de que si me votás va ir todo mejor, y no, no es así (...) si el tipo este juega con las necesidades de la gente, siempre fue así, siempre fue así. (...) Sirve y, en beneficio propio, para ellos. Nosotros, nosotros, los empleados y los pobres somos el último eslabón, ¿viste? Lo que por ahí te dice: "Sí, te damos que se yo, un poquito más de sueldo", el beneficio para nosotros es del 5% y para ellos el 50 (...) la clase política y a la clase más rica, porque están con ellos también (...) Para mi tienen poder, ¿sabes quien?, los que tienen plata tienen poder. La plata maneja todo, todo. Fijate esto, míralo esto ¿vos te pensás que éstos pagan impuestos?... éstos no pagan impuestos, y nosotros dejamos de pagar la luz 3 meses y nos sacan la casa. Es como todo, un borracho va

preso tres veces y un tipo de traje que tiene coimas, no va preso. Es todo así, a nivel humano, todo es así (...) Respeto, a todo, no se respeta nada hoy en día, nada. Nada, desde el permiso, decirle a una persona permiso y los derechos del pobre, no hay nada, no hay respeto.” (Juan, argentino, guardia de seguridad subcontratado para una tienda de productos multimedia, núcleo flexible)

Si bien los vicios son igualmente criticados en el discurso de los tres países, el discurso uruguayo muestra un matiz importante, *la referencia a un cambio* que se encontraría en curso. Como ya decíamos la reciente elección del Frente Amplio alimenta un discurso de transformación social que no se encuentra en otros lados. No es claro que los vicios desaparezcan pero el nuevo contexto permite a lo menos guardar una posibilidad: “Yo creo que ahora la política se empezó a, a...a hacer política y a explotar la política, porque antes y hace poco nadie quería saber nada de la política, porque claro, tanta cagada, tanta cagada y tanta mentira, la gente vos le decías “política”, “que querés... son todos unos mentirosos unos ladrones”, pero, pero hay personas que de repente pueden cambiar, son las personas la política, la política va a existir toda la vida, son las personas. (...) Pero yo creo que están cambiando las cosas y van a cambiar, yo aposté a, a esto...estamos viviendo en un país de cambio, ¿me entendés? y si nosotros no cambiamos... primero para que cambien los políticos tienen que cambiar las personas, ya cambiaron las personas, ya cambiaron las cabezas (...) a la juventud, a las mujeres, a los adolescentes, a los viejos... porque los viejos también estaban muy despedidos de la política y bueno... y vieron que se puede.” (Federico, uruguayo, operador de una industria metalúrgica, núcleo estable)

La vía política por definición del cambio en el orden no suscita mucho apoyo por parte del discurso de los distintos núcleos de Uruguay, Argentina y Chile. Pareciera ser que la revolución y las transformaciones radicales no son parte del imaginario del proletariado actual. El discurso predominante lo considera demasiado dificultoso y en último término, muy *utópico*, para que sea representado como una verdadera vía de solución.

El análisis de las entrevistas muestra que en general las vías no políticas no logran satisfacer las demandas del proletariado. Las demandas no son contenidas por el orden institucional existente. Habría en ese sentido un signo de “potencialidad política”, pero no es como pensábamos exclusivo del núcleo flexible. Sin embargo, las vías políticas que predefinimos para guiar la conversación no parecen ser tampoco canales viables para la solución del proletariado. En este sentido, el proletariado parece encerrado en una situación de inmovilidad donde no existen vías claras hacia donde dirigir las demandas, ¿es esto también una señal que amenaza el orden social y preconiza la reconstitución de un conflicto?

Conclusiones

Desde un tiempo a esta parte, el proletariado del Cono Sur ha enfrentado una pérdida progresiva de derechos y un empeoramiento de las condiciones laborales. Tal como demostramos en los primeros apartados, la flexibilidad laboral ha sido diseñada de forma unilateral por el empresariado, ha sido impuesta a través de reformas laborales escasamente consultadas y de prácticas ilegales, aumentando la pauperización del proletariado. Un núcleo de este sector de la sociedad ha sido particularmente tocado.

Se ha hablado de una “nueva cuestión social” para describir la situación de este nuevo proletariado. Tal como la situación enfrentada a comienzos del siglo XX, la precarización de un sector de la sociedad y el aumento de las desigualdades estaría amenazando el orden

social. Nos preguntamos si es que estábamos realmente frente a tal escenario, es decir si las vergonzosas condiciones del proletariado actual, especialmente el núcleo flexible, entrañaba verdaderamente la potencialidad de un nuevo conflicto social, de la emergencia de un sujeto político y de la reformulación del orden. Siguiendo a Ernesto Laclau y otros autores, intentamos describir teóricamente cómo tal desigualdad podía desembocar en un destino de ese tipo. Concluimos que si realmente había “*potencialidad política*” en nuestro términos, o “una nueva cuestión social” en los términos de otros, debíamos encontrar al menos dos signos: por un lado, demandas insatisfechas por el orden institucional; y por el otro, un rebasamiento de las vías no políticas de solución de demandas y por ende, un desplazamiento hacia vías que implicaban un cambio en el orden social.

El análisis de las entrevistas arroja resultados difíciles de interpretar. No es tan fácil afirmar si es que hay o no “*potencialidad política*” en el proletariado actual. Ciertamente existe una importante suma de demandas insatisfechas. Si bien también existe un discurso que parece satisfecho, no por ello niega la persistencia de las malas condiciones laborales. Sin embargo, el nudo que complica la lectura viene de la mano del segundo signo que consideramos. Ciertamente, las vías no políticas, aquellas que legitiman el statu quo son fuertemente criticadas. Por lo menos las demandas laborales, encuentran difícilmente una contención en los canales ofrecidos para mantener el orden. Ciertamente, esto implica un cierto cuestionamiento que tiene rasgos políticos: las fórmulas que no suponen un cambio en el estado de cosas actuales sino que paliativos o coartadas momentáneas no son suficientes para buena parte del proletariado. Ahora bien, el problema está en que las vías políticas que definimos para orientar las entrevistas tampoco parecen ser canales plausibles para los afectados. El proletariado es escéptico de las soluciones políticas tradicionales como la intervención del Estado, la lucha por un cambio en el modelo económico y la acción sindical a gran escala. A pesar que tienden a buscar soluciones globales, la historia y experiencia les han hecho dudar de que esas soluciones vengan de la mano del Estado, de las acciones revolucionarias o de las grandes organizaciones sindicales.

El descontento del proletariado de estos países no encuentra formas de canalización capaces de apaciguarlo. Se trata de una forma especial de alienación, una alienación que quisiéramos llamar “*alienación política*”, por cuanto lo que se aliena es la posibilidad de imaginar y construir su propio futuro. No es que el proletariado ignore que se encuentra dominado por fuerzas externas a él, tal como lo demostraron las entrevistas, los trabajadores son bien conscientes de la injusticia de su posición, de las carencias y las desigualdades que los envuelven. El problema no está en el darse cuenta, sino en la posibilidad de vislumbrar una solución plausible.

Más que una “nueva cuestión social”, es decir, más que la inminencia de un nuevo conflicto social, en otras palabras, el advenimiento de un nuevo sujeto político, lo que vemos pareciera ser el triunfo de una suerte de “*nihilismo*”. El orden es cuestionado pero dicho cuestionamiento engendra difícilmente una imagen de futuro. Las críticas caen en el vacío, pierden sentido pues no se sabe ni a quién, ni a dónde dirigir las.

Falta aclarar un último punto. Pensamos que el núcleo flexible, aquel que formalmente parecía ser el sector más afectado por las transformaciones de los últimos años, sería el foco de mayor potencialidad política. Sería de allí que comenzaría el cuestionamiento del orden social. El análisis de las entrevistas ha probado que no existen diferencias muy grandes entre los dos núcleos del proletariado. La insatisfacción y el cuestionamiento de las vías tradicionales de solución de las demandas son un rasgo transversal al proletariado. ¿Cómo

podemos explicar que dos sectores cuyas condiciones son supuestamente objetivamente distintas compartan una posición tan similar en el plano de las demandas y de las vías de solución? La respuesta ha sido insinuada en las mismas respuestas de los entrevistados. Las condiciones “objetivas” de los dos núcleos son en estos países menos diferentes de lo que formalmente parecen. Ciertamente, el tipo de vinculación al mercado hace variar significativamente los derechos formales de los trabajadores. Para la normativa laboral existen efectivamente dos núcleos de trabajadores. El problema está en que esta segmentación formal es matizada por un rasgo ya antiguo en el mundo laboral de los países latinoamericanos: la fosa siempre abierta entre la norma y la práctica. Es otro el verdadero perfil que adquiere el trabajo que llamamos “estable” en la práctica. Los empleadores a menudo no cumplen con la normativa laboral. Tal como denunciaron los entrevistados, horas extras no pagadas, presión para extender las jornadas, no respecto de los derechos sindicales ni de las normas de seguridad, son algunas de las prácticas que aun cuando traspasan los márgenes de la ley son frecuentes en el mundo laboral de estos países. Si bien la misma normativa dota al asalariado de herramientas legales para enfrentar este tipo de situación, a menudo son muy complejas e implican demasiados riesgos y costos que muy pocas veces un trabajador está dispuesto a asumir. Además, existe otro tipo de prácticas empresariales que aumentan la distancia entre el papel y la realidad. Si bien ya no se trata de estrategias estrictamente ilegales, es decir estrategias que contradicen la ley, sí logran subvertir las normas en beneficio del empleador despojándolas de su sentido original que era la protección del trabajador. Así por ejemplo la subcontratación de empresas que ofrecían mano de obra, fue inicialmente una estrategia tendiente a rebajar los costos de la contratación y despido, sin que por ellos fuese en estricto rigor una práctica ilegal. En América Latina, aunque con matices, la precariedad es una característica tanto del trabajador estable y supuestamente asegurado, como del nuevo trabajador, vinculado temporalmente al empleo formal.

No hay una conclusión unívoca respecto al carácter potencialmente político del actual recrudescimiento de las condiciones del proletariado. Ciertamente el orden institucional parece no ser capaz de contener las demandas insatisfechas. Ciertamente las vías no políticas no son suficientes. Sin embargo, tampoco lo son las vías políticas tradicionales. Es de esperar que el proletariado se despierte de esta suerte de trance “nihilista” y logre encontrar una forma de hacerse cargo de su propio destino. Mientras tanto, nos inclinamos por rechazar la idea de que estamos en presencia de una “nueva cuestión social” protagonizada por este nuevo sector flexible del asalariado, es decir, un momento histórico donde el orden institucional estaría amenazado por la fuerza de un nuevo sujeto político nacido de la pauperización y el acrecentamiento de las desigualdades.

Bibliografía

- Alonso, Luís Enrique 2004 “La sociedad del trabajo: Debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión” *Revista Reis*.
- Battistini, Osvaldo (ed.) 2004 *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria del trabajo* (Buenos Aires: Prometeo)
- Baudrillard, Jean 1970 *La société de la consommation* (Paris : Denöel).
- Bauman, Zigmunt 2001 *En busca de la política* (México DF: Fondo de Cultura Económica)
- Bensión Alberto 2006 *Las reformas económicas en Uruguay (1974-2004)* (Montevideo: CEPAL)
- Beck, Ulrich y Beck, Elisabeth 2003 *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas* (Barcelona: Paidós)

- Candia, José Manuel 2000 “Crisis del trabajo. ¿Derrota obrera o revolución tecnológica?” *Revista nueva sociedad* N° 166 marzo-abril
- Castel, Robert 1997 *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado* (Buenos Aires: Paidós)
- Castillo V, Rojo S y Yoguel G. 2005 *Trayectorias laborales y rotación del empleo. 1996-2004* (Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad)
- Castoriadis, Cornelius 2005 *Las figuras de lo pensable* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica)
- CEPAL, 2006 *Panorama social América Latina 2006* (Santiago: CEPAL)
- De la Garza Toledo, Enrique (comp.) 2000 *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (México DF: Fondo de Cultural económica)
- Di Tella, Torcuato 1993 *Historia Argentina. Desde 1830 hasta nuestros días* (Buenos Aires, Troquel)
- Dirección nacional de empleo (DINAE) 2004 *Informe de agencias de colocación. Anual 2003* (Montevideo: DINAE)
- Dombois, Rainer 1998 “Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado. Notas desde Alemania” *Revista Nueva Sociedad* N° 158
- Echeverría Magdalena, López Diego 2004 *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas* (Santiago: Dirección del trabajo, Gobierno de Chile)
- ENCLA 2004 (Santiago) Dirección del trabajo, Gobierno de Chile.
- Espinosa Malva 1997 *Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso, ni crisis Terminal* (Santiago: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile) N°4
- Fernández, Arturo 2005 *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas* (Buenos Aires: Prometeo)
- Fitoussi, Jean Paul y Rosanvallon Pierre 2003 *La nueva era de las desigualdades* (Buenos Aires: Manantial)
- Frías Fernández Patricio 2002 *Las reformas laborales y su impacto en las relaciones laborales en Chile 2000-2002* (Santiago: Dirección del trabajo, Gobierno de Chile)
- Gálvez Thelma 2001 *Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo* (Santiago: Dirección del trabajo, Gobierno de Chile) N° 14
- Garretón Manuel Antonio 2000 *Política y sociedad entre dos épocas. América Latina en el cambio de siglo* (Santiago: Homo Sapiens)
- Gerardo Caetano 2006 *Historia contemporánea del Uruguay: De la Colonia al siglo XXI* (Montevideo: Fin de Siglo)
- Godio Julio 2003 *Sindicalismo sociopolítico. Bases y estrategias para la unidad y renovación sindical* (Santiago: OIT)
- Instituto nacional de estadísticas y censos de la República Argentina (INDEC) *Bases de datos Encuesta permanente de hogares (EPH) años 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003.* www.indec.mecon.gov.ar (Buenos Aires, 2007)
- Laclau Ernesto 2005 *Razón populista* (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica)
- Ley de subcontratación N° 20123. Publicada en el portal de la Dirección del Trabajo. <http://portal.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-94057.html>, (Santiago, 2006)
- López Oneto 1999 *Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente de empleo. Algunas hipótesis* (Santiago, Aportes al Debate Laboral, Dirección del Trabajo) N°8
- Lozaro, Claudio (comp) 1999 *El trabajo y la política de fin de siglo* (Buenos aires, Universitaria de Buenos Aires)
- Méda Dominique 1995 *Le travail. Une valeur en voie de disparition* (Paris, Alto Aubier)
- Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) *Bases de datos Encuesta de Hogares CASEN años 1994, 1998, 2000 y 2003.* www.mideplan.cl (Santiago, 2007).

- Montero Cecilia et al (edits) 1999 *Trabajo y empresa entre dos siglos* (Caracas, Nueva Sociedad)
- Montero Cecilia 1996 *Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa chilena: estudio de casos* (Santiago, CIEPLAN) N°43.
- Moulian, Tomás 1997 *Chile actual. Anatomía de un mito* (Santiago, LOM)
- Neffa, Carlos *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones* (Buenos Aires).
- Nun, José 2001 *Marginalidad y exclusión social* (Buenos Aires, Fondo de Cultura económica)
- OIT 2005 *Uruguay. Empleo y protección social. De la crisis al crecimiento*
- OIT 2006 *Panorama laboral 2006*
- Palomino, Hector 2000 “Los sindicatos en la Argentina contemporánea” *Revista Nueva Sociedad* N°169
- Pautassi L., Faur, E., Gherardi N. 2004 *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad* (Santiago, CEPAL)
- PNUD 1998 *Informe de desarrollo humano en Chile: Las paradojas de la modernización* (Santiago, PNUD).
- Portes, Alejandro y Hoffman K. 2003 *Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal* (Santiago, CEPAL)
- Radrigán J. 1999 *Movimiento sindical en Chile: una visión crítica* (Santiago, Arcis).
- Solari Aldo, Franco Rolando, Jutkowitz Joel 1981 *Teoría, acción y desarrollo en América Latina* (México, Siglo XXI)
- Supervielle Marcos, Quiñones Mariela 2000 *La instalación de la flexibilidad en Uruguay* (Montevideo, Estudios sociológicos XVIII)
- Tokman, Victor; Martinez, Daniel 1999 *Flexibilización en el margen: La reforma del contrato de trabajo* (Santiago, OIT)
- Tokman, Victor 2001 *De la informalidad a la modernidad* (Santiago, OIT)
- Todaro Rosalba, Yáñez, Sonia (edits) 2004 *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (Santiago, CEM)
- Touraine, Alain 1997 *¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes* (México, Fondo de Cultura económica)
- Ulloa, Victor 2003 *El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días* (OIT)
- Vega María Luz 2005 *La reforma laboral en América Latina. 15 años después. Un análisis comparado* (OIT)
- Vega María Luz 2001 *La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado.* (OIT)
- Yáñez, Sonia 1999 “Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género”. En Insignia J, Yáñez Sonia (edits.) *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina* (Santiago, Fundación Friedrich Ebert y CEM)
- Zurbriggen, Cristina et al. 2003 *Los sindicatos frente al Impacto de la transformación del mercado laboral. ¿Crisis de desaparición o crisis de transformación?* (Montevideo, Friedrich Ebert Stiftung)

Notas

(*) Licenciada en sociología de la Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2006; diplomada en Estudios de Género, Centro interdisciplinario de estudios de género (CIEG), Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2007; Actualmente cursando un Master en sociología en la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales (EHES), París, Francia.