



ESTUDIOS DEL TRABAJO DESDE EL SUR

Álvaro Galliorio Jorquera
Dasten Julián Vejar

[compiladores]

Estudios del Trabajo desde el Sur

Álvaro Gallorio - Dasten Julián
Compiladores

Enrique de la Garza
Maurizio Atzeni
Juan Miguel Chávez
Karina Narbona
Alexander Páez
Javier Hernández
Alejandro Castillo
Sebastián Link
Lidia Yáñez
Sebastián Osorio
Fernando Baeza
Jorge Olea
Nicolás Ratto
Pablo Seguel
Jorge Ayala

Estudios del Trabajo desde el Sur

Álvaro Galliorio - Dasten Julián
Compiladores

ISBN: 978-956-8416-69-0
Santiago de Chile, noviembre 2018
Primera edición

Diseño portada: Luis Thielemann

Gestión editorial: Ariadna Ediciones
<http://ariadnaediciones.cl/>

Obra bajo Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercialSinDerivadas 4.0 Internacional.



Índice

Presentación , Dasten Julián & Álvaro Galliorio.....	7
Enfoques contemporáneos del trabajo	15
Enrique de la Garza Toledo, Identidad y Proceso de Trabajo	17
Maurizio Atzeni, Una perspectiva marxista sobre la acción colectiva de los trabajadores	33
Juan Miguel Chávez, La seducción posmodernista de la Sociología y elvido del trabajo.....	55
Trabajo y estructuras económicas	67
Karina Narbona - Alexander Páez, Financiarización como marco analítico para comprender la desposesión de la fuerza de trabajo	69
Javier Hernández, Organisational mechanisms and structuration of financial work.....	85
Alejandro Castillo, Mecanismos de control y formas de reacción de los trabajadores en la empresa chilena: zona gris, condicionamientos y posibilidades de organización y acción colectiva	97
Procesos políticos y trabajo	115
Sebastián Link - Lidia Yáñez, Intereses en la lucha de clases: su orientación como problema político	117
Sebastián Osorio - Fernando Baeza - Jorge Olea, Metabolismo social, subjetividad y acción política en el mundo del trabajo. Reflexiones a partir de la crítica al concepto de precariedad laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Nicolás Ratto, El poder de los trabajadores: posiciones y recursos. Un marco teórico para entender los resultados de las acciones colectivas conflictivas de los trabajadores.....	145
Pablo Seguel G., Aproximaciones al estudio del proceso de trabajo y la revitalización sindical. Un aporte teórico para la investigación empírica del sindicalismo en Chile contemporáneo.....	161
Jorge Ayala Córdova, La transformación del movimiento sindical y los actores político-laborales en la industria siderúrgica de Huachipato, 1970- 2013.....	183
Autores	199

Presentación

Problemas y temas para el estudio del trabajo en Chile

Dasten Julián & Álvaro Gallorio

En la actualidad, cobran gran importancia las tendencias a la flexibilización y precarización laboral. Estas tendencias comienzan a moldear un complejo y nuevo panorama para las pretensiones de estabilidad y bienestar social que han sido generadas por las sociedades capitalistas como modelos de legitimación social. Esta transformación en el trabajo supone un importante problema a nivel global, ya que genera serias contradicciones y desigualdades sociales que hacen cada vez más violenta su reproducción.

En este contexto, el estudio del trabajo asume como objetivo central entender las características de esta nueva configuración social en movimiento y constitución desde la centralidad que cobra la relación del trabajo con la vida misma. Este objetivo de parte de los estudios del trabajo se vuelve una compleja encrucijada en el comienzo del siglo XXI, ya que la introducción de importantes transformaciones en el mundo del trabajo ha generado una importante discusión sobre el presente y el futuro de la seguridad y el bienestar social en las sociedades contemporáneas, así como de las posibilidades de su superación y cambio bajo el régimen capitalista de las actuales condiciones de pauperización y expulsión.

A nivel global se expresan distintas lecturas con respecto al “futuro del empleo”, las cuales atraviesan tan complejos temas como las políticas de empleo, el dilema de la integración/desintegración social, la introducción de nuevas tecnologías, las estrategias de reciclaje, capacitación y la robotización de procesos de trabajo, etc., dibujando los contornos de una “nueva cuestión social” ligada al trabajo en la actual dinámica de interrelación mundial. A la par se identifica un debate respecto al rol del estado, los “modelos de desarrollo”, las “economías alternativas”, la crisis de las democracias y la dependencia de la inversión privada como ejes de un conflicto en el campo de “lo político” y “lo social”.

Es “el trabajo” el que se encuentra abriendo debates respecto a la sociedad, sus condiciones de existencia y sus posibilidades de reproducción. La centralidad del trabajo encuentra nuevamente una posibilidad de generar debates sociológicos y sociales guiados por el conocimiento de su campo de estudio, mientras que la plausibilidad de encontrar un eco en los demás estudios de las ciencias sociales está sujeto a una comprensión holística, dialógica y epistemológica de los cambios en el capitalismo.

Un buen ejemplo de estos dilemas, se visualizan en los llamados “estudios sindicales”. Como ya lo ha reconocido la literatura internacional, los cambios introducidos por la precarización han implicado un profundo impacto en las posiciones y repertorios tradicionales del sindicalismo, lo cual

ha invitado a diversificar los marcos teóricos y metodológicos para la comprensión de este problema. Ya es común el diagnóstico que percibe en estos cambios como procesos históricos cíclicos, los cuales se caracterizarían por una visión dicotómica de la realidad sindical sustentada entre la crisis y la revitalización (sindical). Esta visión no ha logrado escapar a la temporalidad fotográfica del presente y analizar en términos históricos los cambios organizacionales, simbólicos y políticos, lo cual requiere integrar epistemológicamente estas tendencias en el marco de los procesos sociales contemporáneos de subjetivación, reproducción, luchas y precarización de las sociedades capitalistas.

En otro foco de estudio del trabajo, las relaciones laborales parecen apuntar a procesos de erosión y debilitamiento de las herramientas de negociación y acción de las organizaciones sindicales. En este caso, la institucionalidad no puede ser entendida sólo como un aparato reificado y sacralizado, o desde el punto de vista de un imperativo normativo, sino que más bien es necesario considerarle como un proceso de objetivación que está inserto dentro de una lucha; una disputa social por el gobierno y el poder. Las relaciones laborales y su expresión legal estarían sujetas a contextos, relaciones sociales, territorios y a una economía de las prácticas que las (re)producen y tensionan de manera permanente, en donde la lucha entre las clases pone en juego la delimitación de sus contornos y fija sus posibilidades de cambio o conservación.

En resumen, todas estas transformaciones van generando zonas de expulsión del trabajo seguro, estable y protegido, reordenando la estructura y los mercados del trabajo en las sociedades contemporáneas. Esta nueva estructura involucra cambios en la relación de dependencia salarial, la emergencia de trabajos atípicos, la flexibilización laboral y una nueva ola de trabajos sujetos a la informalidad. La precariedad del trabajo toma mayor relevancia para entender la actualidad de las relaciones de producir y reproducir la sociedad, lo cual cobra especial relevancia para el estudio y la investigación de la realidad latinoamericana.

En la actualidad, reducir el estudio del trabajo al estudio del empleo asalariado, es cercenar la complejidad de las formas de producir y transformar la naturaleza que coexisten y han coexistido históricamente en la conformación de lo que entienden distintas disciplinas por <<América Latina>>. Como ha sido ampliamente estudiado, sus particularidades socio-históricas se encuentran ligadas a la presencia y persistencia de sociedades y de culturas indígenas, las formas y violencias de la conquista colonial, las estrategias esclavistas, el racismo, las haciendas y las grandes plantaciones, la estructura patriarcal de la propiedad y de las relaciones sociales, la religiosidad católica y su hibridez, la introducción y dependencia de proyectos extractivos, y la proliferación de formas periféricas de industrialización y asalarización.

Considerar estas particularidades, en otras tantas más, involucran para el estudio del trabajo la introducción de una distinción sustancial para el estudio de la precariedad en las relaciones de producir y reproducir la vida que consiste en dar cuenta de una heterogeneidad económica, estructural y cultural en América Latina. Esta distinción puede ser observada en la diferencia entre:

1) El “empleo precario”, como las prácticas y condiciones en que se desarrolla un vínculo salarial dependiente en un mercado laboral específico, que se sintetiza en la categoría de precariedad laboral; y 2) el “trabajo precario”, como la heterogeneidad de las relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social vinculadas a la actividad de producir, ya sea bienes tangibles o servicios intangibles, en dinámicas salariales o no.

Esta distinción conceptual que fue propuesta por los nuevos estudios del trabajo en América Latina, y que debe tributo principalmente a las tradiciones inglesas (*Labour vs Work*), ha sido retomado en la actualidad por distintos autores y autoras para apuntalar la complejidad del trabajo precario en la sociedad contemporánea¹. Esta distinción proporciona una ayuda innegable a entender de manera analítica y relacional las mutaciones en el plano del orden inmaterial y material del trabajo, la heterogeneidad de los procesos de precarización y flexibilización, y sus implicancias epistemológicas para los estudios del trabajo en América Latina.

El resultado de décadas de debate en América Latina respecto a este tema², es que la simbiosis entre las políticas y la economía neoliberal-capitalista, supuso la construcción e instalación de un modelo socioeconómico basado en la precarización social (como pérdida y erosión de las formas de protección social) y la precariedad laboral (como producto de la desregulación y degradación del trabajo).

Ésta dinámica se expande desde el sector privado al sector público, reinventando las relaciones laborales, fortaleciendo los paradigmas de la flexibilización laboral, las identidades precarias y los cambios en los modelos de producción/organización del trabajo. Por otra parte, ha impuesto la expulsión y el desempleo, así como zonas grises de integración, las cuales transitan entre empleos con escasa o inexistente protección social, seguridad y estabilidad.

Si bien en Chile han existido distintas respuestas a la pregunta de ¿Qué es el trabajo?³ la investigación de la realidad del trabajo evoca

¹ Guy Standing, *The precariat: The new dangerous class*. London and New York, Boomsbury Academic, 2011; Ronaldo Munck, “The precariat: a view from the South”, *Third World Quarterly*, 34:5, 2013, pp. 747 – 762; Castel, R. (2006). *La metamorfosis social de la cuestión social: Una crónica del salariado*

. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

² Julio César Neffa, “La transición desde los verdaderos empleos al trabajo precario”, Julio Cesar Neffa, Enrique de la Garza (coord.), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, México D.F., Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Universidad Autónoma de México, 2010, pp. 43 – 80; Minor Mora Salas, *Ajuste y empleo: La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*, México D.F., Centro de estudios sociológicos, 2010; Ricardo Antunes, “La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad”, *Revista Nueva Sociedad*, 232, 2011, pp. 103 – 118.

³ Ana Cárdenas, Felipe Link & Joel Stillerman, “Que significa el trabajo hoy?”, Ana Cárdenas, Felipe Link & Joel Stillerman, *¿Qué significa el trabajo hoy? Continuidades en una sociedad global*, Santiago de Chile, Catalonia, 2010, pp. 17 – 37; Antonio Stecher, “Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales: Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina”, *Psicologica*, 12:4, 2013, pp. 1311-1324; Antonio Aravena (2016). “La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-

permanentemente fenómenos que se encuentran fuera de las contingencias que modelan las prácticas productivas. Las relaciones sociales y su significativa imbricación con las políticas neoliberales solventan la construcción de un imaginario social sentado en las desigualdades sociales y el desgaste de la cohesión social, lo cual pone en el centro del debate sociológico el espacio del empleo y el trabajo como ejes de la reproducción social.

El trabajo avanza en un proceso de tematización político, en una disputa entre las fuerzas políticas que se han enfrentado tradicionalmente por su sentido público. Esta disputa se sujeta al sintagma neoliberal clásico de “mayor crecimiento = mayor empleo = mayor desarrollo” versus una estrategia de poder que no logra visualizar en el trabajo un referente que no sea la protección tradicional y la evocación del “desarrollo inducido” por parte los criterios utilizados por los países OCDE.

La repetición cacofónica del sintagma neoliberal en los medios de comunicación y eventos de concentración de la elite (política y económica) es un síntoma de la extensión global de los cambios y crisis que encuentra hoy en día el capitalismo. Su reiteración como estrategia de legitimación política obedece a la concepción ideológica tradicional en la periferia de la agencia de la clase capitalista para generar inversión económica en beneficio de la servidumbre y “el pueblo”. La promoción de un “pacto precario”, caracterizado por un acuerdo de gobernabilidad como lazo de compromiso y consentimiento entre trabajadores y empresarios, cierra actualmente la consistencia de un acuerdo corporativo que ha tenido serias implicancias en la geopolítica global. En este pacto, el empresariado provee de inversión y empleo, excluyendo el fortalecimiento de las políticas de protección asociadas al trabajo y de la consecuente promoción de derechos sociales.

En su contracara se encuentran lo que habíamos llamado espejismos de bienestar social⁴, en cuanto estrategias y discursos políticos de adaptación e imitación del desarrollo de los centros capitalistas en la periferia. Esta carga narrativa trae consigo estándares y conceptualizaciones del desarrollo, derechos sociales, la seguridad y la protección social, etc., como expresiones de regulación del capitalismo y de aseguramiento de políticas sociales orientadas a las necesidades de los ciudadanos.

La transposición del centro en la periferia encuentra una larga data en la elite intelectual-política progresista en América Latina. Las inducciones de la modernidad han sido soportes argumentativos de las alternativas políticas al ejercicio de los modelos despóticos y oligárquicos, reabriendo el debate sobre los imaginarios sociales coloniales, pero también tratando de delimitar sus contornos y límites en su expresión latinoamericana.

En esta ya largamente documentada tensión de la modernización periférica (nacionalista, liberal, industrial, socialista, etc.), podemos señalar que, en resumen, el trabajo ha sido parte importante como relación social para la

2014)”, Enrique De la Garza (Ed.), *Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas*, México, D. F., Anthropos, UAM, 2016, pp. 103-126;

⁴ Dasten Julián, “Bases del modelo de valoración precario del trabajo en Chile. Acercamientos desde la política laboral y la cultura del trabajo”, *Revista Sociológica*, 81:1, 2014, pp. 147 – 168.

generación de proyectos y discursos políticos, de actores y clases sociales, de instituciones y estructuras de poder, y para la demarcación de los regímenes de acumulación y modelos de producción. Por ello, es que el trabajo se ve inmerso históricamente en una economía de símbolos que pugnan por delimitar sus sentidos y significados sociales, en relaciones de poder que inducen sus actores, y en las estrategias que el poder modela para avanzar en su expropiación.

La precariedad, como condición políticamente inducida, implica una compleja “red de disposiciones” a los sujetos en la conformación de la subjetividad y la subjetivación, y se encuentra medida por la politicidad y mediaciones ideológicas que significan el trabajo. Esta red de disposiciones se intercala sobre las percepciones, representaciones y sentidos que atribuyen y construyen los sujetos de la realidad, ya que la precariedad reproduce una posición estructural-relacional de entender y ver el mundo social por medio de la experiencia.

La red de disposiciones fija ciertas carencias (vitales, afectivas, emocionales, etc.) que delimitan la contingencia del sujeto precario, y lo encausan a la “vida precaria”: es un cercamiento en la contingencia de las relaciones sociales mediado por el ejercicio del poder delimitado entre las clases sociales. Los modelos de sujeción y (re)producción social, así como también narrativas, posiciones de enunciación y discursos en su apropiación simbólica, significación y la constitución de imaginarios sociales, serán los canales a los cuales buscará acceso la investigación y las ciencias sociales.

Este movimiento combinado de subjetivaciones nos permite captar la multiplicidad integral de lo que se ha llamado “modelo de (re)producción social”⁵ en donde la naturalización, socialización y resistencia a la precariedad se vuelve una gimnasia de lo cotidiano. De acuerdo con este diagnóstico, la precariedad no puede aparecer como una idea melancólica del padecer la descomposición de la Europa del bienestar, sino que más bien como una marca histórica y una huella digital de la identidad latinoamericana. En ese sentido, la precariedad ha sido un armazón constituido en las relaciones de poder, atravesando componentes socioafectivos, económicos, políticos, identitarios, ideológicos, psicológicos, antropológicos, materiales y geográficos.

Como observamos, los temas, problemáticas y conflictos dentro de los estudios del trabajado se han ido diversificando cada vez más, y este libro no ha querido dejar de lado esa característica.

Reconocemos el esfuerzo que implica hacer conversar a diferentes investigadores en pos de analizar las consecuencias de las transformaciones del trabajo o discutir perspectivas teóricas y metodológicas, es por eso que durante la lectura del libro se pueden encontrar distintos casos y sujetos, con exploraciones territoriales diversas y con enfoques que retoman la tradición de los estudios del trabajo, teniendo como guía el debate de las transformaciones sociales a nivel global que se mantienen en curso.

⁵ Veronica Gago & Sandro Mezzadra, “Para una crítica de las operaciones extractivas del capital: Patrón de acumulación y luchas sociales en el tiempo de la financiarización”, *Nueva Sociedad*, 255, 2015, pp. 38 – 52.

El primer paso para este ejercicio colectivo comienza con la realización de las I Jornadas de Estudios del Trabajo desde el Sur, organizadas por el Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GETSUR), las que fueron desarrolladas en la Universidad Católica de Temuco durante el 28 al 30 de noviembre y del 5 al 7 de diciembre. Durante estos días, distintas investigadoras e investigadores latinoamericanos participaron en este encuentro, donde se generó un espacio para el debate y la discusión fraterna. Este evento estuvo financiado por el proyecto FONDECYT Regular No. 1161347, titulado “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur de Chile: Tipología del trabajo precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y La Araucanía”, la Universidad Católica de Temuco y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Enfoques Contemporáneos del Trabajo es el título del primer capítulo que sintetiza una serie de discusiones teóricas respecto a temas que están siendo debatidos a nivel global. Enrique de la Garza, con su trabajo “Identidad y proceso de trabajo” problematiza el concepto de identidad a partir de discusiones provenientes de diferentes disciplinas de las ciencias sociales y luego de una acuciosa revisión, el autor analiza críticamente estas aproximaciones en relación con el proceso de trabajo. Por su parte, Maurizio Atzeni busca aportar al debate teórico sobre la acción colectiva, es así como en “Una perspectiva marxista sobre la acción colectiva de los trabajadores” podemos encontrar tres secciones en las que desarrolla sus ideas: la primera, una crítica a la teoría de la movilización; en segundo lugar, el análisis del proceso de trabajo capitalista; y tercero, problematizar la importancia de la solidaridad, ofreciéndonos una interesante discusión sobre los enfoques centrados en la acción, las estructuras y las prácticas colectivas. Finaliza el capítulo Juan Miguel Chávez, con su ponencia llamada “La seducción posmodernista de la Sociología y el olvido del trabajo”, donde logra exponer la importancia de la categoría “trabajo” y cómo la discusión posmodernista (que estuvo y sigue vigente en la actualidad) ha logrado cooptar y desvalorizar la materialidad de los procesos sociales. Con esto, nos propone una revisión y una búsqueda por “una dimensión de la materialidad” proponiendo una restitución de los enfoques socio-históricos conducidos por el marxismo.

El segundo capítulo se titula “**Trabajo y Estructuras Económicas**”. En él encontraremos reflexiones ligadas al análisis de procesos económicos, management y prácticas organizacionales, teniendo como marco general los cambios en el patrón y régimen de acumulación, considerando transformaciones que han perfilado nuevas relaciones laborales y nuevos dispositivos de control. Abre este apartado Karina Narbona y Alexander Páez, quienes en “Financiarización como marco analítico para comprender la desposesión de la fuerza de trabajo” desarrollan una propuesta analítica basada en un enfoque histórico, que busca comprender el proceso de financiarización desde 1970 hasta la actualidad, integrando preguntas sobre las transformaciones globales de la economía capitalista y las transformaciones del trabajo, tomando en cuenta la precarización de la vida a través mecanismos como la expropiación financiera y la desposesión salarial. Por otra parte, Javier

Hernández y su estudio “Organisational mechanisms and structuration of financial work” nos propone una visión comparada de empresas, actividades, mercados y puestos de trabajo, teniendo en consideración tres ciudades diferentes: Londres, Edimburgo y Santiago de Chile. Con esto, desde la sociología organizacional y económica, el autor nos introduce en los dispositivos y estrategias organizacionales que conforman el tejido del trabajo en el sector financiero. Por último, en “Mecanismos de control y formas de reacción de los trabajadores en la empresa chilena: una zona gris que permite comprender condicionamientos y posibilidades de organización y acción colectiva” de Alejandro Castillo, se busca problematizar la relación entre los mecanismos de control implementados por las empresas y el proceso de trabajo, evidenciando, en primer lugar, el espacio vacío que dejan los estudios críticos sobre el tema; segundo, la predominancia de la cultura organizacional en la discusión de la temática; y tercero, la aproximación funcionalista en la que se enmarcan las últimas investigaciones. La propuesta del autor aventura una línea de investigación y una mirada innovadora de los estudios del trabajo en su acercamiento a la sociología de las organizaciones.

Finalmente, en el último capítulo titulado **“Procesos políticos y trabajo en Chile”**, los autores discuten -principalmente- conceptos como el de revitalización sindical, lucha de clases, sindicato y sindicalismo, entre otros. Esta discusión de conceptos va de la mano con resultados de procesos investigativos que llegan a aportar en dos aristas: la primera, una línea que diagnostica el estado de las organizaciones de trabajadores/as en Chile, y la segunda, que pone en cuestionamiento la aplicabilidad de conceptos provenientes de otras latitudes para la realidad sindical chilena. Comenzamos este capítulo con “Intereses en la lucha de clases: Su orientación como problema político” de Sebastián Link y Lidia Yáñez, el cual tiene como objetivo discutir la centralidad del marxismo y la lucha de clases como marco analítico en el mundo del trabajo, tomando como punto de partida las críticas que diversos autores le han realizado. Es así como, en base a dos casos particulares, los autores desarrollan una discusión respecto a la orientación de los intereses de clase, distinguiendo para su análisis la relación entre agencia y estructura. Le sigue el trabajo de Sebastián Osorio, Fernando Baeza y Jorge Olea, titulado “Metabolismo social, subjetividad y acción política en el mundo del trabajo. Reflexiones a partir de la crítica al concepto de precariedad laboral.”, en este artículo los miembros del Centro de Investigación Político Social del Trabajo (CIPSTRA), nos proponen diversas reflexiones críticas al concepto de precariedad laboral y su aplicabilidad en Latinoamérica, partiendo de la base que las formas en las que se ha asumido el trabajo, históricamente, han sido atravesados por condiciones que podrían considerarse precarias, y que actualmente la utilización del concepto se ha tornado mecánica y sin un análisis de los contextos sociopolíticos.

Por otro lado, Nicolás Ratto nos presenta “El poder de los trabajadores: posiciones y recursos. Un marco teórico para entender las acciones colectivas conflictivas de los trabajadores”, donde se propone la construcción de un marco teórico para el análisis de situaciones de conflicto dentro del espacio de trabajo, centrado en la realidad chilena de la acción

colectiva de los trabajadores. Su propuesta teórica se encuentra solventada por un estudio realizado a través del análisis de 10 huelgas laborales, ocurridas entre el 2006 y el 2016, poniéndole énfasis a los resultados, consecuencias y procesos en que se vieron inmersos trabajadores/as de diversos sectores de la economía chilena. En una línea similar, Pablo Seguel con su trabajo “Aproximaciones al estudio del proceso de trabajo y la revitalización sindical. Un aporte teórico para la investigación empírica del sindicalismo en Chile contemporáneo” nos presenta la discusión de algunos elementos teóricos para el análisis de las organizaciones sindicales y su reconfiguración ante los desafíos actuales del sindicalismo. Para llevar a cabo este objetivo, el autor toma en consideración algunas de las principales corrientes teóricas del estudio de las organizaciones sindicales, permitiéndole articular una propuesta de estudio que toma en cuenta aspectos estructurales, institucionales, agenciales y simbólicos.

Por último nos encontramos con una mirada histórica y reconstructiva para la comprensión de la salud y vitalidad de las organizaciones sindicales en la actualidad, es así como Jorge Ayala y su capítulo “La transformación del movimiento sindical y los actores socio-políticos en la industria siderúrgica de Huachipato (1970 - 2013)”, nos presenta la forma en que ha ido mutando los sindicatos de una empresa en específico, la forma de organizarse, las percepciones de sus actores y las acciones que han ido tomando según diferentes contextos sociopolíticos. El autor ahonda en el emblemático caso de la industria siderúrgica de Huachipato (región de Biobío), donde las privatizaciones, las reestructuraciones productivas y las políticas neoliberales han rediseñado el escenario “tradicional” del sindicalismo industrial chileno.

Enfoques contemporáneos del trabajo

Identidad y Proceso de Trabajo

Enrique de la Garza Toledo⁶

Introducción

En la Sociología en general, y en particular en la Sociología del Trabajo en Francia y en América Latina, el tema de la Identidad ha adquirido gran relevancia en los últimos 20 años⁷⁸. Antes de los años setenta el tema de identidad en la sociología no era un tema de primer orden, se había tratado originalmente por Mead⁹ y Cooley y en el psicoanálisis, estuvo presente en forma marginal en el funcionalismo¹⁰. En los primeros relacionada con la formación del Yo (individual) y del Mi (social) y en los segundos, de acuerdo con su posición estructuralista, la Identidad era resultado sobre todo de la estructura cultural, como sistema de normas y valores, que por la vía de la socialización e interiorización formaba parte de la Personalidad. Personalidad vinculada con los roles que ocupaban los individuos, roles consecuentes con las normas y valores culturales, de tal forma que, finalmente, dependía de dos estructuras, las culturales y las de roles, pero estas al formar parte de un sistema deberían de ser coherentes. Los roles implicaban exigencias de tipo cultural y en la Personalidad, las culturales no dependían de los individuos y las de la personalidad se amoldaban a esa doble exigencia del sistema social y del cultural¹¹. Es decir, la Sociedad (cultura e interacción) induciría a una identidad de rol como imperativo de integración del sistema que se traduciría en comportamientos acordes con dicho rol y con la identidad. Por otra parte, aunque Bourdieu no podría ser tachado de funcionalista, sí podría ser de estructuralista, en tanto el Habitus sería una estructura de clasificaciones para acondicionar la acción, dicho Habitus sería básicamente inconsciente. El Habitus se conformaría de acuerdo con las prácticas en campos de relaciones sociales¹².

Un primer problema en estas perspectivas sería si la diversidad de roles implicaría fragmentación de Identidades o si habría una suerte de

⁶ Doctor en Sociología por el Colegio de México. Postdoctorado Universidad de Warwick, Inglaterra; Cornell University y Berkley, California; Universidad de Texas, Austin. Académico e investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, división de Ciencias Sociales, departamento de Sociología.

⁷ Claude Dubar, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991

⁸ François Dubet, "De la Sociología de la identidad a la Sociología del sujeto", *Estudios Sociológicos* 21:7, Ciudad de México, 1989, 519-545

⁹ George Mead, *Mind, Self and Society*, Chicago, University of Chicago Press, 1972

¹⁰ Talcott Parsons, "The position of identity in the general theory of action", Chad Gordon y Kenneth Georgen (eds.), *The self in social interactions*, New York, Wiley, 1968, 11-24

¹¹ Michael Hogg, Deborah Terry & Katherine White, "A tale of two theories: a critical comparison of identity theory with social identity theory", *Social Psychology Quarterly*, 58:4, Brisbane, 1995, 255-269

¹² Gilberto Gimenez, "La identidad social o el retorno del sujeto en la Sociología", Lucía Mendez y Mercado (coord.), *Identidad: Análisis, teoría, simbolismo*, México D.F., UNAM, 1996, 183-205

supraidentidad resultante de todas las identidades parciales, sistémica e integrada en una Personalidad coherente. Por otro lado, la relación entre Identidad individual y social, evidentemente que en estas concepciones el individuo estaba subordinado a la sociedad y, en esta medida, los roles no serían individuales, como tampoco los Hábitus, sino de un grupo social –clase para Bourdieu– y estos, junto a la cultura en el funcionalismo, se impondrían a los individuos, así como también las experiencias colectivas en los campos para Bourdieu. Es decir, la Identidad se impondría a los individuos y grupos sociales por parte de la sociedad¹³. En particular la Identidad en el trabajo sería el resultado de la cultura y de los roles ocupacionales para el funcionalismo y no una construcción en la que el agente participara activamente.

Esta era la concepción que menudeaba hasta los años sesenta en la Sociología y la Antropología, la de Identidades por adscripción que eran distantes de las posiciones anteriores de Mead, que influenciaba a perspectivas que en esos años eran marginales como el interaccionismo simbólico¹⁴.

Los años setenta significaron en el mundo una gran revolución cultural, vinculada sobre todo con las protestas juveniles que contribuyeron a generar una nueva cultura en el capitalismo y que en sus momentos de radicalidad coincidió con la idea de Revolución. En esas condiciones de sensibilización de una parte de la intelectualidad con la protesta social emergió un interés que no existía por los movimientos sociales nuevos –en el pasado ese interés estaba muy concentrado en el movimiento obrero. Los nuevos movimientos sociales no podían explicarse por conflictos en las estructuras económicas, y en esta medida surgieron propiamente teorías para analizar movimientos sociales, ya que muchos autores dudan que estas en general existieran antes de los setenta. Una de estas fue la del llamado Paradigma de la Identidad¹⁵, opuesta a la de movilización de recursos por sus supuestos racionalistas de costo beneficio. En cambio, se planteaba que se entraba al movimiento en busca de Identidad. Detrás estaba el interés de muchos académicos por dotar a los sujetos de capacidad de agencia en contraposición con las teorías estructuralistas que empezaban a decaer. Puesto que el punto de referencia empírico eran los movimientos sociales nuevos, los enfoques fueron, por tanto, para explicar la acción colectiva y no tanto la acción social estándar o individual. Pero en este camino se produjo un reencuentro con algunas de las teorías hermenéuticas sociológicas, como el interaccionismo simbólico, la fenomenología de Schutz y la etnometodología que desde hace tiempo reclamaban no tratar teóricamente a los sujetos como robots idiotas, planteando que el rol no determinaba sino la interacción misma que implicaba la construcción compartida de significados y su negociación¹⁶, aunque, a diferencia de las nuevas teorías de la agencia, las estructuras que rebasaran las

¹³ Charles Taylor, *Sources of the self: the making of modern identity*, Cambridge, Harvard University Press, 1989

¹⁴ Erving Goffman, *Estigmas*, Buenos Aires, Amorrortu, 2006

¹⁵ Ilán Bizberg, “Individuo, identidad y sujeto”, *Estudios Sociológicos* 21:7, Ciudad de México, 1989, 485-518

¹⁶ Marcela Geiser, *Identidad, subjetividad y sentido común en Sociedades Complejas*, México D.F., Juan Pablos, 1997

interacciones quedaban oscurecidas, desdibujadas, y todo el peso de la teorización se apostaba al mundo de la vida, al de la intersubjetividad. Asimismo, el énfasis por la negociación de significados llevó a evadir el problema del poder que impone o influencia significados. Este olvido del poder no se presentaría en los posestructuralistas como Foucault, aunque el sujeto era el oscurecido y con ello su capacidad de agencia. Es decir, muy pronto, en los años ochenta, se redescubrieron las teorías hermenéuticas que ponían en el centro la construcción de significados, al inicio en su forma sociológica, luego llevadas a sus profundidades filosóficas en un renacimiento de Dilthey, Husserl, Heidegger, a través de obras tan influyentes como las de Gadamer, Ricoeur¹⁷ o Rorty. Asimismo, la recuperación posestructuralista de las teorías del discurso fue una puerta de entrada al problema de la construcción de significados y especialmente de la constitución de Identidades.

El tema se quedó hasta los setenta en las teorías de movimientos sociales, pero para los ochenta se había difundido a la teoría social en general, convirtiéndose en uno de los más importantes de los últimos 30 años¹⁸. Es decir, ya no solo interesó la Identidad para analizar al movimiento social, sino a la acción social en el nuevo capitalismo neoliberal y postsocialismo real. Pero en su segunda etapa de emergencia, en la sociología y la antropología, la del interés por el movimiento social, la Identidad tenía una carga positiva, la investigación de su constitución previa o durante el movimiento¹⁹. Muy diferente de lo que interesará desde finales de los ochenta, la fragmentación de las identidades, en particular la pérdida de sentido del Trabajo para la creación de Identidad o bien la ausencia de Identidad con el trabajo²⁰. De esta manera, el tema de Identidad ahora adquiriría un sentido negativo, el de la pérdida de Identidad, en especial con el trabajo, que lo hacía entrecruzarse con las teorías del fin del trabajo iniciadas en los inicios de los años ochenta. Al principio estas teorías no remitían al concepto de Identidad, tal vez porque en la teoría social todavía no adquiriría la carta de naturalización que pronto tendría, sino que Offe, por ejemplo, habla de cómo el trabajo había dejado de ser el eje de las relaciones sociales, sin hacer referencia a la Identidad. Otros dirán que había sido sustituido por el consumo, pero, aunque fuera en el consumo, la identidad no se fragmentaba como en los noventa.

En los noventa el contexto económico, político y social había cambiado substancialmente con respecto de la década del setenta e incluso de los años de transición de los ochenta. El neoliberalismo se presentaba como el fin de la Historia, los sujetos de oposición a este modelo en general habían sido doblegados (movimiento obrero) y sus antiguos proyectos de reconstrucción de la sociedad declarados fallidos e inviábiles frente a las fuerzas del mercado (socialismo, comunismo), el movimiento estudiantil no volvió a mostrar la fuerza ni el impacto del 68 y aunque continuaban los nuevos

¹⁷ Paul Ricoeur, *Oneself as another*, Chicago, The Chicago University Press, 1992

¹⁸ Jochen Dreher, Silvana Figueroa-Dreher & Hans-Georg Soeffner, *Construcción de identidades en sociedades pluralistas*, Buenos Aires, Lumiere, 2007

¹⁹ Dubet, *op. cit.*

²⁰ Claude Dubar, "El trabajo y las identidades profesionales y personales", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13:7, Buenos Aires, 2001, 5-16.

movimientos sociales no lograban hacer mella mayor en el nuevo modelo. Las teorías de elección racional proclamaban no sólo en el campo de la Economía el ser el único paradigma triunfante y pertinente para explicar a la sociedad²¹ y, en esta perspectiva, sí algunas adaptaciones sociológicas introducían el concepto de Identidad, este era visto como un recurso de tipo cultural que con el dinero y el poder podría permitir mejorar el juego del hombre racional. Es decir, una visión puramente instrumental de la identidad no requería de profundizarla, simplemente habría que documentar su uso interesado. Por lo tanto, no sería en esta perspectiva en la que se darían en los noventa los debates importantes sobre la Identidad, porque finalmente la nueva economía neoclásica tampoco la necesitaba, sino en el campo de los supuestos críticos que venían principalmente del marxismo o de la hermenéutica. Es decir, Lo que empezó como un interés en positivo por la constitución de identidades colectivas en nuevos movimientos sociales que supuestamente suplantarían al movimiento obrero como agentes transformadores, con el transcurrir del nuevo modelo neoliberal el clima de pesimismo y de desganado de una parte importante de la intelectualidad fue ganando terreno y se convirtió en los noventa en el interés por demostrar la imposibilidad de las identidades amplias²².

Así, la forma principal que tomó en la sociología y antropología el tema de identidad en los noventa fue como crisis de las identidades. De manera genérica para el hombre neoliberal, pero específicamente de las identidades con el trabajo. Pareciera que no bastaba con la derrota histórica de la clase obrera a partir de los ochenta, la casi desaparición del comunismo o el desdibujamiento de la socialdemocracia para acabar con los fantasmas del pasado, cuando la clase obrera supo enarbolar proyectos, construir Estados, intentar nuevos modelos económicos, hacer revoluciones. Había que demostrar intelectualmente que el fantasma nunca más se levantaría de su tumba para asustar a medrosos capitalistas, políticos e intelectuales, había que demostrar teóricamente que ya no eran posibles las identidades que nacían del trabajo, que la fragmentación identitaria de los trabajadores había llegado para quedarse.

En este contexto se inscribe el nuevo interés sociológico encabezado por Bauman y Sennet. Sin embargo, hay que reconocer que el interés por la identidad tiene actualmente otra vertiente que nace de la psicología social y se introduce en la teoría de organizaciones y escuelas del Management²³. Este es un interés positivo de cómo se crea e incluso se induce una identidad favorable a la empresa y, aunque las comunicaciones con la poderosa corriente pesimista existen, no por ello todos los analistas podrían ser considerados postulantes de la fragmentación. Es decir, en forma muy esquemática el impacto del interés por la fragmentación de las identidades

²¹ Alessandro Pizzorno, "Identità e interesse", Loredana Sciolla (ed.), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1983, 139-153.

²² Claude Dubar, *La crisis de las identidades*, Barcelona, Ed. Bellatorre, 2002

²³ Judith Howard, "Social psychology of identities", *Annual Review of Sociology*, 26, Washington, 2000, 367-393

laborales es sobre todo francesa y latinoamericana en la sociología del trabajo y probablemente en la antropología.

Aunque Bauman y Sennet pueden ser considerados como cabezas intelectuales de la perspectiva de la fragmentación de identidades laborales. Estos planteamientos son sociológicos más que filosóficos, psicológicos o del management: el trabajo fluido, inseguro en términos de duración en el tiempo y el espacio se estaría extendiendo en la nueva economía, impactando a las carreras ocupacionales que serían incoherentes, con saltos bruscos entre trabajo estable, precario, temporal, migratorio, formal, informal, típico, atípico, que atentaría con la acumulación de conocimientos laborales y obligaría al eterno retorno del aprendizaje para trabajar²⁴. Esta fragmentación de la carrera ocupacional se traduciría en fragmentación de las relaciones personales y por ende en una falta de identidad con una profesión en particular. Como se ve, hay un trasfondo estructuralista que recuerda al funcionalismo, en tanto el rol ocupacional determinaría a la identidad o bien la estructura de ocupaciones se reflejaría en una estructura de identidades. Pero:

1). Difícilmente se puede afirmar a estas alturas de críticas al estructuralismo situacionista que las posiciones en las estructuras determinan comportamientos y significados, en particular, sentido de pertenencia. Además, pareciera haber una idealización de un pasado artesanal ya muy remoto que implicó para gran parte de las clases obreras el pasar por la dependencia con respecto de la máquina (maquinismo de Marx), de la organización del trabajo (taylorismo-fordismo) con la consecuente alienación del trabajo. Pero alienación no significó pérdida de identidad necesariamente. La protesta y la resistencia con respecto de un trabajo que se rechaza también puede generar identidad. Es más, cuando la clase obrera ha estado más identificada no ha sido en una supuesta etapa artesanal de realización en el producto, sino cuando se homogeneizó en alienación extrema con el trabajo.

Tampoco en el pasado hubo homogeneidad en las ocupaciones, menos en las grandes fábricas con sus numerosos departamentos, y, no obstante, la clase obrera pudo generar identidad como proceso de abstracción de la diferencia y de alteridad, constituir importantes movimientos obreros y hasta hacer revoluciones. Demostrable también cuando esos trabajadores conformaron frentes políticos con otras clases sociales, como los frentes populares de los años treinta²⁵.

2). No se profundiza en estas teorías en el significado y determinantes de la identidad, su relación con estructuras, con subjetividad, con acciones y al interior de la subjetividad sus vínculos con la cultura.

3). Empíricamente tampoco demuestran que, en el mundo desarrollado, al menos, hay una mayoría de trabajadores de identidad fragmentada o al menos participando de la nueva economía, porque la forma de demostrarlo es a través de ejemplos con un tono periodístico.

²⁴ Jean Pierre Durand, *La question du consentement au travail*, Paris, L'Harmattan, 2006

²⁵ Enrique de la Garza, *Hacia un concepto ampliado de trabajo*, Barcelona, Antrhopos, 2010

4). La identidad sólida no es un prerrequisito para el movimiento social. Partiendo de identidades ambiguas, estas pueden solidificar al calor del propio movimiento porque con éste se rompe la cotidianeidad y la acción puramente reproductora.

Acerca de las definiciones de Identidad

Muchas de las definiciones de identidad están muy cargadas de psicologismo, como cuando se afirma que la Identidad es una autoidentificación con el Yo interno, una autoidentificación consigo mismo o lo que hace que una persona sea diferente de otras. Esta definición, aunque no ignore la influencia del contexto, de cualquier manera se trata de una identidad que en sí misma, se centra en el mundo interno, especialmente el mundo individual²⁶. Este énfasis en el mundo interno lleva a la antigua polémica de Durkheim con las explicaciones psicologistas y a las críticas del psicologismo de Dilthey o de Freud. Habría que aclarar, en primer lugar, que hablar del mundo interno no necesariamente es psicologismo. Lo es más claramente cuando se remite solo al mundo interno individual, pero de manera más precisa a características y conceptos referidos al Yo desligados del entorno. Por ejemplo, la psicología cognitiva que remite la Identidad a esquemas de identificación que serían parte de ese mundo interno, de tal manera que a la pregunta de si hay Identidad, se contestaría solo remitiéndose a la psique, aunque en el origen de este algo se considerara el contexto²⁷. La propuesta claramente psicologista plantearía que lo psicológico y lo social se explicaría por lo psicológico, es decir, por propiedades de ese mundo interno. Aunque en el psicoanálisis esto sea menos obvio, puesto que se considera la biografía y experiencia del sujeto e incluso habría una dimensión social explícita –tótem y tabú, el malestar de la cultura-, de cualquier manera, el trauma sería interno, aunque este mundo interno se desdoblase en un consciente y un inconsciente, y la cura sería en el plano de la subjetividad y no en las prácticas.

El panorama cambia, como en el interaccionismo simbólico o en teorías del discurso, en las que, tratando de evadir el psicologismo y el subjetivismo, se plantea que el significado está en la interacción o bien para los posestructuralistas en el discurso objetivado. Para los primeros no se ignora que hay mundos internos o significados subjetivos, como en Schutz, pero en las prácticas los significados que importan son los compartidos, porque estos son los que influyen en la interacción. Más aún, esos significados no preexisten a las prácticas, sino que se construyen precisamente en la interacción y como interacción deja de ser subjetividad individual y se vuelve objetiva. Semejante a la idea de discursos como textos que van más allá de los significados subjetivos de quienes los generaron, el significado del texto sería

²⁶ Verta Taylor & Nancy Whittier, “Collective identity in social movement communities”, Aldon Murrays & Carol McClurg (comp.), *Frontiers in social movement theory*, New Haven, Yale University Press, 1992

²⁷ Peter Burke, Timothy Owens, Richard Serpe & Peggy Thoits, *Advances in Identity Theory and Research*, New York, Kluwer Academic, 2000

independiente de sus creadores y sus subjetividades, sería social. Es decir, la Identidad como significado de pertenencia, sería construida ya no en el mundo interno del sujeto, sino en la interacción simbólica, negociada, o bien podría ser impuesta por discursos que escapan también a la subjetividad individual²⁸.

La idea de que la Identidad no se genera en la soledad de los mundos internos, sino en interrelación, es una entrada elemental a la influencia de estructuras sobre la identidad y un escape al psicologismo. Porque pueden verse como estructuras tanto las redes sociales de interacciones, como las de la cultura o significados objetivos, o bien de los discursos. Aunque esta primera salida del psicologismo tiene frecuentemente el problema de reducir las estructuras al mundo de la vida, o bien a las del discurso, cuando el concepto de estructura no puede desligarse del de objetivación. Es decir, que las interacciones humanas con significado o los discursos más acciones llegan a cristalizar, objetivar, en realidades que rebasan el cara a cara o el discurso. Realidades de segundo o tercer orden, que algunas de estas siguen suscitando significados en los sujetos pero otras escapan a su conciencia, no siempre porque sean inconscientes psicoanalíticamente, sino simplemente no conscientes y sin embargo influir sobre sus mundos de vida y sobre sus identidades²⁹.

En pocas palabras, la Identidad se desenvuelve en la subjetividad, que no tiene por qué pensarse sólo en el nivel individual, sino social, de determinados grupos sociales o colectivos en el movimiento social. Pero también en ciertos campos estructurados que no la determinan y que presionan a su condensación o no, así como también relacionada con interacciones con significado y acciones no interactivas. Estructuras de diferentes niveles, interacciones-acciones y subjetividad están en relación dialéctica. Esta es más cabalmente una superación del psicologismo, pero también del subjetivismo que plantea que la realidad se reduce a los significados –aunque fueran objetivos- o a los discursos. Los discursos contribuyen o no a la constitución de la Identidad, sean impuestos o contruidos consensualmente, pero sería una forma de reduccionismo suponer que la realidad social se reduce a los discursos³⁰.

Lo anterior no implica obviar el mundo interno de los sujetos sociales en aras de un objetivismo también reducido a las interacciones con sentido o a los discursos como textos, sino que la subjetividad, entendida como el proceso social de determinados grupos sociales de construir significados, sin duda que forma parte de la generación de identidad, aunque, como dijimos, este proceso de subjetivación nunca se da en el vacío, de tal forma que sus resultados subjetivos dependen también de estructuras y acciones. Pero el campo de la subjetividad social también puede ser penetrado, en contraposición con la idea de reminiscencia positivista de que por no poder

²⁸ Karen Cerulo, "Identity Construction: new issues, new directions", *Annual Review of Sociology*, New Jersey, 23, 1997, 385-409

²⁹ Stuart Hall, "Who Needs Identity?", Stuart Hall & Paul de Gay, *Questions of Cultural Identity*, London, Saje, 1997

³⁰ Gilberto Giménez, *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*, México D.F., Conaculta-Iteso, 2008

ser observado, no se podrían hacer afirmaciones sobre el mismo³¹. Al menos, corrientes importantes hermenéuticas como el psicoanálisis, el Historicismo filosófico alemán o Max Weber, trataron de afrontar el problema de la comprensión del significado (Verstehen) a pesar de no poder ser directamente observado el mundo interno a través de la interpretación, y no todos redujeron este proceso a la endopatía, sino que algunos como Weber trataron de sintetizarlo con la investigación analítica a través del concepto de explicación interpretativa.

En esta línea de argumentación, en la que no se supone a la subjetividad social como caja negra, algunas propuestas tratan de abordar algo cercano a su estructura cuando se afirma que la Identidad es una “estructura de sentimientos, de sentimientos de reconocimiento y dignidad”, o bien de comunidad o su contenido serían emociones, cogniciones, valores morales y biografía³², o bien la autorrealización que implícitamente remite a una esencia humana. Dejando atrás al psicologismo de la definición de Identidad como autoidentificación y rescatando el papel de estructuras e interacciones -dentro de estas el papel de los otros que nos asignan identidad también-, la Identidad puede concebirse como significado de pertenencia a un grupo social (superando la identidad individual que como quiera siempre juega en sentido social), pero esa pertenencia a un grupo puede trascurrir por la identificación grupal o social con objetos, ideas, grupos sociales, interacciones, estructuras, del pasado, del presente o imaginadas en el futuro. Parafraseando a Schutz, también se podría hablar de Identidad para, que conduce a la acción, e Identidad porque, o argumentación de porque tenemos Identidad.

Es decir, reducido a su aspecto subjetivo, la Identidad es una forma de subjetividad con los significados mencionados³³, pero estos significados se construyen socialmente -nunca hay Identidad puramente individual- y esa construcción implica poner en juego códigos de la cultura social, o grupal, con ciertos parámetros de tiempo y espacio, de diversos órdenes: cognitivos, morales, emocionales, estéticos, y movilizar formas de razonamiento formal o bien cotidiano. Estos códigos de la cultura, movilizados en ciertas circunstancias externas al sujeto, no son directamente los significados, sino que permiten dar sentido a situaciones concretas. En nuestro caso, hacernos sentir parte de lo mismo junto a otros en relación con cierto problema. Pero estos códigos no funcionan aislados uno de los otros, aunque tampoco forman un sistema coherente. La contradicción está presente, de tal forma que una forma de organización de dichos códigos que permite moverse en un continuum, que en un extremo implicaría la fragmentación y en el otro el sistema, sería el de configuración. En nuestro caso, configuración de códigos de diversas valencias, organizados a través de razonamientos formales y cotidianos que originarían relaciones duras y laxas entre dichos códigos. Duras

³¹ Gilberto Giménez, *Teoría y Análisis de la Identidad Social: Reseñas Bibliográficas II*, México D.F., UNAM, 1982

³² Danièle Linhart, *Pourquoi le travillons-nous?: Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Paris, Eres, 2008

³³ Claude Levi-Strauss, *La Identidad*, Buenos Aires, Ediciones Peterl, 1997

como la deducción, funcionalidad o causalidad, laxos como la metáfora, la metonimia, analogía, recursos retóricos, principio etcétera, etc.³⁴.

La oposición entre Identidad o fragmentación tal vez sea una simplificación inadmisibles. Entre Identidad y no Identidad es probable que haya un continuum y una dialéctica en la que nunca habría identificación ni fragmentación totales³⁵. Esa dialéctica, que implica momentos o períodos de afirmación de identidades y otros de relajamiento, se explica por la complejidad de lo que influye en esta: estructuras, cultura, proceso concreto de creación de significados, interacciones y acciones, en diferentes niveles y variables con el tiempo, complejidad que implica la posibilidad de la contradicción en todos los niveles. El proceso de opacamiento de las diferencias y el rescate de lo común por los sujetos sociales implica un proceso que desborda a la subjetividad como ya dijimos, y aún no deja de ser también, un proceso de abstracción en el pensamiento. Este proceso puede transcurrir por acumulaciones moleculares en períodos largos de tiempo o bien desencadenarse rápidamente a través de eventos extraordinarios, socialmente impactantes para un grupo social. De tal forma que no habría alguna razón estructural para que el proceso de identificación siguiera una línea recta e incluso continua. Puede haber períodos de ascenso y de descenso en niveles micro, meso o macro, local, regional, nacional o internacional. Por ejemplo, el impacto de la Revolución de Octubre en sus primeros años, más factores diversos, conformaron un ascenso de las luchas e identificaciones obreras en muchos países de 1917 a 1923, en Europa entre 1968 y 1974, o su descenso en los años 90 del siglo pasado.

Es decir, la Identidad no es una necesidad, sino una construcción social. Tampoco lo es la fragmentación, y la explicación del descenso actual en países capitalistas desarrollados no puede reducirse a la fragmentación o flexibilidad de las carreras ocupacionales³⁶. Podría ser más importante la pérdida de imaginarios colectivos de sociedad socialista frente a la caída del comunismo y el desdibujamiento de la socialdemocracia, con sus respectivas ideologías y organizaciones. Tampoco el planteamiento es el de la indefinición solo en la coyuntura, si bien las Identidades nunca están garantizadas, así como tampoco las fragmentaciones, tal vez se podría hablar del espacio de posibilidades para la construcción de Identidad social o colectiva en la coyuntura y este espacio estar en relación con estructuras, subjetividades-culturas y acciones. Es decir, su esclarecimiento tendría que ir más allá de la metodología positivista de la prueba de la hipótesis, y transitar hacia la reconstrucción concreta de la totalidad concreta en la coyuntura, en donde la totalidad nunca es el todo, sino los aspectos del todo pertinentes al problema que tienen que ser descubiertos en lugar de supuestos.

³⁴ De la garza, *op. cit.*

³⁵ Josex Berriain & Patxi Lanceros, *Identidades Culturales*, Bilbao, Universidad de Deusto, 1996

³⁶ María Portal, "La identidad como objeto de estudio de la Antropología", *Alteridades*, 2:1, 1991, 3-5

Identidad y proceso de trabajo

El tema de identidad dentro del proceso de trabajo no es un tema que desarrollen Bauman o Sennet, estos suponen que una ocupación da identidad y que es el cambio frecuente e inorgánico de ocupaciones, como trayectoria laboral, lo que causaría la fragmentación de identidades. Uno podría deducir que si hubiera empleo de por vida, no se presentaría la fragmentación.

Es decir, las teorías sobre el proceso de trabajo no han ido en general por la línea de la fragmentación. La versión más cercana sería la tendencia al individualismo que en parte fragmenta pero que, por otro lado, el management se encargaría de coordinar. Es decir, esta peculiar fragmentación que no sería del yo, sino del colectivo de trabajo, podría ser funcional a la eficiencia de la empresa en una surte de competencia de todos contra todos dentro de parámetros fijados por la gerencia.

Por otro lado, acerca de la identidad están las preocupaciones gerenciales de generarla o inducirla, que se conectan con las discusiones actuales, aunque parten de Buroway³⁷ acerca de cómo se logra el consentimiento en la empresa a favor de los objetivos de eficiencia, productividad, ganancia. Buroway desde finales de los setenta puso el dedo en la llaga de las posiciones de Braverman. No sólo se puede controlar por la fuerza, sino también por el consenso e, incluso, la aceptación y el esfuerzo obrero en la producción no serían resultado de la presión del management, ni siquiera de la inducción ideológica para identificarse con la empresa y sus metas, sino de una aplicación de Durkheim en el proceso de trabajo. El proceso de trabajo funcionaría para Buroway como una microsociedad con su conciencia colectiva constituida espontáneamente y no como resultado del diseño del management, una sociedad autocontrolada por una conciencia colectiva que escaparía a las conciencias individuales, incluyendo la del management. Habría, como en el funcionalismo, la interiorización de las normas de la empresa que el colectivo de trabajadores, al hacerlas suyas, las cumpliría eficientemente sin necesidad de coerción. Estas atrevidas afirmaciones de Buroway cayeron en terreno abonado por el descenso de la protesta obrera en el mundo y el ascenso del neoliberalismo al inicio de los ochenta. Incluso Buroway se atrevió a afirmar que en el régimen de fábrica de la postguerra había una hegemonía gramsciana del capital sobre el trabajo. Frente a estas afirmaciones podríamos añadir que efectivamente Buroway contribuyó a negar la hipótesis de Braverman de predominio generalizado del control despótico del capital sobre el trabajo, pues también se podía controlar por el consenso e incluso los trabajadores podrían llegar a reconocer en el management una “capacidad intelectual y moral para dirigir la empresa”. Sin embargo, de la apertura de las posibilidades del control –por la fuerza, por el convencimiento, hegemónico, clientelar, corporativo, patrimonialista, carismático, patriarcal, caciquil, gansteril, etc., etc.-, hacia la ciencia política, que no se reduce a las categorías que Buroway adaptó a la fábrica, a que todo un período histórico del capitalismo haya sido de hegemonía gramsciana del

³⁷ Michael Buroway, *Manufacturing Consent*, Chicago, University of Chicago Press, 1979

capital, hay distancia. Posiblemente las afirmaciones de Buroway estaban marcadas por la situación en fábricas norteamericanas en los setenta, muy diferente si hubiera estudiado a los consejos europeos de fábrica de la época, que llevó a escribir a Pizzorno y Crouch su famoso libro acerca del ascenso de la lucha de clases en la Europa Occidental. En un plano nacional los años setenta en México fueron de una gran efervescencia y luchas por la democracia sindical que trastocaron el orden social en muchas empresas. Es decir, la afirmación de Buroway hubiera necesitado una muy superior investigación histórica

Es cierto que puede haber situaciones, por interiorización de normas de la empresa, de autocontrol, pero nuevamente sería aventurado afirmar que esto predomina, porque como afirma Durand³⁸, en realidad habría una dialéctica entre control y autonomía, entre cooperación forzada e interiorizada. Y el problema cuando se trata de Identidad, no se puede captar solo desde manifestaciones externas, porque puede haber autenticidad en los comportamientos de los trabajadores y a la vez simulación y ritualismo.

Entre consenso y control coercitivo en la vida cotidiana del trabajo es posible que haya un continuum en donde a veces predomine uno o el otro sin excluirse totalmente. Además, no pueden igualarse aceptación con consenso, así como el control no se reduce a la fuerza. Se puede aceptar las reglas de cómo trabajar por coerción e incluso la coerción ser interiorizada para reforzar la aceptación como el único de los mundos posibles o como algo natural³⁹. La aceptación, el consentimiento en el trabajo, puede darse en forma espontánea. Pero tampoco puede negarse que al menos desde la difusión del Toyotismo, el management ha apostado a que se genere una cultura del trabajo de aceptación y también de involucramiento y participación del trabajador a favor de la eficiencia que implica también a la identidad con la empresa. Para esto ha emprendido múltiples tácticas inductoras: involucrar a la familia del trabajador, achatar los escalafones, comedores unificados, erradicación del saco y la corbata, ceremonias de premios, aceptación de sugerencias de los círculos de calidad, etc. En la bibliografía actual sobre management sin duda que esta es una preocupación muy importante, en donde el control por el grupo puede entrar, pero regulado desde arriba para que no trascienda ciertos límites establecidos por la gerencia⁴⁰. Sin embargo, el énfasis en la servidumbre voluntaria actualmente como fenómeno empírico predominante necesitaría de mayor información empírica, porque tampoco podría postularse que aquella es inevitable, porque esta visión tal vez adolezca – a diferencia de Durkheim- de excluir el problema del poder en la constitución de la conciencia colectiva. Si se fuera consecuente con Durkheim, la conciencia colectiva se impondría como hecho social por coerción social, como todo hecho social para este autor⁴¹. Además, como hemos expuesto anteriormente, desde el punto de vista histórico y dependiendo del país, no podría demostrarse una

³⁸ Durand, *op. cit.*

³⁹ Christophe Dejours, *Souffrances en France: La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998

⁴⁰ Danièle Linhart, *Travaller sans les Autres*, Paris, Seuil, 2009

⁴¹ John Kirk & Christine Wall, *Work and Identity*, London, MacMillan, 2011

permanencia de largo tiempo de la servidumbre voluntaria. Un análisis más detallado encontraría a un proceso contradictorio en donde la servidumbre voluntaria se combinaría con resistencia, conflicto, porque la construcción social de la servidumbre no dependería solamente de la presión del grupo para cumplir con las normas, sino de estructuras, subjetividades e interacciones como ya hemos visto⁴². Por otro lado, se trata de visiones del proceso de trabajo capitalistas a las que falta economía política, es decir, el poner el acento de que no sólo son interacciones en comunidades del trabajo con sus normas, valores y presión social para cumplir con eficiencia, sino de estructuras que tienen agentes en el management que presionan hacia la tasa de ganancia, que la suerte del management depende finalmente de ésta y que, por tanto, no puede ser un sujeto pasivo frente a la autonomía de los trabajadores o que esta autonomía tiene sus límites cuando se afecta esa tasa de ganancia. Para aceptar que como eje de la dinámica de la empresa capitalista está la ganancia no se necesita ser marxista, las otras dos corrientes históricas del movimiento obrero coincidían en que se podría entrar en contradicción normal entre capital y trabajo, entre rentabilidad y condiciones de trabajo, que es la base de lo que Edwards llamó el conflicto estructurado, es decir, la potencialidad de que el conflicto de intereses aflore y nunca pueda ser erradicado. Este conflicto de intereses puede mantenerse en el nivel micro, en el nivel del proceso de trabajo, incluso como un problema de formas diversas de interpretación de las normas de cómo trabajar, pero en ciertas circunstancias aflorar como una contradicción que trascienda a los procesos muy concretos de trabajo, entonces se pueden desencadenar procesos de creación de significados e identidades que no necesariamente apunten hacia la servidumbre voluntaria, aflorar la resistencia y el conflicto colectivo. De tal forma que la identidad con la empresa también puede cambiar, puesto que no es la única forma de identificación que se presenta en el trabajo. Puede ser con el trabajo mismo y su producto, puede ser con la comunidad de trabajadores sin identidad con el trabajo (procesos muy taylorizados o alienados) e incluso con la organización obrera⁴³. Por supuesto puede haber identidad con la empresa, pero difícilmente estos niveles de identificación pueden plantearse como sistémicos. En todo caso, pueden tener puntos de comunicación, pero dentro del complejo de Estructuras-subjetividades y acciones, de tal forma que puedan presentarse reconfiguraciones que tomen códigos de las configuraciones de identidad anteriores que en su reestructuración apunten a otros sentidos, esto no por voluntarismo de los agentes, sino por cambios en prácticas y estructuras⁴⁴.

Así como la versión Durhemiana no es satisfactoria tampoco lo es la psicologista a la manera de De Gaulejac⁴⁵: el contrato narcisista entre trabajador y empresa, otra manera de explicar la servidumbre voluntaria,

⁴² Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, New York, Hammondsouth-Penguin, 1982

⁴³ Marek Korczynski, Randy Hodson & Paul K. Edwards, *Social Theory at Work*, Oxford, Oxford University Press, 2006

⁴⁴ Renaud Sainsaulieu, *L'identité au Travail*, Paris, References, 1977

⁴⁵ Vincent De Gaulejac, *El Costo de la Excelencia*, Buenos Aires, Paidós, 1993

atendería a las necesidades innatas de la persona, su deseo de realización satisfecho a través de la empresa y expresado como reconocimiento de esta del trabajador. De esta manera se compaginarían objetivos de la empresa con necesidades psíquicas, se generaría una lucha, pero no del trabajador con la empresa sino entre trabajadores por los puestos, asignación que sería vista como justa al atender a mayores competencias y no como algo impuesto por el management. De esta manera se fragmentarían relaciones sociales por el individualismo, aunque se homogeneizarían subjetividades. En particular la lucha de clases sería ilegítima porque toda reestructuración vista como modernización de la empresa sería vista como necesaria por los trabajadores⁴⁶. Demasiados supuestos, supuesto de naturaleza humana, supuesto de que empíricamente así es la realidad subjetiva de los trabajadores, supuestos de que hay plena conformidad con el management y clausura del conflicto de intereses.

Conclusiones

Hemos visto como las teorías de la fragmentación, sean sociológicas –fragmentación de las carreras ocupacionales- o psicologistas –por efecto de la individualización-, resultan insuficientes para explicar los cambios identitarios y están llenas de supuestos sin suficiente base empírica. La primera por su simpleza de aquello que determina a la identidad, la homogeneidad en ocupaciones, que no deja de ser unilateralmente estructuralista; la segunda, por tener un fuerte supuesto de esencia humana muy fuera de época, y no tomar en cuenta que el individualismo en la empresa de cualquier manera tiene que ser coordinado por el management para tener los resultados deseados, es decir, estrictamente no podría verse como fragmentación, sino como un funcionamiento diferente del colectivo. Estas teorías resultan extremadamente débiles para dar cuenta de grandes tendencias en el capitalismo y, por lo tanto, es necesario complejizar el análisis del proceso de constitución de la Identidad, reconociendo sus componentes subjetivos, pero no reduciéndola a estos, sino poniendo en juego estructuras y acciones. Por otro lado, desentrañar más el contenido interno de la Identidad como un tipo de subjetividad que permite dar significado de pertenencia o de identificación. En esta perspectiva resulta estéril la diferencia entre identidad –muy psicologista como autoidentificación- con identificación y entrar a su contenido de códigos culturales para dar significados organizados no en sistemas, sino en configuraciones que implican la contradicción, la disfuncionalidad y la discontinuidad.

Llevado el problema de la fragmentación o creación de identidades a los procesos de trabajo, cambia el panorama, aunque no deja de aparecer la idea de fragmentación débil, habría más interés por la constitución de identidades, para unos generadas espontáneamente como parte de una conciencia colectiva de la comunidad de trabajadores, para otros sí habría estrategias del management para la inducción de una identidad con la empresa. Unos y otros tratarían de explicar la cooperación, la aceptación o bien la

⁴⁶ Richard Sennet & Jonathan Coob, *The Hidden Injuries of Class*, New York, Knopt, 1972

servidumbre voluntaria, dejando muy atrás las preocupaciones de Braverman por el control coercitivo, la imposición del interés del capital. Tampoco se corresponden estas posiciones con las primeras críticas a Braverman de que se podía controlar por la fuerza o el convencimiento, ni siquiera que el capital podría tener ganancias con autonomía responsable de los trabajadores, sino que ahora todos los dados estarían ladeados hacia una visión de trabajadores que de manera voluntaria aceptan las reglas de la empresa sin imposición, Dukhemianamente o bien por necesidades innatas. La servidumbre voluntaria podría relacionarse con el concepto de identidad con la empresa, es decir, una identidad para unos espontáneamente constituida en el colectivo obrero, para otros inducida por la gerencia. De cualquier manera, no parece ponerse en duda que la conciencia colectiva obrera siempre jugará con la empresa, y que las reestructuraciones productivas, aunque perjudiquen a grupos de trabajadores, siempre serían necesarias para ganar en el mercado. De tal forma que la falta de historización acerca de estos posibles comportamientos adquiere muchas veces la forma de que “llegaron para quedarse”, así como lo plantea Sennet para la fragmentación de las identidades. Es decir, para estos autores, sea la fragmentación, sea la hegemonía o servidumbre voluntaria, no se corresponden con una etapa del capitalismo caracterizada por una derrota histórica de las organizaciones, partidos y proyectos obreros, a la etapa neoliberal que efectivamente se presentó como el fin de la Historia y muchos intelectuales progresistas llegaron a creerlo, el mito de la superioridad del mercado tan extendió en los años noventa. Sin embargo, ¿qué sucede cuando este modelo muestra dramáticamente sus irracionalidades y genera una gran crisis como la de 2008-2009, con sus secuelas en sufrimiento humano?, ¿Acaso los siervos voluntarios siguen pensando que es un mal necesario e inevitable, o estamos acercándonos al final de un ciclo con sus consecuencias en identidades, controles sobre el trabajo, que obligará a cambiar a las teorías metafísicas predominantes en ciertos espacios geográficos y disciplinas hasta hoy?

Bibliografía

- BERIAIN, JOSETXO & PATXI LANCEROS, *Identidades Culturales*, Bilbao, Universidad de Deusto, 1996
- BIZBERG, ILÁN, “Individuo, identidad y sujeto”, *Estudios Sociológicos* 21:7, Ciudad de México, 1989, 485-518
- BURKE, PETER, TIMOTHY OWENS, RICHARD SERPE & PEGGY THOITS, *Advances in Identity Theory and Research*, New York, Kluwer Academic, 2000
- BUROWAY, MICHAEL, *Manufacturing Consent*, Chicago, University of Chicago Press, 1979
- CERULO, KAREN, “Identity Construction: new issues, new directions”, *Annual Review of Sociology*, New Jersey, 23, 1997, 385-409
- DE GAULEJAC, VINCENT, *El Costo de la Excelencia*, Buenos Aires, Paidós, 1993
- DE LA GARZA, ENRIQUE, *Hacia un concepto ampliado de trabajo*, Barcelona, Antrhopos, 2010

- DEJOURS, CHRISTOPHE, *Souffrances en France: La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998
- DREHER, JOCHEN, SILVANA FIGUEROA-DREHER & HANS-GEORG SOEFFNER, *Construcción de identidades en sociedades pluralistas*, Buenos Aires, Lumiere, 2007
- DUBAR, CLAUDE,
1991. *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin
2001. "El trabajo y las identidades profesionales y personales", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13:7, Buenos Aires, 5-16.
2002. *La crisis de las identidades*, Barcelona, Ed. Bellatorre
- DUBET, FRANÇOIS, "De la Sociología de la identidad a la Sociología del sujeto", *Estudios Sociológicos* 21:7, Ciudad de México, 1989, 519-545
- DURAND, JEAN PIERRE, *La question du consentement au travail*, Paris, L'Hartmahan, 2006
- ERVING GOFFMAN, *Estigmas*, Buenos Aires, Amorrortu, 2006
- GEISER, MARCELA, *Identidad, subjetividad y sentido común en Sociedades Complejas*, México D.F., Juan Pablos, 1997
- GIMÉNEZ, GILBERTO,
1982. *Teoría y Análisis de la Identidad Social: Reseñas Bibliográficas II*, México D.F., UNAM, 1982
1996. "La identidad social o el retorno del sujeto en la Sociología", Lucía Mendez y Mercado (coord.), *Identidad: Análisis, teoría, simbolismo*, México D.F., UNAM, 183-205
2008. *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*, México D.F., Conaculta-Iteso
- HALL, STUART, "Who Needs Identity?", Stuart Hall & Paul de Gay, *Questions of Cultural Identity*, London, Sage, 1997
- HOCHSCHILD, ARLIE RUSSELL, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, New York, Hammondsworth-Penguin, 1982
- HOGG, MICHAEL, DEBORAH TERRY & KATHERINE WHITE, "A tale of two theories: a critical comparison of identity theory with social identity theory", *Social Psychology Quarterly*, 58:4, Brisbane, 1995, 255-269
- HOWARD, JUDITH, "Social psychology of identities", *Annual Review of Sociology*, 26, Washington, 2000, 367-393
- KIRK, JOHN & CHRISTINE WALL, *Work and Identity*, London, MacMillan, 2011
- KORCZYNSKI, MAREK, RANDY HODSON & PAUL K. EDWARDS, *Social Theory at Work*, Oxford, Oxford University Press, 2006
- LEVI-STRAUSS, CLAUDE, *La Identidad*, Buenos Aires, Ediciones Peterl, 1997
- LINHART, DANIEËLE, *Pourquoi le travaillons-nous?: Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Paris, Eres, 2008
- LINHART, DANIEËLE, *Travaller sans les Autres*, Paris, Seuil, 2009
- MEAD, GEORGE, *Mind, Self and Society*, Chicago, University of Chicago Press, 1972
- PARSONS, TALCOTT, "The position of identity in the general theory of action", Chad Gordon y Kenneth Georgen (eds.), *The self in social interactions*, New York, Wiley, 1968, 11-24

PIZZORNO, ALESSANDRO, “Identità e interesse”, Loredana Sciolla (ed.), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1983, 139-153.

PORTAL, MARÍA, “La identidad como objeto de estudio de la Antropología”, *Alteridades*, 2:1, 1991, 3-5

RICOEUR, PAUL, *Oneself as another*, Chicago, The Chicago University Press, 1992

SAINSAULIEU, RENAUD, *L'identité au Travail*, Paris, References, 1977

SENNET, RICHARD & JONATHAN COOB, *The Hidden Injuries of Class*, New York, Knopf, 1972

TAYLOR, CHARLES, *Sources of the self: the making of modern identity*, Cambridge, Harvard University Press, 1989

TAYLOR, VERTA & NANCY WHITTIER, “Collective identity in social movement communities”, Aldon Murrys & Carol McClurg (comp.), *Frontiers in social movement theory*, New Haven, Yale University Press, 1992

Una perspectiva marxista sobre la acción colectiva de los trabajadores¹

Maurizio Atzeni²

Introducción

¿Qué es lo que lleva a los trabajadores a cuestionar regularmente la realidad que los circunda y cómo organizan sus protestas? Responder estas preguntas cruciales siempre ha estado en el centro del pensamiento marxista y los estudios laborales. En esta tradición existen debates fundamentales en torno a la estructura y la acción, y entre condiciones subjetivas y objetivas en las movilizaciones de los trabajadores. Este capítulo se propone aportar al debate teórico en la academia y adentro de la militancia, proponiendo la reconstrucción de una teoría de la acción colectiva de los trabajadores sustentada en cuatro pilares principales: la necesidad de abstenerse de explicaciones basadas sobre la subjetividad y el individualismo, la centralidad de las contradicciones del proceso de trabajo capitalista, la necesidad de desmitificar constantemente el capital, y el redescubrimiento de la solidaridad.

Con este contexto en mente y basándose en obras anteriores³, el capítulo comienza con una crítica a la teoría de la movilización de Kelly⁴ por el rol que juega el concepto de injusticia: un concepto subjetivo, individualista, considerado como la base de toda movilización. La siguiente sección retoma el proceso de trabajo capitalista que, al ser contemporáneamente el lugar de valoración del capital y de la cooperación de los trabajadores, crea constantemente contradicciones, con consecuencias en términos de oportunidades y límites a la acción colectiva de los trabajadores. La sección final destaca que es importante reconsiderar que la solidaridad es central desde el punto de vista teórico, ya que es la relación social que refleja la naturaleza colectiva del proceso de trabajo, y es relevante como herramienta de acción, y en la organización de los trabajadores.

¹ El presente artículo es una traducción de M. Campanella del capítulo 2, 'A Marxist perspective on Workers' collective action', del libro de Atzeni, M. (2010) *Workplace Conflict, Mobilization and Solidarity in Argentina*, Palgrave: Basingstoke.

² Doctor en Industrial and Business Studies, Warwick Business School, University of Warwick (2005), Magister in Development Studies (Employment and Labour Relations), Institute of Social Studies, The Hague, Netherlands (1999), Magister in Relaciones Industriales, University of Cagliari, Italy (1998), Licenciado (Laurea) en Derecho laboral, Universidad de Cagliari, Italia (1997). Investigador del CEIL/CONICET y Marie Curie Research Fellow de la Loughborough University, Reino Unido. Contacto: m.atzeni@lboro.ac.uk

³ Maurizio Atzeni, "Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate", *Industrial Relations Journal*, 40:1, 2009, 5–16

⁴ John Kelly, *Rethinking Industrial Relations: mobilisation, collectivism and long waves*, London, LSE/Routledge, 1998

La teoría de la movilización: crítica

Tras una década de investigaciones dominadas por la Gestión de Recursos Humanos (HRM en inglés), bajo cuyo paradigma han sido subsumidos, en el mundo anglosajón, los estudios de las relaciones laborales, y en un contexto de retroceso del trabajo y de las organizaciones sindicales, la publicación en 1998 del libro de John Kelly, *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, marcó un hito en el campo de las relaciones industriales y de los estudios laborales.

Para aquellos que abordaron las relaciones industriales en el marco de los estudios etnográficos del trabajo de los años setenta y de la sociología de la acción sindical, la obra de Kelly fue importante por dos razones fundamentales. En primer lugar, ofreció un marco teórico para el estudio de la microdinámica de los conflictos laborales y para entender las olas de movilización y «contramovilización» (represión) desde una perspectiva histórica. En segundo lugar, al ubicar el trabajo en el centro de la escena, basando su análisis sobre la visión marxista de la sociedad y preconizando la entereza del colectivismo en un período de individualismo tan proclamado, efectuó un llamado político para contrarrestar los estudios laborales dominados por la teoría de la Gestión de Recursos Humanos.

Por su amplia perspectiva y su enfoque crítico, el libro se convirtió, en la última década, en lectura obligatoria para todos aquellos interesados en el estudio de la organización del trabajo y la acción colectiva, y además se encuentra entre las más citadas referencias marxistas en el ámbito fundamentalmente pluralista de los estudios sobre Gestión de Recursos Humanos.

El argumento principal de Kelly, plasmado en lo que él denomina “la teoría de la movilización”, establece que la exploración de las relaciones sociales en el trabajo y la explicación y promoción de la acción colectiva pueden realizarse a través del estudio de la interrelación de una serie de categorías analíticas: la injusticia, el liderazgo, la oportunidad y la organización. En el modelo, la reconstrucción de la acción colectiva es el resultado final de un proceso en el que el sentimiento genérico de injusticia de los trabajadores se transforma o se hace explícito por medio de líderes, existentes o naturales, que atribuyen las causas de injusticia al empleador, y que en presencia de una mínima estructura organizativa y de una oportunidad estratégica, instan a los trabajadores a movilizarse.

Cada categoría y el modelo en su totalidad constituyen una herramienta poderosa y un punto de partida para el análisis de las estrategias de organización utilizadas por los trabajadores en situaciones de movilización y de *countermobilization*. En años recientes, esto ha sido reflejado en una serie de trabajos que utilizaron el modelo de Kelly relacionados con el liderazgo⁵, la

⁵ Ralph Darlington, “Leadership and union militancy: the case of the RMT”, paper presented at *International Industrial Relations Association Conference*, 2007, University of Manchester; Ralph Darlington, “Shop stewards’ leadership, left-wing activism and collective workplace union organisation”, *Capital and Class*, 76, pp. 95-126; Ralph Darlington, “Union militancy and left-

organización de los sindicatos⁶, la injusticia⁷ y el género⁸. Aunque estos investigadores ampliaron y comprobaron empíricamente la teoría, sus conclusiones no cuestionan los supuestos fundamentales de Kelly: que la teoría de la movilización está basada sobre la injusticia y que los líderes son fundamentales a la hora de encuadrar este sentimiento de injusticia en una acción colectiva.

La obra de Kelly ya ha sido criticada de forma acabada⁹, desde diferentes perspectivas¹⁰ y en diferentes tiempos¹¹. En las páginas siguientes, trataré puntualmente la injusticia, ya que considero que es crucial revelar la subjetividad e individualismo que el concepto esconde, y por consiguiente, clarificar cuán inapropiado es para explicar el fenómeno colectivo¹².

A pesar de la formación intelectual de Kelly y su trabajo realizado siguiendo la tradición marxista de las relaciones industriales, presente en toda su teoría de la movilización —que es en sí un buen remedio teórico para cualquier tipo de explicación que pueda estar basada sobre experiencias puramente subjetivas—, la centralidad que le otorga a la injusticia en su teoría

wing leadership on London Underground”, *Industrial Relations Journal*, 32, pp. 2-21; Anne-Marie Green, John Black and Peter Ackers, “The union makes us strong? A study of the dynamics of workplace union leadership at two UK manufacturing plants”, *British Journal of Industrial Relations*, 38, 2000, pp. 75-93; Melvina Metochi, “The influence of leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation”, *British Journal of Industrial Relations*, 40, 2002, pp. 87-111.

⁶ Gregor Gall, “New technology, the labour process and employment relations in the provincial newspapers industry”, *New technology, work and employment*, 15: 2, 2000b, 94-107; Gregor Gall, *Union organising: Campaigning for Trade Unions Recognition*, London, Routledge, 2003; John Kelly and Vidu Badigannavar, “Why are some union organizing campaigns more successful than others?”, *British Journal of Industrial Relations*, 43:3, 2005, pp. 515-535.

⁷ Johnson Brown, Nancy and Paul Jarley, “Justice and union participation: an extension and test of mobilisation theory”, *British Journal of Industrial Relations*, 42, 2004, pp. 543-562.

⁸ Annette Cox, Sirin Sung, Gail Hebson & Gwen Oliver, “Applying Union Mobilization Theory to Explain Gendered Collective Grievances: Two UK Case Studies”, *Journal of Industrial Relations, Industrial Relations Society of Australia*, 49:5, 2007, pp. 717-739.

⁹ Gregor Gall, “What is to be done with organised labour?”, *Historical Materialism*, 5, 1999, pp. 327-343; Gregor Gall, “Debating mobilisation, class struggle and the left: a response to a replay”, *Historical Materialism*, 7:1, 2000a, pp. 175-180

¹⁰ Para una revisión ver Gall, “Debating mobilisation...”, *op. cit.*

¹¹ El más reciente, Peter Fairbrother, Review of Gall, Gregor (2003). *Union organising: Campaigning for Trade Unions Recognition*, London: Routledge. *Capital and Class*, 87: 2005, pp. 257-263.

¹² En conexión con mi argumento y de relevancia en este contexto es la cuestión de si la confianza de Kelly en las teorías de los movimientos sociales y de los psicólogos sociales, utilizadas en la construcción del nivel micro de su teoría de la movilización, pueda haber representado una desviación epistemológica del genuino marco Marxista de su teoría. Pablo Ghigliani, *Privatisation and trade unions' mobilisation: a comparative study on the privatisation of the electricity industry in UK and Argentina. A test for mobilisation theory*, Unpublished doctoral thesis, De Montfort University, Leicester, 2006 se ha centrado en este aspecto, mostrando como la tendencia de los teóricos de los movimientos sociales y de la psicología social de pensar en la acción colectiva como un conjunto de individualidades pueda haber dejado una marca original en la teoría de Kelly, en especial si pensamos al uso que él hace con respeto al concepto de injusticia y por su frecuente referencia, en su texto de 1998, a la construcción de la acción colectiva fundamentalmente como suma de percepciones individuales (Traducción del autor).

(«*the sine qua non of collective actions*»¹³ y lo que «*should form the core intellectual agenda for industrial relations*»¹⁴), y en particular, en el encuadre de los intereses de los trabajadores («*perceived injustice is the origin of workers' collective definition of interests*»¹⁵) es contradictoria. Por un lado, queda claro que el conflicto laboral es característico de las relaciones antagónicas que existen entre trabajadores y empleadores en el sistema capitalista, y que debido a esto, surgen dos clases de intereses divergentes y a veces contrapuestos¹⁶. Por otra parte, le asigna importancia teórica a un concepto como el de injusticia que es erróneo por apelar a valores morales y éticos, y por su propia indeterminación.

Como expuso Gramsci, “los conceptos de equidad y justicia son puramente formales... en un conflicto, todo juicio moral es absurdo ya que puede estar basado sobre exactamente la misma información existente que el conflicto tiende a modificar”¹⁷. Por consiguiente, «justo» o «injusto» constituyen juicios morales, y como tales, dependen del valor y del significado que cada parte del conflicto les atribuyen. Los conceptos reflejarán creencias, realidades y las relaciones hegemónicas de poder que una sociedad específica posee en una época histórica determinada. Siempre habrá injusticia; la gente siempre se sentirá agraviada, explotada y sin recompensas, pero la forma de injusticia nunca será igual. Es razonable pensar que la gente necesita una motivación para actuar, pero el problema siempre radicará en determinar el contenido emocional de las personas, si es que éste debe ser vinculado con la movilización. El valor moral que posee la injusticia y su subordinación a una ideología hegemónica necesariamente conlleva una definición del concepto en términos no absolutos, sino relativos.

El uso de conceptos basados sobre la moralidad siempre es problemático, especialmente en un sistema como el capitalista, que aparenta estar fundado en la libertad, pero en realidad genera coerción; que ve las relaciones entre empleador y trabajador en términos de derechos y obligaciones mutuas, oscureciendo cómo esta realidad es modificada constantemente por luchas entre poderes desiguales. Pero esta mistificación es tan fuerte que incluso los trabajadores que participan en las luchas son engañados por esta moralidad tan extendida. Como Cohen argumenta, “Clear-eyed awareness of capital as an unscrupulous class enemy is foreign to workers caught up in a passionate struggle in which they see right, and thus ultimately might, on their side. The notion that injustice per se propels workers into struggle is put into question by most of the strike accounts in this book”¹⁸.

¹³ John Kelly, *Rethinking Industrial Relations: mobilisation, collectivism and long waves*, London, LSE/Routledge, 1998, p. 27. «el sine qua non de la acción colectiva» [Tr.].

¹⁴ Kelly, *op. cit.*, p. 126. «debería constituir el asunto intelectual central de las relaciones industriales» [Tr.].

¹⁵ Kelly, *op. cit.*, p. 64. «la injusticia percibida es el origen de la definición colectiva de los intereses de los trabajadores» [Tr.].

¹⁶ Richard Hyman, *Industrial Relations, a Marxist introduction*, London, Macmillan, 1975

¹⁷ Antonio Gramsci, *Quaderni del carcere: note sul Macchiavelli, sulla politica e sullo stato moderno*, Roma, Editori Riuniti, 1991, p. 179. Traducción del autor del libro original

¹⁸ Sheila Cohen, *Ramparts of resistance, why workers lost their power and how to get it back*, London, Pluto, 2006, p. 206. «Una clara conciencia del capital como un enemigo de clase despiadado es ajeno a los trabajadores inmersos en una lucha apasionada en la que ven el bien, y en última

Desde esta perspectiva, una vez que pensamos en la moralidad no cuestionada de las relaciones laborales, los supuestos tomados por sentado (el derecho de la gerencia a dirigir, las justificaciones capitalistas para la eficiencia y la productividad, la repartición de las pérdidas, la concentración de las ganancias y la fuerte presencia de la lógica del mercado) ocupan toda la escena, haciendo que las cuestiones de justicia e injusticia carezcan de sentido. Es realmente aquí en el lugar de trabajo donde aquel cambio en los «*dramatis personae*» al cual Marx se refirió, finalmente ocurre, y donde el trabajador «avanza con recelo, reluctante, como el que ha llevado al mercado su propio pellejo y no puede esperar sino una cosa: que se lo curtan»¹⁹.

Cabe preguntarse entonces, en un sistema que mistifica con frecuencia, ¿cuántas veces los trabajadores en cualquier parte del mundo han tenido que soportar alguna forma de injusticia? ¿Siempre se han movilizado o debemos pensar, como argumentó Moore, que aceptaban lo inevitable²⁰? ¿Qué conexión existe entre sus sentimientos particulares de injusticia y la movilización colectiva? Sin lugar a dudas, una teoría que quiere explicar el fenómeno colectivo a partir de una base subjetiva y moralista es profundamente errónea.

El problema persiste, y probablemente se afianza, porque precisamente la vida real nos enfrenta frecuentemente con agravios colectivos encuadrados en la injusticia. La injusticia se presenta como el estandarte de los nuevos movimientos sociales y en las perspectivas internacionalistas adentro del movimiento de los trabajadores²¹, es considerada funcional para la renovación del sindicalismo desde la perspectiva de la «organización sindical»²², es un objetivo válido para las campañas conjuntas de las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos²³, y más en general, es sin dudas un concepto útil para encuadrar los agravios. Es justo pensar que, junto con una movilización, debería haber un movimiento cognitivo, una comunicación y un intercambio de ideas entre los trabajadores, en los que se

instancia el poder de su lado. La idea de que la “injusticia” *per se* impulsa a los trabajadores a la lucha queda cuestionada en la mayoría de los relatos de huelgas de este libro» [Tr.].

¹⁹ Karl Marx, *El Capital. Cap. 4*, Siglo XXI Editores, 1976, p. 214, <http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/>. Todas las citas de *El Capital* se han extraído de esta versión

²⁰ Barrington Moore, *Injustice, the social bases of obedience and revolt*, New York, M.E. Sharp, 1978. Las personas son evidentemente disponibles a dar legitimidad a todo lo que sea o parezca ser como inevitable, independientemente que esto sea doloroso. De otra forma el dolor sería intolerable. La conquista de este sentimiento de inevitabilidad es esencial para un desarrollo político efectivo de la violación moral (injusticia). Traducción del autor

‘People are evidently inclined to grant legitimacy to anything that is or seems inevitable no matter how painful it may be. Otherwise the pain might be intolerable. The conquest of this sense of inevitability is essential to the development of politically effective moral outrage (injustice)’ (Moore 1978, p. 459).

²¹ Peter Waterman and Jane Wills, *Place, Space and the New labour Internationalism*, Oxford, Blackwell, 2001

²² Edmund Heery, “Partnership versus organising: alternative futures for British trade unionism”, *Industrial Relations Journal*, 33, 2002, pp. 20-35.

²³ Jonathan Ellis, “More than a token gesture: NGOs and trade unions campaigning for a common cause”, *Development in practice*, 14, 2004, pp. 248-253.

encuadre la injusticia. Como Gall²⁴ sugiere, los trabajadores deberían sentirse seguros y deberían contar con un contexto favorable a su alrededor para poder actuar. Estos son factores que pueden influir en una movilización, pero no son las condiciones necesarias.

En la esfera de la propuesta y la organización política, la injusticia mantiene una función catalizadora ya que resume en una única palabra poderosa el enfado de muchos. Es en este sentido un concepto muy útil utilizado por los líderes para unificar a los que expresan descontento. Pero esta perspectiva puede sustituirse fácilmente por otros conceptos basados sobre lo moral que pueden cumplir una función cohesiva similar (por ejemplo, la dignidad, la desigualdad o la justeza) o por el recurso de los líderes a las tradiciones locales de antagonismo laboral y diversidad cultural / oposición al empleador. Por consiguiente, el problema no radica en negar la existencia de la injusticia en el discurso cotidiano de los líderes políticos y sindicales, ni negar que los trabajadores puedan percibir realmente que una situación es injusta, sino en que poner énfasis en la injusticia como la base conceptual de la movilización, según el argumento que hemos desarrollado hasta aquí, es teóricamente erróneo y refuerza la idea de que la acción en el lugar de trabajo sólo se limitaría a una lucha por derechos en vez que a una disputa de clase y poder.

El oscurecimiento simultáneo de las relaciones entre las clases y el empuje conceptual a la injusticia para constituir la base de la movilización no constituye una teoría general de la acción colectiva, sino un marco conceptual para una acción funcional a la organización sindical de los trabajadores. Aunque la injusticia sea considerada como la «condición sine qua non» de la movilización, los líderes son, en realidad, cruciales: son los encargados de modelar la injusticia, atribuyendo ésta al empleador y convenciendo a los trabajadores para que se organicen y se movilicen.

No puede negarse que la movilización frecuentemente siga esta secuencia, ni que los líderes siempre juegan un rol clave en ella, pero también deberíamos explicar aquellos casos de movilizaciones espontáneas, repentinas, en las cuales no pueden detectarse condiciones preexistentes y en donde los líderes no juegan ningún rol principal. La experiencia reciente de las tomas de fábricas en la Argentina de la postcrisis²⁵ es un buen ejemplo de esta tendencia. Los trabajadores tomaron las fábricas espontáneamente, sin organización ni actividad militante previa, porque no había otras opciones disponibles. Las condiciones estructurales los obligaron a reaccionar, y sorprendentemente para cualquier teoría de vanguardia, lo hicieron sin ningún tipo de preparación consciente, pero sí en una forma verdaderamente revolucionaria: desafiando los derechos de la propiedad, produciendo bienes bajo el control de los trabajadores y redistribuyendo el ingreso equitativamente.

²⁴ Gall, "Debating mobilisation...", *op. cit.*

²⁵ Maurizio Atzeni and Pablo Ghigliani, "Labour process and decision-making in factories under workers' self-management: empirical evidence from Argentina", *Work, Employment and Society*, 21:4, 2007, pp. 653-672.

Además, ¿cuántas veces hemos sido testigo de movilizaciones fuera de las vías sindicales o con liderazgos burocráticos que fueron obligados por la base a tomar medidas? ¿Cuántas veces estos tipos de movilizaciones pasan inadvertidas? ¿Cuántas veces los sistemas de relaciones industriales imponen reglas que dividen a los trabajadores y transforman el ejercicio de la acción colectiva en una serie de procedimientos sin fin?

Una teoría de la acción colectiva según la tradición marxista nunca constituirá una explicación definitiva, a medida que nuevas formas, tiempos y condiciones de acción se reinventarán constantemente, y frecuentemente durante la misma lucha. Pero debería poder identificar las condiciones estructurales que promueven y reprimen la acción de los trabajadores, y así desmitificar todo el sistema de supuestos que gobiernan las relaciones entre el capital y el trabajo. Esto significa que al mismo tiempo se necesita retomar el proceso de trabajo, ya que éste es el lugar donde la oposición y la dependencia entre el trabajo y el capital se reproducen constantemente, y donde los vínculos de solidaridad se establecen.

Un regreso al proceso de trabajo

Marx fue claro cuando demostró que la naturaleza particular del trabajo como mercancía (su inseparabilidad del trabajador) impuso un primer obstáculo natural a su libre consumo por parte de los capitalistas. Para beneficiarse al máximo de lo que compraban en el mercado y para asegurarse de que la fuerza de trabajo se transformara en trabajo productivo concreto, los capitalistas debían encontrar métodos para controlar, dirigir y disciplinar a los trabajadores. «Con la cooperación de muchos asalariados, el mando del capital se convierte en el requisito para la ejecución del proceso laboral mismo, en una verdadera condición de producción. Las órdenes del capitalista en el campo de la producción se vuelven, actualmente, tan indispensables como las órdenes del general en el campo de batalla.»²⁶

Pero, así como los generales en una guerra necesitan reforzar el control e imponer una disciplina más estricta a las tropas, así es que los capitalistas deben participar en una lucha constante para incrementar la plusvalía generada por los trabajadores en el proceso de producción.

«El motivo impulsor y el objetivo determinante del proceso capitalista de producción, ante todo, consiste en la mayor autovalorización posible del capital, es decir, en la mayor producción posible de plusvalor y por consiguiente la mayor explotación posible de la fuerza de trabajo por el capitalista»²⁷.

Asimismo, ya que el trayecto hacia la valoración se completará una vez que el producto de trabajo se venda en el mercado, y ya que gracias a la libre competencia, la ley inmanente de producción capitalista se enfrenta al individuo capitalista como una fuerza de coerción externa a él²⁸; los capitalistas

²⁶ Marx, *op. cit.*, cap. XI, p. 402

²⁷ *Ibid.*, p. 402

²⁸ *Ibid.*, p. 393

necesitarán organizar la producción y apoderarse de la plusvalía de trabajo de manera que les permita volverse más eficientes y en consecuencia, más rentables que sus competidores.

Por consiguiente, desde el punto de vista de nuestro empleador, el proceso de trabajo es contemporáneamente un proceso de producción y valoración impulsado por la competencia y como tal, impone sobre él, en primer lugar, la necesidad de encontrar métodos, por medio de la organización del proceso de producción y el control de éste, que le permitan apoderarse de la mayor cantidad posible de trabajo excedente producido por los trabajadores y contenido en las mercancías, y luego transformar este excedente en plusvalía por medio del intercambio en el mercado. Considerando que para la realización total del capital y su posible reproducción es imprescindible tanto la producción como el intercambio, los dos niveles siempre estarán interrelacionados, con consecuencias directas para los trabajadores. Las crisis de rentabilidad generadas en el mercado pueden de hecho solucionarse inmediatamente por los empleadores, mediante la reestructuración de los procesos de producción, ya sea a través de la introducción de nueva tecnología, de la intensificación y la racionalización del tiempo de los trabajadores, o simplemente a través del recorte de los costos de trabajo, es decir, mediante la reducción de salarios, la introducción de la flexibilidad, la utilización de la subcontratación y el traslado de la producción, o con despidos del personal.

Dado que la naturaleza de la necesidad del capital es la valoración y que la competencia actúa sobre los capitalistas individuales como si fuera una ley inmanente y que ejerce coerción, los intereses de los empleadores, individualmente y como clase, siempre estarán propensos a entrar en conflicto con los de los trabajadores. En realidad, no importa cuán bueno o malo sea el empleador, cuán a mediano o corto plazo sea su expectativa comercial, los trabajadores deberán enfrentarse con un sistema de reglas, control, disciplina y administración del tiempo -en el lugar de producción, y con una estructura que garantice la rentabilidad-, que tarde o temprano se manifestará y ejercerá coerción sobre ellos.

Esta perspectiva sobre los intereses pone de manifiesto una vez más la interrelación entre la producción y la valoración en el proceso de trabajo capitalista y la necesidad de una visión unificadora. Como Cohen argumenta:

«The issues of valorization and exploitation-the structuring of the organization of labour by the objective of valorization, with its accompanying pressure for reduction of socially necessary labour time, and the contradictions centring on exploitation to which this give rise-surface routinely at the point of production as conflicts of interests between workers and management»²⁹.

²⁹ Sheila Cohen, "A Labour process to nowhere", *New Left Review*, 1:165, 1987, p. 7. «las cuestiones de valoración y explotación; la estructuración de la organización del trabajo por el objetivo de la valoración, con la presión adicional de reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario, y las contradicciones centradas en la explotación a la cual esto da lugar,

Para nuestra comprensión de la movilización de los trabajadores, la naturaleza contradictoria y conflictiva del proceso de trabajo capitalista, como una organización motivada por la valoración, es crucial. Formas de resistencia espontáneas, inesperadas, no organizadas, la movilización repentina de trabajadores que eran leales, y la transformación de tipos de conflicto aparentemente económicos en conflictos políticos, constituyen formas de movilización que pueden explicarse con una mera referencia a la existencia de una estructura que produce constantemente condiciones para el conflicto. La misma estructura que justificó la apariencia histórica de los sindicatos como organizaciones que representan los intereses de los trabajadores, explica la existencia de luchas diarias y rutinarias en el lugar de producción entre los trabajadores y la gerencia. En este último contexto, es posible que los trabajadores hayan sido obligados a aceptar un sistema particular de autoridad y control, y es posible que hayan encontrado modos para acomodarse e incluso cooperar con éste³⁰. Pero no es el control ni la autoridad *per se* los que generan la resistencia; sino que la motivación constante de rentabilidad de una empresa en un sistema competitivo pone en riesgo a diario la oportunidad de consenso, transformando prácticas de control gerencial previamente aceptadas en una invasión intolerable para los trabajadores.

«La dirección ejercida por el capitalista no es sólo una función especial derivada de la naturaleza del proceso social de trabajo e inherente a dicho proceso; es, a la vez, función de la explotación de un proceso social de trabajo, y de ahí que esté condicionada por el inevitable antagonismo entre el explotador y la materia prima de su explotación»³¹

El potencial de resistencia de los trabajadores, de reestructuración de sus intereses, opuestos a los de sus empleadores, puede ubicarse desde una perspectiva teórica en una dinámica de producción - valoración - competencia. Pero esto no garantiza la inmanencia del conflicto en la vida social real, sino lo contrario. Para los trabajadores que viven en una sociedad capitalista, esto no significa simplemente enfrentamientos y conflictos con la necesidad del capital en el lugar de producción, tampoco significa participar en luchas en el lugar de trabajo por las “fronteras de control”, o por la negociación del salario, sino la obligación de vender su propio trabajo en un mercado laboral que los individuos no pueden controlar, y la dependencia de un salario para vivir. Estas condiciones de coerción son naturales, tomadas por sentado, y la explotación (en términos de extracción de la plusvalía) no forma parte del vocabulario cotidiano de los trabajadores. El capital crea una sociedad cuyos

aparecen rutinariamente en el lugar de producción como conflictos de intereses entre los trabajadores y la gerencia» [Tr.].

³⁰ Michael Burawoy, *Manufacturing Consent, changes in the labour process under monopoly capitalism*, Chicago, University of Chicago Press, 1979. Como David Harvey, *The limits to Capital*, London, Verso, 2006, p.118 justamente argumenta, en un contexto como el de la relación laboral que crea una desigualdad estructural en las relaciones de poder entre las dos partes, la naturaleza voluntaria de esta cooperación es cuestionable (traducción del autor).

³¹ Marx, *op. cit.*, cap. XI, p. 402

pilares parecen ser la libertad y la igualdad. Los trabajadores intercambian su trabajo por un salario promedio, intercambian sus mercancías por mercancías en el mercado. Los capitalistas compran el derecho de consumir el trabajo como mercancía, reúnen a los trabajadores para que trabajen, agregan los medios de producción al proceso de producción y así se apropian “legalmente” de los frutos del trabajo, devolviéndolos al mercado para obtener finalmente las ganancias. Cada mejora en la sociedad se le atribuye entonces al capital; la explotación desaparece, la sociedad depende del capital y los trabajadores dependen del capital hasta el punto en que:

«workers are not simply dependent upon the state of capital in general for their jobs and thus their ability to satisfy their needs; they are dependent on particular capitals! Precisely because capital exists in the form of many capitals, and those capitals compete against each other to expand, there is a basis for groups of workers to link their ability to satisfy their needs to the success of those particular capitals that employ them. In short, even without talking about the conscious effort of capital to divide, we can say that there exists a basis for the separation of workers in different firms-both inside and between countries»³².

Nuestro análisis de las condiciones estructurales que promueven la movilización podría detenerse en este punto. Los trabajadores no solamente parecen depender, sino que realmente dependen del capital para sobrevivir y suelen encontrar modos para acomodarse a éste. Además, al depender de capitales particulares que operan en competencia constante, se crean condiciones para una separación y división permanente de los trabajadores. Sin embargo, en diferentes tiempos y lugares, aunque de manera continua, participan en luchas contra el sistema que los está explotando. ¿Por qué? Porque el proceso de trabajo capitalista, un proceso simultáneo de producción y valoración, es intrínsecamente contradictorio. Cuando la necesidad imperiosa de rentabilidad por parte de los capitalistas destruye incluso la ilusión de una relación de intercambio equitativa, aparece la explotación. Cambios en las condiciones laborales cotidianas de los trabajadores (mayor carga horaria, trabajo o peligro), un control gerencial despótico (menor libertad de acción, una definición más estricta de las tareas o separación de los trabajadores), la reducción de los salarios y los despidos, son algunas de las formas en las que esta explotación se manifiesta.

³² Michael Lebowitz, *Beyond Capital. Marx's Political Economy of the Working Class*, London, Palgrave, 2003, p. 4. «Los trabajadores no sólo dependen del estado del capital en general para trabajar y así poder satisfacer sus necesidades; ¡dependen de capitales particulares! Precisamente porque el capital existe en forma de muchos capitales, y esos capitales compiten entre sí para expandirse, hay una base para que los grupos de trabajadores vinculen su habilidad de poder satisfacer sus necesidades con el éxito de esos capitales particulares que los emplean. En síntesis, incluso sin hablar del esfuerzo consciente del capital para dividir, podemos decir que hay una base para la separación de los trabajadores en diferentes empresas; dentro de los países y entre los países» [Tr.].

Pero considerar la movilización de los trabajadores como una simple reacción a la lógica del capital reduciría todos los conflictos a una cuestión de negociación de salarios y consecuentemente, pondría demasiado énfasis en la función económica y la conciencia de los sindicatos. Es verdad que, en la mayoría de los casos, los conflictos encuentran una solución temporal con un acuerdo monetario y los sistemas de relaciones industriales encuentran en la negociación colectiva de los salarios la clave para una transigencia entre el capital y el trabajo. Pero los trabajadores no entran en lucha solamente para una cuestión monetaria sino también para reafirmar su condición de seres humanos.

‘It is quite unrealistic to suppose that because a worker works only for money he accordingly shuts off his mind to his daily experiences at the factory. If he treats his labour as a commodity it does not follow that he expects himself, as a person, to be treated as a commodity. Neither does it follow that he will be prepared to put up with anything if the money is right’³³

Es una cuestión de libertad en oposición a control y autoridad, de creatividad individual en oposición a deshumanización provocada por la maquinaria y de existencia de seres humanos totalmente desarrollados en oposición a alienación.

«The arrangements of technology and authority require unthinking obedience. Little wonder then that wildcat strikers sometimes talk as if they have “done something big for the first time in their lives”. Such people are proclaiming their humanity and protesting that their work situation denies it»³⁴

Las contradicciones del proceso de trabajo capitalista crean entonces dos series de motivaciones diferentes, aunque convergentes y parcialmente superpuestas, para que los trabajadores participen en las luchas. La primera serie, más evidente, busca reformar las condiciones materiales de los trabajadores dentro del sistema existente. La importancia de estas luchas no debe subestimarse. En primer lugar, como se ha demostrado empíricamente, y siendo la investigación en este libro un ejemplo más de ello, los trabajadores que han pasado por un proceso de lucha y movilización regresan a la vida habitual siendo personas diferentes, más conscientes. En segundo lugar, un conflicto por cuestiones básicas puede volverse más intenso y terminar en

³³ Tony Lane and Kenneth Roberts, *Strike at Pilkingtons*, London, Collins/Fontana, 1971, p. 228. «Es muy poco realista suponer que, porque un trabajador sólo trabaja por dinero, se olvida por consiguiente de las vivencias cotidianas en la fábrica. Que trate su trabajo como una mercancía no significa que él espera, como persona, que lo traten como una mercancía. Tampoco significa que esté preparado para tolerar cualquier cosa porque el dinero sea bueno» [Tr.].

³⁴ Ibid, p. 232. «Los dispositivos tecnológicos y la autoridad necesitan de una obediencia ciega. No es de extrañarse que en paros espontáneos (wildcat strikes), los huelguistas a veces hablen “como si hubiesen hecho algo importante por primera vez en sus vidas”. Esta gente proclama su condición humana y reclama que su situación laboral se la niega» [Tr.].

problemas más radicales en un contexto de importancia política y social crecientes. En tercer lugar, estas luchas ayudan a formar y establecer nuevas formas de organización de base, y liderazgos con una inclinación más democrática, que promuevan de este modo una participación más militante y activa. La segunda serie de motivaciones se refiere más a lo que Lebowitz³⁵ denomina «*la propia necesidad del trabajador de desarrollarse*». En un sistema que crea constantemente nuevas e insatisfechas necesidades para los trabajadores, «*workers are engaged in a constant struggle against capital-struggles to reabsorb those alien and independent products of their activity, struggles to find time and energy for themselves, struggle propelled by their own need for development*»³⁶.

De este modo, los trabajadores no son solamente sujetos pasivos de la necesidad de rentabilidad del capital, sino que poseen un rol activo en la transformación del sistema que los explota:

«no worker known to historians ever had surplus value taken out of his hide without finding some way of fighting back (there are plenty of ways of going slow); and paradoxically, by his fighting back the tendencies were diverted and the forms of development were themselves developed in unexpected ways»³⁷ (Thompson, 1978, pp. 345-46, en Harvey, 2006, p. 115).

Reconsiderar el lado de los trabajadores al explicar la resistencia de éstos al capitalismo tiene consecuencias importantes. En primer lugar, nos aparta de una reconstrucción determinista de la realidad social, directamente interrelacionada con el concepto marxista de praxis. Las actividades prácticas de los trabajadores y las vivencias obtenidas en la lucha por los beneficios materiales son de este modo fundamentales porque a través de estas luchas, cambian sus condiciones y simultáneamente ellos mismos. En segundo lugar, y como corolario de esto, una teoría de la acción colectiva de los trabajadores no puede reducirse a estrategias o a una explicación psicológica y social, sino que debería en primer lugar, revelar y comunicar la verdadera naturaleza de la mistificación del capital. En tercer lugar, hace referencia a los cambios en la tecnología y en la organización del proceso de producción impulsados por la ley de competencia y la presión de los trabajadores. Debido a la dependencia de los trabajadores del capital para su supervivencia, pero también debido a la dependencia del capital de los trabajadores para su rentabilidad, es que la gerencia y los trabajadores alternarán momentos de acuerdo y paz con momentos de resistencia. Esto introduce un elemento dinámico en la comprensión de la resistencia de los trabajadores y en la formación histórica

³⁵ Lebowitz, “Beyond capital...”, *op. cit.*

³⁶ *Ibid.*, p. 204. «Los trabajadores participan en una lucha constante en contra del capital; luchas para reabsorber los productos de su propia actividad, ajenos e independientes; luchas para encontrar tiempo y energía para ellos mismos; luchas impulsadas por su propia necesidad de desarrollo» [Tr.].

³⁷ Thompson en Harvey, *op. cit.*, p. 115. «Según los historiadores, a ningún trabajador al cual se le haya quitado la plusvalía le ha resultado imposible encontrar un modo de lucha en respuesta a esto (existen varias formas de reducir la productividad); y paradójicamente, durante la lucha las tendencias se desviaron y se generaron formas de desarrollo de maneras inesperadas» [Tr.].

de la clase trabajadora y ayuda a rechazar una visión sindicalista y pesimista con respecto a la posibilidad del cambio social.

Comenzamos esta sección destacando cómo las contradicciones intrínsecas del proceso de trabajo capitalista generan constantemente explotación, recreando la estructura a partir de la cual surge el conflicto. Pero el proceso de trabajo capitalista, como cualquier otro proceso que constituya una actividad humana creativa, no es sólo el lugar de la explotación *per se*, sino también el lugar de la cooperación. En realidad, a pesar de la tendencia a la división de los trabajadores, a la segmentación del trabajo y a la separación del trabajo mental del manual, el proceso de producción supone al menos un nivel mínimo de cooperación. Por un lado, esta cooperación sirve para la valoración del capital, y por otro, significa un primer momento de asociación entre los trabajadores, en el que pueden crearse enlaces de solidaridad. Por consiguiente, en la búsqueda de una teoría de la acción colectiva, las relaciones entre la cooperación, la solidaridad y la acción colectiva de los trabajadores deben explorarse con mayor profundidad.

Cooperación, solidaridad y acción colectiva de los trabajadores

La cooperación que se desarrolla necesariamente durante el proceso de trabajo capitalista, es intrínsecamente contradictoria. Por una parte, los trabajadores «En cuanto cooperadores, en cuanto miembros de un organismo laborante, ellos mismos no son más que un modo particular de existencia del capital. La fuerza productiva que desarrolla el obrero como obrero social es, por consiguiente, fuerza productiva del capital»³⁸. Pero por otra parte, «Con la masa de los obreros simultáneamente utilizados crece su resistencia y, con ésta, necesariamente, la presión del capital para doblegar esa resistencia»³⁹.

¿De qué manera los trabajadores, cuya cooperación es una función del capital y cuya supervivencia es dependiente del capital, pueden desarrollar una resistencia a éste? Y en contraste, ¿por qué las estrategias de la gerencia siempre tienden a dividir a los trabajadores y crear competencia entre ellos? La clave de estas respuestas reside en el cambio de conciencia de los trabajadores. A través de la cooperación en el trabajo, el/la trabajador/a individual comienza a desarrollar una conciencia de sí mismo/a no sólo como individuo sino como parte de un grupo que comparte condiciones laborales similares, que exige mejores salarios y protección del trabajo, y cuyos intereses están fundamentalmente en contraposición con los del empleador. El trabajador colectivo, según términos de Marx, ocupa de este modo la escena, a través de la transformación del individualismo subyacente en la relación de intercambio trabajo-salario en naturaleza colectiva del proceso de trabajo.

Para el trabajador colectivo, mientras que la cooperación en el trabajo es la condición material, creador de un espacio para la comunicación y el intercambio entre los trabajadores, la solidaridad es la relación social que refleja la naturaleza colectiva del proceso de trabajo. Cualquier intento

³⁸ Marx, *op. cit.*, cap. XI, p. 405

³⁹ *Ibid.*, p. 402

provechoso para explicar la resistencia de los trabajadores, debe tomar entonces como punto de partida la centralidad que la solidaridad posee desde el punto de vista teórico y en el discurso práctico y militante. Hacer énfasis en este punto es incluso más importante en momentos en que las ciencias sociales, así como toda la sociedad, se encuentran invadidas por perspectivas guiadas por el sentido común, por ejemplo, la que considera que un mínimo nivel de solidaridad es la condición básica de cualquier acción colectiva. Como una consecuencia implícita de dar por sentada la solidaridad, la atención de los investigadores ha recaído en la identificación de las precondiciones de la acción colectiva, a partir de las cuales puede surgir la solidaridad. Como resultado, la solidaridad se explica como una función, por ejemplo, de las redes sociales, de un liderazgo poderoso, de la fuerza organizativa del sindicalismo, generalmente confundiendo la causa con el efecto.

Deberíamos comenzar invirtiendo el análisis: es porque preexiste una forma de solidaridad que otros fenómenos de organización ocurren. El simple hecho de que el trabajo es una acción colectiva, que implica que los trabajadores realicen una actividad en conjunto, genera un sentido de dependencia mutua y una necesidad de apoyo: una forma de solidaridad en un estadio inicial, o lo que podría llamarse «solidaridad aún no activada». Esta unidad posee una naturaleza muy práctica, se trata solamente de realizar el trabajo, pero también constituye el primer paso en el reconocimiento: a) de que el empleador tiene poder para ordenar el tiempo y la forma de la ejecución del trabajo; y b) de que quien provee este orden, por su propia naturaleza, se encuentra del otro lado, en oposición, y a pesar de la necesidad de que los trabajadores se acomoden dentro del sistema. Este reconocimiento doble significa a la vez un salto cualitativo en la consciencia de cada uno de los trabajadores, que va transformando gradualmente las identidades individuales en colectivas. Este proceso, que está generado y es presupuesto por la solidaridad, a la vez comprendida en la naturaleza cooperativa y contradictoria del proceso de trabajo capitalista, es fundamental no sólo para la consolidación de la solidaridad en el lugar de trabajo, y de aquellas «culturas de solidaridad» opuestas y espontáneas a las que Fantasia⁴⁰ (1988) se refiere, sino también para la creación de la base de aquellas formas de compartir colectivas o de democracia dialógica que Offe y Wiesensthal consideran fundamentales para que los trabajadores concilien sus contrapuestos intereses individuales y colectivos.

«The logic of collective action of the relatively powerless differs from that of the relatively powerful in that the former implies a paradox that is absent from the latter- the paradox that **interests can only be met to the extent they are partly redefined**»⁴¹

⁴⁰ Rick Fantasia, *Cultures of Solidarity: consciousness, action and contemporary American Workers*, Berkeley, University of California Press, 1988

⁴¹ Claus Offe and Helmut Wiesensthal, "Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organisational form", *Political Power and Social Theory*, 1, 1980, pp. 67-115. «La lógica de la acción colectiva de los que relativamente no poseen el poder difiere de la de los que relativamente poseen el poder en que la de los primeros suscita una paradoja que no está

Sin el reconocimiento de la solidaridad como el puntapié de la acción colectiva, no podremos comprender la base real del éxito de la actividad sindical, la necesidad de la organización de los trabajadores, los llamados políticos para la unión de los trabajadores, y en contraposición, todos los casos de movilización espontánea más allá de la vía sindical o en lugares de trabajo sin presencia sindical.

El conflicto y la acción colectiva surgen no sólo en virtud de fuerzas externas sino porque existe un terreno fértil en la forma de solidaridad en su estadio inicial, así como antes mencionada. En este sentido, la identificación de redes sociales, grupo o clase social, las percepciones de injusticia y las acciones de los líderes, a pesar de su importancia en la acción colectiva, no son una condición sine qua non de esta solidaridad. En cambio, deberían entenderse como vehículos para la circulación y la confirmación de ésta, como elementos capaces de activar una forma de solidaridad en un estadio inicial, preexistente.

Al asumir que la solidaridad es una relación social reflejada en la naturaleza colectiva del proceso de trabajo y, en consecuencia, la base objetiva de la movilización, estamos identificando un mínimo concreto y abstracto pero real para su definición, y podemos observar cómo las relaciones sociales dominantes producen condiciones que alteran y modifican esta experiencia básica y de este modo, la posibilidad de que la solidaridad alcance un segundo nivel de desarrollo, o su forma «activa».

Estos supuestos tienen un efecto casi natural sobre los métodos que deberíamos utilizar para la identificación empírica de la solidaridad y para su conceptualización. Lo que aquí propongo es pensar la solidaridad como un concepto que puede percibirse mejor como un proceso dinámico y que debería analizarse «en curso». No podemos simplemente medir, detectar y buscar precondiciones para la solidaridad. Esto no necesariamente implica la identificación empírica de esta. Pueden existir precondiciones que puedan considerarse como buenos indicadores de alguna forma ya desarrollada de solidaridad (conciencia de clase, luchas previas y organización), pero éstos no garantizan de ningún modo futuras movilizaciones. Por el contrario, podrían surgir movilizaciones a partir de situaciones en las que a simple vista no pudiera detectarse ningún indicador de la solidaridad. Preguntas como cuándo y por qué se desarrolla la solidaridad, o cuáles son las razones o los agentes que hacen posible que ésta se manifieste en forma activa, pueden abordarse sólo a través de un análisis de la solidaridad en los diferentes momentos de su desarrollo.

Al insistir en la búsqueda de la solidaridad como una realidad estática terminaremos en un círculo vicioso que finge ofrecer signos objetivos, concretos de su existencia (porque sin ella ni siquiera podemos pensar en la acción colectiva) pero que no toma en consideración cómo se ve afectada por condiciones estructurales. La consecuencia implícita de este mecanismo es la

presente en la de los últimos: la paradoja de que los **intereses sólo pueden alcanzarse en la medida en que éstos estén en parte redefinidos**» [Tr.]

consideración de la solidaridad como un concepto casi trascendental, evanescente, que existe pero que es difícil investigar empíricamente (por ejemplo, Fantasia; Portelli⁴²) y que, sin embargo, puede adaptarse fácilmente a una variedad de estudios: proceso de trabajo⁴³, conciencia de clase⁴⁴ y relatos históricos y culturales de la clase trabajadora⁴⁵.

Sin embargo, el exceso de taxonomía que en las ciencias sociales con frecuencia crea los problemas de definición y clasificación mencionados anteriormente, no pareciera afectar a los trabajadores. Una revisión de los conflictos históricos desde la perspectiva de los participantes directos, revela que sus preocupaciones no son acerca del significado y de la existencia de la solidaridad sino de la posibilidad de crearla y consolidarla en presencia de los intentos burocráticos de romperla por parte de los empleadores, la gerencia, los gobiernos y los sindicatos (en Argentina, esto puede encontrarse en los relatos históricos sobre la militancia de los trabajadores en los años setenta y sesenta, en la ciudad de Córdoba en Brennan⁴⁶; Gordillo⁴⁷; James⁴⁸). Los trabajadores no necesitan buscar una definición o buscar las precondiciones de la solidaridad. Tienen simplemente un encuentro vivo con la solidaridad, un sentimiento de poder cuando ésta se manifiesta e impulsa su acción, o un sentimiento de desilusión y enfado cuando aquella no aparece, y da lugar a divisiones y al individualismo. Así como la explotación capitalista se oculta detrás de la relación salarial, la solidaridad se oculta detrás de la legitimidad del mando del capital en el lugar de trabajo y de la dependencia de los trabajadores de un salario para su supervivencia.

Esta condición de dependencia ineludible no sólo interfiere con la posibilidad de construir solidaridad, sino que tiende a crear, como ya hemos visto, grupos de trabajadores que se identifican completamente con el capital particular que los emplea y se sienten orgullosos de la calidad de su trabajo.

«A fundamental loyalty to the value of production for use rather than exchange, concrete rather than abstract labour, emerges in the bewildered resentment of many workers over their replacement by “unskilled” workers in a strike, or the transfer of their jobs abroad,

⁴² Rick Fantasia, “From class consciousness to culture, action and social organisation”, *Annual Review of Sociology*, 21, 1995, pp. 269-287; Alessandro Portelli, *The death of Luigi Trastulli and other stories: form and meaning in oral history*, Albany, State University of New York Press, 1991.

⁴³ Huw Beynon, *Working for Ford*, London, Penguin, 1984; Paul Edwards and Hugh Scullion, *The Social organisation of industrial conflict*, Oxford, Blackwell, 1982.

⁴⁴ Fantasia, “Culture of solidarity...”, *op. cit.*; Mona Rosendahl, “Conflict and Compliance: class consciousness among Swedish workers”, *Stockholm studies in Social Anthropology*, 14, Stockholm University, 1985.

⁴⁵ Robert Bruno, *Steelworkers alley: how class works in Youngstown*, New York, ILR Press, 1999; Michael Hanagan, *The logic of Solidarity: artisans and industrial workers in three french towns, 1871-1914*, Urbana, University of Illinois Press, 1980.

⁴⁶ James Brennan, *The Labour wars in Córdoba, 1955/1976. Ideology, work and labour politics in an Argentine industrial city*, London, Harvard University Press, 1994.

⁴⁷ Mónica Gordillo, *Córdoba en los 60', la experiencia del sindicalismo combativo*. Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba, 1999.

⁴⁸ Daniel James, *Resistance and Integration: Peronism and the Argentinean working class*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

despite what for them is the crucial component of worker knowledge and “quality” of work»⁴⁹.

Todos estos problemas hacen que sea demasiado riesgoso establecer cuándo y cómo la solidaridad pasará a tomar la forma “activa”, ya que esto depende de la combinación, en un momento determinado, de las formas de oposición entre trabajo-capital en el lugar de trabajo y en toda la sociedad. Desafortunadamente, no existe todavía una teoría de la acción colectiva suficientemente precisa para predecir el futuro. Lo que podemos hacer es señalar en el mapa los puntos cardinales para el análisis teórico y empírico, y considerar la solidaridad como uno de estos puntos.

Poner la solidaridad nuevamente en el centro de la escena de nuestra comprensión de la acción colectiva es realizar un aporte para el debate teórico, así como político. El concepto de solidaridad se ha distorsionado por décadas de uso ideológico y retórico. Sin embargo, una vez que encuadramos este concepto dentro de las condiciones estructurales generadas por las relaciones trabajo-capital en el lugar de trabajo y en la abrumadora dominación del capital en la sociedad, estamos ayudando a la desmitificación y refutando supuestos, tomados por sentado, sobre el trabajo y las formas «contemporáneas» de vida. Una vez ubicado en este contexto, el énfasis en la solidaridad puede brindarles a los trabajadores una mayor comprensión de la fuerza potencial que éstos poseen y, a sus organizaciones de base, un sostén más concreto y cotidiano para la acción y el discurso militante.

Conclusiones y consecuencias para el análisis empírico

El propósito principal de este capítulo ha sido ofrecer una reconstrucción de la acción colectiva de los trabajadores desde una perspectiva marxista. Sin pretender un abordaje exhaustivo y exegético, este capítulo se ha desarrollado utilizando las visiones de Marx sobre la naturaleza del proceso de trabajo capitalista y las verdades ocultas en las concepciones dominantes de trabajo y de economía política. Cuatro supuestos principales, que influyen en toda la reconstrucción de la acción colectiva en este capítulo, derivan de este contexto. En primer lugar, los intentos de ver la acción colectiva como la suma de individuos, y motivada por determinaciones subjetivas de la realidad social, por ejemplo, la asociada a la injusticia, son teóricamente erróneos y engañosos, y no explican la variedad ni la complejidad de las acciones de los trabajadores. La injusticia puede ser una herramienta útil para la organización y la revitalización de los sindicatos, pero está encuadrada dentro de un fetichismo capitalista. En segundo lugar, y como consecuencia de esto, una desmitificación del sistema que gobierna las relaciones trabajo-capital en el

⁴⁹ Cohen, “Ramparts of resistance...”, *op. cit.*, p. 194. «La lealtad fundamental al valor de producción de uso en lugar de intercambio, al trabajo concreto en lugar de abstracto, surge con el resentimiento desconcertante que padecen los trabajadores si en una situación de huelga son reemplazados por personal “no calificado”, o si se trasladan sus trabajos al exterior, a pesar de lo que para ellos es el componente principal del conocimiento del trabajador y de la “calidad” de trabajo» [Tr.].

lugar de trabajo y en la sociedad es fundamental. En tercer lugar, a través de esta desmitificación es posible descubrir las contradicciones intrínsecas del proceso de trabajo capitalista que generan resistencia y acomodo. En cuarto lugar, una teoría que busca comunicar y consolidar el conocimiento entre los trabajadores y sus organizaciones de base, sobre los límites y las oportunidades de la acción colectiva, una vez que la realidad del proceso de trabajo capitalista es revelada, necesita reconsiderar el papel de la solidaridad y su potencialidad para encuadrar las estrategias organizativas. Los militantes de base más concientizados y los intelectuales que apoyan al movimiento de los trabajadores, deberían buscar constantemente formas que, desmitificando, rompan la reproducción constante del capital. En este sentido, el énfasis en la solidaridad es fundamental, tanto para la teoría como para la práctica organizativa.

¿Podemos utilizar las reflexiones teóricas desarrolladas en este capítulo para el análisis de casos concretos de movilización de trabajadores? ¿Cómo podemos explicar la complejidad y los múltiples determinantes de las acciones colectivas al poner énfasis precisamente en las contradicciones del proceso de trabajo capitalista y en la solidaridad comprendida en la cooperación de los trabajadores? ¿Cómo podemos explicar el rol de los líderes y las organizaciones, por ejemplo, en la construcción y la consolidación de la movilización de los trabajadores?

La respuesta a estas preguntas no es simple y supone una toma de decisiones acerca de los métodos y enfoques de investigación. Podemos estar interesados en proponer una teoría para el análisis y para la acción que responda a categorías específicas y sea secuencial, como la propuesta por Kelly en la teoría de la movilización, tomando como base el marco de injusticia-liderazgo-acción colectiva. En ésta, se da por sentado que el proceso de trabajo capitalista genera conflicto y que las condiciones necesarias para la movilización de los trabajadores ya están establecidas dentro del sistema. De este modo, la teoría ofrece una serie precisa de condiciones para la acción, que puede ser utilizada y comprobada por los investigadores, y tenida en cuenta por los activistas a la hora de reorientar y reconsiderar sus estrategias. Otro enfoque consiste en ingresar en la complejidad de la dinámica social que produce la movilización de los trabajadores, tomando como punto de partida la reformulación y una nueva proposición de las condiciones que generan constantemente el antagonismo básico entre capital y trabajo.

Este enfoque, vuelve a utilizar y reformular los conceptos de Marx, y es al mismo tiempo fundamental desde el punto de vista intelectual para desmitificar el sistema de apariencias producidas por el capitalismo, y válido desde el punto de vista metodológico para explicar la complejidad de las acciones colectivas de los trabajadores.

Empíricamente, la combinación de varios factores diferentes, cada uno importante en sí, puede aportar para la explicación de por qué los trabajadores se han movilizado en un caso específico. De las condiciones socio-políticas externas favorables a la fuerza organizativa interna, de la violación de normas por parte de la gerencia a la estrategia explícita de enfrentamiento por parte de los trabajadores, del liderazgo carismático a los

partidos políticos que guían las movilizaciones, de la movilización popular a la guiada por la burocracia, de la movilización bajo el estandarte de la injusticia a la acción en solidaridad con otras organizaciones, de organizaciones planeadas a espontáneas, todos estos son meros ejemplos de algunos de los factores que solos o en combinación con otros, influyen en la decisión de los trabajadores de actuar colectivamente. Pero la importancia de cada factor en casos específicos se perdería si la complejidad implicada en la comprensión de la acción colectiva de los trabajadores no fuera paralela a una comprensión de las condiciones estructurales impuestas por un sistema que genera constantemente «relaciones materiales entre personas y relaciones sociales entre cosas»⁵⁰. La insistencia a lo largo de todo el capítulo en el proceso de trabajo capitalista como el lugar donde la apariencia y la realidad se crean simultánea y contradictoriamente es fundamental para esta perspectiva.

Por encima de todo, el enfoque utilizado en esta investigación reconoce la importancia de factores específicos como el liderazgo o la organización, y al mismo tiempo trata de evitar reconstrucciones contingentes y subjetivas de la acción colectiva, partiendo de la definición de las condiciones necesarias que promueven la movilización. Esto es indispensable para definir una teoría general y para la selección de los métodos, ya que promueve un análisis del desarrollo de los procesos sociales que conducen a la movilización. Necesitamos partir de las contradicciones del proceso de trabajo capitalista – de las condiciones estructurales objetivas de la movilización- para observar en el análisis empírico cómo la existencia de la solidaridad está contemporáneamente oculta y cómo es revelada a los trabajadores. La teoría no puede más que señalar una alternativa posible dentro del sistema y la importancia de luchar por ella, con miras a la emancipación de los trabajadores. Después de todo, la praxis sigue siendo el mejor remedio para el determinismo.

Considerando el enfoque teórico y metodológico propuesto en este capítulo, el resto de este libro se dedicará a la reconstrucción detallada de dos casos diferentes de movilización de trabajadores ocurridos en dos fábricas de automóviles en Córdoba, Argentina, durante 1996-97. El capítulo siguiente contextualizará los casos, observando desde una perspectiva histórica una serie de factores que hayan podido influir en las movilizaciones en los lugares de trabajo en Argentina.

Bibliografía

ATZENI, M. (2009), Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate. *Industrial Relations Journal*, 40:1, 5–16.

ATZENI, MAURIZIO AND PABLO GHIGLIANI, “Labour process and decision-making in factories under workers’ self-management: empirical evidence from Argentina”, *Work, Employment and Society*, 21:4, 2007, pp. 653-672.

BEYNON, HUW, *Working for Ford*, London, Penguin, 1984

BRENNAN, JAMES, *The Labour wars in Córdoba, 1955/1976. Ideology, work and labour politics in an Argentine industrial city*, London, Harvard University Press, 1994

⁵⁰ Marx, *op. cit.*, cap. I, p. 89

BROWN JOHNSON, NANCY AND PAUL JARLEY, "Justice and union participation: an extension and test of mobilisation theory", *British Journal of Industrial Relations*, 42, 2004, pp. 543-562.

BRUNO, ROBERT, *Steelworkers alley: how class works in Youngstown*, New York, ILR Press, 1999

BURAWOY, MICHAEL, *Manufacturing Consent, changes in the labour process under monopoly capitalism*, Chicago, University of Chicago Press, 1979

COHEN, SHEILA,

1987. "A Labour process to nowhere", *New Left Review*, 1:165, available at <http://www.newleftreview.org/?view=299>.

2006. *Ramparts of resistance, why workers lost their power and how to get it back*, London, Pluto.

COX, ANNETTE, SIRIN SUNG, GAIL HEBSON & GWEN OLIVER, "Applying Union Mobilization Theory to Explain Gendered Collective Grievances: Two UK Case Studies", *Journal of Industrial Relations, Industrial Relations Society of Australia*, 49:5, 2007, pp. 717-739.

DARLINGTON, RALPH,

2007. "Leadership and union militancy: the case of the RMT", paper presented at *International Industrial Relations Association Conference*, 2007, University of Manchester.

2002. "Shop stewards' leadership, left-wing activism and collective workplace union organisation", *Capital and Class*, 76, pp. 95-126.

2001. "Union militancy and left-wing leadership on London Underground", *Industrial Relations Journal*, 32, pp. 2-21.

EDWARDS, PAUL AND HUGH SCULLION, *The Social organisation of industrial conflict*. Oxford: Blackwell. 1982

ELLIS, JONATHAN, "More than a token gesture: NGOs and trade unions campaigning for a common cause", *Development in practice*, 14, 2004, pp. 248-253.

FAIRBROTHER, PETER, Review of Gall, Gregor (2003). *Union organising: Campaigning for Trade Unions Recognition*, London: Routledge. *Capital and Class*, 87: 2005, pp. 257-263.

FANTASIA, RICK,

1988. *Cultures of Solidarity: consciousness, action and contemporary American Workers*, Berkeley, University of California Press

1995. "From class consciousness to culture, action and social organisation", *Annual Review of Sociology*, 21, pp. 269-287.

GALL, GREGOR,

1999. "What is to be done with organised labour?", *Historical Materialism*, 5, pp. 327-343.

2000a. "Debating mobilisation, class struggle and the left: a response to a replay", *Historical Materialism*, 7:1, pp. 175-180.

2000b. "New technology, the labour process and employment relations in the provincial newspapers industry", *New technology, work and employment*, 15: 2, 94-107.

2003. *Union organising: Campaigning for Trade Unions Recognition*, London, Routledge.

GHIGLIANI, PABLO, Privatisation and trade unions' mobilisation: a comparative study on the privatisation of the electricity industry in UK and Argentina. A test for mobilisation theory, Unpublished doctoral thesis, *De Montfort University*, Leicester, 2006

- GORDILLO, MONICA, *Córdoba en los 60', la experiencia del sindicalismo combativo*. Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba, 1999
- GRAMSCI, ANTONIO, *Quaderni del carcere: note sul Macchiavelli, sulla politica e sullo stato moderno*, Roma, Editori Riuniti, 1991
- GREEN, ANNE-MARIE, JOHN BLACK AND PETER ACKERS, "The union makes us strong? A study of the dynamics of workplace union leadership at two UK manufacturing plants", *British Journal of Industrial Relations*, 38, 2000, pp. 75-93.
- HANAGAN, MICHAEL, *The logic of Solidarity: artisans and industrial workers in three french towns, 1871-1914*, Urbana, University of Illinois Press, 1980
- HARVEY, DAVID, *The limits to Capital*, London, Verso, 2006
- HEERY, EDMUND, "Partnership versus organising: alternative futures for British trade unionism", *Industrial Relations Journal*, 33, 2002, pp. 20-35.
- HYMAN, RICHARD, *Industrial Relations, a Marxist introduction*, London, Macmillan, 1975
- KELLY, JOHN AND VIDU BADIGANNAVAR, "Why are some union organizing campaigns more successful than others?", *British Journal of Industrial Relations*, 43:3, 2005, pp. 515-535.
- KELLY, JOHN, *Rethinking Industrial Relations: mobilisation, collectivism and long waves*, London, LSE/Routledge, 1998
- JAMES, DANIEL, *Resistance and Integration: Peronism and the Argentinean working class*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988
- LANE, TONY AND KENNETH ROBERTS, *Strike at Pilkingtons*, London, Collins/Fontana, 1971
- LEBOWITZ, MICHAEL, "What keeps capitalism going?", *Monthly Review*, 56:2, 2004, available at <http://www.monthlyreview.org/0604lebowitz.htm>.
- LEBOWITZ, MICHAEL, *Beyond Capital. Marx's Political Economy of the Working Class*. London, Palgrave, 2003
- MARX, KARL, *El Capital*, Siglo XXI Editores, 1976
- METOCHI, MELVINA, "The influence of leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation", *British Journal of Industrial Relations*, 40, 2002, pp. 87-111.
- MOORE, BARRINGTON, *Injustice, the social bases of obedience and revolt*, New York, M.E. Sharp, 1978
- OFFE, CLAUS AND HELMUT WIESENTHAL, "Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organisational form", *Political Power and Social Theory*, 1, 1980, pp. 67-115.
- PORTELLI, ALESSANDRO, *The death of Luigi Trastulli and other stories: form and meaning in oral history*, Albany, State University of New York Press, 1991
- ROSENDAHL, MONA, "Conflict and Compliance: class consciousness among Swedish workers", *Stockholm studies in Social Anthropology*, 14, Stockholm University. 1985
- SILVER, B. (2003), *Forces of labor, workers' movements and globalization since 1870*, Cambridge: Cambridge University Press.
- THOMPSON, E. P. (1978), *The making of the English working class*, London: Penguin books.
- WATERMAN, PETER AND JANE WILLS, *Place, Space and the New labour Internationalism*, Oxford, Blackwell, 2001

La seducción posmodernista de la Sociología y el olvido del trabajo¹

Juan Miguel Chávez²

Presentación

Hace un par de años era imposible realizar una jornada de este tipo, pero ahora que llegó el profesor Enrique (de la Garza) lo voy a repetir; es decir, cuando yo sigo haciendo clases en Santiago, uno se siente en otra galaxia. Y hoy día –no es por imitar a los centros– la cosa está mucho más repartida. Hoy, que se ha gestado una masa crítica, aun siendo poca, ya es posible hacer esto y que no se constituya como algo casi subversivo. Antes, cuando tocábamos estos temas, incluso los tocábamos desde posturas bastante clásicas, ni siquiera las posturas que ustedes han tocado acá.

Y en ese sentido también me gustaría a mí –antes de precisar el sentido de lo que les voy a presentar– hacer una mención a Dasten cuando él, como estudiante, me acompañaba a Valdivia, y ahí –con otros estudiantes más o menos de la misma edad– formaron un grupo que se llamaba “y si el Norte fuera el Sur”.

Como les decía, Dasten insistió en que yo sí diese una exposición (me hicieron muchas bromas con los minutos, me dijeron que eran 7 minutos, después que eran 15, 25, después me dijeron que podía hablar una hora. Bueno, al final ustedes me cortan simplemente) y, con Dasten... él sabía que habíamos desarrollado hace mucho tiempo un trabajo que se llamaba –el texto todavía está por ahí en mi escritorio– “La desmaterialización de la sociología o del análisis sociológico”.

Yo voy a tratar de acercarme a ese punto, pero, en estricto rigor, lo que yo estaba trabajando (y continúo trabajando) es una recopilación ontológica de la categoría trabajo, orientada a una fundamentación de un universal, que hoy día se tocó un poco acá. El problema no son las diferencias, sino cómo al interior de las diferencias, en la sucesiva cadena de abstracción post correlato empírico, puedo precisar una realidad, conceptualmente, una abstracción real. Como diría Sohn-Rethel, una reproducción de lo real a través del pensamiento. Entonces, no caer en esta idea de la exaltación de la diferencia, sino que la diferencia es sólo diferencia porque podemos remitirla a un universal. Esa era la línea en lo que yo he trabajado algunas cosas. Y mi interés era fundamentalmente la categoría trabajo como un universal a partir de la obra de Lukács, Kosic y Sohn-Rethel.

¹ Ponencia dictada por el profesor Juan Miguel Chávez en el marco de la jornada de cierre del seminario "I Jornadas de Estudios del Trabajo desde el Sur" desarrolladas en la ciudad de Temuco, Chile el mes de diciembre del 2016.

² Magister en Filosofía, Universidad de Bielefeld. Sociólogo, Universidad de Bielefeld. Académico e investigador de la Universidad de la Frontera.

Entonces, en esa conversación con Dasten surgió la idea “¿por qué no dice algo?”. Ahora, cuando estuve elaborando la conferencia en la línea Lukács, Kosic y Sohn-Rethel me di cuenta –por lo que ustedes estaban exponiendo– que estaba bastante alejado... pero eso fue la idea original, y ahí se nos ocurrió otro trabajo más que está conectado con “la desmaterialización de la teoría sociológica”: analizar cómo la discusión posmoderna, que fue altísimamente vigente, muy convocadora, prácticamente elimina la dimensión de la materialidad y en especial del trabajo.

Entonces, la tarea que me deja Dasten no es solamente esa, sino que, como yo he trabajado bastante tiempo en la línea de teoría de sistemas, también cómo comparar el universal que propone la teoría de sistemas: la comunicación que, además, es una comunicación sin individuo. Que el lenguaje no es un mecanismo de coordinación social, sino que la comunicación que comunica los individuos piensan, no pueden comunicar, la sociedad comunica, pero no puede pensar.

Como esa postulación de una categoría universal y, en ese sentido, Luhmann se comporta con bastante reconocimiento a Marx, dice “mira... si hay diferenciación funcional en América Latina o en China, es una pregunta empírica. Lo que yo estoy diciendo, es que la sociedad se constituye a partir de la operación comunicación”, como él lo sostiene. En paralelo, el tema de Marx: donde hay trabajo hay sociedad. Los hombres establecen relaciones entre sí para controlar la naturaleza y generar un excedente y, después, viene el problema de la repartición del excedente y la tipificación histórica que todos conocemos, desde el modo de producción asiático hasta la transformación del capitalismo.

Entonces la pregunta era sobre no perderse en la diferencia –reconocerla–, pero decir que la validez del marxismo es una validez universal, en el sentido que postula una operación universal que hace que lo que llamamos sociedad se produzca y reproduzca. Cómo después se resuelven qué tipos de relaciones se dan, es una pregunta evidentemente empírica, pero con una arquitectura teórica que la afirma. Y desde ese punto de vista, eso era lo que estábamos trabajando. Lo discutimos muchas veces y es lo que ahora yo voy a entrar a presentar respecto del posmodernismo y hacer una pequeña reconstrucción. Yo quisiera exponer no más de 15-20 minutos, así que en el momento en el que yo me pase, me cortan. Sí quiero comenzar con una cita de (José) Ingenieros...

Cuerpo de la ponencia

“Es justo que se admiren las obras de los grandes ingenios, pero ello no obliga a suponer que supieron lo que era imposible saber en su tiempo, no confundamos la admiración retrospectiva con la adhesión actual, seamos generosos de la primera y avaros de la segunda, pues mirar lo pasado no significa castrar lo venidero, sonriamos de buen grado ante algunas filosofías que, como los antros de los oráculos antiguos, sólo tienen de maravilloso su oscuridad. Celebremos el ingenio de los que pretendieron despejar ciertas incógnitas, pero confesemos que crearon otras mayores con el pretexto de aclarar las primeras”

Una gran invitación a no seguir las modas y a equilibrar el juicio. Respecto de la problemática de cómo hemos devenido sumisos, dóciles, renovados, porque quizá nunca fuimos lo que dijimos ser. O cómo nos hemos rendido al sentido de realidad o no al de posibilidad, o respecto del rol que debería jugar la experiencia y la sabiduría, me permito una cita de Luhmann, que dice: “los conservadores parten decepcionados, siempre. Y los revolucionarios terminan decepcionados”, y de ahí comienza todo éste ciclo del arrepentimiento, etc., etc. Pero también quisiera citarles dos cosas de Lukács: “la mitología del concepto es siempre expresión intelectual del hecho de que los hombres no han conseguido captar un dato básico de su existencia, de cuyas consecuencias no pueden defenderse.”; otra cita: “¿cómo ha de reconstituirse el hombre socialmente liquidado, fragmentado, dividido por los sistemas parciales?”

Bien, ahora comenzamos. Nos vamos a la desmaterialización de la teoría sociológica en el posmodernismo.

La crítica a la razón, a las consecuencias sociales del proyecto ilustrado, ha encontrado ya una evidente resonancia. Su subjetiva y seductora plausibilidad la ha desplazado en torno a extrapolar, a veces desmesuradamente, el lado oscuro de la razón de sus incontenibles excesos. Frente a los procesos de diferenciación social que han provocado una saturación de las explicaciones clásicas, surge el posmodernismo, reintegrando lo social simbólicamente a través, eso sí, de un acto de diseminación de los procesos objetivantes de lo social y de los puntos alquímicos de las explicaciones clásicas.

Se busca sostener la desavenencia de la sociedad en difusas y fragmentarias experiencias sociales. La consecuencia para la reflexión sociológica ha sido una incrementación de la simbólica social o de la semántica de lo simbólico al interior mismo de las ciencias sociales. La articulación más concisa de estos dos procesos: erosión de lo referente o pérdida de su plausibilidad y despegue semántico, aparece focalizado en un sustrato mediano. Se trataría de una visualización de los símbolos culturales a escala planetaria.

El problema central, desde nuestra óptica, no radicaría en subestimar la velocidad alcanzada por este proceso, como tampoco en negar su desertificación comunicativa de largo alcance y productora de toda una simbología social a gran escala, proceso tematizado como desterritorialización de las identidades locales, como tampoco desentenderse de su visible efecto en la alteración de las llamadas memorias culturales republicanas, de lo que ha acostumbrado a llamarse las identidades de las sociedades estado-nación.

El problema radica en la insolvencia de análisis sociológico en tanto se evoca a reinterpretar lo social, las formas sociales como sistemas de signos, como también el refugiarse en la tesis de la cultura auténtica o en la idea de la desintegración cultural. Si antes las imponderables que se presentaban a los individuos y sistemas sociales eran tematizadas como un complejo resultado de condicionamientos políticos, económicos y por el grado de expansión de organizaciones burocráticas, las respectivas consecuencias de uniformación de la sociedad y los individuos –en el mejor estilo de la escuela de Fráncfort y en

las combinaciones Weberianas-Foucaultorianas—, hoy aparecen tematizadas como resultado de la intransparencia de los signos, cuyo develamiento sería tarea esencial de las ciencias sociales.

Pero por qué decimos que, a pesar de toda la integración, es simbólica. Por un lado, el posmodernismo exagera la diferencia, elogia lo irreductible, pero su efecto contra voluntad en una sociedad habida de orientaciones de sentido, genera una lectura sintética muy bien recepcionada en la producción estética o literaria, especialmente en los soportes organizacionales de ésta, y medios de comunicación de masas.

El posmodernismo como fenomenología de la cultura, es una descripción expresiva de los fenómenos ocultados por él, pero no puede sustentar teóricamente lo planteado. Sus críticas fuertes al principio del todo jerarquizado y a la vividad de la restitución de la unidad sociocultural vía proyectos de transformación político-económica. Pero donde ha tenido mayor impacto, ha sido en el tematizar la crisis entre una relación deductivista y directa, entre conocimiento —en este caso científico— y transformación social. Más específicamente, entre conocimiento y poder.

Para ello, se ha servido de la tesis de la inconmensurabilidad del lenguaje y, por ende, de la carencia de una instancia social o del recurso de una regla general universal, donde se plasmaría un consenso universal. Por ejemplo, a la Habermas o un logro evolutivo, a la Luhmann. Ello le ha permitido desplegar una crítica a la razón y hacer de la crisis de la racionalidad occidental una plausibilización acerca de la existencia de una pluralidad de racionalidades alternativas, no sólo por comparaciones interculturales, sino por la misma casa.

El posmodernismo, al igual que la primera advertencia al proyecto de modernidad ilustrada realizada por la romántica, se propone una defensa de lo individual, de lo particular respecto a lo general abstracto, de la variación respecto a lo subsumible bajo irregularidades. Lo que yo les digo, y lo debo haber señalado al comienzo, es que unas de las inspiraciones para escribir esto fue una idea de Wittgenstein, cuando dice: “mire, la filosofía a veces sale de parranda o se va de fiesta cuando no tiene un control auto conceptual”. Lo que yo quería decir, es que la sociología también salió de parranda. Yo todavía me acuerdo en los años 80-90 cuando se preguntaba: “¿la categoría trabajo tiene futuro?”. Incluso hubo un congreso de Sociología Alemán en que decía: “¿es posible seguir concibiendo todavía la sociedad como trabajo? Era el momento de la vivencia.

Bien, no son las condiciones materiales o las concepciones subjetivas de los actores las que generan su terminación social, sino que una lógica simbólica acerca de la cual difícilmente llegarán a ser conscientes. Relaciones efímeras muy pasajeras y fluctuantes dominan la escena social. Son los acontecimientos furtivos los que concentran el foco de la tensión. Se reconstruyen así, series de eventos, predominando una visión heterárquica por sobre las jerarquías sociales.

Las tesis de las estructuras disipativas, como las de la diferenciación funcional, promueven o refuerzan abiertamente una horizontalización de las relaciones sociales en diferentes grados de consistencia empírica. Véase por

ejemplo la tesis de diferenciación funcional: clausula operativa, horizontalidad sistémica entre política y economía, nadie domina a nadie y se termina con la distinción estado-sociedad civil. Imposible ingresar a la clausura operacional del otro sistema. Esto de las modernidades periféricas –fundamentalmente en Chile– se ha usado como una gran estrategia política para no intervenir, porque si intervienes, dañan la clausura operativa autopoiética del sistema. Es decir, una ideología de la no regulación y de la no intervención. Bueno, si eso se le puede atribuir a Luhmann así nomás, creo que no. Pero ese ha sido el uso práctico-empírico que ha tenido la teoría acá.

Lo que más se ha cuestionado es la categoría de totalidad. Todo parece *destotalizado*, sólo se aprecia o resalta el deslizamiento de lo puntual, de lo frágil, de lo pasajero. En lo semántico se trata de relatos, y las recomendaciones son generar y tener relatos para persuadir. La problemática de los valores ha sido fuertemente erradicada. Acá está toda la discusión relativista-universalista al respecto. ¿Qué es lo obvio? Lo que es obvio, es la pregunta por los intereses a los que se remiten las necesidades postuladas en tales relatos, para presentar tales intereses. Si no como un bien fundamental, a lo menos como una visión particular libre, irónica, que apela y promueve la libertad de todos. Entonces ya no se reconocen estructuras globales, ya no más análisis de las formas de dominación estatal-económica, por ejemplo. Ya no más sociología de las instituciones, sino que el acento se vuelca hacia movimientos que conforman identidades pasajeras como también pararelas a las clásicas estructuras. Esto no significa que haya una realidad empírica en la que esto se esté dando. El tema es la concentración en éste foco de manera exclusiva.

Lo interesante, es que esta fórmula de escribir se ha ido transformando con el tiempo en una bóveda semántica –en un repertorio para los individuos mismos– y muy bien alimentada por los medios de comunicación masivos. Yo no sé si ustedes han visto la cantidad de revistas de moda; por ejemplo, el tema del emprendimiento, el tema de empresaridad. Casi hay una jerga entre hacer modismo y *new age*: “construye tu propia vida, te puede ir bien, etc.” Acuden a su repertorio para articular sus interacciones sociales, intereses que les han sido sugeridos como efímeros. Entonces, no a la clase social, no al reconocimiento de invulnerables sociales, etc.

Lo que produce como efecto es la *desresponsabilización* de la sociedad y de sus instituciones respecto de sus individuos. Vaya, ¿quién se lo puede permitir? Acá hay una cosa histórica. Cuando se hace la distinción entre individuo y sociedad, Luhmann dice: “si dejo al individuo en el entorno está más libre”, y yo decía: “pero ¿dónde existe ese individuo, profesor?”. Operativamente sí, si lo defino a partir de la congruencia de su psiquis, pensamiento, representación, claro... bueno. Esta idea de la *desresponsabilización* como efecto, es exactamente todo lo contrario a lo que logró la modernidad primera, que fue precisamente responsabilizar a la sociedad y al estado de lo que nos acontecía.

¿Qué ejemplos se toman para plausibilizar? Por ejemplo, dominios lingüísticos que un marginado o miembro de una minoría étnica excluida pueda tener de los dominios del dominador, y se muestra su versatilidad al respecto. Se puede lograr, tiene varios repertorios. Sin embargo, aquí piénsese

en la historia mundial, en las historias de los conversos que tuvieron que tener mucha versatilidad para sobrevivir, y piensen en el caso chileno: Lautaro, qué versatilidad para vivir en los contextos del dominador y del dominado. No es un fenómeno tan nuevo. Se muestran las avideces, o parafraseando a Alejo Carpentier, “aparece la coexistencia de contextos culturales distintos, con tiempos y prácticas distintas que luego se van condensando”, prácticas culinarias, artesanales. Esto ocurre especialmente en la dimensión cultural simbólicamente audiovisualizada. Pero, esos procesos de intercambio simbólico, ¿no remiten a relaciones de producción? Por ejemplo, que alguien posea un medio de producción poco habitual y que el otro solo pueda ofrecer su fuerza de trabajo y creatividad. ¿Y los fenómenos indios eliminan las relaciones sociales de producción? Pero ¿de dónde proviene esa necesidad y sensibilidad de concentrarse en lo diferente y en la exaltación de lo mínimo?

Ese es un punto. El segundo punto que quiero tocar es lo que llamo la neurobiologización de lo social. Aquí no voy a citar todo el tema de la auto referencia lingüística, nada... simplemente voy a ir a las tesis. Si la evolución social puede ser caracterizada como la transformación histórica en las formas de coordinación social cada vez más abstractas y complejas, queda planteada la interrogante de si se trata de coordinaciones para competir o para cooperar. ¿Pero quién decide si se trata de lo uno o de lo otro? Al interior de la sociedad, bueno, nos pueden decir que la misma sociedad, pero ¿quiénes y cómo? Cualquier intento de cambio de estado apreciado como deficitarios se ha fundamentado siempre sobre la base de poder acceder verdaderamente a la estructura de lo real, para así erradicar lo percibido como obstáculo.

Esto es precisamente lo que la neurobiologización de la sociedad ha puesto radicalmente en cuestión; aquí se intenta superar el modelo clásico de la relación entre conocer y lo que ése conocer designa como realidad. Acá hago un pequeño paréntesis. Si tuviéramos que decir “realidad social”, inmediatamente volvemos a la discusión sobre cuál es la operación que vamos a postular como productora y reproductora de la realidad social. Y sabemos que ese nivel paradigmático es altamente inconmensurable. Lo que haga un marxista, un fenomenólogo, un sistémico y un lingüista es distinto.

Los elementos mínimos en común de estas investigaciones, tienen que ver con una reconceptualización de las relaciones entre cognición y realidad, en base a la teoría de la auto referencia. Estas investigaciones no sólo cuestionan al modelo de conocimiento que postula una realidad objetiva, independiente del sujeto que conoce y su respectiva reproducción conceptual, sino que también cuestionan la posibilidad de constitución intersubjetiva de los significados que fabricarían una realidad “sui generis” social, en el sentido de presuponer como observable un mismo mundo. La consecuencia radical de estos desarrollos la podemos precisar de la siguiente manera: 1). La disputa acerca de por qué tenemos visiones del mundo tan diversas no puede resolverse apelando a la fórmula de contar aún con un saber insuficiente, sea esta insuficiencia de índole técnica o social. La razón de fondo radica en el enunciado siguiente; la estructura de los objetos reales no constituiría un criterio de verdad independiente de los intereses cognitivos de los individuos. No podrían ellos acercarse a este criterio en forma de una creciente

certidumbre sensitiva-empírica. 2) Los seres humanos, con el desarrollo de su conocimiento, no podrían acercarse a la estructura verdadera de una realidad o de su fundamento. Lo que se daría en cambio, sería un permanente proceso de reorganización de nuestro pensar y accionar, al alterar permanentemente nuestra relación con la realidad, entendiendo que en éste momento hablamos de “realidad”, como algo que se resiste a mi deseo, a mi voluntad o a mis intereses. Estar sometido a tal permanente proceso de reorganización, es la situación que generaría en última instancia la reestructuración de nuestras premisas de pensamiento y formas de actuar. No se trata entonces, de una correspondencia entre pensamiento y realidad externa, sino que de un complejo proceso de producción y reelaboración de la consistencia posible de una estructura de sentido que permita sostener una identidad y capacidad de acción de una realidad en permanente cambio.

La respuesta frente al reproche del solipsismo ha sido la siguiente: que una autoreproducción exitosa de un sistema se funde en una estructura de viabilidad entre sistema y entorno. De la viabilidad de las operaciones no debe inferirse, sin embargo, que obtengamos una imagen sobre la estructura verdadera del mundo, sino que estarían simplemente señalando cuáles esquemas de acción han sido exitosos o no. Las construcciones cognitivas incluirían solamente una ficción de la realidad en sus descripciones. De allí entonces que la realidad no pueda servir como criterio de verdad. Por otro lado, las experiencias de fracasos estimulan nuevos intentos de reconstrucción. Para éste paradigma sería al mismo tiempo válido hablar de una no adecuación entre sistema y entorno, y cuando el contacto con el entorno se pierde, de patología. Estaríamos en un mundo de la experiencia-vivencia que no mantiene la retención de verdad en el sentido de correspondencia con la naturaleza de la cosa. Sin fundamento seguro y ante la sospecha de una evolución ciega, cabe preguntar, ¿dependerá todo de cómo se decida socialmente lo viable?, ¿quiénes y cómo lo deciden? Porque algunas estructuras se han viabilizado más que otras, o algunas formaciones más que otras.

De que el tema cognitivo es clave ¿pero es solamente cognitivo? Ésa es una consulta. ¿De aquí viene también la consecuencia política o el escepticismo respecto de imaginar o generar procesos sociales de intervención? Otra vez aprovechamiento político en la tesis de la clausura operacional. Como no tenemos una reproducción segura, evidente de lo que es, entonces tenemos visiones diferentes, y tan amigos como antes. Pero la realidad no acepta ese “tan amigos como antes” y ahí entramos nuevamente en la discusión. ¿Quién lo resuelve? Bueno, la teoría de sistemas va a decir la evolución, y si no lo resuelve, significa que no vamos a sobrevivir. Solamente no tenemos control. ¿Qué está detrás –para mí- de todo esto? El gran desafío, el gran objetivo del control de la historia, donde hoy día la escisión entre propósito y resultado es cada vez mayor.

En el caso del lenguaje. Ya se tocó en la exposición, pero en el caso de estructuralismo. No voy a decir mucho más, pero la radicalización de ésta posición cobra toda su magnitud y la diferencia con otras críticas es notable, ya que sobrepasa incluso la idea de relativismo, al no postular la existencia de un sujeto capaz de emitir juicios y buscar la verdad. La verdad responde a una

voluntad de poder que, como en el lenguaje, no sería más que una prisión sin posibilidad de escape. Aquello que se designa como realidad queda oculto por el lenguaje y éste a la vez responde a códigos culturales profundos. No menos relevante es la transformación del sujeto mediante un ente pasivo, a través del concepto de estructura. Los cambios no son producidos ni explicados como efecto de una acción innovadora del sujeto, sino que serían producto de la mutación de una estructura donde el sujeto juega el rol, que no es el que él cree, sino el que le es asignado por los mecanismos del proceso. La antigua y clásica dialéctica de lo general-particular-individual queda abolida. ¿Qué podemos, entonces, concluir de lo expuesto más arriba?, ¿qué es lo que realmente está en juego? El debate está hoy en día ubicado en la problemática de la pérdida de las pretensiones de universalidad de la razón, manifestada en el politeísmo de los valores entre los cuales uno tendría que decidir, pero sin poder realizar una fundamentación profunda.

Si ya autores de un devenir tan clásico como Weber y Kelsen, los representantes más destacados del círculo de Viena, proyectados a partir de la distinción Kantiana entre el ser y el deber ser, asumen una postura decisionista, tenemos hoy en día además del posmodernismo un funcionalismo que abiertamente niega la posibilidad de establecer un vínculo entre lo descriptivo y lo normativo, sobre la base de que difícilmente la ética y los valores podrían asumir la función de ser un mecanismo de coordinación social. De paso, las motivaciones ético-políticas del círculo de Viena eran más que profundas. Era toda una reacción frente al irracionalismo, o lo que ellos consideraban el irracionalismo alemán.

¿Cómo lo ilustramos? A modo de ilustración citamos a Lyotard, cita con la cual pueden encontrar condensado en su máxima expresión el desafío que ha instalado el posmodernismo: “un diferendo no puede ser dirimido a falta de una regla de juicio aplicado a los argumentos...” a los dos argumentos. Esto recuerda la definición de lo trágico en Hegel, en que las dos partes por separado tienen razón de ser. Si se les aplicara a ambas partes el mismo criterio, se cometería un mal, una injusticia, mientras que los daños se cometen cuando se lesionan las reglas de un género discursivo. Los daños son curables, la injusticia al mal cometido es irreparable. Esta posición se sustenta en la siguiente afirmación: en discursos heterogéneos falta una regla universal. Estamos pues, ante un dilema auténtico. En tanto, el mismo Lyotard niega la existencia de procedimientos capaces de consenso universal para la aprehensión de la realidad. Y aquí viene todo un despliegue a partir de una lectura que se hace de Wittgenstein, que es muy distinta a la lectura que se hace Habermas. Y en la diferencia podemos abrirnos, porque el lenguaje evita el entendimiento, pero quien lo lee idiosincráticamente dice: “en nuestras lecturas no hay ninguna posibilidad a la diferencia y de acuerdos”

Nosotros por un lado dejamos instalada la duda acerca de la procedencia de los criterios y, en particular, acerca de quién se apodera de ellos. Pero también cabe preguntarse, ¿cómo entonces habría de constatarse que existió un disenso a través? ¿A través de qué? ¿Cómo se sabe entonces de quién es el lesionado discurso? ¿Cómo puede sostenerse lo diferente, lo particular, sin la referencia a un universal o a una totalidad? Las tesis, tanto las

posiciones sistémicas, posmodernas, como Habermasianas, han caído en la trampa del desapego ontológico que permitirían dar cuenta, precisamente, de por qué lo han hecho. El resultado más visible ha sido la idea de la confusión histórica misma, la idea de desresponsabilizar a la sociedad. Ahora, aquí me salto, porque no considero importante la discusión de Kuhn y la inconmensurabilidad, porque hay un cierre total. Una cosa es que tengamos a un nivel muy abstracto, meta-teórico, un disenso profundo e inconmensurable, que, en parte, la distinción capital-trabajo va a ver otra realidad que la distinción del mundo de la vida, sistema o un sistema-entorno. Pero al nivel de la teoría social, es decir, cómo yo describo una época, si puedo conversar razonablemente con el otro. O sea, en el primer nivel, nuestras premisas siempre nos dan la razón, pero hay una apertura al nivel de la teoría social donde estoy trabajando empíricamente. Sobre eso hay un trabajo que también lo desarrollamos con Dasten y con los colegas del sur que mencioné al comienzo, se lo podemos mandar.

Pero aquí me salto la tesis de los paradigmas, porque usados por ejemplo en la periferia es muy perverso, porque siempre terminamos con que nosotros no somos paradigmáticos, ¡que somos pre paradigmáticos! ¡pre, pro para! Y yo eso lo considero una insolencia, eso no se hace en los centros. Si Parsons hubiese llegado a Francia y le hubieran dicho “mira, hay un Raymond Aron, un Boudon, un Sartre”, y después le dicen “mira, tu versión de científicidad es una sola” aparte de los elementos comunes. Pero cuando llegó la Sociología a nuestros países –no es para matarla- nos dijeron “esto es ciencia y se acabó”. Después vinieron las reacciones.

Bien, aquí no toco un tema que lo hubiese querido tocar a Enrique (de la Garza) cuando hablamos de las expectativas que se tuvieron a propósito de las lecturas de la nueva clase y lo que está pasando, y lo que pasó después. Yo considero más importante el efecto saturación que producen las teorías, cuando las posibilidades de transformación político social no se dan. Muchas veces, más que una superación epistémica en estricto rigor o de una embarcación relativamente empírica, tiene que ver con que en las modernidades periféricas nosotros somos mucho más sintéticos y más utópicos por condiciones más o menos obvias.

Bien...ahora ¿desde dónde explicar tanto el posmodernismo como la teoría de sistemas? Hay que entender que la actividad teórica es reducida a transparentar las relaciones vía desarrollo de conceptualizaciones sofisticadas, con las cuales, por cierto, se descifran constelaciones de alta complejidad, pero no se accede a, digamos, derechamente, a las contradicciones reales. Y ellas son transformadas en paradojas de un proceso descriptivo con conceptos incapaces de procesar de manera suficiente la misma complejidad que la teoría misma dice haber alcanzado.

Entonces, tendríamos como costo resignación, o sea, de la temporalización de la sociedad que radicaliza aún más la ya profunda escisión entre conciencia-decisión y resultado, y pasamos rápidamente a sentir que la historia que construye el sujeto aparece como intensamente obsoleta. De allí la resignación que genera un tipo de trabajo teórico que es un verdadero analgésico para compensar la imposibilidad del cambio. El trabajo teórico se

autosatisface en la imposibilidad de generar un cambio, se torna realista, y esto quiere decir a final de cuentas, instrumental y sumiso. Decimos tres cosas: desavenencia de lo real como experiencia fundamental; desrealización de lo real en el terreno epistémico a través, principalmente, de la neurobiologización y lingüístización de lo social; idealización formal de la contingencia, pero sin historicidad. Se reconoce que todo puede ser y que todo puede ser distinto. Pero no hay un ejercicio de la apropiación histórica.

Me salto el socialismo real y todo eso, no obstante, los logros del posmodernismo son expresión de una rendición frente a lo fáctico que, sin naturalizarlo necesariamente, lo deja intacto. Aquí se encuentra con las versiones sistémicas más radicales, para las cuales solo queda la adaptación. No basta con el incremento de las opciones y la variedad si no se toca el fundamento del dispositivo que genera las asimetrías sociales. Nunca llega a tematizar la problemática esencial, como lo es la de la producción del excedente y su repartición. No advierte nada sobre la organización social del trabajo.

Cierre

Sugerencia. Frente al exceso de los aspectos formales y epistémicos, se hace necesario la recuperación de lo ontológico en lo social y ahí, la centralidad de la categoría “trabajo”, es fundamental, porque involucra decisiones previas a la elaboración estrictamente teórica: valores, preferencias, emociones en directa relación con dimensiones existenciales acerca de lo que queremos. Si alguien parte de una premisa del ser humano como Hobbes, va a ver otra realidad; si es benevolente como Rousseau o si cree en el concepto de emancipación de Marx, aunque sea inalcanzable.

Para los que estamos, es necesario corregir el exceso formalista, la cosificación de lo metodológico, de la forma por sobre el contenido. Y en eso ver cómo la perspectiva del trabajo ofrece una salida a la problemática de la constitución universal y de la totalidad, donde están de una manera inmanente contenidas las posibilidades de cambio. Simplemente avanzo en un punto, y digo, bueno, tomemos en serio las propuestas del posmodernismo. La pregunta que nos tenemos que hacer es la siguiente: si acaso sería suficiente la categoría sentido, el lenguaje, la comunicación como el soporte de la sociedad. Sí podría ser desde un punto de vista metodológico con sentido holístico, sin negar, por supuesto, su condición de realidad. Pero en un sentido ontológico no lo podría ser. Aquí sería el “trabajo” como el sustrato material el verdadero fundamento de lo social. No dudamos de que solamente podemos estar en el mundo del sentido del cual nos damos cuenta que informamos. Procesamos aquello que se designa como material, sustrato, sociedad ¿pero es solo eso?

La única posibilidad de tener acceso a la interacción entre naturaleza y sociedad, como también a lo más constitutivo de la reproducción social como lo es su soporte material, es a través de la categoría “trabajo”. Para formularlo en el derrotero de la preferencia teórica de Luhmann, de subsumir toda la materialidad en la intangibilidad del sentido, es admisible sostener la tesis de que, tanto los sistemas psíquicos como los sociales, no se reproducirían

primariamente a través del sentido, sino que metabólicamente en el intercambio con la naturaleza, y como constituidos por un sustrato material.

Con Marx recordamos que la autonomía de la sociedad sólo puede ser resguardada bajo la inclusión de esos procesos de intercambio metabólico con la naturaleza. Por último, somos conscientes de la necesidad de disponer de un fundamento de comprensión universal que vaya más allá del desafío hermenéutico de la fusión de horizontes de Gadamer y, por supuesto, mucho más allá, o abiertamente alternativo, a las tesis posmodernas de la inconmensurabilidad de las culturas al no disponer de un lenguaje capaz de aprender lo real de manera universal. La dimensión “trabajo” lo podría constituir en tanto entregaría un fundamento ontológico acerca de la constitución de lo social.

Estamos entonces enfrentados a la necesidad de pasar de una desmaterialización de lo social a una recuperación de la mirada ontológica en la sociología. Arrojados al dilema de la inmanencia-trascendencia, la discusión seguirá en torno al concreto abstracto o concreto pensado. Pero podemos pensar que el dilema es cómo trascender lo fáctico en el terreno del arte o del pensar, como la primera y más importante obligación ética de quien quiera atravesarse a pensar. Para eso tenemos una rica tradición en la interpelación del ser humano, social e individual, en todo momento, que nos interpela. Para eso hay que detenerse, mirar y escuchar...nada más.

Trabajo y estructuras económicas

Financiarización como marco analítico para comprender la desposesión de la fuerza de trabajo

Karina Narbona¹
Alexander Páez²

Introducción

Una de las cuestiones que ha concitado mayor interés mundial en el último tiempo ha sido la marcada tendencia a la concentración económica³. Chile no está ajeno a esta tendencia y es un buen caso de exhibición de éste y de otros problemas. Es más, en el caso chileno, el 1% más rico concentra el 30,5% de los ingresos nacionales, la proporción más alta dentro del cuadro internacional comparado, muy por sobre el 19,3% de Estados Unidos⁴. Esos niveles de concentración los reconoce el propio Banco Mundial (2015), para el cual, el 1% más rico en Chile, concentra 33% de los ingresos devengados brutos.

Como contra cara, el nivel de ingresos del trabajo para la gran mayoría es sumamente bajo. La mediana de ingresos de la ocupación principal es de \$300.000 líquidos y se encuentra próxima al salario mínimo, y la mayor parte de los ocupados percibe ingresos por debajo del promedio (que se estima en \$461.951). De hecho, 7 de cada 10 trabajadores se encuentran por debajo de \$450.000⁵.

Además, existe una gran fluidez de la fuerza de trabajo a nivel de mercado. Según el Informe de Política Monetaria del Banco Central de junio de 2016, el país tiene la menor fracción de empleos que duran más de un año dentro de los países de la OCDE⁶.

Otro hecho estilizado que se puede recoger es el del endeudamiento. A este respecto, la Encuesta Financiera de Hogares del año 2014 da cuenta de que un 73% de los hogares en Chile mantiene al menos un tipo de deuda. La carga financiera mensual promedio de un hogar es del 38% sobre los ingresos disponibles mensuales. Es decir, 4 de cada 10 pesos que el hogar obtiene como

¹ Antropóloga Social de la Universidad de Chile. Investigadora de Fundación SOL en temas de transformaciones económicas y nuevas formas de organización del trabajo, mecanismos de disciplinamiento laboral y social contemporáneos, consentimientos y resistencias, historia del modelo laboral y sindical.

² Sociólogo de la Universidad de Chile. Diplomado en Métodos Estadísticos de la Universidad Católica. Investigador de la Fundación SOL, forma parte de la Unidad de Estadísticas del Trabajo y Tendencias del Trabajo.

³ Thomas Piketty, *El capital en el siglo XXI*, Madrid, FCE, 2014

⁴ Ramón López, Eugenio Figueroa & Pablo Guitiérrez, *La parte del león: nuevas estimaciones de la participación de los súper ricos en el ingreso de Chile*, Santiago de Chile: Serie Documentos de Trabajo, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile, 2013

⁵ Gonzalo Duran y Marco Kremerman, “Los bajos salarios de Chile, análisis de la encuesta casen 2015”, *Ideas del buen vivir*, 10, Santiago de Chile, Fundación SOL, 2017.

⁶ Banco Central, *Informe de Política Monetaria, junio 2016*, Consultado en Línea: junio de 2016.

ingreso, se van al pago de consumo pasado asociado al servicio de la deuda (intereses, comisiones, seguros, etc.), mermando con ello la reproducción doméstica presente y futura del hogar⁷.

En esta línea, el XVI Informe de Deuda Morosa (marzo de 2017) de la Universidad San Sebastián y EQUIFAX arroja que en Chile existen más de 4,3 millones de morosos y 11 millones de personas endeudadas. Finalmente, la OCDE, en su reporte *Society at a Glance 2014*, sostiene que para el 27,8% de los chilenos, sus ingresos no les alcanzan para alimentarse.

La historia económica de las últimas décadas no se puede entender sin prestar atención a como se imbrican la flexibilización laboral y productiva, la flexibilización del sistema de crédito y la profundización del mercado de capitales en el contexto de una mayor integración de la economía chilena a la economía mundial.

El presente artículo es eminentemente analítico y recoge la discusión internacional sobre estos elementos enfatizando en la financiarización del sistema histórico. En particular, aborda la financiarización en tanto forma de desposesión.

La presencia de una financiarización no es nueva en la historia del capitalismo, pero uno de los rasgos más distintivos de la financiarización actual —quizás el más distintivo— es que tiene su centro de gravedad en los activos de los hogares de ingresos medios y bajos, un aspecto cualitativamente nuevo y altamente conflictivo, que necesita desentrañarse.

En tanto trabajo puramente analítico, este documento tiene una apuesta acotada. Se espera que su aporte sea integrar coordenadas y contribuir a ubicar ciertos dilemas de la realidad inmediata dentro del espectro del pensamiento contemporáneo. En el análisis propuesto subyacen dos consideraciones:

- *Ni nacionalismo metodológico, ni copia mecánica de la realidad de las potencias centrales.* El énfasis está en el devenir internacional, en términos gruesos, pero no supone que las formulaciones presentadas se puedan aplicar mecánicamente al plano local. Lo que se postula es que toda lectura de la realidad concreta e inmediata no puede desconocer el conocimiento acumulado en perspectiva de conjunto como tampoco las constricciones del entorno, sin desatender por cierto la especificidad de la historia local⁸. De hecho, uno de los horizontes que parecen desafiar a la investigación contemporánea es lograr hacer un análisis ponderado que considere al sistema-mundo atendiendo a las diferentes formas de inserción en él y saliendo del nacionalismo metodológico.

⁷ Estos datos fueron procesados usando la misma fuente. El indicador utilizado es la Relación Carga Financiera Ingreso (RCI), asociado al flujo de pago mensual sobre los ingresos disponibles del hogar al mes.

⁸ En un artículo previo se aborda el disciplinamiento de la fuerza de trabajo rescatando elementos internacionales, pero enfatizando en la historia doméstica. Narbona, Karina & Alexander Páez, “La acumulación flexible en Chile: Aportes a una lectura socio-histórica reciente de las transformaciones del trabajo”, *Revista Pretérito Imperfecto. Transiciones*, 2, 2014, pp. 140-172.

En términos muy simples, esto implica reconocer que el “espacio” económico es más amplio que cualquier “espacio” político. Wallerstein⁹ siguiendo a Braudel¹⁰ ha denominado “economía-mundo” al espacio económico, y “sistema-interestatal” al espacio político. Cada Estado-nación es producto de la interrelación tanto de la economía-mundo como del sistema-interestatal. La arena política al moverse en espacios económicos que no controla ningún Estado-nación como tal, se torna “parcial” frente a la otra realidad más amplia que está fuera de los límites jurídicamente establecidos. A su vez, tales espacios económicos y políticos, tienen una configuración jerárquica y centrípeta, no son espacios horizontales de mercado compitiendo entre sí¹¹.

- *Falsa dicotomía entre economía real y ficticia.* Si bien se menciona a veces la conocida distinción entre la economía productiva (o “real”) y la financiera, no se hace para levantar una muralla entre éstas, sino solo para visualizar dos momentos íntimamente vinculados dentro de la unidad general del capital. Las empresas en donde se generan valores de uso directos son financiadas por accionistas, usan incentivos financieros en su estructura de costos, no pocas veces funcionan como acreedoras de las empresas financieras y ambas, además, suelen pertenecer a un mismo grupo económico, entre otras múltiples relaciones. Para mirar tramas como esa (y otras) el enfoque que se sigue no es otro que el de la comprensión del capital como flujo.

Este punto de vista es útil para distinguir y discutir política, y analíticamente, los intereses efectivos del estrato capitalista. Para Braudel¹², Arrighi¹³, Wallerstein¹⁴ y Harvey¹⁵, la motivación es la acumulación ficticia de riqueza (D-M-D’). No es acumular mercancías (riqueza real), sino que dinero (riqueza virtual), de ahí la importancia de la operatoria financiera. La flexibilidad, liquidez y adaptabilidad es la “virtud” capitalista históricamente desarrollada. No son las categorías personificadas del capitalista industrial o

⁹ Immanuel Wallerstein, *El moderno sistema mundial. La agricultura capitalista y los orígenes de la economía-mundo europea en el siglo XVI. Vol I*, Ciudad de México, Siglo XXI, 2011

¹⁰ Fernand Braudel, *La Dinámica del Capitalismo*, México D.F., Editorial FCE, 1986

¹¹ Los espacios son desigualmente distribuidos en la economía-mundo en función de una División Internacional del Trabajo y de ahí que existan “Estados más ricos” (desarrollados), otros menos ricos, pero no tan pobres (emergentes) y pobres (subdesarrollados). “Hemos definido un sistema mundial como un sistema en el que existe una división extensiva del trabajo”. Wallerstein, “El Moderno Sistema Mundial”, *op. cit.*, p. 491-492.

¹² Braudel, *op. cit.*

¹³ Giovanni Arrighi, *El largo siglo XX. Dinero y poder en los orígenes de nuestra época*, Madrid, Akal, 2014.

¹⁴ En su versión extendida ver Wallerstein, “El moderno sistema mundial...”, *op. cit.* Para una versión resumida Immanuel Wallerstein, *El capitalismo histórico*, Madrid, Edit. Siglo XXI, 1988.

¹⁵ En una versión más teórica y de reinterpretación metodológica de Marx ver David Harvey, *Los límites del capitalismo y la teoría marxista*, Buenos Aires, FCE, 1990. Para una aplicación histórica, David Harvey, *El enigma del capital y la crisis del capitalismo*, Madrid, AKAL, 2010. Para una reinterpretación de la Desposesión que incluye al neoliberalismo como ideología legitimadora de la acumulación financiarizada, David Harvey, *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, AKAL, 2013. Y para análisis del desarrollo contradictorio del capital, David Harvey, *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*, Quito, Edit. IAEN, 2014.

del rentista lo relevante, sino el capital como proceso y flujo, su metamorfosis cíclica/espiral de mercancía a dinero.

En la perspectiva aquí adoptada la financiarización se relaciona, entre otras cosas, con la erosión del poder sindical y con la mayor racionalización, adaptabilidad y condensación del trabajo, con la diversificación del consumo y con viejas y nuevas formas de dominación y de exacción de activos. Se comprende, en otras palabras, como parte de un cambio más grande que afecta al capitalismo en su conjunto. Éste sigue teniendo en su base una apropiación del excedente de trabajo productivo, pero ha ido sumando capas, con apropiaciones fuera del trabajo, aunque ligadas a él.

El problema de la crisis

La crisis financiera *subprime* originada en los Estados Unidos, produjo a nivel académico y gubernamental la necesidad de evaluar la deuda de los hogares como una de las cuestiones fundamentales para anticiparse a efectos de shock de no pago para el sistema financiero en su conjunto¹⁶, ya que fue uno de los más importantes antecedentes del inicio de la crisis actual que azota Europa y que comenzó en Estados Unidos.

Hacia finales de 2007 la crisis reventó en Estados Unidos, como clímax inicial, con la pérdida de más de 2 millones de viviendas¹⁷. Según OCDE¹⁸, tales efectos aún se mantienen en la mayoría de los países, en los cuales la relación deuda/ingreso disponible de los hogares¹⁹ supera el 130% en el promedio OCDE en general y tiene a países que se encuentran sobre el 200%, como Irlanda, o ya por sobre 300%, como Holanda y Dinamarca. Para el caso de Chile, este indicador se encuentra en una relación de 63,4% sobre el ingreso disponible²⁰.

En base a la literatura crítica²¹ asociada la historia económica del capitalismo histórico, la década del 70 es una década de bifurcación para la comprensión del período actual, con crisis económicas, políticas, sociales y culturales y, producto de aquello, grandes transformaciones de la vida cotidiana de gran parte del siglo XX.

La expansión material durante los años 1945-1967/1973 relacionada con el período de ascenso hegemónico de Estados Unidos²² en el sistema-mundo, generó la oportunidad de lo que se ha denominado “regulación

¹⁶ Rodrigo Álvarez y Luis Opazo (coord.), “Endeudamiento de los hogares en Chile: Análisis e implicancias para la estabilidad financiera”, *División de política financiera*, 1, Banco Central de Chile, 2009, 77.

¹⁷ Harvey, “El enigma del capital...”, *op. cit.*

¹⁸ OCDE, *Society at a Glance. OCDE social indicators. The crisis aftermath*, 2014

¹⁹ Mayor detalle en Rodrigo Cifuentes y Paulo Cox, “Indicadores de deuda y carga financiera de los hogares en Chile: metodología y comparación internacional”, *Informe de Estabilidad Financiera Primer Semestre Banco Central*, 2005.

²⁰ Banco Central. *Informe de Estabilidad Financiera Primer Semestre 2016*.

²¹ Principalmente, aunque no únicamente, las múltiples perspectivas neomarxistas que realizan un análisis sistémico a la financiarización como *nuevo* régimen de acumulación, tal como ser irá desarrollando en este artículo.

²² Arrighi, *op. cit.*

fordista de la fuerza de trabajo y el consumo”²³. Ello implicó la instauración de “sistemas de protección social” y otros arreglos institucionales bajo una suerte de "pacto capital-trabajo", en el marco de un sistema interestatal jerárquico²⁴.

La misma expansión material propició un crecimiento de la competencia intercapitalista en el ámbito de la producción industrial y comercial, tanto de Europa como de Japón y de los así llamados países “emergentes” o semi-periféricos²⁵, sobre todo producto de la reconstrucción de Europa por medio del Plan Marshall, la descolonización de las colonias Europeas en África y el apoyo técnico-político a América Latina bajo la ideología “desarrollista”²⁶.

A nivel del sistema-mundo en su totalidad, ello trajo consigo un efecto multiplicador de la demanda agregada, sobre todo por medio de la inversión directa ²⁷ y la importante expansión de las empresas transnacionales estadounidenses. Éstas, incluso, fueron relevantes para la obtención de crédito e insumos tecnológicos para la expansión de la industrialización que vivieron los Estados de América Latina y Chile.

Es así como, bajo principios restrictivos, el Estado en los países periféricos y principalmente latinoamericanos, construía la nación en virtud de un proceso de integración que buscaba ampliar las fronteras internas de producción moderna, principalmente por medio de un proceso de desarrollo industrial e inclusión social, conocido como Modelo de Industrialización Sustitutivo de Importaciones (ISI) ²⁸. Tal modelo de desarrollo, sería coordinado según algunos autores por una matriz nacional-popular estado-céntrica²⁹ que sufre una crisis estructural asociada a dinámicas internas (socio-

²³ Maurizio Lazzarato, *La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre el hombre endeudado*, Buenos Aires, Edit. Amorrortu, 2013, p. 36.

²⁴ Sistema que, en definitiva, determina las múltiples formas concretas que adoptan tanto los modelos de relaciones laborales como los sistemas de protección social en cada estado-nación y zonas geográfica-productivas.

²⁵ Arrighi, *op. cit.*; Wallerstein, “El moderno sistema...”, *op. cit.*

²⁶ En el texto Immanuel Wallerstein, *Después del liberalismo*, Madrid, Edit. Siglo XXI, 1996 analiza la noción de subdesarrollo en toda su extensión, asociado a la ideología liberal del progreso, en relación al consenso liberal marxista que el autor propone para comprender el paradigma de conocimiento y acción política del siglo XX. A su vez, es interesante revisar artículos en, Immanuel Wallerstein, *Impensar las ciencias sociales*, Madrid, Edit. Siglo XXI, 2010.

²⁷ Arrighi, *op. cit.*

²⁸ Sin embargo, en Chile y América Latina se observó un desarrollo relativo de este modelo, en virtud de, entre otros elementos, la dualidad estructural y las heterogeneidades productivas de los mercados laborales. Desde ahí emerge toda la conceptualización sobre la informalidad que evoluciona a tal grado que se convierte en necesidad de medición internacional. Existe una amplia literatura sobre esta discusión, como forma sintética y diversa de comprenderlo se recomienda OIT. CIET 90º Reunión, *El trabajo decente y la economía informal. Informe VI*, Ginebra, OIT, 2002; Cinthya Pok y Andrea Lorenzetti, *El abordaje conceptual de la informalidad*, Buenos Aires, Instituto de investigaciones Gino Germani, 2007; Alejandro Portes & William Haller, *La economía informal*, Santiago de Chile, CEPAL, 2004.

²⁹ Manuel Garretón, *La sociedad en que viviremos*, Santiago de Chile, Edit. LOM, 2001

políticas) y externas³⁰ (fundamentalmente económicas) por la “crisis de larga duración” de la economía real de los países del centro³¹.

La competencia intra-centro generó, de forma contradictoria, que todo el impulso de crecimiento económico industrial, comercial y financiero impulsado por Estados Unidos a nivel mundial y de forma estratificada según zonas geo-económicas, debilitara al dólar como moneda, trayendo una crisis-señal³² de Estados Unidos como potencia hegemónica. De esta forma, en agosto de 1971, Nixon estableció el régimen de fluctuaciones monetarias³³.

El control del dinero mundial, entre otras cosas, generó que el aumento del precio del petróleo durante la década del 60 - 70 y su posterior crisis en 1974, permitiera un excedente de liquidez de capitales en los bancos de New York. Éstos, a su vez, establecieron préstamos a los países latinoamericanos con una baja tasa de interés³⁴, que luego fue aumentada por la Reserva Federal³⁵, haciendo de difícil pago los préstamos, lo que se conoció posteriormente como la “crisis de la deuda” y generó la famosa década perdida de los ochenta³⁶.

Ello anticipa, por medio de políticas estructurales de “austeridad” (como ajustes fiscales y macroeconómicos) el llamado “Consenso de Washington”, marco institucional central para organizar la acumulación flexible y la deuda pública y privada de los Estados Latinoamericanos por medio del disciplinamiento neoliberal, que para algunos es la clave para

³⁰ Al respecto Faletto y Baño plantean: "las políticas de privatización, independientemente de otras motivaciones, han estado fuertemente influidas por consideraciones no solo internas, sino que también externas, las políticas de organismos económicos internacionales, como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional, favorecen la tendencia privatizadora (...) al parecer también porque asumieron una ideología en ese sentido, que tendía a aplicarse en todas partes. La idea central de tal ideología ha sido la del "Estado subsidiario", que solo debe llevar a cabo aquellas actividades esenciales que el sector privado no quiere o no puede desempeñar". Rodrigo Baño y Enzo Faletto, *Transformaciones sociales y económicas en América Latina*, Santiago de Chile, Cuadernos del Departamento de Sociología, 1999, p. 33.

³¹ Robert Brenner, “La expansión económica y la burbuja bursátil”, *New Left Review*, 6, 2000, pp. 72-107.

³² Arrighi, *op. cit.*

³³ David Graeber, *En deuda. Una historia alternativa de la economía*, Barcelona, Edit. Ariel, 2012, p. 477.

³⁴ José Ocampo, “La crisis latinoamericana de la deuda a la luz de la historia”, *La crisis latinoamericana de la deuda desde la perspectiva histórica*, José Ocampo, Barbara Stallings, Inés Bustillo, Helvia Beloso & Roberto Frenkel, Santiago de Chile, CEPAL, 2014, pp. 18-51.

³⁵ “Durante la década de 1970, sin embargo, la inflación había mantenido los tipos de interés reales constantemente bajos, siendo incluso negativos a mediados de la década. A principios de la década de 1980, por el contrario, los altos tipos de interés nominales, junto con las tendencias deflacionarias generadas por las estrictas políticas monetarias, produjeron un movimiento al alza de los tipos de interés reales”. Arrighi, *op. cit.*, p. 381.

³⁶ En la historia económica del continente ha sucedido en reiteradas ocasiones, “Las más intensas han sucedido a períodos de fuerte entrada de capitales, cuyo origen, como lo analiza una larga literatura, está asociado a esencialmente a ciclos de carácter internacional: el auge de financiamiento externo posterior a la independencia, el que antecede a la crisis internacional de 1873 (el inicio de un largo periodo de deflación mundial), la Gran Depresión de los años treinta, la crisis de la deuda latinoamericana de los años ochenta y la nueva secuencia de crisis del mundo en desarrollo que se inició en Asia Oriental en 1997”. Ocampo, *op. cit.*, p. 21.

comprender las dinámicas de desposesión por deuda que ocurren con la crisis de la eurozona en la actualidad³⁷.

Capital como flujo inestable y barreras en la acumulación

De esta forma para muchos autores marxistas y postkeynesianos, la crisis financiera tiene orígenes que deben hallarse en la configuración sistémica del nuevo patrón de acumulación del capitalismo histórico. Tal como se ha señalado, tal patrón de acumulación vendría sufriendo profundas transformaciones desde los 70, producto del mismo desarrollo contradictorio generado en la época de los años gloriosos del capitalismo (1945/1969) bajo la hegemonía estadounidense.

Tomando como marco analítico la lectura de Lapavitsas³⁸ es posible incorporar el concepto de financiarización como el más relevante para dar cuenta de las fuerzas sociales y materiales que se encuentran detrás del amplio y extensivo problema de precarización laboral y endeudamiento de los hogares a nivel mundial.

“La crisis del 2007-09 ha confirmado el énfasis de los economistas en la *financiarización*, ya que aquella ha emanado de la esfera de las finanzas y se ha trasladado a la producción parcialmente a través de mecanismos financieros. Pero la crisis ha mostrado tener también unos desarrollos inesperados arrojando nueva luz sobre la *financiarización* e invitando a repensar la relación entre producción y circulación. Por eso, sus causas más próximas se deben encontrar en el crédito *subprime* en los EE.UU., exacerbado por la ingeniería financiera dentro del sector financiero. No hay precedentes de una crisis de esta magnitud que haya surgido de las transacciones financieras con los grupos más pobres de la clase trabajadora”³⁹.

Según este marco de análisis, el ciclo actual de financiarización se involucra como nunca antes en la reproducción doméstica de los hogares, produciendo lo que a juicio de Lapavitsas y Dos Santos⁴⁰ se denomina **expropiación financiera**.

En línea con la hipótesis de la expropiación financiera, Harvey plantea un marco analítico en el cual se comprende el *capital* como flujo⁴¹ en

³⁷ Diana Tussie, “La concertación de deudores: las negociaciones financieras en América Latina”, *Revista Análisis*, 20, 2015, pp. 197-215.

³⁸ Costa Lapavitsas, “Financiarización, o la búsqueda de beneficios en la circulación”, *Revista Ekonomiaz*, 72, 2009, pp. 98-119

³⁹ *Ibid.*, p. 101.

⁴⁰ Paulo Dos Santos, “En el corazón del problema: la deuda de los hogares en la banca contemporánea y la crisis internacional”, *Revista Ekonomiaz*, 72, 2009, pp. 54-79.

⁴¹ En palabras de Harvey: “El Capital es el flujo vital que nutre el cuerpo político de todas las sociedades que llamamos capitalistas, llegando a veces como un goteo y otras como una inundación, hasta el último rincón del mundo habitado. Gracias a este flujo adquirimos quienes vivimos bajo el capitalismo nuestro pan cotidiano, así como nuestras viviendas, automóviles, teléfonos móviles, camisas, zapatos y todo lo demás artículos necesarios para mantener nuestra vida diaria cotidiana. Mediante ese flujo se crea la riqueza que proporciona los muchos servicios

permanente inestabilidad y por lo tanto, en búsqueda del equilibrio. Desde este punto de vista, el capital tiene dificultades permanentes de “absorción del capital excedente”⁴². De ahí que para este autor, las crisis son momentos de racionalización del desequilibrio permanente del capital, dada las barreras a la acumulación que contradictoriamente el propio capital, en su metamorfosis, crea⁴³.

Las nociones de **desequilibrio** y de **barreras a la acumulación de capital** son claves, en donde distintas *barreras lógicas* tienen su correlato *histórico* en términos de luchas de clases y conflictos políticos asociados, no de forma lineal ni etapista necesariamente, sino que de forma históricamente compleja.

Si se toman sólo *lógicamente* las barreras a la acumulación de capital, se vería que ha existido una etapa de alto poder productivo (sociedad industrial), donde el trabajador productivo sindicalizado era fundamental, y hoy, como contrapartida, ya no lo es, dado que ahora, *lógicamente*, el capital está en la esfera de la circulación y presiona por ahí para obtener las ganancias necesarias para la acumulación (sociedad postindustrial). Sin embargo, Harvey⁴⁴ nos previene metodológicamente al señalar que históricamente esto no es tan así, ya que ocurre una suerte de **simultaneidad empírica de presión por la extracción de plusvalía** que opera de forma sistémica, es decir, es el circuito completo del flujo del capital el que se ajusta, por lo tanto, expande las fronteras del plusvalor, manteniendo el problema de la producción de plusvalía en el lugar de trabajo.

Históricamente, el problema de la producción -de la contradicción entre el salario y la ganancia- se “soluciona” disciplinando a la fuerza de trabajo organizada, por medio del ataque sindical, el desempleo y los ajustes fiscales y productivos. Pero si la fuerza de trabajo, que se desdobra en consumidor para los fines de realización de la plusvalía del capital, tiene contenida su capacidad de consumo por la contención salarial ⁴⁵ (operada institucional y económicamente por el capital y el Estado), se abre el flanco de la sobreacumulación como problema fundamental, provocado por los problemas de absorción de capital excedente.

que nos sustentan, entretienen, educan, reaniman o restablecen y, gracias a los impuestos sobre él, aumentan su poder los Estados; no solo su poderío militar, sino también su capacidad para mantener un nivel de vida adecuado para sus ciudadanos. Si se ve frenado o, peor aún, si se interrumpe o bloquea, nos encontraremos con una crisis del capitalismo en la que la vida cotidiana no puede proseguir de la forma acostumbrada”. Harvey, “El enigma del capital...”, *op. cit.*, p. 10.

⁴² *Ibid.*, 29.

⁴³ En Harvey, “Los límites del capitalismo...”, *op. cit.*, realiza el análisis de los cortes de la crisis incorporando el circuito completo de acumulación, y no tan sólo, la producción. La noción de barreras, se desarrolla en Harvey, “Diecisiete contradicciones...”, *op. cit.*

⁴⁴ Harvey, “Los límites del capitalismo...”, *op. cit.*

⁴⁵ Según OIT: “El informe muestra que, desde el decenio de 1980, la mayoría de los países han experimentado una tendencia a la baja de la participación de los ingresos del trabajo, lo que significa que se ha destinado una proporción menor de la renta anual a la remuneración de la mano de obra y una proporción mayor a las rentas provenientes del capital”. OIT, *Informe mundial sobre salarios 2012/2013: los salarios y el crecimiento equitativo*, Ginebra, OIT, 2013, p. 6.

Ese problema se soluciona con la entrada del sistema de crédito, que produce un impulso a la demanda deprimida y una absorción de excedentes de capital con la expansión del crédito a los hogares, la inversión en instrumentos financieros, el préstamo a Estados pobres y la expansión de la producción de “fondos de consumo” para viviendas, edificios, autopistas, etc.⁴⁶

Sin embargo, esto solo desplaza temporal y geográficamente la contradicción. El sistema de crédito “incorpora” las contradicciones, pero no las soluciona, ya que al capital le es imposible hacerlo. Esa es la crítica marxista fundamental, la imposibilidad del capital de solucionar sus problemas de realización, ya que sólo los desplaza. La crisis subprime, la crisis de la eurozona, se explicarían por este esquema de análisis⁴⁷.

Reestructuración productiva y financiarización como respuesta a la barrera del trabajo

Es necesario volver sobre este devenir haciendo una detención en el eje productivo, dado que la morfología actual del capitalismo tiene su *leiv motiv* en el ataque a la fuerza de trabajo y la apropiación de plus trabajo sigue siendo la base primaria, de la cual depende.

A contrapelo de los análisis que advertían que la institucionalización del conflicto laboral derivaría simplemente en una inercia sindical inmovilizante⁴⁸, las décadas del 60 y del 70 sorprendieron con un ascenso de la lucha de clases, expresada en un incremento salarial y en la disputa por la organización productiva. Si bien no fue única causa, puede verse como la más determinante en el resentimiento de las decisiones de inversión en la larga crisis del 70⁴⁹. La financiarización fue entonces la vía con la que se enfrentó esa raíz de la crisis.

La contraofensiva empresarial para hallar mayor rentabilidad consistió en un golpe al trabajo (a las organizaciones de los trabajadores) y se afirmó de manera fragmentaria y progresiva por una flexibilización múltiple a través de la movilidad geográfica y financiera, la reestructuración y diversificación

⁴⁶ Harvey, “El enigma del capital...”, *op. cit.*

⁴⁷ No se requiere ser marxista para utilizar este esquema de análisis, Palley, un postkeynesiano que ha estudiado macroeconómicamente la financiarización, hace una propuesta de desarrollo histórico basado en el pensamiento keynesiano y kaleckiano, yendo desde “el capitalismo conflictivo de los setenta”, hasta “el capitalismo del endeudamiento del consumidor de los años noventa y primera década del siglo XXI”, para proyectar un capitalismo de “restricciones al endeudamiento y la llegada del estancamiento duradero”. En Thomas Palley, “La macroeconomía de la financiarización: un enfoque de etapas del desarrollo”, *Revista Ekonomiaz*, 72:3, 2009, pp. 34-53.

⁴⁸ Alessandro Pizzorno, Emilio Reyneri, Marino Regini & Ida Regalia, *Lotte operaria e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Londres, MacMillan, 1978, citado en Enrique De la Garza, *Hacia un concepto ampliado de trabajo: Del concepto clásico al no clásico*, Barcelona, Anthropos Editorial, 2010, p. 21.

⁴⁹ Harvey, “El enigma del capital...”, *op. cit.*, pp. 17-19.

productiva y la flexibilidad de los mercados de trabajo, de los procesos laborales y de los mercados de consumo⁵⁰.

En el ámbito de las cadenas de producción en particular, de la fábrica departamental y piramidal (estructura monolítica) se pasó al principio de la producción ligera (con mínimo de personal) y a la estructura en red o dispersa (deslocalización, externalización), sirviéndose de la compresión espacio-temporal en el contexto de un mercado mundial plenamente integrado y conectado las 24 horas gracias a los avances digitales, a la liberalización internacional de la circulación de dinero y mercancías y a las facilitaciones de operación de los conglomerados económicos multinacionales y transnacionales.

Se pusieron en marcha programas de reingeniería permanente o *downsizing* para expulsar trabajo y formas contractuales más volátiles para abaratarlo, lo que tuvo su correlato en el rediseño institucional, con facilitación del despido y una armazón jurídica hostil a los sindicatos. Esa flexibilización externa de la fuerza de trabajo, trajo consigo “altos niveles de desempleo «estructural» (entendido como opuesto a «friccional»), rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones, módicos aumentos (si los hay) en el salario real y el retroceso del poder sindical: uno de los pilares políticos del régimen fordista”⁵¹.

La misma precarización operó como un impulsor de la deuda de los hogares, dado que una fuerza de trabajo sin poder político ni adquisitivo no constituye un mercado “vibrante”⁵². De allí arrancan otras múltiples conexiones. Una vez que las finanzas adquirieron un liderazgo tal que sacudieron la economía bajo el principio de valorización inmediata, a nivel de la producción se intensificó un cambio que venía discurriendo más lentamente a objeto de aumentar la tasa de ganancia: la flexibilización de los procesos de trabajo o “flexibilidad interna”. Se trata de un proceso acumulativo que se había estado gestando por ensayo y error en las empresas de punta para hacer frente al carácter más ajustado del sistema mundial de comercio (con la lucha de precios que trae aparejado), al ingente desarrollo tecnológico y de los servicios (que demanda mayor anticipación de problemas y respuestas más complejas), a la notable expansión y aceleración del consumo y a la vara de la ganancia instantánea que proclama la industria financiera. En otras palabras, se le da suma urgencia a un ajuste técnico-político de las actividades laborales para enfrentar el viejo problema de la producción⁵³ en nuevos escenarios.

Buena parte de lo que se dio en llamar Toyotismo tiene que ver con esto. La masificación por parte de los gestores norteamericanos de fines del siglo XX, de las innovaciones japonesas ensayadas en los años 50, otorgó una

⁵⁰ David Harvey, *La condición de la postmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Buenos Aires, Amorrortu editores, 1998, pp. 182-183.

⁵¹ *Ibid.*, p. 173

⁵² Harvey, “*El enigma del capital...*”, *op. cit.*, pp. 20-21.

⁵³ La preocupación por el rendimiento productivo tiene un retrato clásico en los planteamientos de Frederick Taylor, *Gestión de Talleres*, Oviedo, KRK Ediciones, 2010

posición privilegiada a técnicas de “producción ligera”⁵⁴ vistas como piezas claves de una arquitectura productiva más flexible, entre las cuales destacan, el parámetro del stock cero de productos en bodega y de ajuste de la producción a la velocidad de venta generando un flujo continuo (“justo a tiempo”), la fuerte automatización, el gran desarrollo de mercados y clientes corporativos internos, los círculos de calidad, los equipos semiautónomos y la batalla por la “mejora continua”. Estas técnicas fueron lanzadas junto a una nueva propuesta y apelación subjetiva al trabajador, con políticas de involucramiento de la mano de obra (a contrapelo de la precarización subterránea) que buscan adentrarse en la conciencia de los trabajadores⁵⁵, propiciando -como dijo en 1983 el gurú de negocios Henry Mintzberg- “su ayuda activa”⁵⁶. Todo lo anterior confluyó en el acortamiento de la rotación del capital y fue clave en la recomposición de la tasa de ganancia. Tal como lo señala Harvey:

el tiempo de rotación del capital -que es siempre una de las claves de la rentabilidad capitalista- se redujo de manera rotunda con el despliegue de las nuevas tecnologías productivas (automatización, robots, etc.) y las nuevas formas organizativas (como el sistema de entregas «justo-a-tiempo» en los flujos de inventarios, que reduce radicalmente los que hacen falta para mantener la producción en marcha)⁵⁷.

Si bien no está zanjado el grado de generalización de estas innovaciones tecnológicas y organizativas tildadas de post-fordistas y post-tayloristas -considerando la “adaptación de las grandes corporaciones fordistas a los mercados cambiantes que incorporan las nuevas tecnologías sin alterar los elementos básicos del trabajo taylorista-fordista”⁵⁸, las distintas formas de inserción de los complejos productivos locales en la economía-mundo⁵⁹ y la

⁵⁴ William Ouchi, *Teoría Z: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, México D.F., Fondo Educativo Interamericano, 1982; Jean Womack, Daniel Jones & Daniel Roos, *The Machine that Changed the World*, New York, Rawson Associates, 1990

⁵⁵ Se insta al trabajo en equipo y a relaciones directas y de confianza entre empleados y alta gerencia, a dar ideas para reducir costes y aumentar la productividad, a cambiar el vocabulario utilizado (“colaboradores” y “líderes” en lugar de “trabajadores” y “jefes”) y al control horizontal entre pares. Más detalles en Muto Ichiyo, *Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*, Buenos Aires, Antídoto, 1996; Benjamín Coriat, *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México D.F., Siglo Veintiuno Editores, 2000; Giovanni Alves, *Trabalho e subtevidade. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*, Sao Paulo, Boitempo, 2011.

⁵⁶ Citado por David Guest, “El control y el compromiso del trabajador”, *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y del control del trabajo*, Jean Hartley & Geoffrey Stephenson (eds.), Madrid, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, 1994, p. 196.

⁵⁷ Harvey, “La condición de la postmodernidad...”, *op. cit.*, p. 179.

⁵⁸ Holm-Detlev Köler & Antonio Martín Arfiles, *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones, 2010, p. 429.

⁵⁹ Se destaca por ejemplo cómo en las actuales “fábricas del mundo” - China e India como máximos referentes - las formas seriales de producción lineal a gran escala y con tareas hipersegmentadas, siguen fuertemente en pie. Por otro lado se ha hecho ver que en América Latina, más allá de que ni el fordismo como modelo productivo puede darse por sentado (subsidios estatales, economías cerradas y otros criterios de productividad) las innovaciones en boga comprenderían a un número reducido de empresas, sobre todo a las grandes empresas

importancia que todavía tiene la pequeña empresa tradicional y las formas de empleo de subsistencia particularmente en los países periféricos y semi-periféricos-, su movilización de la velocidad productiva y obtención de plus trabajo es clara. Se constata así cómo sistemas de avanzada dirigen y enlazan a “viejos sistemas de trabajo doméstico, artesanal, familiar (patriarcal) y paternalista”, por medio de redes de subcontratación y de pequeños proveedores que permiten que los sistemas laborales familiares “revivan y florezcan como piezas centrales, y no ya como apéndices del sistema de producción”, de modo que “sistemas de trabajo rivales pueden existir al mismo tiempo, en el mismo espacio, como para que los empresarios capitalistas puedan elegir a voluntad entre ellos”⁶⁰.

Esta **“aceleración del tiempo de rotación en la producción habría sido inútil si no se reducía también el tiempo de rotación en el consumo”**⁶¹, para lo cual se hizo vital la extensión del crédito. Pero lo más decisivo para el desarrollo de la financiarización fue cómo la extensión del crédito se irguió sobre la base de la contención salarial directa e indirecta (seguridad social) inducida por el propio capital y el estado para bajar el costo de la fuerza de trabajo (que se localizan en la primera barrera de acumulación en la producción) **por debajo incluso de su costo de reproducción.**

Acercamientos finales

Así, la gran transformación que impulsa la financiarización, producto del problema de la absorción del capital excedente, fue integrar la reproducción doméstica (vital) de los hogares como parte del ciclo de reproducción del capital⁶².

Harvey utiliza el concepto de acumulación por desposesión para dar cuenta de las dinámicas de acumulación estructurales que, junto a la

dirigidas hacia el mercado externo, en donde primarían las innovaciones organizativas por sobre las tecnológicas, dadas, entre otras cosas, las barreras de costos. Ver Juliana Frassa, “Tendencias globales y locales en los nuevos modos de producción y organización del trabajo. Apuntes para la discusión”, *Trabajo y Sociedad*, 11, Argentina, 2008; De la Garza, *op. cit.*, P. 12.

⁶⁰ Harvey, “La condición de la posmodernidad”, *op. cit.*, pp. 174 y 211.

⁶¹ *Ibid.*, p. 179-180.

⁶² Empíricamente, para América Latina, es interesante revisar Ariel Wilkis, “Sociología del crédito y economía de las clases populares”, *Revista Mexicana de Sociología*, 76: 2, 2014, pp. 225-252, para el caso de Argentina, donde constata cómo las finanzas se involucran con los barrios marginales de la periferia urbana del Gran Buenos Aires. Lo mismo para el caso de Chile con José Ossandón, *Destapando la caja negra. Sociología de los créditos de consumo en Chile*, Santiago de Chile, Instituto de Investigación en Ciencias Sociales Universidad Diego Portales, 2012, que revisa el uso popular y social de las tarjetas de créditos de casas comerciales. Para un análisis de percepción de la deuda en los hogares y los factores subjetivos de sobreendeudamiento ver Paula Barros, “¿Tres cuotas precio contado? Observaciones sobre el endeudamiento de los chilenos”, *Chile 2008: Percepciones y actitudes sociales 4° Informe de Encuesta Nacional ICSO-UDP*, Santiago de Chile, ICSO-UDP, 2009, pp. 81-90. Sobre la financiarización de los salarios en Estados Unidos, Johnna Montgomery, “America’s debt safety net”, *Public Administration*, 91:4, 2013, pp. 871-888 y Elizabeth Warren, “The Over Consumption Myth and Other Tales of Economics, Law and Morality”, *Washington University Law Review*, 82: 4, 2004.

reproducción ampliada, serían las formas orgánicas de acumulación⁶³. **La acumulación por desposesión**, sería la forma violenta y **político-económica** por excelencia, donde lo que prima es la explotación vía **despojo de activos de los hogares y la propiedad pública** (activos no económicos). Utilizando la acumulación originaria⁶⁴ de Marx⁶⁵ -la intuición de que se requiere de un fondo acumulado de dinero inicial para comenzar la acumulación capitalista- él plantea una visión empírica actualizada de tal acumulación, avanzando conceptual, temporal y espacialmente en su concreción histórica.

“La empresarización y privatización de instituciones hasta ahora públicas (como las universidades), por no mencionar la oleada de privatizaciones del agua y otros bienes públicos de todo tipo que recorre el mundo, supone una reedición a escala gigantesca del cercado de tierras comunales en la Europa de los siglos XV y XVI. Como entonces se vuelve a utilizar el poder del Estado para impulsar estos procesos contra la voluntad popular. El desmantelamiento de los marcos reguladores destinados a proteger a los trabajadores y al medio ambiente de la degradación ha supuesto la pérdida de derechos duramente alcanzados. La cesión al dominio privado de los derechos de propiedad comunales obtenidos tras largos años de encarnizada lucha de clases (el derecho a una pensión pública, al bienestar, a la sanidad pública nacional) ha sido una de las fechorías más sobresalientes de los planes de desposesión emprendidos en nombre de la ortodoxia neoliberal”⁶⁶

En la noción de “acumulación originaria” de Marx, el capital dispone de un fondo externo, un “otro” al capital, del cual emana la fuente *casi* inagotable de riqueza apropiable. Pero esta apropiación tiene una explicación histórica y económica, que se entremezcla con la política de formas sutiles y complejas. La acumulación por desposesión no se trata simplemente de otra forma de denominar al “robo empresarial”, asociado a una suerte de moral corrupta. Más bien, tiene que ver con lo que Harvey⁶⁷ denomina como acumulación de poder político, asociado al aumento de la acumulación económica por una extraordinaria liberación de activos.

⁶³ Una aplicación interesante para el agro chileno, en Luis De Matheus, “Desposeer para acumular: reflexiones sobre las contradicciones del proceso de modernización neoliberal de la agricultura chilena”, *Mundo Agrario*, 17, 2016.

⁶⁴ El concepto de originario, obedece a la necesidad de la Economía Política Clásica de explicar el movimiento del capital sobre la base de una acumulación inicial, pre-capitalista. La noción de acumulación capitalista, es decir la de reproducción ampliada, se basaría mítica y lógicamente en la acumulación originaria.

⁶⁵ Karl Marx, *El Capital. Crítica de la economía política. Vol I*, México D.F., FCE, 2010. La Acumulación Originaria se encuentra en el Tomo I, Sección Séptima “El proceso de acumulación de capital” XXIV.

⁶⁶ David Harvey, “Acumulación por desposesión”, *Espacios Globales*, Carmen Bueno & Margarita Pérez (comp.), Ciudad de México, Universidad Iberoamericana y Plaza y Valdés Editores, 2006, p. 29.

⁶⁷ *Ibid.*

En palabras de Harvey: “Lo que posibilita la acumulación por desposesión es la liberación de un conjunto de activos (incluida la fuerza de trabajo) a un coste muy bajo (y en algunos casos nulo). El capital sobreacumulado puede apoderarse de tales activos y llevarlos inmediatamente a un uso rentable”⁶⁸.

La financiarización de esta forma, privilegia la acumulación por desposesión, al permitir tanto la sobreexplotación como el aumento de la ganancia de venta por medio de una mayor velocidad de rotación de la producción y del consumo, y al ajustarse a nivel interestatal por medio del disciplinamiento de la deuda pública desde los estados más poderosos hacia los más pobres o bien, con formas de restricción y ajustes fiscales que disciplinan a la fuerza de trabajo de los estados más ricos. Todos mecanismos redistributivos regresivos de capital y riqueza de largo alcance, inmersos en una lucha social y política abierta, sin ideologías ni proyectos políticos emancipadores claros. La crisis, opera como una coyuntura desposeedora y transformadora del tejido social y productivo completo. La superación de barreras en algún momento se las tiene que ver con la negatividad estructural del trabajo en su forma amplia, compleja y resistente. Y la financiarización es, aquí, el escenario en que tal lucha se da.

Bibliografía

ÁLVAREZ, RODRIGO Y LUIS OPAZO (coord.), “Endeudamiento de los hogares en Chile: Análisis e implicancias para la estabilidad financiera”, *División de política financiera*, 1, Banco Central de Chile, 2009, 77.

ALVES, GIOVANNI, *Trabalho e subtervidade. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*, Sao Paulo, Boitempo, 2011.

ARRIGHI, GIOVANNI, *El largo siglo XX. Dinero y poder en los orígenes de nuestra época*, Madrid, Akal, 2014.

BANCO CENTRAL. *Informe de Política Monetaria Junio 2016* [Consultado en Línea: Junio de 2016]. Disponible en: <https://bit.ly/2QCJbKy>

BAÑO, RODRIGO Y ENZO FALETTO, *Transformaciones sociales y económicas en América Latina*, Santiago de Chile, Cuadernos del Departamento de Sociología, 1999

BARROS, PAULA, “¿Tres cuotas precio contado? Observaciones sobre el endeudamiento de los chilenos”, *Chile 2008: Percepciones y actitudes sociales 4º Informe de Encuesta Nacional ICSO-UDP*, Santiago de Chile, ICSO-UDP, 2009, pp. 81-90.

BRAUDEL, FERNAND, *La Dinámica del Capitalismo*, México D.F., Editorial FCE, 1986

BRENNER, ROBERT, “La expansión económica y la burbuja bursátil”, *New Left Review*, 6, 2000, pp. 72-107, [Consultado en Línea: enero de 2016], Disponible en:

<http://newleftreview.org/static/assets/archive/pdf/es/NLR24001.pdf>

⁶⁸ *Ibid.*, p. 29

CIFUENTES, RODRIGO Y PAULO COX, “Indicadores de deuda y carga financiera de los hogares en Chile: metodología y comparación internacional”, *Informe de Estabilidad Financiera Primer Semestre Banco Central*, 2005.

CORIAT, BENJAMIN, *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México D.F., Siglo Veintiuno Editores, 2000.

DE LA GARZA, ENRIQUE, *Hacia un concepto ampliado de trabajo: Del concepto clásico al no clásico*, Barcelona, Anthropos Editorial, 2010

DE MATHEUS, LUIS, “Desposeer para acumular: reflexiones sobre las contradicciones del proceso de modernización neoliberal de la agricultura chilena”, *Mundo Agrario*, 17, 2016

DOS SANTOS, PAULO, “En el corazón del problema: la deuda de los hogares en la banca contemporánea y la crisis internacional”, *Revista Ekonomiaz*, 72, 2009, pp. 54-79.

DURAN, GONZALO Y KREMERMAN, MARCO, “Los bajos salarios de Chile, análisis de la encuesta casen 2015”, *Ideas del buen vivir*, 10, Santiago de Chile, Fundación SOL, 2017.

FRASSA, JULIANA, “Tendencias globales y locales en los nuevos modos de producción y organización del trabajo. Apuntes para la discusión”, *Trabajo y Sociedad*, 11, Argentina, 2008.

GARRETÓN, MANUEL, *La sociedad en que viviremos*, Santiago de Chile, Edit. LOM, 2001

GUEST, DAVID, “El control y el compromiso del trabajador”, *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y del control del trabajo*, Jean Hartley & Geoffrey Stephenson (eds.), Madrid, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, 1994

GRAEBER, DAVID, *En deuda. Una historia alternativa de la economía*, Barcelona, Edit. Ariel, 2012

HARVEY, DAVID, 1990. *Los límites del capitalismo y la teoría marxista*, Buenos Aires, FCE

1998. *La condición de la postmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Buenos Aires, Amorrortu editores

2006. “Acumulación por desposesión”, *Espacios Globales*, Carmen Bueno & Margarita Pérez (comp.), Ciudad de México, Universidad Iberoamericana y Plaza y Valdés Editores, 2006

2010. *El enigma del capital y la crisis del capitalismo*, Madrid, AKAL 2013. *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, AKAL

2014. *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*, Quito, Edit. I

ICHIYO, MUTO, *Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*, Buenos Aires, Antídoto, 1996.

KÖLER, HOLM-DETLEV Y ANTONIO MARTÍN ARTILES, *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones, 2010.

LAZZARATO, MAURIZIO *La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre el hombre endeudado*, Buenos Aires, Edit. Amorrortu, 2013, p. 36.

LAPAVITSAS, COSTA, “‘Financiarización’, o la búsqueda de beneficios en la circulación”, *Revista Ekonomiaz*, 72, 2009, pp. 98-119.

LÓPEZ, RAMÓN, EUGENIO FIGUEROA Y PABLO GUTIÉRREZ, *La parte del león: nuevas estimaciones de la participación de los súper ricos en el ingreso de Chile*, Santiago de Chile: Serie Documentos de Trabajo, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile, 2013

MARX, KARL, *El Capital. Crítica de la economía política. Vol I.*, México D.F, FCE, 2010

MONTGOMERIE, JOHNNA, “América’s debt safety net”, *Public Administration*, 91:4, 2013, pp. 871-888.

NARBONA, KARINA & ALEXANDER PÁEZ, “La acumulación flexible en Chile: Aportes a una lectura socio-histórica reciente de las transformaciones del trabajo”, *Revista Pretérito Imperfecto*, 2, 2014, pp. 140-172.

OCAMPO, JOSÉ, “La crisis latinoamericana de la deuda a la luz de la historia”, *La crisis latinoamericana de la deuda desde la perspectiva histórica*, José Ocampo, Barbara Stallings, Inés Bustillo, Helvia Belloso & Roberto Frenkel, Santiago de Chile, CEPAL, 2014, pp. 18-51.

OCDE, *Society at a Glance. OCDE social indicators. The crisis aftermath* [Consultado en Línea: Enero de 2016]. Disponible en:

<http://www.oecd.org/els/soc/OECD2014-SocietyAtAGlance2014.pdf>

Employment by Job Tenure Intervals [Consultado en Línea: Junio de 2016]. Disponible en: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_1#

OIT, *Informe mundial sobre salarios 2012/2013: los salarios y el crecimiento equitativo*, Ginebra, OIT, 2013.

OIT. CIET 90° Reunión, *El trabajo decente y la economía informal. Informe VI*, Ginebra, OIT, 2002.

OSSANDÓN, JOSÉ, *Destapando la caja negra. Sociología de los créditos de consumo en Chile*, Santiago de Chile, Instituto de Investigación en Ciencias Sociales, Universidad Diego Portales, 2012.

OUCHI, WILLIAM, *Teoría Z: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, México D.F., Fondo Educativo Interamericano, 1982

PALLEY, THOMAS, “La macroeconomía de la financiarización: un enfoque de etapas del desarrollo”, *Revista Ekonomiaz*, 72:3, 2009, pp. 34-53.

PIKETTY, THOMAS, *El capital en el siglo XXI*, Madrid, FCE, 2014

POK, CINTHYA Y ANDREA LORENZETTI, *El abordaje conceptual de la informalidad*, Buenos Aires, Instituto de investigaciones Gino Germani, 2007.

PORTES, ALEJANDRO & WILLIAM HALLER, *La economía informal*, Santiago de Chile, CEPAL, 2004

POLLOCK, DAVID. “Aquellos viejos tiempos: la formación teórica y práctica de Raúl Prebisch en la Argentina. Una entrevista realizada por David Pollock” en *IDES. Vol.41, 106* (2002): 531- 553.

TAYLOR, FREDERICK, *Gestión de Talleres*, Oviedo, KRK Ediciones, 2010

TUSSIE, DIANA, “La concertación de deudores: las negociaciones financieras en América Latina”, *Revista Análisis*, 20, 2015, pp. 197-215.

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN. “XII Informe de Deuda Morosa DICOM-Equifax” (Marzo de 2016) [Consultado en Línea: Abril de 2016]. Disponible en: <https://bit.ly/2Ln5twB>

WALLERSTEIN, IMMANUEL, 1988. *El capitalismo histórico*, Madrid, Edit. Siglo XXI 1996. *Después del liberalismo*, Madrid, Edit. Siglo XXI

2010. *Impensar las ciencias sociales*, Madrid, Edit. Siglo XXI

2011. *El moderno sistema mundial. La agricultura capitalista y los orígenes de la economía-mundo europea en el siglo XVI. Vol I*, Ciudad de México, Siglo XXI

WARREN, ELIZABETH, “The Over Consumption Myth and Other Tales of Economics, Law and Morality”, *Washington University Law Review*, 82: 4, 2004

WILKIS, ARIEL, “Sociología del crédito y economía de las clases populares”, *Revista Mexicana de Sociología*, 76: 2, 2014, pp. 225-252.

WOMACK, JEAN, DANIEL JONES & DANIEL ROOS, *The Machine that Changed the World*, New York, Rawson Associates, 1990

Organisational mechanisms and structuration of financial work

Javier Hernández⁶⁹.

Markets and economic activities are socially constructed⁷⁰. Financial services are structured by contacts, social codes and hermeneutics of signals and expectations about the future. Furthermore, financial services are a part of contemporary societies and economies; they play an increasingly important role in the way economic activities are organised and structured and the way societies distribute their valuable resources⁷¹, but at the same time they depend on the way the public and other institutions of society look at them and trust in financial firms to accept or pursue professional careers in these areas, hire their services and purchase their products⁷². In this sense, financial activities are not only shaped and enabled by cultural and social dynamics; they are also integrated and connected into society in cultural, structural and institutional terms.

Mechanisms are social patterns which bring regularity to social interaction⁷³. In the cases of mechanisms in financial activities, they emerge from the interplay of different elements of social experience. First, there are organisational and individual strategies performed in order to pursue different social interests. Secondly, there are formal and informal norms which emerge as institutional responses to particular struggles or challenges. There are also regularities, which emerge from internal dynamics, and particular decisions which structure future practices and decisions in terms of path dependence⁷⁴; these also act as mechanisms bringing regularity to social interactions. All of these interact, of course, with the broader economic set of opportunities and power relations, that is to say, the market and the broader social structures in which take part.

⁶⁹ Doctor en Sociología de la Universidad de Edimburgo, Escocia. Magíster en Sociología y Licenciado en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Académico e investigador de la Universidad Católica de Temuco

⁷⁰ Matt Vidal & Jamie PECK, “Sociological Institutionalism and the Socially constructed Economy”, Trevor Barnes, Jamie Peck & Eric Sheppard (Eds.), *The Willey-Blackwell Companion to Economic Geography*, Oxford, Wiley-Blackwell, 2012, pp. 594–611

⁷¹ Gerald Epstein, “Introduction”, Gerald Epstein (Ed.), *Financialization and the World Economy*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2005, pp. 3–17

⁷² Alex Preda, *Framing Finance: The boundaries of markets and modern capitalism*, Chicago, Chicago University Press, 2009, Retrieved from <http://www.press.uchicago.edu/presssite/metadata.epl?mode=synopsis&bookkey=398921>

⁷³ Jon Elster, *Explaining Social Behavior: More Nuts and Bolts for the Social Sciences*, Cambridge, Cambridge University Press, 2007

⁷⁴ Mark Granovetter, & Richard Swedberg, “Introduction”, Mark Granovetter & Richard Swedberg (Eds.), *The Sociology of Economic Life*, Boulder, Westview Press, 2001.

Methods

The present paper is based on a study performed in two very different social contexts: the United Kingdom (specifically firms located in London and Edinburgh) and Chile (specifically Santiago). For that purpose, 42 in-depth and semi-structured interviews; the interviewees were mostly people who currently work, or have worked, in financial organisations in the mentioned cities were performed on a face-to-face basis. Some interviewees were especially relevant since they have taken part in selection, recruitment and allocation processes. We performed thematic analysis methods⁷⁵. Participant observation during recruitment events in both countries was also performed.

We selected people working in certain London, Edinburgh and Santiago organisations in order to investigate how they relate to the structures, institutional arrangements and social distribution of valuable resources found in their environments. Historical and current conditions for finance-based business are very different in both countries, in terms of the social distribution of resources, in terms of culture and institutions and in terms of their roles in the world financial system. Those differences make comparison interesting and relevant. The sample aimed at achieving diversity, in terms of types of firms, types of products, types of positions, etc., in both countries. In this sense, most studies focus on a specific market or position within the high diversity of financial activities. This research aimed at analysing a wide range of firms, activities, positions and markets, in order to have a big picture of the field and understand the interaction of organisational practices, financial work and the broader social environments.

Integration of financial firms into society

At the level of ties and networks, individuals are crucial. While there are inter-organisational ties and relationships, they are normally embodied in interpersonal ones⁷⁶. In this sense, internal integration of individuals within an organisation is not only relevant because they are the ones who perform the work and keep them running (regardless of the increasing role played by machines and electronic devices in transactions, analysis and control⁷⁷, but also because they are the ones who build ties and relationships with the rest of the market, with the customers and with organisations based in other fields of society. As social network analysis scholars have proposed, the role played by specific ties depends on the broader structure into which they are inserted and

⁷⁵ Nigel King, Christine Horrocks, *Interviews in Qualitative Research*, London, London: SAGE Publications, 2010

⁷⁶ Olivier Godechot, "Getting a Job in Finance: The Strength of collaboration ties", *European Journal of Sociology*, 55, 2010, pp. 25-56; Ranjay Gulati & Martin Gargiulo, "Where Do Interorganizational Networks Come From?" *American Journal of Sociology*, 104:5, 1999, pp.1439–1493.

⁷⁷ Ali Reza Montazemi, John Siam & Akbar Esfahanipour, "Effect of Network Relations on the Adoption of Electronic Trading Systems", *Journal of Management Information Systems*, 25:1, 2008, pp. 233–266.

the particular access to resources that the structure provides to specific nodes and their connected ones⁷⁸. In this sense, different social configurations and distributions of resources lead to different networking and adaptation strategies by firms.

Institutional mechanisms also play an important role in social coordination. Institutions not only promote and enforce the norms that bring stability to social expectations and behaviour, but also contribute to structuring interests, aligning positions and strategies and dealing with conflicts⁷⁹. Institutional mechanisms play a role in the social integration and reproduction of financial services and the investment industry, through internal norms and control and external regulation⁸⁰. Thus, different institutional mechanism may emerge from decisions within particular firms, interplay of firms within particular markets and the social contexts in which firms are working⁸¹.

Symbolic integration is also important. Individuals learn specific discourses, expectations and status systems that bring coordination, stability, motivation and attraction to the work in firms and the industry⁸². Symbolic integration needs to be negotiated and recognised by markets and the broader society in order to provide legitimation for these companies among their potential customers, regulators and other related people and organisations⁸³. Again, symbolic integration mechanisms will vary depending on the particular culture and discourses of a firm, market or broader society.

Socialisation

As described by Abolafia⁸⁴, inductees in finance learn a number of scripts that then are taken for granted once they get used to their everyday work. They learn the technical tools of their jobs while they gradually become accustomed to the specific values, discourses and ideologies of their firm and also the industry. Therefore, it is possible to propose that socialisation works at three different levels: at the level of values, ideologies and discourses related

⁷⁸ Ronald Burt, Miguel Guilarte, Holly Raider & Yuki Yasuda, "Competition, contingency, and the external structure of markets", *Advances in Strategic Management*, 19, 2002, pp.167 - 217; Ronald Burt, *Brokerage & Closure: An Introduction to Social Capital*, Oxford, Oxford University Press, 2007.

⁷⁹ Neil Fligstein, "Markets as politics: a political-cultural approach to market institutions", *American Sociological Review*, 61:4, 1996, pp. 656–673; John Mohr & Harrison White, "How to model an Institution", *Theory and Society*, 37:5, 2008, pp. 485–512.

⁸⁰ Mitchel Abolafia, "The institutional embeddedness of market failure: Why speculative bubbles still occur", *Research in the Sociology of Organizations*, 30:B, 2010, pp. 177–200.

⁸¹ Gerald Davis, "Politics and Financial Markets", Karin Knorr Cetina & Alex Preda (Eds.), *The Oxford Handbook of the Sociology of Finance*, Oxford, Oxford University Press, 2012.

⁸² Mitchel Abolafia, *Making Markets: Opportunism and Restraint on Wall Street*, Cambridge, Harvard University Press, 1997; Karen Ho *Liquidated: An Ethnography of Wall Street*, Durham, Duke University Press, 2009

⁸³ Alex Preda, "The Investor as a Cultural Figure of Global Capitalism", Karin Knorr Cetina & Alex Preda (Eds.), *The Sociology of Financial Markets*, Oxford, Oxford University Press, 2005

⁸⁴ Mitchel Abolafia, "Markets a Cultures: an ethnographic approach", Michael Callon (Ed.), *Laws of the Market*, Oxford, Blackwell Publishers, 1998, pp. 69–85

to financial practitioners' positions in society (such as shareholder value creation⁸⁵ and entrepreneurial activities⁸⁶), at the level of the expectations and scripts about their job trajectories and professional selves, and at the level of the knowledge an toolkit they need to perform their tasks.

New members of firms gain knowledge of criteria for evaluating their own actions and those of other people, even though these criteria may lead to malfeasance. In socialisation processes they learn about the culture of teams, firms and the industry⁸⁷. They also learn, formally and informally, a set of values needed to make decisions and observe and evaluate their own performance. In this sense, this notion of values as part of symbolic reality does not presuppose that values are positive or that they frame or provide meaning or goals of action, but rather that they provide a background which "*fine tune[s] the regulation of action within established ways of life*"⁸⁸. For example, the next quotation presents a sample of discourse that the interviewee probably learnt in his workplace in order to legitimate his job and see the role it plays in society; they learn a particular type of phrasing or narrative about their own positions in which the downsides are ignored in order to allow him to evaluate his activities positively.

"My principal goal is to create value for the investors whose money we are looking after. So we look after a huge variety of investors but large portions of them are charities, pension funds, people that cannot afford losses and need that money when they retire, so what I am interested in is creating value for them and making sure I invest that money in the correct way. That is what wakes me up in the morning."
(Interviewee working as an equity analyst in a large investment bank in London)

Within their workplaces and teams, new employees learn not only about the job they will perform but also the culture of the firm and the industry and legitimisation of the different modes of doing things which dominate in their specific fields. For example, when asked about the risk management policies of firms in the UK, soon-to-be employees of these firms (who had already been hired but had yet to start their jobs) declared themselves sceptical about the foundations and different aspects of the models and systems used, considering them naïve and simplistic; this was probably motivated by the recent crisis and a more academic approach learnt at university, as it is clear in the following quotes.

⁸⁵ Neil Fligstein & Taekjin Shin, "Shareholder Value and the Transformation of the U.S. Economy, 1984–2001", *Sociological Forum*, 22:4, 2007, pp. 399–424, Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1111/j.1573-7861.2007.00044.x>

⁸⁶ Abolafia, "Markets a cultures...", *op. cit.*

⁸⁷ Alexandra Michel & Stanton Wortham, *Bullish on Uncertainty: How Organizational Cultures transform participants*, New York, Cambridge University Press, 2009

⁸⁸ Ann Swidler, "Culture in Action: Symbols and Strategies", *American Sociological Review*, 51:2, 1986, pp. 273–286, Retrieved from citeulike-article-id: 16853, p. 282.

“I do not like at all the way industry deals with risk. So in the 1970s, 1980s, a number of economists at the University of Chicago. Well, it started in 60s really, but they tried to quantify economics, and in doing that... they managed to quantify a number of aspects of economics. And there are some quite big flaws in the way they quantify things. So they look at markets as following a random walk process and they look at markets as if they follow a normal distribution, which they don't.” (Interviewee soon to start his job in a large firm based in Edinburgh after a successful internship in the same company)

However, the more experienced workers did not seem that critical of risk management systems, even those who were actually working in the industry during the 2007 financial crisis (and probably previous ones). When asked generally about risk, they told me about the models they use and how control systems and their participation in transactions have improved, but did not say much about the downsides of risk management models and systems, in contrast to the new members. It seems that models and systems are not only a part of everyday life for analysts, traders and risk managers, but also a solid base backing their decisions, allowing them to cope with uncertainty and supporting their own expertise. To question them would, to a certain extent, be questioning their own trajectories and prospective careers.

In terms of expectations, job trajectories and criteria of judgement, new employees learn scripts for their jobs through mentorship by specialised people or their team colleagues. Formal and informal mentorship works on a basis of direction and feedback on the part of the mentor, and imitation and adaptation on the part of the apprentice. Those processes allow new members to become familiar not only with the concepts, procedures and systems used within the team, but also with job trajectories which they can mirror. The processes of learning include not only the particular ideologies, values and discourses that exist in their teams, as indicated in the previous paragraph, but also the particular lifestyles they may acquire once they have progressed in the industry and the particular personality elements they should develop in order to fit with the profile of successful members of the team. The following two quotes narrate how interviewees remember their initial interactions with more experienced members of their teams, and how they appreciated their experiences, examples and how they learnt from them from the beginning.

“We had session with lots of senior investors about how do they invest. It was simply as having lunch or a two hours session with people about how do they invest. So we learn from lots of senior people from around the firm”. (Interviewee working as an investment manager in a large firm based in Edinburgh)

In the UK most of processes of recruiting and inclusion of new members are more formal, so socialisation often take the form of graduate programmes, which are formally designed in order to integrate new members and socialise them in the culture of the organisation and the different areas of knowledge they need in their new jobs. Accordingly, the following quote describes a typical experience as a graduate trainee.

“Yes, so basically the way a graduate scheme works is ... you basically have three years and a main feature of that is that you rotate around three investment teams. At the same time you are expected to pass level 1 of the CFA. That is the main threshold; the firms expect that as long as you pass level 1, that’s a basic. And then, through the first three years you have so many training and interactive sessions with all sorts of people from around the firm. That’s the kind of programme most people go through. Normally we hire right at the bottom, we don’t have many people who joined after ten years”. (Interviewee working in a senior position in a large firm in Edinburgh).

Although is in the context of frames and approaches for dealing with uncertainty, clients and teams, Michel and Wortham’s⁸⁹ work showed how individual positions are framed during socialisation processes, which may also apply to situations as the above described.

When comparing socialisation processes in both countries, they seem similar in terms of the role played by teams, where new employees learn how to perform their regular jobs and how to project themselves in the firm and the industry. However, in the UK socialisation processes are often carefully designed and formally instituted, while in Chile they are more tacitly and informally performed, as it also discussed in Chapter 3. In a different aspect, as in the UK new employees are socialised to perform in a very demanding and competitive environment, and within teams new employees are also inserted in very competitive dynamics, some particular individuals may feel pressures to behave in a deviant way in order to perform better, which does not seem the case of Chile, although there are also cases of malfeasance. This does not mean that there is not informal socialisation in financial firms in the UK, but it is not as preeminent as it happens in firms in Chile.

Work

Financial work is often pictured as done by isolated individuals. However, the following quote is interesting since it remarks that individual behaviour is explained in a large extent by organisational dynamics, in this case hierarchical decisions, rather than personal values.

“More than taking a lot of risks, I would say that the thing is to have a personality important enough to defend your ideas. The thing about risk is quite relative, since it depends on the boundaries set out by your boss. If there is a guy... ‘hey, I like taking big risks’, but they give them... ‘you know you can lose up to one million pesos [approx £1200]’, I can be the guy who takes the most risks in the world, but I can’t do anything at all with that amount. On the other hand, I may be more conservative, but if the guy above tells me ‘hey man, you have to put everything in’, it really doesn’t matter if you don’t like taking risks, you have to put it all in. So, it’s more than whether you like taking risks or

⁸⁹ Michel, *op. cit.*

not, it depends on the situation you're in". (Interviewee working as a trader and financial engineer in a large bank in Santiago)

A great extent of financial work implies dealing with and interpreting expectations, in this case related to assets, products and markets. In addition, financial models used for interpretation of data also frame behaviour and decisions of practitioners, as proposed by the concept of performativity⁹⁰. An important portion of what practitioners learn during their socialisation and careers is related to management and interpretation of expectations within the market. However, there are also expectations related to social interaction, about how practitioners see each other. In this sense, expectations are a crucial aspect of social coordination and play an important role on the industry, both in asset management and at an internal level in terms of individuals and their interaction⁹¹ (Katz & Kahn, 1978; Preda, 2009b). Expectations frame individual behaviour in the short, mid and long term, providing employees with a narrative where they can position themselves and others at these three temporalities. They emerge from formal and informal processes within teams and during working routines, as new and continuing employees learn about the specific tools they will use to do their job, what is expected in their roles and positions, and also about their prospective careers, by observing and interacting with their bosses and team colleagues.

In the UK, financial and investment positions and professions appear to be more valued than in Chile, where the interviewees who worked in managerial positions complained about difficulties in attracting the "best people" to the industry, since many people were increasingly looking for more flexible jobs where they could travel or work fewer hours. In the UK, although working times in the industry are longer and the competitive atmosphere pushes employees to work even more hours, most notably in London, this situation seems to be one reason for the high value placed on such a career, and so the industry is one of the more demanded niches among graduates, as seen in Chapter 3; independently of the current public criticism of the role played by financial firms during the crisis, people working in the industry appear to be highly esteemed. Congruently with what is proposed by Podolny⁹² (2005), status in the industry seems related to relationships and interaction with high status people. The following quote shows an example on how people perceive jobs in finance as dealing with high status activities

⁹⁰ Michel Callon, "Introduction: The Embeddedness of Economic Markets in Economics", Michel Callon (Ed.), *The Laws of the Market*, Oxford, Blackwell Publishers, 1998; Donald Mackenzie, *An Engine, Not a Camera: How Financial Models Shape Markets*, Cambridge, Mass: MIT, 2006

⁹¹ Daniel Katz & Robert Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, New Jersey, John Wiley and Sons, 1978; Alex Preda, *Information, Knowledge, and Economic Life*, Oxford, Oxford University Press, 2009, Retrieved from <http://www.us.oup.com/us/catalog/general/subject/Finance/Theory/?view=usa&ci=9780199556953>

⁹² Joel Podolny, *Status Signals: A Sociological Study of Market Competition*, Princeton, Princeton University Press, 2005

and people, compared to other well respected occupations such as engineering.

Companies build ties with specific people in the industry; individual members of the industry also get to know each other, especially those who work in particular niches, positions or products. This situation explains to a certain extent why workers refer to the industry, and especially to their own niches in the industry, as small worlds where everybody knows each other. Familiar faces are common, both at this sort of event and in activities more related to the business itself. Therefore, ties in the industry allow for exchange of views and information about markets, job opportunities for career progression and job improvement, and exchange of useful advice on practical dimensions of work, such as references about suppliers. These ties affect and structure not only individual performances in specific positions within a company, but also the way that companies coordinate with each other and, in the mid and long term, the way that specific markets and products develop and behave. The following quote shows, for example, the role played by conferences in the creation and enforcing of ties, and also in the exchange of information between people in different firms.

“Many times I see them [people in similar positions in other companies] at conferences. However, as I am not actually investing, and I am, let’s say, one step behind that, there are no problems with talking to people from this area, from institutions that compete with us. In the end, it is always useful for us to talk about the different models of risk available on the market.” (Interviewee who works as a quant analyst in a large firm in Edinburgh)

Communication between people working in different firms, in addition to the increasing degree of specialisation at the organisational symbolic and product-related levels, generate a number of “small worlds”⁹³ within the industry. People tend to know the rest of “the market”, as they mostly interact with people who work in the same niche, that is to say, in a similar or reciprocal position, with similar products in similar kinds of firms. This happens because they have worked together previously, done business together, normally attended the same events and gone after the same business opportunities. Even in London, where the number of people working in financial services is massive (excluding accountants and lawyers, there were around 250,000 people in 2012, and 350,000 people before the crisis), the market is described by interviewees as small, although they are also aware that they do not know what happens in other areas, sometimes even in their own firms. The increasing autonomy and specialisation of teams contributes to the creation of specific circuits of people, who rotate within particular niches. As illustrated by previous quotations, it was common for my interviewees to know a number of people involved in the particular products and markets in which they were embedded, and they interacted with them regularly. In this

⁹³ John Levi Martin, *Social Structures*, New Jersey, Princeton University Press, 2009.

sense, although workers in London, and Santiago consider financial services to be a large industry, they think that their particular niche is small.

Although financial activities are usually described as deregulated, the case is that work in the industry is often subject to specific regulations and regulatory bodies. Regulation may emerge from specific challenges in a particular market, but the specific elements of regulation will depend on the particular social arrangements within a market, the power and interests of the different agents involved and the political culture in which the markets are embedded. For example, in the case of the UK, professional certifications such as CFA are needed for various positions, which normally involves sitting exams. Although it is more an extended practice than a law-enforced regulation, this has not yet happened in Chile, and so people do not need any formal certification to enter these firms or perform a particular job. In this sense, as explained by people working in managerial positions in financial firms, financial firms in Chile tend to trust the university credentials of their prospective employees, in many cases because the managers of such firms studied in the same schools.

Regulation is a complex situation, and regulatory systems normally involve self-regulation in the form of internal control systems and departments, which vary from firm to firm, and external regulation performed by specific bodies, which vary from country to country. However, although regulation emerges from particular social situations triggered by coordination and control challenges to the organisations involved⁹⁴, it does not necessarily solve the problems it was intended to solve, is not necessarily efficient and can be seen as the result of struggles between different sectors, institutions and groups all pursuing their own interests.

In the cases of both the UK and Chile, regulations need to be interpreted and adopted by every firm. Internal dynamics and struggles, observed at the level of teams or between teams and areas, configure a specific environment on in which norms are interpreted and internalised. Furthermore, as indicated above, the adoption of regulation and the creation of internal agencies to deal with them also affect internal dynamics, causing struggles or affecting internal arrangements and power relations, such as the relationship of a risk management department with other teams within a particular company. This seems to be the case with the new regulatory trends that emerged after the 2007 crisis, calling for a more active and empowered role for risk management departments, affecting the internal balances of power in different firms. Regulation, formal and informal, may also create distance between teams; for example, the adoption of Chinese Walls policy between trading rooms and corporate finance teams is due to firms considering it dangerous for people from these teams to exchange emails, since they may exchange confidential information. Financial firm's practices are structured and constituted by their particular institutional environment⁹⁵

⁹⁴ Mohr, *op. cit.*

⁹⁵ Pierre Bourdieu, *The Social Structures of the Economy*, Cambridge, Polity, 2005; Vidal, *op. cit.*

(Bourdieu, 2005; Vidal & Peck, 2012). However, regulatory systems are always interpreted from the point of view of organisations, so it is also possible that a particular company (or teams and individuals within companies) may develop strategies to avoid, bypass or ignore regulation, which may lead to very different outputs from those intended by the creators of norms⁹⁶ (Abolafia, 1997; Granovetter, 1985).

References

- ABOLAFIA, MITCHEL, 1997. *Making Markets: Oportunism and Restraint on Wall Street*, Cambridge, Harvard University Press.
1998. "Markets a Cultures: an ethnographic approach", Michael Callon (Ed.), *Laws of the Market*, Oxford, Blackwell Publishers, pp. 69–85
2010. "The institutional embeddedness of market failure: Why speculative bubbles still occur", *Research in the Sociology of Organizations*, 30:B, pp. 177–200.
- BOURDIEU, PIERRE, *The Social Structures of the Economy*, Cambridge, Polity, 2005.
- BURT, RONALD, *Brokerage & Closure: An Introduction to Social Capital*, Oxford, Oxford University Press, 2007
- BURT, RONALD, MIGUEL GUILARTE, HOLLY RAIDER & YUKI YASUDA, "Competition, contingency, and the external structure of markets", *Advances in Strategic Management*, 19, 2002, pp.167 - 217
- CALLON, MICHEL, "Introduction: The Embeddedness of Economic Markets in Economics", Micel Callon (Ed.), *The Laws of the Market*, Oxford, Blackwell Publishers, 1998
- DAVIS, GERALD, "Politics and Financial Markets", Karin Knorr Cetina & Alex Preda (Eds.), *The Oxford Handbook of the Sociology of Finance*, Oxford, Oxford University Press, 2012.
- ELSTER, JON, *Explaining Social Behavior: More Nuts and Bolts for the Social Sciences*, Cambridge, Cambridge University Press, 2007.
- EPSTEIN, GERALD, "Introduction", Gerald Epstein (Ed.), *Financialization and the World Economy*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2005, pp. 3–17
- FLIGSTEIN, NEIL, "Markets as politics: a political-cultural approach to market institutions", *American Sociological Review*, 61:4, 1996, pp. 656–673.
- FLIGSTEIN, NEIL & TAEKJIN SHIN, "Shareholder Value and the Transformation of the U.S. Economy, 1984–2001", *Sociological Forum*, 22:4, 2007, pp. 399–424, Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1111/j.1573-7861.2007.00044.x>
- GODECHOT, OLIVIER, "Getting a Job in Finance: The Strenght of collaboration ties", *European Journal of Sociology*, 55, 2010, pp. 25-56
- GRANOVETTER, MARK, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91:3, 1985, pp. 481–510.
- GRANOVETTER, MARK, & SWEDBERG, RICHARD, "Introduction", Mark Granovetter & Richard Swedberg (Eds.), *The Sociology of Economic Life*, Boulder, Westview Press, 2001

⁹⁶ Abolafia, "Making markets...", *op. cit.*; Mark Granovetter, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91:3, 1985, pp. 481–510.

GULATI, RANJAY, & MARTIN GARGIULO, “Where Do Interorganizational Networks Come From?”, *American Journal of Sociology*, 104:5, 1999, pp. 1439–1493.

HO, KAREN, *Liquidated: An Ethnography of Wall Street*, Durham, Duke University Press, 2009

KATZ, DANIEL & ROBERT KAHN, *The Social Psychology of Organizations*, New Jersey, John Wiley and Sons, 1978

KING, NIGEL, & HORROCKS, Christine, *Interviews in Qualitative Research*, London, London: SAGE Publications, 2010

MACKENZIE, DONALD, *An Engine, Not a Camera: How Financial Models Shape Markets*, Cambridge, Mass: MIT, 2006

MARTIN, JOHN LEVI, *Social Structures*, New Jersey, Princeton University Press, 2009

MICHEL, ALEXANDRA & STANTON WORTHAM, *Bullish on Uncertainty: How Organizational Cultures transform participants*, New York, Cambridge University Press, 2009

MOHR JOHN & HARRISON WHITE, “How to model an Institution”, *Theory and Society*, 37:5, 2008, pp. 485–512.

MONTAZEMI, ALI REZA, JOHN SIAM & AKBAR ESFAHANIPOUR, “Effect of Network Relations on the Adoption of Electronic Trading Systems”, *Journal of Management Information Systems*, 25:1, 2008, pp. 233–266.

PODOLNY, JOEL, *Status Signals: A Sociological Study of Market Competition*, Princeton, Princeton University Press, 2005

PREDA, ALEX,
2005. “The Investor as a Cultural Figure of Global Capitalism”, Karin Knorr Cetina & Alex Preda (Eds.), *The Sociology of Financial Markets*, Oxford, Oxford University Press

2009a. *Framing Finance The boundaries of markets and modern capitalism*, Chicago, Chicago University Press, Retrieved from

www.press.uchicago.edu/presssite/metadata/epl?mode=synopsis&bookkey=398921

2009b. *Information, Knowledge, and Economic Life*, Oxford, Oxford University Press, Retrieved from

<http://www.us.oup.com/us/catalog/general/subject/Finance/Theory/?view=usa&ci=9780199556953>

SWIDLER, ANN, “Culture in Action: Symbols and Strategies”, *American Sociological Review*, 51:2, 1986, pp. 273–286, Retrieved from citeulike-article-id:168530

VIDAL, MATT, & JAMIE PECK, “Sociological Institutionalism and the Socially constructed Economy”, Trevor Barnes, Jamie Peck & Eric Sheppard (Eds.), *The Willey-Blackwell Companion to Economic Geography*, Oxford, Wiley-Blackwell, 2012, pp. 594–611

Mecanismos de control y formas de reacción de los trabajadores en la empresa chilena: zona gris, condicionamientos y posibilidades de organización y acción colectiva

Alejandro Castillo¹

La importancia de estudiar las relaciones laborales dadas al interior de la empresa chilena

Las consecuencias de la reestructuración de la producción y la organización del trabajo en Chile, han sido ampliamente abordadas y discutidas por las ciencias sociales desde dos amplias perspectivas críticas. Por un lado, partiendo desde los condicionamientos institucionales y estructurales, se han investigado y analizado las herencias del Plan Laboral de 1979 en el contexto de un capitalismo flexible y oligopólico, contando además con las garantías y soportes otorgados por un Estado subsidiario. Esta línea de estudios ha relevado cómo los encadenamientos productivos y comerciales han levantado enormes barreras para que los trabajadores puedan superar sus condiciones precarias de trabajo a través de la organización y acción colectiva².

Por otro lado, existen algunas investigaciones y reflexiones que se han centrado en los procesos de acción colectiva, señalando que el mundo sindical se encuentra atomizado en muchas organizaciones pequeñas, en el marco de una cobertura de negociación colectiva que, restringida a nivel de empresa, apenas alcanza a un 6% del sector privado, muy por detrás de países como Argentina, Brasil y Uruguay. Además, se ha mostrado que, salvo sectores estratégicos de la economía que han mostrado señales de revitalización sindical, en el mundo del trabajo priman bajos niveles de politización, lo que

¹ Licenciado en Sociología, Universidad de Chile. Estudiante Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la modernización, Universidad de Chile (becario CONICYT). Miembro del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT) y colaborador del Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GETSUR). Tesista Fondecyt Regular N° 1161347 “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y la Araucanía (2016-2019)”.

² La literatura al respecto es bastante extensa por lo que se referencian sólo algunos trabajos. El nuevo modelo institucional de relaciones laborales, heredado desde el Plan Laboral y administrado por los gobiernos democráticos ha sido analizado por autores como Mizala & Romaguera (2001) y Ugarte (2014). Los rasgos estructurales del mercado laboral en Chile, con sus diversas formas de flexibilidad, han sido tratados desde diversas aristas por autores como Abramo (1997), Henríquez, Riquelme & Gálvez (2006), Soto (2008), Ramos (2009), Echeverría (2013), y Ruiz & Boccardo (2014). Por último, los procesos de concentración del poder de mercado en grandes empresas han sido relevados por autores como Ruiz & Boccardo (2014), Solimano (2015) y Fazio (2016).

se traduce en bajos niveles de conflictividad abierta, pese a su leve aumento en los últimos años³.

Sin duda, ambas líneas de investigación han aportado considerable evidencia para explicar por qué el orden laboral chileno se ha mantenido incólume y los trabajadores han sido incapaces de apuntalar un proceso de reforma laboral que modifique sustantivamente los pilares del Plan Laboral de 1979⁴. Ahora bien, existe un ámbito insuficientemente tratado por las investigaciones sobre trabajo en Chile que, en diálogo con el estado del arte existente, puede indicar ciertas claves para comprender las razones del mantenimiento del modelo económico y laboral chileno. Se trata del “centro de trabajo”, ámbito organizacional donde trabajadores, con distintas trayectorias, posiciones y grados de calificación, coordinan junto a supervisores y directivos las labores diarias de producción en la empresa⁵.

En este ámbito, el problema fundamental para la dirección de la empresa radica en cómo controlar el proceso de trabajo con el objeto de aumentar la productividad y, por ende, la ganancia corporativa. Esta compleja problemática no puede ser resuelta mediante mecanismos de mercado, lo que equivale a decir que la empresa necesita gestionar y organizar las relaciones sociales de producción que se despliegan en los centros de trabajo. Para ello, la dirección debe considerar tanto los condicionamientos externos (mercados competitivos o concentrados en los que se inserta la unidad productiva) como internos (eventuales formas de resistencia de parte de los trabajadores a las formas de gestión del trabajo en la empresa)⁶. De algún modo, el asunto reside en cómo lidiar con las incertidumbres de un proceso de trabajo cuya frontera de control “*se define y redefine a través de un proceso continuo de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta*”⁷ entre los diversos perfiles de trabajadores y directivos en los distintos contextos político-económicos en que se inserta la empresa.

Por otro lado, este problema de cómo aumentar las ganancias de la empresa ya no se puede resolver apelando a las formas de control tradicionales basadas en el ejercicio personal, directo y arbitrario del poder por parte del empresario⁸. Con el proceso de creciente separación entre la propiedad y el control de las empresas modernas del siglo XX, se ha ido institucionalizando el campo del management, por lo que ahora son los gerentes y las capas

³ Al respecto, se pueden mencionar los trabajos de Agacino (2007), Aravena & Núñez (2009), Leiva (2013), Julián (2014), Campusano, et. al. (2017), PNUD (2017)m OHI (2017; 2018).

⁴ Sobre los déficits y retrocesos de la reforma laboral, se puede revisar el documento de trabajo de Fundación Sol (2015), y el ensayo de Castillo & García (2017).

⁵ Paul Edwards, *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Laboral, 1990

⁶ Andy Friedman, “Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process”, *Capital & Class*, 1, 1977, pp. 43-58.

⁷ Richard Hyman, *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume Ediciones, 1981, p. 38

⁸ Edwards, Richard, *Contested Terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century*, New York, Basic Books, 1979

administrativas quienes deben gestionar el proceso de trabajo⁹. En este marco, han emergido diversos caminos que van desde las estrategias tayloristas-fordistas de control jerárquico y burocrático de las labores que se deben realizar en el proceso de trabajo¹⁰, pasando por la escuela de relaciones humanas del industrialismo que se enfoca en el clima laboral y las motivaciones de los trabajadores desde una perspectiva socio-normativa¹¹, hasta los enfoques post-fordistas del “new management” que han emergido en un contexto de crisis de los patrones tradicionales de acumulación capitalista¹².

Estas nuevas técnicas de gestión de recursos humanos, emergidas durante los ochenta en los países centrales, se han preocupado fundamentalmente de la autonomía, flexibilidad y compromiso corporativo de los trabajadores del conocimiento y de servicios de sectores económicos dinámicos¹³. En el fondo, buscan identificar y comprometer a los trabajadores con los intereses de la empresa bajo el principio de “responsabilidad por objetivos”¹⁴ y a través de diversos dispositivos, como los programas de cultura corporativa¹⁵. Para ello, la gestión del proceso de trabajo debe fomentar una cultura de participación, autonomía e integración que permita comportamientos flexibles que se adapten a los desafíos que va asumiendo la empresa.

En definitiva, tales nuevas técnicas de gestión de recursos humanos despliegan mecanismos de control que buscan maximizar el uso de recursos humanos en el largo plazo, a diferencia de la idea de disminuir costes a corto plazo de las perspectivas tradicionales de management¹⁶. Ahora bien, como este modelo de management ha ido expandiéndose a diversas experiencias corporativas, se ha terminado yuxtaponiendo y combinando con otras formas

⁹ Alfred Chandler & Herman Daems, “The United States: Seedbed of Managerial Capitalism”. Alfred Chandler & Herman Daems, *Managerial Hierarchies: Comparative Perspectives On The Rise Of The Modern Industrial Enterprise*, London, Harvard University Press, 1980, pp. 9 - 40

¹⁰ Frederick Taylor, *The Principles of Scientific Management*, The Project Gutenberg eBook, 2004

¹¹ Elton Mayo, *The human problems of an industrial civilization*, London, Routledge Taylor & Francis Group, 2005

¹² Peter Drucker, *La sociedad postcapitalista*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1993; Peter Drucker, *Desafíos de la gerencia en el siglo XXI*, Bogotá, Editorial Norma, 1999; Guest, David, “El control y el compromiso del trabajador”, Jean Hartley & Geoffrey Stephenson, *Relaciones laborales, la psicología de la influencia y del control del trabajo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994; John Storey, *Developments in the Management of Human Resources*, Oxford, Blackwell, 1992

¹³ Se trata de trabajadores calificados en un sentido amplio; esto es, en términos de “saber-hacer” o “saber práctico” (“know how”). Desde la discusión anglosajona, esto comprende tanto la posesión de credenciales técnicas o profesionales como la experiencia que se tiene en el trabajo mismo.

¹⁴ Drucker, “la sociedad postcapitalista...”, *op. cit.*

¹⁵ Knights, David & Hugh Willmott, “Poder y subjetividad en el trabajo: De la degradación a la dominación en las relaciones sociales”, Carlos Fernández, *Vigilar y organizar. Una introducción a los critical management studies*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2007, pp. 27-65

¹⁶ Harzing, Anne-will & Ashly Pinnington, *International Human Resources Management*, London, Sage Publication, 2004

de gestión anteriores lo que, finalmente, complejiza empíricamente el análisis¹⁷.

Pues bien, por otro lado, no pueden comprenderse estas diversas estrategias de management sin entrar en el problema de las identidades o subjetividades de los trabajadores en el propio espacio de trabajo. En el fondo, ¿en qué medidas los mecanismos de control moldean nuevas subjetividades de los trabajadores? En específico, ¿cómo reaccionan los trabajadores ante las diversas estrategias de control desplegadas desde la dirección de la empresa? En este ensayo, se parte del supuesto de que las estrategias de control en el proceso de trabajo no pueden desbaratar del todo las posibilidades de resistencia de los trabajadores subalternos en la empresa. Por más que exista una minuciosa selección de personal, que los gerentes planifiquen actividades de sección o empresa para integrar a la comunidad laboral, y que existan políticas de promoción para los trabajadores, siempre habrá un margen de indeterminación en el proceso de trabajo que puede dar paso a dinámicas de resistencia individual y/o colectiva. Por “resistencia” se entiende todo tipo de prácticas, comportamientos o acciones de disidencia individual o colectiva que despliegan los trabajadores frente a las estrategias de management con el objetivo de lograr beneficiosas negociaciones de su esfuerzo a cambio de salarios¹⁸.

De cualquier manera, no todas las formas de reacción a los mecanismos de control se deben entender como prácticas de resistencia. Éstas van a variar de acuerdo a los diversos perfiles de trabajadores que constituyen grandes empresas dinámicas: desde la variada gama de trabajadores de planta, hasta los supervisores directos y administrativos que se ubican en los “mandos medios” de la dirección. Estos últimos encarnan las tensiones que, en muchos casos, se desarrollan en los centros de trabajo entre las necesidades y objetivos de la primera capa gerencial, que representa directamente a los intereses de la empresa, y los trabajadores de planta que se ubican en las posiciones de mayor subordinación¹⁹.

Ahora bien, como señala Friedman²⁰, los controles de la dirección van cambiando en la medida en que el sistema productivo se torna más complejo, se incorporan nuevas técnicas a la producción y aumenta la presión de la resistencia de los trabajadores. De alguna manera, si los costos de la organización del trabajo en términos de la resistencia de los trabajadores son muy altos, serán desplegadas estrategias alternativas de management. En otras

¹⁷ Boltanski, Luc & Ever Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal ediciones, 2002; Thompson, Paul & Stephen Ackroyd, “¿Reina la calma en el frente de trabajo?: Una crítica de las recientes tendencias en la sociología del trabajo en el reino unido”, Carlos Fernández, *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2007, pp. 207-235

¹⁸ Friedman, *op. cit.*; Edwards R, *op. cit.*; Thompson, “¿Reina la calma...?”, *op. cit.*

¹⁹ Vasta es la literatura de estratificación social que se ha referido al problema de las identidades socio-culturales de estos mandos medios. Una discusión interesante, en el marco de la discusión sobre clases medias, es la que se dio entre autores neoweberianos como J. Goldthorpe y perspectivas neomarxistas como la de E.O. Wright.

²⁰ Friedman, *op. cit.*

palabras, una de las principales variables que explica la constante renovación de las estrategias de control del proceso de trabajo, además de las características del mercado en donde se inserta la empresa, radica en la incorporación de las subjetividades de la resistencia a las dinámicas de organización del trabajo. Esto quiere decir que el control y la resistencia se encuentran mutuamente imbricados como categorías analíticas que permiten comprender la organización del proceso de trabajo. Así, por ejemplo, si durante los años sesenta los movimientos obreros y sociales demandaban mayor autonomía, responsabilidad y flexibilidad frente a los trabajos de fábrica y oficina monótonos y alienantes, las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos que se consolidan en los ochenta en parte de Europa y Estados Unidos se apropian de tales elementos construyendo nuevas formas de control normativo que apelan a nuevas subjetividades y compromisos en el trabajo²¹.

Más allá de que las prácticas de control de la dirección de la empresa innoven y se transformen a partir de la apropiación de los discursos de resistencia en los centros de trabajo, las reacciones de los trabajadores pueden ser variadas. Vale decir, las prácticas disidentes de los trabajadores no deben ser consideradas, en sí mismas, como formas de resistencia a las estrategias de management. Siguiendo a Burawoy²², las reacciones de los trabajadores a los mecanismos de control pueden ser funcionales a los intereses de la empresa. En muchos casos, estas prácticas se pueden entender como formas de adaptación a los marcos y dinámicas de producción en la empresa. En este sentido, es un problema empírico determinar si determinados discursos, acciones o conductas disidentes colectivas, o incluso individuales, responden a meras adecuaciones a los intereses de la empresa, ya sea por el compromiso que se tenga con ésta o como formas de adaptación consentida a sus dinámicas, o más bien se pueden constituir como bases para construir subjetividades o identidades críticas y alternativas a la dirección de la empresa, haciendo más probable la emergencia de organizaciones sindicales autónomas.

En suma, el problema de los mecanismos de control y las formas de reacción de los trabajadores en los espacios laborales es un ámbito privilegiado para entender los condicionamientos y posibilidades respecto a perfiles y modos de organización y acción colectiva que sean autónomos a los intereses de la empresa. Los centros de trabajo constituyen espacios que, por antonomasia, permiten articular las experiencias colectivas de los trabajadores en función de proyectos comunes²³. Asimismo, son los ámbitos privilegiados para el despliegue todo tipo de estrategias de control y prácticas antisindicales en la empresa. En este sentido, para analizar o reflexionar en torno al sindicalismo en el mundo del trabajo, no basta con estudiar los condicionamientos estructurales o institucionales que se puedan identificar en

²¹ Friedman, *op. cit.*; Edwards R, *op. cit.*; Bolstanski, “El nuevo espíritu...”, *op. cit.*; Ricardo Antunes, *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta ediciones, 2005

²² Michael Burawoy, *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989

²³ Paul Thompson, *The nature of work: An introduction to debates on the labour process*, Londres, Macmillan, 1989

el país. Se debe entrar a explorar cómo se traducen esos condicionamientos en los espacios organizacionales de la empresa, considerando, además, que lo que ocurre al interior de la empresa tiene “relativa autonomía” de su entorno social, cultural, político y económico²⁴.

La cultura organizacional en la empresa chilena

¿Qué evidencia existe sobre el carácter que tiene las relaciones laborales y procesos de trabajo en las corporaciones chilenas? En el contexto de particular reestructuración de la organización del trabajo en el país, en tanto procesos de tercerización, desconcentración y flexibilización de la producción, algunos estudios organizacionales se han enfocado en las culturas que permean las prácticas laborales en las empresas del país. De acuerdo a Pérez Arrau²⁵, la llegada de las nuevas técnicas de Gestión de Recursos Humanos a Chile (GRH) se da en los años ‘80, contexto de dictadura en el cual se estaban desarrollando los mencionados procesos de reestructuración de la producción y el trabajo en el marco de las reformas neoliberales. Así pues, se pasa de un escenario en el cual las empresas se encontraban altamente reguladas por el Estado, a un mercado altamente desregulado y crecientemente competitivo, en el contexto de la apertura hacia los mercados internacionales.

Según los estudios de cultura organizacional de empresa, las políticas y prácticas de GRH son muy desiguales. Por un lado, se encuentra un conglomerado de profesionales con trabajos prestigiosos, de puestos relativamente estables en medianas o grandes empresas, con salarios bastante altos y con adecuadas condiciones laborales en relación al promedio nacional. En este segmento de ocupaciones de medias y altas jerarquías en la empresa prima un modelo “soft” de GRH que consigna la importancia de la autonomía, responsabilidad, flexibilidad y compromiso de los empleados. Por otra parte, se aprecia una proporción más amplia del trabajo que, concentrado en pequeñas y medianas empresas, tienen pocas oportunidades de desarrollo y bajos salarios²⁶. En estos casos, mayoritarios en la estructura laboral chilena, la literatura indica que las empresas chilenas se identifican con el modelo “hard” de GRH, según el cual los trabajadores son percibidos como elementos de “costo-efectividad” más que como recursos activos e indispensables en las corporaciones²⁷. De cualquier manera, el discurso del new management (al modo “soft”) se presenta para amplias capas de trabajadores, lo que coexiste

²⁴ Burawoy, *op. cit.*

²⁵ Gregorio Pérez, “Gestión de Recursos Humanos en el Contexto Social y Cultural Chileno”, *Asian Journal of Latin American Studies*, 2008, pp. 65 - 95.

²⁶ Pérez, “Gestión de recursos...”, *op. cit.*; Claudio Ramos, *La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada*, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Alberto Hurtado, 2009

²⁷ Pérez, “Gestión de recursos...”, *op. cit.*; Carlos Gómez & Jenny Rodrigue, “HRM in Chile: the impact of organisational culture”, *Employee relations*, 31:3, 2009, pp. 276-294; Ramos, “La transformación de la empresa...”, *op. cit.*; Jenny Rodríguez, “Employment relations in Chile: evidence of HRM Practices”, *Industrial Relations*, 65:3, 2010, pp. 424-446.

con prácticas de management que están lejos de esos modelos ideales, asumiendo características paternalistas, autoritarias, y discriminatorias²⁸.

El paternalismo sería un rasgo que permearía las culturas organizacionales de gran parte de las corporaciones latinoamericanas. Está basado en una relación social personalizada que no se preocupa tanto de la eficiencia en la producción como de la lealtad de los trabajadores. Se expresa como una relación laboral basada en el conocimiento personal mutuo, la arbitrariedad y la amplia discreción que tiene la dirección de la empresa para tomar decisiones de manera unilateral. Su fundamento principal radica en la desconfianza en las habilidades y capacidades de los trabajadores²⁹. En el fondo, la confianza se entiende como dependencia y lealtad pasiva del trabajador hacia la dirección empresarial. El problema radica en que existiría una tensión entre la raigambre cultural del paternalismo y los procesos de modernización que se viven en las últimas décadas en Chile y que implican, entre otros aspectos, una fuerza laboral más educada y empoderada³⁰. Además, la mayor productividad que han reportado grandes empresas no se ha traducido en proporcionales incrementos salariales de los trabajadores, lo que se acentúa por la limitada capacidad de negociación de los sindicatos. De este modo, según Rodríguez & Ríos, “*el paternalismo funcionaría como una ideología que justifica tal brecha*”³¹.

En directa sintonía con el paternalismo de las relaciones laborales, diversos estudios relevan el autoritarismo existente, en alusión a las formas jerárquicas de control del proceso de trabajo³². Su contraparte es el permanente miedo entre los empleados a las eventuales acciones que pudieran tomar, por diversos motivos, las jefaturas de empresa. Se trata de una verdadera “cultura del temor” que explica el bajo nivel de conflictos abiertos en el centro de trabajo³³.

Los resultados del estudio de Rodríguez³⁴ indican que la falta de participación de los trabajadores puede ser entendida como “falta de libertad de expresión” o miedo a las consecuencias (castigo, aislamiento o despido) que pueda conllevar opinar sobre ciertas materia: esto se expresa en que el 78,6% de los trabajador señala hablar “con sospecha y miedo” respecto a las decisiones de la empresa, las que suelen ser tomadas por los directivos (managers) en una estructura de relaciones altamente jerarquizada. Los

²⁸ Gregorio Pérez, Elaine Eades & John Wilson, “Managing human resources in the Latin American context: the case of Chile”, *The International Journal of Human Resource Management*, 23:15, 2012, pp. 3133–3150.

²⁹ Rodríguez, *op. cit.*

³⁰ Nureya Abarca, Nicolás Majluf & Darío Rodríguez, “Identifying Management in Chile: A behavioral approach”, *International Studies of Management & Organization*. 28:2, 1998, pp. 18-37; David Hojman & Gregorio Pérez, “Cultura nacional y cultura organizacional en tiempos de cambio: la experiencia chilena”, *Revista latinoamericana de administración*, 35, 2005, pp. 87-105.

³¹ Darío Rodríguez & René RÍOS, “Paternalism at a crossroads: Labour relations in Chile in transition”, *Employee Relations*, 31:3, 2009, pp. 322–333. (p. 331)

³² Hojman, *op. cit.*; Gómez, “HRM in Chile...”, *op. cit.*

³³ Pérez, “Gestión de recursos...”, *op. cit.*; Kathya Araujo, *El miedo a los subordinados. Una teoría de la autoridad*, LOM ediciones, Santiago de Chile, 2016

³⁴ Rodríguez, *op. cit.*

participantes, entonces, consideran que los managers son estrictos, arrogantes e indiferentes, con estilos de management que privilegian resultados por sobre procesos y personas. Los managers verían a los trabajadores como “máquinas”, “instrumentos” y “objetos”.

Sin embargo, la omnipotencia de los managers es indirectamente reforzada por los trabajadores, quienes tienen miedo de exponerse a castigos o represalias. Se genera un círculo vicioso en el cual los managers, por su parte, consideran que los trabajadores “se aprovechan”, “toman ventaja de las situaciones”, “no muestran iniciativa” y “no ponen mucho esfuerzo porque no reconocen el valor del trabajo”. Esto se expresa en una paradoja: el 85% de los encuestados reconoce que las decisiones sobre su trabajo las toman cargos superiores a ellos mismos, un 60,7% sostiene que les gustaría ser parte de tales decisiones y un 27,9% que ellos debieran ser exclusivamente los responsables de ellas³⁵.

La paradójica coexistencia de una crítica a las escasas oportunidades de participación en la empresa y la legitimación de la centralización de la toma de decisiones señalada en el estudio de Rodríguez³⁶, es entendida por Araujo³⁷ como parte de la contradicción entre la crítica y la defensa del autoritarismo presente en los trabajadores en Chile. De acuerdo a la autora, por un lado, existe un sentimiento de inconsistencia posicional en los individuos; sus posiciones en la estructura laboral aparecen como porosas, por lo que los individuos se sienten obligados a producir y sostener su estabilidad laboral constantemente. Esto se traduce, básicamente, en un extendido miedo al despido, posibilitado por la legislación laboral. Por su parte, los cargos de jefatura o supervisión están siempre alertas a la no obediencia y el aprovechamiento de parte de los subordinados, por lo que refuerzan sus actitudes autoritarias a través de tácticas de contención como las amenazas de despido, la mantención de relaciones distantes entre las partes y las exigencias de presencialidad de los trabajadores bajo “estricta vigilancia”³⁸.

En este marco, el estudio de Rodríguez, un 16,5% de supervisores entrevistados indicaron que para obtener buenos resultados de parte de sus empleados era necesario “decirles lo que debe ser hecho” y “decirles que deben hacer bien el trabajo o de otra forma habrá despidos”. En el mismo sentido: “(...) ellos trabajan bien cuando les dices claramente que deben hacer. El rol del manager es fuertemente asociado a la vigilancia y el control y, por lo tanto, la evaluación del trabajo no tiene una dimensión de desarrollo personal”³⁹. Los managers, de acuerdo al estudio de Abarca, Majluf & Rodríguez⁴⁰, prefieren usar reforzamientos positivos, pero cuando se confronta el uso de recompensas y el uso de

³⁵ *Idem*

³⁶ *Idem*

³⁷ Araujo, “El miedo...”, op. cit. El estudio de la autora sobre el autoritarismo en los espacios laborales no puede ser catalogado como parte de una literatura de cultura organizacional de empresa. Sin embargo, sus aportes se consideran en este apartado debido a que discuten directamente con este tipo de literatura.

³⁸ Araujo, “El miedo...”, op. cit.

³⁹ Rodríguez, op. cit., p. 436

⁴⁰ Abarca, op. cit.

sanciones, ellos indican que utilizan sanciones de manera más frecuente. En el fondo, la aparente calidez, cercanía y afectividad entre trabajadores y la dirección de las empresas, en realidad, esconden desconfianzas, jerarquías, distancias y conflictividades latentes⁴¹.

Una última característica relevada por la literatura, es la presencia de discriminación social en las empresas. Esto se evidenciaría en las políticas de reclutamiento de personal, especialmente en los puestos más altos de la empresa: redes personales (lazos familiares y de amistad), edad, sexo y origen social son considerados en la contratación de managers y profesionales⁴². En palabras de Rodríguez, “*las decisiones de selección están fuertemente determinadas por el “pedigrí” de cada candidato —a quiénes conoce, con quiénes se asocia, quiénes lo recomiendan*”⁴³. Se trata del papel de las redes de compadrazgo en el reclutamiento, cuya popularidad se expresa en el uso convencional de recomendaciones, que no sólo responden a un fin funcional, sino que son entendidas como parte de un sistema de favores y lealtades⁴⁴. Si bien en muchos casos se usan instrumentos sofisticados contratando costosos servicios de consultoría para realizar contrataciones,

“(…) muchas empresas ejercen discriminación encubierta al publicar avisos en los medios solicitando candidatos con buena presencia y/o fotografía reciente. También se discrimina por estado civil, color de piel, apellido, sexo o por el barrio en que se vive”⁴⁵.

Una interesante aproximación para sintetizar estas características organizacionales de paternalismo, autoritarismo, y discriminación, es el paradigma que, de acuerdo al estudio de Gómez & Rodríguez⁴⁶, tendría mayor presencia en las relaciones laborales dentro de las empresas. Se trata del paradigma “pesimista-fatalista”, donde se valora la pasividad y la subordinación de los trabajadores para garantizar el funcionamiento de la empresa. Se presenta un discurso productivista con orientación unívoca hacia el beneficio (comprar barato para vender caro), justificando prácticas autoritarias y un estilo de liderazgo signado por la centralización de la toma de decisiones. Los trabajadores no son evaluados sólo por su pasividad, sino también por su capacidad para anticiparse a las expectativas de sus superiores, las que se ocupan como legitimadoras de los procesos internos de la empresa. Es decir, los mismos empleados participan del ejercicio autoritario del poder en la organización, cuyas prácticas pueden también ampararse en la costumbre (“siempre se ha hecho así”). En este paradigma, los trabajadores son sujetos de control estricto bajo el supuesto de que la productividad aumenta con crecientes niveles de supervisión; en esa medida, desincentiva la autonomía de los empleados.

⁴¹ Abarca, *op. cit.*; Pérez, *op. cit.*, Rodríguez, *op. cit.*, Araujo, “El miedo...”, *op. cit.*

⁴² Abarca, *op. cit.*; Pérez, *op. cit.*

⁴³ Rodríguez, *op. cit.*, p. 432

⁴⁴ Gómez, “HRM in Chile...”, *op. cit.*; Rodríguez, *op. cit.*

⁴⁵ Pérez, *op. cit.*

⁴⁶ Gómez, “HRM in Chile...”, *op. cit.*

En definitiva, para concluir, se debe señalar, en primer lugar, la enorme brecha existente entre, por un lado, la importancia discursiva que managers y capas superiores de empleados les asignan a las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos y, por otro, las dinámicas realmente presentes en las empresas, en las cuales se identifican los rasgos señalados de paternalismo, autoritarismo, y discriminación. En otras palabras, esto se puede comprender como una tensión existente entre las altas expectativas de democratización en las empresas que los discursos meritocráticos del “new management” construyen, en tanto autonomía, participación, cooperación y capacidad de asumir liderazgos para tomar decisiones, y la frustrante cultura organizacional que atraviesa a las empresas chilenas, donde priman sentimientos de vulnerabilidad y dependencia.

Se trata de culturas que se encuentran respaldadas por un modelo económico neoliberal, una estructura de mercado concentrado y segmentado, y un marco institucional que compele a los trabajadores a aceptar, a riesgo de sanciones coercitivas, prácticas percibidas como injustas. Estas condiciones no sólo terminan enervando las posibilidades de disputas directas y abiertas en los espacios laborales, sino que, principalmente, genera estímulos para la obediencia en el trabajo y el sostén de las existentes prácticas manageriales de control. Esto no necesariamente quiere decir que se presente, por parte de los subordinados, una legitimación de las prácticas de management en Chile. Más bien, puede indicar que se está en presencia de formas de obediencia consentidas, vale decir, meramente aceptadas, pero no necesariamente conciliadas en tanto asumidas desde la convicción y el compromiso que el “new management” espera del trabajador.

El segundo aspecto que se puede concluir de los estudios revisados es que las prácticas del management se diferencian de acuerdo al tipo de empresa, considerando particularmente su tamaño, y según el perfil particular de trabajador, considerando su calificación y posición en la organización. Tan sólo en grandes empresas dinámicas y en las capas superiores y más calificadas de empleados se presentarían ciertas pautas de new management que valoran conductas autónomas, responsables, proactivas e innovadoras de parte de los trabajadores.

Para una aproximación crítica a los estudios de las relaciones laborales en la empresa

Como se pudo apreciar, la literatura de las culturas organizacionales de empresa aporta bastante evidencia para entrar a caracterizar el carácter de las relaciones laborales en los centros de trabajo. Sin embargo, se identifican dos grandes vacíos. Por un lado, al enfocarse principalmente en cuestiones de “cultura organizacional”, no existe mayor evidencia en torno a los específicos mecanismos de control del proceso de trabajo que despliegan las empresas para aumentar, en el corto o largo plazo, su productividad. Menos aún se distinguen tales mecanismos según los diversos perfiles de trabajadores existentes en las empresas (en base a sus posiciones organizacionales, por ejemplo). Estos aportes se limitan a diferenciar a los trabajadores profesionales

de primera categoría, en los cuales primarían modalidades “soft” de management, del resto de las capas trabajadores en las cuales se practica un management “hard” que, adicionalmente, incorpora elementos paternalistas, autoritarios y discriminatorios.

Por otro lado, tampoco se vinculan tales problemas de cultura organizacional con las formas de conflicto laboral que puedan existir. Solamente se indica que tales culturas empresariales tienden a reprimir las posibilidades de conflicto abierto, pero sin referirse de manera específica a las formas de organización y acción individual o colectiva que, en tanto resistencia, consentimiento, o compromiso, puedan desplegar los trabajadores. De este modo, la idea de cultura organizacional de empresa difumina a los sujetos específicos que se relacionan en los centros de trabajo. ¿Quiénes y cómo controlan el proceso de trabajo? ¿Quiénes y cómo resisten? ¿Acaso algunos controladores son también controlados?

La omisión analítica de los mecanismos específicos de control y de los problemas de conflictividad que suponen las posibles reacciones de los trabajadores se debe al enfoque funcionalista que primaría en gran parte de estos estudios. En el fondo, la pregunta de estas investigaciones parte del supuesto de que las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos son deseables para la integración social y las relaciones armónicas en los espacios laborales. De este modo, la cuestión fundamental radicaría en desmentir la supuesta primacía de un management de tipo “soft” en las empresas chilenas, argumentando que las culturas laborales están lejos de estar permeadas por este tipo de gestión deseable, por más que a nivel discursivo se encuentre presente en muchas empresas. Finalmente, muchos de estos estudios terminan señalando recomendaciones para avanzar en la dirección de adoptar elementos del llamado new management.

En este marco, compartiendo implícitamente con los planteamientos estructural-funcionalistas de Dunlop⁴⁷ para estos autores el conflicto constituye una patología que, en tanto anomia, se puede representar como una desviación social que debe ser corregida por el sistema mismo: en este caso el management empresarial. Sólo a través de relaciones armónicas y consensuadas, que corresponden a la naturaleza y, al mismo tiempo, al ideario normativo de las relaciones laborales bajo el management, la empresa puede llegar a sus niveles más altos de productividad. En el fondo, el conflicto no se entiende necesariamente desde una perspectiva política ni mucho menos como un antagonismo estructurado entre empleadores y trabajadores, sino que se concibe desde una arista exclusivamente organizacional. En este sentido, se trata de un conflicto “evitable” por lo que su ausencia constituye un valor a alcanzar. En otras palabras, el equilibrio de la empresa, condición básica para alcanzar mayores niveles de productividad, depende de que se controle y atenúe toda forma de conflictividad.

Desde esta perspectiva, y retomando lo planteado en el primer apartado de este ensayo, una aproximación que rescate elementos de la

⁴⁷ John Dunlop, *El sistema de relaciones industriales*, Santiago de Chile, Editorial del Pacífico, 1967

sociología crítica⁴⁸ puede construir evidencia más atingente para responder a la pregunta por los límites y dificultades que enfrenta actualmente el sindicalismo en Chile. Para ello, en primer lugar, no es plausible relegar al “conflicto” en el centro de trabajo a una categoría residual de “desviación”. Las relaciones laborales se constituyen como relaciones de poder, por lo que el conflicto sería un componente permanente en el proceso de trabajo, más allá de si se manifiesta o no⁴⁹.

En este sentido, más allá de las culturas organizacionales, la pregunta se debe dirigir a los mecanismos de control que, combinados, permiten controlar las conflictividades abiertas en el proceso de trabajo: control directo o personal (paternalista), control burocrático (reglas impersonales, estandarizadas y estratificadas según perfil de trabajador), y control normativo (programas de cultura corporativa e incentivos simbólicos para la identificación de los trabajadores con los intereses de la empresa). Asimismo, asumiendo el carácter conflictivo de los centros de trabajo, se entiende la posibilidad de emergencia de formas de resistencia de parte de los trabajadores⁵⁰. En el fondo, las relaciones de autoridad no se pueden asumir de manera unilateral, pues precisamente el management se configura, en gran medida, en relación a las reacciones de hostilidad que puedan surgir en la empresa.

Por otro lado, en relación a las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos, se debe problematizar su deseabilidad toda vez que constituirían nuevas formas de control de tipo normativo. Las ideas de autonomía, responsabilidad y compromiso de los trabajadores esconderían lógicas instrumentales que, en realidad, imposibilitan la discusión abierta sobre valores y la posibilidad de crítica por parte de los trabajadores en los centros de trabajo⁵¹. Serían estrategias que, al apropiarse de las críticas sociales que puedan emerger en los espacios de trabajo, construyen idearios normativos con el objeto de integrar y comprometer a los trabajadores a ritmos más exigentes de trabajo en pos de aumentar la productividad en la empresa⁵².

Finalmente, esto conduce a reestructurar el marco analítico de investigación en la materia. En pocas palabras, es importante abrir una línea de estudios sobre los discursos empresariales de control y los mecanismos concretos que operan en el proceso de trabajo, y su relación con los procesos de subjetivación de los trabajadores en el espacio laboral o centro de trabajo. En relación a tales procesos de subjetivación, se debe distinguir entre los

⁴⁸ Acá se tienen en vista algunos aportes de los debates neomarxistas de la Labour Process Theory (LPT), de ciertos Critical Management Studies (CMS) de aproximación neofoucaultiana, y de la sociología de la crítica neoweberiana y post-bourdiana.

⁴⁹ Hyman, *op. cit.*

⁵⁰ Friedman, *op. cit.*; Edwards, “Contested terrain...”, *op. cit.*; Thompson, “¿Reina la calma?”, *op. cit.*

⁵¹ Hugh Willmott, “La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: La gestión de la cultura en las organizaciones modernas”, Carlos Fernández, *Vigilar y organizar. Una introducción a los critical management studies*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2007, pp. 101-159; Knights, *op. cit.*

⁵² Boltanski, “El nuevo espíritu...”, *op. cit.*

discursos o gramáticas⁵³ y las prácticas concretas de resistencia⁵⁴, consentimiento⁵⁵ o compromiso⁵⁶ que desarrollan los trabajadores. Es decir, no es lo mismo referirse a las experiencias concretas de reacción a los diversos mecanismos de control, que a los criterios de evaluación crítica o justificatoria que los actores movilizan en relación a ellas.

En suma, en esta línea de estudios resulta interesante problematizar cómo se desarrolla la tensión entre el discurso y la práctica del management; en específico, los mecanismos de control en el proceso de trabajo y las formas de reacción de los trabajadores. Sin embargo, desmarcándose de la literatura funcionalista existente, el foco del problema no está puesto en el grado de efectividad que tienen las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos y en los desafíos que se plantean para su futuro éxito. Más bien, desde una perspectiva crítica a los estudios organizacionales de empresa, el interés radica en comprender cómo las técnicas de gestión, en sus elementos pragmáticos y discursivos, son movilizadas como parte del amplio repertorio de dispositivos de control del proceso de trabajo que disponen las capas directivas en la empresa, considerando el rol fundamental que tiene el variopinto de respuestas o reacciones de los trabajadores (resistencias, consentimientos o compromisos con la dirección de la empresa). Vale decir, el foco de análisis está puesto en el complejo “control-reacción” que se desarrolla en los procesos de trabajo, asumiendo la influencia recíproca que tienen ambas dimensiones. Sólo desde esta aproximación se puede indagar la zona gris de los centros de trabajo en Chile y cómo las relaciones de poder que ahí se despliegan permiten comprender obstáculos y desafíos que se presentan para el sindicalismo.

Bibliografía

ABARCA, NUREYA, NICOLÁS MAJLUF & DARIO RODRÍGUEZ, “Identifying Management in Chile”, *International Studies of Management & Organization*, 28:2, 1998, pp. 18-37

ABRAMO, LAIS, *Mercados laborales, encadenamientos productivos, y políticas de empleo en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, ILPES CEPAL, 1997

AGACINO, RAFAEL, *Pasado y presente: los trabajadores una vez más*, Santiago de Chile, CEME, 2007

AGLIETTA, MICHEL, & RÉGIS BRETON, “Financial systems, corporate control and capital accumulation”, *Economy and Society*, 30, 2001

AGUIAR, S. (). El concepto de posición estratégica. Reseña de un libro y avance de investigación. Santiago: Inédito. 2009

AGUILAR, OMAR, *Los derechos laborales en la pequeña empresa: una mirada desde los trabajadores*, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2006

⁵³ Luc Boltanski & Laurent Thévenot, *On justification. Economies of worth*, New Jersey, Princeton University Press, 2006

⁵⁴ Friedman, *op. cit.*; Edwards, “Contested terrain...”, *op. cit.*; Thompson, “¿Reina la calma...”, *op. cit.*; Paul Thompson, “The capitalist Labour process: Concepts and Connections”, *Capital & Class*, 34, 2010, 7-14.

⁵⁵ Burawoy, *op. cit.*

⁵⁶ Drucker, “Desafíos de la gerencia...”, *op. cit.*

ANTUNES, RICARDO, *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta ediciones, 2005

ARAUJO KATHYA, *El miedo a los subordinados. Una teoría de la autoridad*, LOM ediciones, Santiago de Chile, 2016

ARCHER, MARGARET, *Teoría social realista: el enfoque morfofenético*, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Alberto Hurtado, 2009

ARENAS, CARLOS, *Historia económica del trabajo (siglos XIX y XX)*, Madrid, Tecnos, 2003

ARTELES, ANTONIO & HOLM-DETLEV KÖHLER, *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta publicaciones, 2010

BAKER, DAN, CATHY GREENBERG & COLLINS HEMINGWAY, *Empresas felices = empresas rentables. La ciencia de la felicidad aplicada a los negocios*, Barcelona, Ediciones Gestión 2000, 2007

BECK, ULRICH, *La sociedad de riesgo. Hacia una nueva modernidad*, México D.F., Paidós, 1998

BEER, MICHAEL, BERT SPECTOR & PAUL LAWRENCE, *Dirección de los recursos humanos*, México D.F., Editorial Continental, 1989

BOCCARDO, GIORGIO, *Los chilenos bajo el neoliberalismo*, Santiago de Chile, El Desconcierto, 2014

BOLTANSKI, LUC & LAURENT THÉVENOT, *On justification. Economies of worth*, New Jersey, Princeton University Press, 2006

BOLTANSKI, LUC & EVE CHIAPELLO, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal ediciones, 2002

BOYER, ROBERT & MICHEL FREYSSINET, *Los modelos productivos*, Buenos Aires, Grupo Editorial Lumen, 2001

BRAVERMAN, HARRY, *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México D.F., Editorial Nuestro Tiempo, 1982

BURAWOY, MICHAEL, 1989. *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2005. "Por una sociología pública", *Revista Política y Sociedad*, 42:1, pp. 197-225.

CASTEL, ROBERT, *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Madrid, Alianza Editorial, 1984

CASTELLS, MANUEL, *La sociedad red. La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza Editorial, 2000

CHANDLER, ALFRED & HERMAN DAEMS, "The United States: Seedbed of Managerial Capitalism", Alfred Chandler & Herman Daems, *Managerial Hierarchies: Comparative Perspectives On The Rise Of The Modern Industrial Enterprise*, Londres, Harvard University Press, 1980, pp. 9 - 40

COLLINSON, DAVID, *Managing the shopfloor: Subjectivity, Masculinity and Workplace Culture*, Berlín, De Gruyter, 1992

CORIAT, BENJAMIN,

1982. *El taller y el cronómetro*, Madrid, Siglo XXI editores.

1998. *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Madrid, Siglo XXI editores.

DE LA GARZA, ENRIQUE,

2002. "Flexibilidad laboral en América Latina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*

2012. "La revitalización del debate del proceso de trabajo", *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*, N° 16.

2013. "Trabajo no clásico y flexibilidad laboral", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*.

DRUCKER, PETER,

1993. *La sociedad postcapitalista*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana.

1999. *Desafíos de la gerencia en el siglo XXI*, Bogotá, Editorial Norma.

DUSSERT, JUAN PABLO, *Negociación colectiva en la pequeña empresa industrial. Diálogo social desde la interacción social en el trabajo*, Santiago de Chile, Tesis para optar al Grado de Magíster en Sociología, Universidad de Chile, 2011

ECHEVERRÍA, MAGDALENA, "Subcontratos. La "vía chilena" a la flexibilidad laboral y el nuevo sindicalismo", José Ossandón, *Adaptación: La empresa chilena después de Friedman*, Santiago de Chile, Ediciones UDP, 2013

EDWARDS, PAUL, *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Laboral, 1990

EDWARDS, RICHARD, *Contested Terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century*, Londres, Basic Books, 1979

FAZIO, HUGO, *Mapa de la extrema riqueza al año 2005*, Santiago de Chile, LOM ediciones, 2005

FERNÁNDEZ, CARLOS, "Postmodernidad y teoría crítica de la empresa: una presentación de los critical management studies", Carlos Fernández, *Vigilar y organizar. Una introducción a los critical management studies*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2007, pp. 1-24

FOUCAULT, MICHAEL,

1998. *La verdad y las formas jurídicas*, Madrid, Gedisa.

2008. *Historia de la sexualidad*, México D.F., Editorial Siglo XXI.

2010. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Buenos Aires, Siglo XXI

editores.

FRÍAS, PATRICIO, *Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*, Santiago de Chile, CLACSO, 2008

FRIEDMAN, ANDY, "Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process", *Capital & Class*, 1, 1977, pp. 43-58.

GÓMEZ, CARLOS & JENNY RODRIGUEZ, "HRM in Chile: the impact of organisational culture", *Employee relations*, 31:3, 2009, pp. 276-294.

GÓMEZ, CARLOS & EDUARDO LÓPEZ, *La retórica del cambio en las organizaciones. Un análisis aplicado*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2004

GROUP, B. L, "The capitalist labour process", *Capital & Class*, 1, 1997, pp. 3-43

GUEST, D, "El control y el compromiso del trabajador", J. Hartley, & G. Stephenson, *Relaciones laborales, la psicología de la influencia y del control del trabajo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994

HARVEY, DAVID, *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal, 2005

HARZING, ANNE-WILL & ASHLY PINNINGTON, *International Human Resources Management*, London, Sage Publication, 2004

HENRÍQUEZ, HELIA & THELMA GÁLVEZ, *Lejos del trabajo decente*, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2006

HYMAN, RICHARD, *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume Ediciones, 1981

IBARRA, EDUARDO, "Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales", *Serie Investigación*, 13, 1994, pp-15 - 47.

JULIÁN, DASTEN, *El sindicalismo en Chile. Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización*, Santiago de Chile, Editorial Plaza y Valdés, 2014

KELLY, JOHN, "Union militancy and social partnership", Peter Ackers, Paul Smith, & Christopher Smith, *The new workplace and trade unionism*, London, Routledge, 1996.

KNIGHTS, DAVID & HUGH WILLMOTT, "Poder y subjetividad en el trabajo: De la degradación a la dominación en las relaciones sociales", Carlos Fernández, *Vigilar y organizar. Una introducción a los critical management studies*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2007, pp. 27-65).

LEIVA, SANDRA, "Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile", *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, XII:1, 2013

LIPIETZ, ALAIN, *Towards a New Economic Order*, New York, Oxford University Press, 1992

LITTLER, CRAIG & GRAEME SALAMAN, "Bravermania and beyond: Recent theories of the labour process", *Sociology*, 16, 1982, pp. 251-269.

LOCKWARD, AILIN, "El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración", *Ciencia y Sociedad*, 3, 2011, pp. 464-502.

LÓPEZ, DIEGO, *La negociación de los trabajadores forestales de Arauco: una oportunidad para corregir inequidades en el mundo del trabajo*, Santiago de Chile, Documento de Trabajo inédito, Dirección del Trabajo, 2007

MARTÍNEZ, MIGUEL & PAUL STEWART, "La paradoja de la teoría contemporánea sobre el proceso de trabajo: El redescubrimiento del trabajador y la desaparición del colectivismo", Carlos Fernández, *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2007, pp. 235-268

MARX, KARL,

1989. *Introducción General a la Contribución de la Crítica de la economía política*, México D.F., Siglo XXI Editores.

2011. *El capital. Crítica a la economía política, Tomo I*, México D.F., Siglo XXI Editores.

MAYO, ELTON, *The human problems of an industrial civilization*, London, Routledge Taylor & Francis Group. 2005

MIZALA, ALEJANDRA & PILAR ROMAGUERA, "La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile 1975-2000", *Santiago: Documentos de Trabajo, Serie Economía, Centro de Economía Aplicada (CEA)*, Universidad de Chile, 2001

NARBONA, KARINA, *La producción de compromiso en la empresa flexible. Significados que los trabajadores dan al compromiso con el trabajo frente a las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos. Estudio de caso de un banco multinacional en Santiago de Chile*, Tesis para optar al grado de antropóloga social, Universidad de Chile, 2012

O'DOHERTY, DAMIAN, "The "missing subject" in labor process analysis: towards emancipation and praxis", Mats Alvesson, Todd Bridgman & Hugh Willmott, *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford, Oxford University Press, 2009, pp. 108-121

OSTROFF, FRANK, *La organización horizontal. La forma que transformará radicalmente el desempeño de las organizaciones del siglo XXI*, D.F., Oxford University Press, 1999

PÉREZ, GREGORIO, "Gestión de Recursos Humanos en el Contexto Social y Cultural Chileno", *Asian Journal of Latin American Studies*, pp. 65 – 95, 2008

PÉREZ, SEBASTIAN, *La experiencia de lo político en el mundo del trabajo precario en Chile: Procesos de subjetivación bajo el régimen de subjetivación*, Santiago de Chile, CESPIA, EHESS, 2013

PERILLEUX, THOMAS, “La subjetivación frente a la prueba del trabajo flexible”, Alvaro Soto (ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, Santiago de Chile, Ediciones LOM, 2008, pp. 137-154

PFAU, BRUCE, “Generational issues: What do millennials really want at work? The same thing the rest of us do”, *Harvard Business Review*, 2016.

PIORE, MICHAEL & CHARLES SABEL, *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza Editorial, 1990

PURCELL, JOHN & STEPHEN DEERY, “Strategies and practice in the management of industrial”, George Bain, *Industrial Relations in Britain*, Oxford, Blackwell, 1983

RAMOS, CLAUDIO,

2009. *La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada*, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

2012. “Nuevas prácticas de trabajo y sus ambivalentes efectos sobre los trabajadores”, Ana Cárdenas, Felipe Link & Joel Stillerman (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Santiago de Chile, Catalonia, pp. 297-307

2014. “La modernización de la empresa chilena: posfordismo con huellas autoritarias”, Antonio Stecher, *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*, Santiago de Chile, RIL, pp. 79-102

REEVES, RICHARD, *Happy Mondays: Putting the Pleasure Back into Work*, New York, Momentum, 2001

REID, ERIN & LAKSHMI RAMARAJAN, *Managing the High-Intensity Workplace*, Harvard Business Review - Organizational Culture, 2016

RODRÍGUEZ, JENNY, “Employment relations in Chile: evidence of HRM Practices”, *Industrial Relations*, 65:3, 2010, pp. 424-446.

RUIZ, CARLOS,

2008. *La problemática emergencia de nuevas identidades sociales*, Análisis del año, 10, pp. 31-49

RUIZ, CARLOS & GIORGIO BOCCARDO, *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflictos sociales*, Santiago de Chile, El desconcerto - Nodo XXI, 2014

SACRISTÁN, MANUEL, *Antonio Gramsci: Antología*, México D.F., Editorial Siglo XXI, 2005

SÁNCHEZ, JOSE, ANA LANERO, AMAIA YURREBASO & BLANCA TEJERO, “Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional”, *Psicothema*, 2, 2007, pp. 218-224.

SCOTT, JAMES, *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos*, México D.F., Ediciones Era, 2000

SENNETT, RICHARD, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2006

SOL, FUNDACIÓN

2013. Minuta de empleo N°39, Santiago de Chile

2014. Foro de Conflictos Laborales en Chile, Santiago de Chile

SOLIMANO, ANDRES, *Elites económicas, crisis y el capitalismo del siglo XXI: La alternativa de la democracia económica*, Santiago de Chile, Fondo de Cultura Económica, 2015

SOTO, ALVARO, “Escenarios del trabajo en Chile: una propuesta comprensiva de la actividad laboral”, Antonio Stecher & Lorena Godoy,

Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina, Santiago de Chile., RIL, 2014, pp. 299-322.

THOMPSON, PAUL,

2009. "Labor process theory and critical management studies", Mats Alvesson, Todd Bridgman & Hugh Willmott (eds.), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford, Oxford University Press, pp. 100-108

2010. "The capitalist Labour process: Concepts and Connections", *Capital & Class*, 34, pp. 7-14.

THOMPSON, PAUL & STEPHEN ACKROYD, ¿Reina la calma en el frente de trabajo?: Una crítica de las recientes tendencias en la sociología del trabajo en el reino unido, Carlos Fernández (ed.), *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2007, pp. 207-235

THOMPSON, PAUL & CHRIS SMITH, "Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work", *Sociology*, 43:5, 2009, pp. 913-930

TOURAINÉ, ALAIN, ¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes, México D.F., Fondo de Cultura Económica, 2000

UGARTE, JOSE LUIS, "El trabajador en su soledad. El modelo de relaciones laborales chileno y la promesa no cumplida", Antonio Stecher (ed.), *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*, Santiago, RIL, 2014, pp. 103-140.

URRUTIA, MIGUEL, *Nuevas formas y horizontes de politización sindical en el marco de conflictos laborales: un estudio exploratorio en la región Metropolitana, de Valparaíso y del Bío-Bío. Informe final*, Santiago, Poder & Movimientos, CIPSTRA, Universidad de Chile, 2015

VALLADARES, SEBASTIAN, *Las formas del conflicto laboral en las pequeñas empresas*, Santiago, Tesis para optar al título de sociólogo, Universidad de Chile, 2013

WILLMOTT, HUGH, "La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: La gestión de la cultura en las organizaciones modernas". Carlos Fernández (eds.), *Vigilar y organizar. Una introducción a los critical management studies*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 2007, pp. 101-159

WOMACK, JOHN, *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, México D.F., Fondo de Cultura Económica, 2007

WOMACK, JAMES, DANEIL JONES & DANIEL ROSS, *La máquina que cambió el mundo*, Madrid, McGraw-Hill, 1992

Procesos políticos y trabajo

Intereses en la lucha de clases: su orientación como problema político¹

Sebastián Link², Lidia Yáñez³

“La doctrina de Marx suscita en todo el mundo civilizado la mayor hostilidad y el mayor odio de toda la ciencia burguesa (tanto la oficial como la liberal), que ve en el marxismo algo así como una ‘secta nefasta’. Y no puede esperarse otra actitud, pues en una sociedad erigida sobre la lucha de clases no puede haber una ciencia social “imparcial”. De un modo o de otro, toda la ciencia oficial y liberal defiende la esclavitud asalariada, mientras que el marxismo ha declarado una guerra implacable a esa esclavitud”⁴

La necesidad de rehabilitar un análisis de clase marxista

En *Tres fuentes y tres partes integrantes del marxismo*, Lenin⁵ sostuvo: “*El marxismo es el sucesor natural de lo mejor que la humanidad creó en el siglo XIX: la filosofía alemana, la economía política inglesa y el socialismo francés*”. Y es que Marx y Engels produjeron una síntesis teórica y política de su tiempo, la que devino en un elemento ideológico fundamental para las luchas del pueblo por su liberación de las ataduras de la sociedad de clases. Lo que ellos produjeron fue una teoría revolucionaria, la que no solo tenía (y tiene aún) fuertes ventajas heurísticas, sino que también constituía una orientación para la lucha política.

Una de las principales orientaciones que entregó la teoría marxista a los movimientos revolucionarios fue la centralidad del interés de clase trabajadora en la lucha. Dada su posición en las relaciones sociales de producción capitalista (RSP), los trabajadores, es decir los productores, eran quienes estaban en el centro de lo que Ernest Mandel refería como la contradicción suprema del régimen capitalista: “*la contradicción entre la socialización efectiva de la producción y la forma privada, capitalista, de la apropiación*”⁶. Al respecto, Marx y Engels promovían una orientación política hacia el interés general obrero⁷, propiciando una lucha que lograra superar los mecanismos que dividen al pueblo⁸ en el emergente mercado global. Sin embargo, eran

¹ Esta publicación forma parte de los resultados del proyecto FONDECYT Regular 2015 n°1150860, financiado por CONICYT.

² Centro de Investigación Fragua. Proyecto Fondecyt n°1150860. Estudiante Doctorado en Sociología, Johns Hopkins University

³ Centro de Investigación Fragua

⁴ Vladimir Lenin, “Tres fuentes y tres partes integrantes del marxismo”, Vladimir Lenin, *Fuentes y partes integrantes del marxismo*, Barcelona, Ediciones Grijalbo, 1975, pp. 23-30

⁵ *Ibid.*, p. 24

⁶ Ernest Mandel, *Tratado de Economía Marxista*, México D.F., Ediciones Era, 1969, p. 158

⁷ En este texto se utiliza indistintamente trabajador y obrero, conceptos que usamos en sentido amplio. Es decir, lo entendemos más allá del trabajo *clásico* y mucho más allá, por cierto, que el trabajo industrial.

⁸ Referimos al pueblo como a las mayorías populares chilenas, aquellas definidas por su posición en la estructura de estratificación y que están ampliamente pobladas, aunque no exclusivamente, por trabajadores (Yáñez y Link, 2017). La idea del proletario la entendemos en Fragua como un cruce de ambas estructuras, las relaciones sociales de producción capitalista y las relaciones

demasiado optimistas en cuanto a los efectos de la expansión de las relaciones sociales de producción e intercambio capitalistas a lo largo del mundo. Para ellos, esta situación permitiría la articulación de un movimiento obrero global más allá de las diferencias nacionales, sexuales, religiosas, etc. en tanto sería cada vez más evidente que la estructura de clases es la principal explicación de la desigualdad rampante dentro del capitalismo. No obstante, el devenir histórico puso en entredicho esta predicción.

Sin perjuicio de aquel optimismo estructuralista que efectivamente no se realizó como predicción en el mundo de lo actual⁹, se mantiene en el mundo de lo real, o de las esencias, la latencia de una orientación del interés de clase general trabajador. Y es que Marx era consciente de que existía contradicciones entre los intereses de clase individuales y los generales, tanto entre los trabajadores como entre los capitalistas; así como de las contradicciones en los intereses de clase a nivel gremial, sectorial o nacional. En este contexto, fue la orientación a través del interés general la que imprimieron estos investigadores en el *Manifiesto Comunista*¹⁰ y en la *Crítica al Programa de Gotha*¹¹, y es aquella que combatirán con tanto ahínco las clases dominantes frente al ascenso de las fuerzas populares y obreras a lo largo de los siglos XIX y XX.

Tras la derrota estratégica del movimiento obrero a nivel global y tras el ascenso del neoliberalismo, emergió un fuerte rechazo al marxismo y a la política revolucionaria. A nivel teórico se desarrolló una fuerte ofensiva contra el marxismo, tanto desde las tradiciones positivistas como desde las tradiciones post-modernas. Y aquella ofensiva fue particularmente política, llegando a participar la CIA potenciando a críticos de izquierda del marxismo, como fueron los casos de Claude Lévi-Strauss, Michel Foucault, Hannah Arendt y Fernand Braudel¹². Por su parte, quienes mantuvieron una orientación marxista, fueron domesticados en las universidades por medio del academicismo. Con ello, se realizó la desvinculación definitiva del marxismo con respecto al pueblo, el que se hallaba sumido en su derrota. A tal punto llegó este distanciamiento, que hoy es un lugar común la recuperación de una

sociales de estratificación. Son trabajadores que se encuentran en una situación de pobreza relativa a la riqueza producida, lo que en Fragua entendemos como encontrarse bajo el *mínimo civilizatorio* definido por en determinadas formaciones sociales capitalistas.

⁹ Roy Bhaskar, *Reclaiming Reality: A Critical Introduction to Contemporary Philosophy*, Londres, Verso, 1989. Roy Bhaskar distingue tres dominios de la realidad: el dominio donde están los mecanismos causales (y las estructuras sociales), otro donde se encuentran los eventos y las tendencias que se realizan, y otro donde están las experiencias. Respectivamente, corresponden al dominio de lo real, de lo actual y de lo fenoménico. El mundo de lo actual se caracteriza por ser el efecto del ejercicio de mecanismos causales, los que existen independiente de que sus poderes causales sean actualizados o no. La misma operación del mecanismo causal se reconoce como un evento actual. Al respecto, Roy Bhaskar critica el actualismo de la investigación social, el que consiste en la tendencia a reducir los mecanismos causales a su ejercicio efectivo, a cómo operan para producir las regularidades que se observan, es decir, se reduce el dominio de lo real al dominio de lo actual. La crítica al actualismo tiene fuertes complementariedades con la crítica a la pseudoconcreción de Karel Kosik (2010 [1961]).

¹⁰ Karl Marx & Engels Friedrich, *El Manifiesto Comunista*, 1848.

¹¹ Karl Marx, “Crítica al Programa de Gotha”, Karl Marx, *Las luchas de clases en Francia de 1848 a 1850 - Crítica al Programa de Gotha*, México, Kinam Editorial, 1875

¹² Pablo Pozzi, “La CIA y los intelectuales franceses”, *Rebellion.org*, 2017.

aproximación académica marxista sin que ello implique un compromiso con la política revolucionaria marxista¹³.

El rechazo al marxismo devino en un rechazo a una política revolucionaria anclada en los intereses proletarios, aquellos que en Fragua¹⁴ reconocemos como un cruce entre el interés general trabajador (anclado en la estructura de clases) y el interés general popular (anclado en la estructura de estratificación). La consigna era “*¡proletarios de todos los países, uníos!*”¹⁵; sin embargo, tras la derrota estratégica de las últimas décadas del siglo XX, aquello se le presentó a los investigadores como una añoranza lejana y utópica que nos obligaba a revisar nuestras teorías.

Los investigadores sociales se encontraron con trabajadores cuya fisionomía era muy distinta a la vista y a la predicha (en el mundo de lo actual) por Marx. El obrero de la gran industria perdía presencia en el capitalismo occidental; el trabajo ya no era fuente central de identidad de los trabajadores; se separaba la propiedad de los medios de producción de su control efectivo; las estrategias del management parecían tener la potencialidad de hacer desaparecer el conflicto en el espacio de trabajo; se sostenía que el postfordismo y la hipermovilidad del capital habían destruido las bases estructurales del poder obrero, etc. Con estos cambios en el mundo de lo actual como evidencia, los teóricos decretaron el fin de la lucha de clases y, con ello, el lenguaje marxista fue rechazado si es que no pasaba por los ropajes de las tradiciones positivista y postmoderna. Y es que cayeron en las trampas de la pseudoconcreción¹⁶, en tanto independizaron lo actual, como algo fijo, de los procesos que lo produjeron.

Al respecto, los investigadores erraron al dejar en segundo plano el carácter revolucionario del capitalismo, es decir, de cómo puede sostener las relaciones de clase modificando constantemente, a través del tiempo y el espacio, la fisionomía de trabajadores y capitalistas¹⁷. Y es que tendieron a fijarse en lo que cambiaba, pero miraron poco aquello que permanecía: la propiedad privada de los medios de producción, la doble libertad del trabajador, la relación de explotación, la constitución de un mercado global con una división del trabajo mundial y la primacía del intercambio mercantil. Con ello, el ejercicio del rechazo a las orientaciones clasistas se movió del mundo de la pseudoconcreción¹⁸ (cambios en la manifestación de las RSP) al mundo de las estructuras: al modificarse la fisionomía de los trabajadores y el despliegue de la conflictividad laboral, sentenciaron el fin de la lucha de clases. En un camino de regreso, los teóricos de los movimientos sociales se

¹³ Tony Watson, “Analysing work and organisation: institutionalism, labour process and discourse analysis”, Tony Watson, *Sociology, work and organization*, Londres, Routledge, 2017, pp. 54-85

¹⁴ Lidia Yáñez & Sebastian Link, [*Forthcoming*] Estructura de clases y estructura de estratificación, *Publicaciones Movimiento Popular del Centro de Investigación Fragua*, 2017

¹⁵ Marx, “El manifiesto...”, *op. cit.*

¹⁶ Karel Kosik, “Dialéctica de Lo Concreto”, Karel Kosik, *Capítulo 1. Dialéctica de la Totalidad Concreta*, Santiago, Editorial Popular La Pajarilla, 2010 pp. 10-46

¹⁷ Beverly Silver, *Fuerzas del Trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid, Akal, 2005

¹⁸ Kosik, *op. cit.*

movieron de lo real a lo actual¹⁹, volviendo a observar el mundo de lo actual, pero esta vez eliminando del mapa a los trabajadores y sus demandas. Fue lo que ocurrió en los análisis de la ola global de movilizaciones del 2011, donde el protagonismo obrero fue completamente invisibilizado²⁰.

Incluso en los estudios del trabajo, hablar de clase y lucha de clases se volvió poco común ya que se consideraba reduccionista. Hebdon y Chu²¹ caracterizan críticamente ciertos análisis marxistas como una reducción de todo fenómeno en el mundo del trabajo como uno forzosamente de clase. Edwards²², por su parte, observa una vinculación mecánica entre los fenómenos micro-sociales y los macro-sociales. Ambas descripciones resultan complementarias a lo que Ollin Wright reconoció como una visión polarizada de la estructura de clases²³, la cual simplificaba la complejidad de las posiciones en la división social y técnica del trabajo a solo dos, capitalistas y trabajadores.

Estas tendencias entre los investigadores han resultado en explicaciones contradictorias en los estudios empíricos del trabajo. Por un lado, se evidencia el carácter clasista del conflicto en el lugar de trabajo en sus descripciones, sin embargo, por el otro lado y al mismo tiempo, se evidencia un carácter no clasista cuando se observa la ausencia de un lenguaje de clase, o cuando se observa que los trabajadores no adhieren a los movimientos obreros más globales. En este sentido, tienen dificultad para explicar estructuralmente la persistencia del conflicto y de la cooperación laborales, su potencial articulación como lucha global por el control de las relaciones sociales de producción de la sociedad, y los fenómenos de solidaridad observados y registrados entre trabajadores radicalmente heterogéneos.

En estas condiciones, este capítulo forma parte del trabajo teórico y político que estamos realizando en el Centro de Investigación Fragua, del que uno de sus objetivos es la rehabilitación de un análisis marxista de clases no reduccionista. En particular, presentamos una propuesta que podría catalogarse de polarizada²⁴ y que acepta e integra la acusación de Hebdon y Chu²⁵, al aceptar que todos los conflictos en el espacio de trabajo son forzosamente un fenómeno de clase. Con ello, se comprende la lucha de clases como la disputa por el control de las RSP concretas en que trabajadores y capitalistas se involucran, así como también por sus productos.

¹⁹ Bhaskar, *op. cit.*

²⁰ Sahan Karatasli, Sefika Kumral, Ben Scully & Smriti Upadhyay, "Class, crisis, and the 2011 protest wave. Cyclical and secular trends in global labor unrest", Immanuel Wallerstein, Christopher Chase-Dunn & Christian Suter, *Overcoming Global Inequalities*, Londres, Paradigm Publishers, 2015, pp. 184-200

²¹ Robert Hebdon & Sung Chul, "A theory of workplace conflict development: from grievance to strikes", Gregor Gall (coord.), *New Forms of Conflict at Work*, New York, Palgrave Macmillan, 2013

²² Paul Edwards, *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, 1990

²³ Erik Ollin Wright, "Varieties of Marxist Conceptions of Class Structure", *Politics & Society*, 9:3, 1980, pp. 323-370.

²⁴ *Idem.*

²⁵ Hebdon, *op. cit.*

La labor teórica dentro de la cual se insertan las reflexiones de este texto, la entendemos en Fragua enmarcada en la estrategia más general de recomposición del movimiento popular chileno, como una forma de robustecer la plataforma de recursos que fue destruida a lo largo de la dictadura y de los gobiernos transicionales²⁶. Entre estos recursos, apostamos a participar de forma más intensiva en la producción de teoría revolucionaria a partir de nuestra praxis de investigar científicamente²⁷. Con ello, sostenemos que el análisis marxista de clases no solo tiene fuertes rendimientos explicativos, sino que también políticos. En este sentido, rehabilitar el marxismo, para nosotros, es consustancial con la construcción de una alternativa revolucionaria en Chile.

El texto se ordena como sigue. En el segundo apartado se presenta lo que entendemos por estructura social en un marco de dualismo analítico²⁸. En particular, se hipotetiza que el interés es el principal mecanismo causal de las estructuras en sentido estricto para orientar los comportamientos de los agentes. En el tercer apartado se desarrolla el análisis de clases propuesto, tanto a niveles de alta abstracción como a niveles de mayor concreción. Finalmente, en el cuarto apartado se concluye.

Del mundo de lo actual, al mundo de las estructuras

En sus escritos teóricos y políticos, Marx constantemente invitaba al lector a ir más allá de aquello que se nos manifiesta a nuestros sentidos en nuestras interacciones cotidianas. En *El Capital*, Marx²⁹ muestra cómo los precios son producto de las relaciones sociales de producción capitalista y constituyen solo una apariencia fetichizada de lo real. Así, “cuando se aprecian sucesos y series de sucesos de la historia diaria, jamás podemos remontarnos hasta las últimas causas económicas”³⁰, donde se requiere de la ciencia como fuerza productiva para poder descubrir la trabazón interna de las series de sucesos que enfrentamos. Dicho en términos de Karel Kosik³¹, la ciencia y la filosofía deben servirnos para la destrucción de la pseudoconcreción, destruyendo su pretendida realidad independiente y mostrando su carácter de producto de la praxis humana, así como también su esencia estructural.

En términos de orientación política, referirnos a lo estructural implica orientarse a la modificación de las relaciones sociales que nos presionan a comportarnos de formas en las cuales producimos y reproducimos un mundo marcado por las desigualdades de clases, patriarcales, coloniales, etc. Pero,

²⁶ Centro de Investigación Fragua, “Reflexiones sobre la lucha de clases en Chile para la comprensión del actual ciclo de movimientos sociales: el caso del movimiento estudiantil”, *Cuadernos del Pensamiento Latinoamericano*, 23, 2017, pp. 110-126.

²⁷ Centro de Investigación Fragua, *El Conocimiento como Herramienta Revolucionaria*, Santiago de Chile, 2013.

²⁸ Margaret Archer, *Realist social theory: the morphogenetic approach*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995.

²⁹ Karl Marx, *El Capital*, Madrid, EDAF, 1972

³⁰ Friedrich Engels, “Introducción de F. Engels a la Edición de 1895”, Kark Marx, *Las luchas de clases en Francia de 1848 a 1850 - Crítica al Programa de Gotha*, México, Kinam Editorial, 1895, p. 7

³¹ Kosik, *op. cit.*

¿qué es lo estructural? En este texto manejaremos una definición que involucra dos elementos.

Primero, las condiciones estructurales como aquellas que no escogieron los humanos, pero sobre las cuales deben construir su historia³². En este sentido, las condiciones estructurales son tanto una herencia de la acción de personas muertas hace tiempo, como el escenario en el que actúan los agentes; de ahí que mantengamos la propuesta del dualismo analítico de Margaret Archer³³ de un análisis que no conflaciones los niveles estructural y agencial de la acción social. En este contexto, entendemos las condiciones estructurales como aquellas que enfrentan los agentes como dadas, sean estas propiamente sociales (relaciones sociales), culturales (relaciones simbólicas) o agenciales (organizaciones y colectivos).

Segundo, manejaremos una comprensión sociológica del concepto de estructura, a diferencia de la definición simbólica que han promovido las corrientes post-estructuralistas³⁴. Esto significa que entendemos toda entidad como estructurada, es decir como aquella cuyos poderes causales emergen de una configuración particular de sus partes. La estructura refiere a las relaciones necesarias entre *partes* y con las cuales la *totalidad* adquiere propiedades no reducibles a sus *partes*. De aquí que el reconocimiento de tendencias y recurrencias en el comportamiento de las entidades, así como una fuerte resistencia al cambio, constituyan evidencia para hipotetizar la presencia de una estructura.

En específico y de acuerdo con Douglas Porpora³⁵, la estructura social corresponde a *relaciones sociales* necesarias entre posiciones, lo que resulta en una definición característica del marxismo y fuertemente afín con los desarrollos del realismo crítico. Al respecto, las ciencias sociales tienen una doble tarea, por un lado, reconocer las estructuras internas de las entidades que estudiamos, y, por el otro, explicar la ocurrencia de eventos particulares como efecto de la operación de múltiples estructuras. En este sentido, no existe la expectativa de que se realicen invariablemente eventos relacionados con estructuras particulares en el mundo de lo actual. Dicho con otras palabras, no es necesario que, por existir ciertas estructuras, aquello se manifieste en patrones recurrentes de comportamiento y/o en correlaciones estadísticas persistentes.

¿A qué referimos con relaciones sociales necesarias entre las posiciones ofrecidas por las estructuras? En particular, al poder que tienen las estructuras de adosar interés a las posiciones que ofrecen, un interés en reproducir y resguardar la relación³⁶ (Sandoval, Solar y Jaramillo, 2016). A este

³² Marx, Karl, ([1852]). *El 18 Brumario de Luis Bonaparte*, Marxists.org, 2000

³³ Archer, *op. cit.*

³⁴ Omar Lizardo, "Re-conceptualizing abstract conceptualization in social theory: the case of the "structure" concept", *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 43:2, 2013, pp. 155-180.

³⁵ Douglas Porpora, "Four concepts of social structure", *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 19:2, 1989, pp. 195-211.

³⁶ I Sandoval, A Solar & M Jaramillo, "La necesidad de repensar un concepto de interés sociológico. Consecuencias teórico-metodológicas en investigaciones sobre procesos de

tipo de estructuras le llamamos estructuras sociales en sentido estricto. Un ejemplo de ellas es la estructura con la que se inicia un nuevo ciclo hegemónico en el sistema-mundo capitalista, donde *“la nueva potencia hegemónica conduce al sistema hacia una mayor cooperación entre sus unidades y las arrastra por su propia vía de desarrollo”*³⁷. Siguiendo a Arrighi y Silver³⁸, el ordenamiento entre las formaciones sociales más poderosas se articula de tal forma que hace que su sostenimiento esté en el interés a nivel de unidades; es decir, que a las unidades les convenga mantener una relación donde la potencia hegemónica conduzca. Aquello posibilita que, efectivamente, el interés de la potencia hegemónica se reconozca como el interés general de todo el globo. Otro ejemplo lo constituye la estructura de clases, que es la que pasamos a revisar a continuación.

Estructura de clases: fundamentos para un análisis de clase marxista no reduccionista

La estructura de clases: relaciones abstractas capital / trabajo

Uno de los ejemplos más potentes de estructura en el sentido estricto, en los términos antes descritos, es la estructura de clases capitalista. Esta corresponde a las relaciones sociales dominantes que se despliegan en la producción de nuestro sustento en el modo de producción capitalista, son las relaciones que definen al sistema capitalista. Es decir, esto implica que solo cuando las RSP capitalistas dejen de ser las determinantes en la producción, dejará de existir el capitalismo. Con ello, Marx daba cuenta de una explicación a aquello que funda el poder en este modo de producción, la apropiación de capital, la expansión de los beneficios.

Una de las características principales del capitalismo es que quien controla mayores masas de capital que reciben como beneficios, tiene mayor poder político³⁹. A nivel de empresa, esto implica que *“el capitalista no es en modo alguno capitalista porque sea director industrial; por el contrario, llega a ser jefe de industria porque es capitalista. El mando de la industria se convierte en el atributo del capital, del mismo modo que, en los tiempos feudales, la dirección de la guerra y la administración de la justicia eran los atributos de la propiedad territorial”*⁴⁰. Con ello, la separación entre la propiedad del capital y el control operativo del mismo implica la modificación de un atributo de los capitalistas, mas no de su naturaleza en el marco de la estructura de clases, de las RSP.

En cuanto al origen de los beneficios, Marx sostuvo en su teoría del valor trabajo que estos provienen de la explotación del trabajo, es decir de apropiarse de parte de lo producido marginalmente por los trabajadores. Aquello significa que se apoderan de una suma de beneficios que supera el

transformación socio-política”, Ponencia presentada en Grupo de Trabajo “Disputas en torno a lo político”, 9º Congreso Chileno de Sociología, Talca, Chile. 2016

³⁷ Giovanni Arrighi & Beverly Silver, *Caos y orden en el sistema-mundo moderno*, Madrid, Akal, 2001, p. 41

³⁸ *Idem*

³⁹ *Idem*

⁴⁰ Marx, “El capital...”, *op. cit.*, p. 351

retorno equivalente al arriendo del capital y/o el aporte marginal del capital a la producción. A su vez, el mismo capital tiene su historia en tanto fue producido en el pasado por trabajadores insertos en RSP capitalistas, por lo que ya trae en sí, solidificada, la marca de la explotación.

Tal apropiación se ancla en el hecho de que el salario está determinado por el costo de reproducción de la fuerza de trabajo, lo que es independiente al valor producido por los trabajadores⁴¹. A su vez, los capitalistas también se apropian de la productividad emergente de la organización como totalidad, aquella que no puede asignarse a ninguna de sus partes en particular (administrativos, productores directos, gerencia, capital, etc.), sino que a las relaciones que las organizan⁴². En términos de Marx, para los capitalistas “no se trata únicamente de aumentar las fuerzas individuales, sino de crear por medio de la cooperación una fuerza nueva que funcione como fuerza colectiva”⁴³. Así, el capitalismo le ha permitido al capital apropiarse no sólo de los retornos del capital, sino también de lo producido por los trabajadores y por el valor extra que emerge de la forma en que se coordinan las partes dentro de la totalidad del proceso productivo.

En este contexto, el capitalista requiere controlar el proceso de trabajo, ya sea directa o indirectamente, pues de ello depende el valor que será producido. De ahí que la explotación no sea un fenómeno solo económico, sino que es a la vez político y cultural, pues para la extracción capitalista de plusvalor se requiere de la realización del trabajo vivo (que las personas produzcan). Sobre esta base se funda la noción caleidoscópica gramsciana que promueve Enrique de la Garza⁴⁴, así como también se funda una política como la del obrerismo italiano representada por Raniero Panzieri⁴⁵. En particular, la metáfora del caleidoscopio refiere al hecho de que en los fenómenos de la explotación capitalista se observan entidades físicas, biológicas, sociales e ideológicas, así como también relaciones sociales económicas, políticas y culturales, todas a la vez. Enfocarse, por ejemplo, en la magnitud del valor producido o en las estrategias de dominación ideológica, implica girar el caleidoscopio con miras a abstraer esos elementos de su concreción, sin perder la cuenta, por ello, de su interacción con los otros elementos en la configuración de relaciones concretas que se despliegan en el proceso de producción.

⁴¹ La teoría de la explotación marxista corresponde a la aplicación de la teoría del valor trabajo a la fuerza de trabajo como mercancía. Con ello, el precio de la mercancía está determinado por el costo de reproducción de la fuerza de trabajo, un equivalente del trabajo socialmente necesario para la producción de mercancías. Pero la particularidad de esta en particular es que tiene el poder de producir valor.

⁴² David Ellerman, “The market mechanism of appropriation”, *Journal des Economistes et des Études Humaines*, 14:4, 2004

⁴³ Marx, “El capital...”, *op. cit.*

⁴⁴ Enrique De la Garza, “La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano”, Enrique De la Garza y Gustavo Leyva (coord.), *Tratado de metodologías de las ciencias sociales: perspectivas actuales*, México D.F., Fondo de Cultura Económica, 2012, pp. 229-255.

⁴⁵ Enrique De la Garza, Raniero Panzieri, *Orígenes del El Obrerismo Italiano: Control sobre el Proceso de Trabajo, Sindicato, Partido y Estrategia del Movimiento Obrero*, 1980

Ahora bien, para que estas relaciones devengan en estructura, deben propiciar que trabajadores y capitalistas se interesen en mantener la relación. Para ello, históricamente se fue produciendo la doble libertad de los trabajadores, libres en cuanto pueden elegir para quién trabajar (son propietarios de su fuerza de trabajo) y en cuanto a estar libres de los medios de producción (no pueden producir su sustento por sí solos). Esta doble libertad hizo que las grandes mayorías en las formaciones sociales capitalistas fueran dependiendo del trabajo explotado asalariado para sobrevivir, con lo que una demanda obrera común ha sido ayer y hoy la demanda por tener trabajo.

Por el lado de los capitalistas, su interés se funda en la necesidad de emplear a terceros para que trabajen los insumos y desarrollen su transformación en las mercancías finales, utilizando las herramientas y máquinas disponibles. Para ello, deben construir organizaciones jerárquicas, las empresas, en las que integran funcionalmente distintos procesos de producción, los que tenderán a diferenciarse en las de mayor tamaño (por ejemplo, RSP administrativas y RSP de producción directa de mercancías). Así, capitalistas y trabajadores se necesitan y, a través de la empresa, se integran funcionalmente con un doble carácter hegemónico: los intereses del capital devienen en los intereses generales de la empresa, y los capitalistas controlan el proyecto empresarial.

Ahora bien, por el solo hecho de tener que participar de la producción, los trabajadores se apropian prácticamente de la infraestructura, de las máquinas, de las herramientas, de la cultura y del clima organizacionales, de las identidades, etc. Esto porque los seres humanos nos enfrentamos reflexivamente a nuestros entornos, sin ser epifenómenos de las estructuras⁴⁶ ni “tontos culturales” que seguimos a ciegas las ideologías predominantes⁴⁷. Con ello, el control del trabajador sobre su entorno simplemente al intervenirlo, al hacer uso de él, es doble: por un lado, es una apropiación simbólica – subjetiva, y, por la otra, es una apropiación material – objetiva.

Es en estas condiciones que las RSP capitalistas se articulan como relaciones que a la vez son de cooperación y de antagonismo. Son de cooperación por cuanto aquello funda la empresa, ya sea solo por integración funcional a través de la división técnica del trabajo, o por dicha integración sumada a una integración mecánica de sus miembros⁴⁸. En términos de Marx, “cuando varios trabajadores operan juntos persiguiendo un fin común [en una empresa], en un mismo proceso de producción o en procesos diferentes pero conexos, su trabajo toma la forma cooperativa”⁴⁹. De aquí que la articulación del mercado mundial haga realidad al individuo universal, aquel que está integrado con el resto del mundo en la división social del trabajo mundial. Y de aquí que tal articulación abra las posibilidades del comunismo en tanto florecimiento humano: “actuando

⁴⁶ Archer, *op. cit.*

⁴⁷ Richard Wilk, *Economies and Cultures. Foundations of Economic Anthropology*, Colorado, Westview Press, 1996

⁴⁸ Emile Durkheim, *La división social del trabajo*, Madrid, Akal, 1987

⁴⁹ Marx, “El capital...”, *op. cit.*

*conjuntamente con los demás en unos objetivos comunes y según un plan concertado, el trabajador borra sus límites de su individualidad y desarrolla su potencia como especie*⁵⁰.

Y las RSP capitalistas son de antagonismo por cuanto para que operen, el capitalista tiene interés en intensificar la producción de valor de los trabajadores, así como de extraer mayores proporciones del valor total producido; y los trabajadores tienen interés en apropiarse de lo que producen, lo que incluye el salario, y en controlar las relaciones sociales cotidianas en las que se envuelven a diario en su trabajo. Si bien pudiera ser factible en ciertas formaciones sociales, una articulación virtuosa estable en el tiempo de mejoras en productividad y mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores, la misma competencia entre los capitales y la lucha de clases hacen de tal articulación una utopía, una quimera.

De lo abstracto a lo concreto desde una visión polarizada de la estructura de clases

Hasta aquí se ha presentado una visión que Ollin Wright⁵¹ calificaría críticamente como polarizada, dando cuenta de su simplicidad al dividir a las formaciones sociales capitalistas en dos grandes clases, los trabajadores y los capitalistas. Al confundir los niveles de abstracción en el análisis de clases, efectivamente es posible caer en el reduccionismo de la polarización, donde todas las posiciones en las RSP concretas que observamos se reducen al dualismo capital / trabajo. Sin embargo, para no caer en ello, es necesario acotar esta polaridad dual simplificada a un nivel extremadamente abstracto de reflexión, pero también dando cuenta de su carácter real, de cuál es su potencialidad, su latencia, y de cómo opera en niveles de mayor concreción.

En un nivel mayor de abstracción, sostenemos que esta contradicción dual está presente en todo proceso de producción capitalista, por cuanto lo define, es su naturaleza. Entiéndase este proceso en su radical concreción, con infraestructuras, máquinas, herramientas, clima organizacional, cultura organizacional, división técnica del trabajo, etc. específicos a la producción de mercancías particulares, en espacios y tiempos determinados. Con ello, efectivamente llevamos adelante un análisis clasista marxista como lo definen Hebdon y Chu⁵², donde se comprende toda conflictividad en la empresa como anclada en la lucha de clases.

Ahora bien, cuando se lleva a un nivel de mayor concreción, el análisis de clase requiere reconocer cuáles son las RSP que se identifican en el proceso de producción estudiado. Por ejemplo, en un centro de salud de diálisis estudiado en el proyecto Fondecyt n°1150860, se identificó dos RSP autónomas: las relaciones sociales de producción directa de los servicios de diálisis y las relaciones sociales de producción administrativa. A este nivel de

⁵⁰ Karl Marx & Friedrich Engels, *La Ideología Alemana*, Madrid, Akal, 2014, p. 348

⁵¹ Wright, *op. cit.*

⁵² Hebdon, *op. cit.*

concreción, las trabajadoras de diálisis⁵³ y administrativas presentaban intereses diferenciados, los cuales se consolidaron en la articulación de un sindicato que solo involucraba a las primeras. A su vez, la planta administrativa tenía una relación más directa con las plantas directivas de la empresa, con lo que el control organizativo e ideológico del patrón era superior. Si bien hay una serie de mecanismos que contrarrestan una unidad efectiva de los distintos trabajadores, que posibilite que el interés general de clase prime por sobre el interés particular de cada RSP, su unidad generalizada es una posibilidad real toda vez que la estructura de clases, en su sentido polarizado, es real.

Ahora bien, dentro del mismo sindicato también se observa diferenciaciones importantes. En particular, las relaciones sociales de producción directa del servicio de diálisis involucran a enfermeras, tecnólogas médicas (TENS) y auxiliares de aseo. Estas trabajadoras se encuentran diferenciadas en sus condiciones de vida, donde sus familias poseen distintos proyectos de vida, viven en distintos barrios, llevan a sus hijos a distintos colegios, tienen distintos salarios, etc. Esta diferenciación se ancla en la estructura de estratificación⁵⁴, habiendo trabajadoras de estratos medios altos (enfermeras), de estratos medios bajos (TENS) y de estratos populares (TENS y auxiliares de aseo). A su vez, también se observa una diferenciación en condiciones de vida entre quienes llevan mayor tiempo en la empresa, trayendo consigo los beneficios que tenían de antaño, y quienes vienen ingresando recientemente, con condiciones laborales más precarias.

Estas diferenciaciones fueron explotadas por la empresa. Un evento de ello lo constituye un llamado de la enfermera jefe a las dirigentas enfermeras del sindicato, sosteniendo que las otras trabajadoras eran un *lastre* en tanto impedían que las enfermeras pidieran mejores condiciones laborales. Con miras a sostener la unidad, el sindicato desarrolló dos mecanismos, entre otros, que han sido particularmente efectivos. El primero ha sido la producción de demandas: en las últimas tres negociaciones colectivas, sus demandas se han enfocado en mejorar las condiciones de vida de las TENS y de los auxiliares de aseo, así como también de los recién llegados. Con ello, han impreso en el sindicato una orientación de bienestar que podría calificarse de rawlsiana, en términos de maximizar las condiciones de vida de aquellos trabajadores que reciben los menores salarios y que enfrentan las peores condiciones laborales. Por su parte, el segundo mecanismo lo constituye la elección de las dirigentas, donde se busca que estén representados los tres tipos de trabajadoras involucradas en estas RSP. Con ello, se protegen de una conducción de un solo estamento, el que bien podrían asumir las enfermeras dada su mayor base de recursos y posición de mayor poder.

Otro ejemplo similar es una empresa de tecnologías de la información (II). En esta se observa dos tipos de trabajadores, unos de mayor cualificación y con mejores condiciones laborales, y otros de menor cualificación y con

⁵³ Se habla de “trabajadoras” ya que en su mayoría son mujeres, lo que se ancla en una división social del trabajo patriarcal, donde los servicios de cuidado y de secretariado se asocian a lo femenino.

⁵⁴ Yañez, *op. cit.*

peores condiciones laborales. Al respecto, una de sus principales demandas ha sido el aumento salarial para todos, frente a lo cual la empresa respondió con un porcentaje equivalente. Entre las críticas que emergieron de los socios, estuvo aquella que mostraba que el aumento salarial para aquellos con mayor salario era muy superior, en términos absolutos, a la de aquellos con menor salario, para los cuales el aumento era marginal. A su vez, quienes poseían mejores salarios eran los dirigentes y tendieron a apoyar la idea de aceptar la oferta de la empresa, produciendo un quiebre de confianzas de las bases con estos al acusárseles de orientarse por su interés individual y gremial, mas no por el interés general de todos los trabajadores insertos en las series de RSP que se desenvolvían en esta empresa. A diferencia del caso de salud, en este sindicato no había mecanismos organizacionales para enfrentar estas diferencias, así como tampoco se había impreso una orientación general al sindicato.

En estos casos, los distintos trabajadores están orientando el interés de clase por el control de las RSP en que se involucran y de sus productos, sin embargo, lo hacen de forma diferente. En la empresa de salud, el sindicato produjo mecanismos organizacionales para imprimir el interés general de las trabajadoras de las RSP de diálisis en las orientaciones de la organización sindical y en sus miembros. Sin embargo, aquello excluía a los trabajadores de las RSP administrativas, con los que tuvieron escenas de conflicto anclado en sus diferentes intereses. En la empresa de TI, por su lado, el sindicato no logró contrarrestar el efecto de la oferta empresarial y los dirigentes no pudieron instalar ideas críticas a las acusaciones de los socios. Con ello, la orientación que emergió del proceso de huelga fue materialmente favorable a los trabajadores mejor posicionados, relativo a los trabajadores de salarios menores.

Seguido de lo anterior, la orientación a la construcción de sindicatos que vayan ampliando sus bases entre los distintos tipos de trabajadores, diferenciados por sexo, edad, estrato, nivel educacional, nacionalidad, etc., se fundamenta justamente en imprimir en las organizaciones de trabajadores una orientación del interés general de clase. En su defecto, es más fácil que primen orientaciones individuales o gremialistas del interés de clase en condiciones donde los trabajadores estén disgregados. Ello explica, en parte, lo observado por James Petras⁵⁵ (1972) en Chile en el periodo de la Unidad Popular, donde los sindicatos de larga data se habían acostumbrado a una política corporativista que, en varias ocasiones, tendía a defender a los trabajadores propios en desmedro de otros trabajadores. A diferencia de aquellos, los nuevos sindicatos surgidos al calor de la agudización de la lucha de clases tendieron a presentar desde un comienzo una orientación más general del interés, ya no solo en términos de interés de clase sino también en términos de interés popular⁵⁶, donde se reconocían como aliados directos de los otros

⁵⁵ James Petras, “Nacionalización, transformaciones socio-económicas y participación popular en Chile”, *Cuadernos de la Realidad Nacional*, 11, 1972, pp. 3-24.

⁵⁶ *Idem*

sectores del pueblo, como los trabajadores informales, los desempleados, los campesinos y los pobladores.

Desde una perspectiva estructural, estas tendencias observadas por Petras se conciden con las reconocidas por Beverly Silver⁵⁷ en cuanto los trabajadores con mejores condiciones de vida que ven amenazadas sus condiciones de relativo privilegio frente al resto del pueblo, tienden a desarrollar un conflicto de tipo polanyiano. Este se caracteriza por la articulación de ciertos límites que permitan sostener el monopolio que tienen estos trabajadores sobre los empleos, excluyendo con ello a otros trabajadores. Dicho con otras palabras, se resisten a la mercantilización de su trabajo y protegen su desmercantilización relativa y sobre la cual se afincan, al menos en parte, los beneficios que defienden. A diferencia de ellos, las clases trabajadoras *recién formadas* tienden a desarrollar un conflicto de tipo marxista, donde el interés general tiende a primar por sobre los intereses gremiales, los cuales no se han constituido del todo mientras no se obtengan beneficios que los diferencien en sus condiciones de vida de otros grupos de trabajadores o mientras no entren en competencia con ellos.

En concordancia con lo anterior, cuando hablamos de las RSP en un alto nivel de concreción incluimos en ello el *malcomportamiento organizacional* identificado por Stephen Ackroyd y Paul Thompson⁵⁸ como fenómenos de lucha de clases. Con ello, la lucha por el control del tiempo, de los salarios, del proceso de trabajo y de las identidades, pueden resumirse como la lucha por el control de las RSP y de sus productos. Desde dónde se disputen, es decir, si desde la cotidianeidad y/o desde disputas a nivel legal-estatal, dependerá del nivel de articulación del movimiento obrero y del desarrollo de sus organizaciones y macro-organizaciones⁵⁹. Sin embargo, todos estos niveles se mantienen dentro del mundo de lo real, como una potencia que los agentes (individuales y organizados) pueden realizar. Con ello, los micro movimientos y los macro movimientos no se confunden y se entienden en el marco de las RSP específicas en que se involucran, así como también en los intereses particulares que orientan (ya sean estos individuales, gremiales, corporativos, nacionales, sexuales, étnicos, etc.).

Conclusiones

En este texto hemos buscado presentar algunos elementos para la construcción de una teoría de clases marxista y no reduccionista, que logre articularse como teoría revolucionaria, es decir como fuerza productiva del movimiento revolucionario. En particular, hemos presentado cómo una visión

⁵⁷ Silver, *op. cit.*

⁵⁸ Stephen Ackroyd & Paul Thompson, *Organization Misbehaviour*, Londres, Sage Publications, 2010

⁵⁹ I. Sandoval [Forthcoming], “Movimientos como formas de organización social y política: estructura, función y emergencia”, *Publicaciones Movimiento Popular del Centro de Investigación Fragua*, Santiago, Chile, 2017; Sebastián Link [Forthcoming], “El gobierno de los movimientos. Hacia una evaluación de su fortaleza a través de la construcción de tipos ideales”, *Publicaciones Movimiento Popular del Centro de Investigación Fragua*, Santiago, Chile, 2017

polarizada de la estructura de clases tiene tanto rendimientos heurísticos como políticos para la acción sindical. Con ello, pretendemos superar el carácter simplista con el que se trata esta perspectiva, toda vez que no se reconoce el nivel de abstracción de la reflexión. Los intereses de clase posibilitan diferentes orientaciones, que van desde una radicalmente individual a una general de la clase trabajadora.

En términos teóricos, el antropólogo económico Richard Wilk⁶⁰ clasificó las orientaciones de la acción social descritas por distintas teorías en términos de la expansión temporal y de la escala social a la que refieren. En cuanto a la primera, va desde el ahora hasta el infinito, y en cuanto a la segunda, del yo individual a la humanidad. La promoción del interés general obrero, en este contexto, Marx y Engels la entendieron como la promoción del interés general de la humanidad en el largo plazo; en oposición a lo que ha construido el neoliberalismo y sus teóricos, propiciando las orientaciones de corto plazo e individual-familiar del interés.

En términos políticos, se puede extraer dos orientaciones generales. Por un lado, que la lucha contra la explotación es una lucha total que abarca las RSP y sus productos en su mayor nivel de concreción. Con ello, el cómo se lleven las personas dentro de una empresa y a quiénes legitimen como líderes válidos, también se encuentra en disputa, así como también lo pudieran estar los proyectos de inversión futuros o la determinación de los salarios. Si bien hoy existen fuertes restricciones legales en Chile para estas disputas, su superación no deriva de un cambio de las leyes, sino más bien de un aumento del poder relativo de los trabajadores *vis à vis* el capital, el que bien puede cristalizarse, o no, en un cambio en los marcos legales.

Y, por el otro lado, presenta la orientación de clase en términos revolucionarios como interés general obrero. En este sentido, se entiende que la cooperación y el conflicto en los lugares de trabajo son fenómenos consustanciales de la lucha de clases, por lo que ninguno de ellos implica de por sí una orientación más o menos fuerte de clase. Por el contrario, lo que se observa es que existe orientaciones ancladas en el interés individual del trabajador, otras en el interés de las RSP específicas en las que se involucra, otras en el interés general de la empresa como totalidad y otras en el interés general de la clase, entre las muchas orientaciones posibles.

Referencias

ACKROYD, STEPHEN Y PAUL THOMPSON, *Organization Misbehaviour*, Londres, Sage Publications, 2010

ARCHER, MARGARET, *Realist social theory: the morphogenetic approach*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995

ARRIGHI, GIOVANNI & BEVERLY SILVER, *Caos y orden en el sistema-mundo moderno*, Madrid, Akal, 2001

BHASKAR, ROY, *Reclaiming Reality: A Critical Introduction to Contemporary Philosophy*, Londres, Verso, 1989

DE LA GARZA, ENRIQUE,

⁶⁰ Wilk, *op. cit.*

1980. Raniero Panzieri, *Orígenes del El Obrero Italiano: Control sobre el Proceso de Trabajo, Sindicato, Partido y Estrategia del Movimiento Obrero*

2012. “La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano”, Enrique De la Garza y Gustavo Leyva (coord.), *Tratado de metodologías de las ciencias sociales: perspectivas actuales*, México D.F, Fondo de Cultura Económica, pp. 229-255.

DURKHEIM, EMILE, *La división social del trabajo*, Madrid, Akal, 1987

EDWARDS, PAUL, *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, 1990.

ELLERMAN, DAVID, “The market mechanism of appropriation”, *Journal des Economistes et des Études Humaines*, 14:4, 2004

ENGELS, FRIEDRICH, “Introducción de F. Engels a la Edición de 1895”, Kark Marx, *Las luchas de clases en Francia de 1848 a 1850 - Crítica al Programa de Gotha*, México, Kinam Editorial, 1895

FRAGUA, CENTRO DE INVESTIGACION,

2013. *El Conocimiento como Herramienta Revolucionaria*, Santiago de Chile

2017. “Reflexiones sobre la lucha de clases en Chile para la comprensión del actual ciclo de movimientos sociales: el caso del movimiento estudiantil”, *Cuadernos del Pensamiento Latinoamericano*, 23, pp. 110-126.

HEBDON, ROBERT Y SUNG CHUL, “A theory of workplace conflict development: from grievance to strikes”, Gregor Gall (coord.), *New Forms of Conflict at Work*, New York, Palgrave Macmillan, 2013

KARATASLI, SAHAN, SEFIKA KUMRAL, BEN SCULLY & SMRITI UPADHYAY, “Class, crisis, and the 2011 protest wave. Cyclical and secular trends in global labor unrest”, Immanuel Wallerstein, Christopher Chase-Dunn & Christian Suter, *Overcoming Global Inequalities*, Londres, Paradigm Publishers, 2015, pp. 184-200

KOSIK, KAREL, *Dialéctica de Lo Concreto*, Karel Kosik, *Capítulo 1. Dialéctica de la Totalidad Concreta*, Santiago, Editorial Popular La Pajarilla, 2010 pp. 10-46

LENIN, VLADIMIR, “Tres fuentes y tres partes integrantes del marxismo”, Vladimir Lenin, *Fuentes y partes integrantes del marxismo*, Barcelona, Ediciones Grijalbo, 1975, pp. 23-30

LINK, SEBASTIAN [Forthcoming], “El gobierno de los movimientos. Hacia una evaluación de su fortaleza a través de la construcción de tipos ideales”, *Publicaciones Movimiento Popular del Centro de Investigación Fragua*, Santiago, Chile, 2017

LIZARDO, OMAR, “Re-conceptualizing abstract conceptualization in social theory: the case of the "structure" concept”, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 43:2, 2013, pp. 155-180.

MANDEL, ERNEST, *Tratado de Economía Marxista*, México D.F., Ediciones Era, 1969

MARX, KARL,

1875. “Crítica al Programa de Gotha”, Karl Marx, *Las luchas de clases en Francia de 1848 a 1850 - Crítica al Programa de Gotha*, México, Kinam Editorial

1972. *El Capital*, Madrid, EDAF

2000. *El 18 Brumario de Luis Bonaparte*, Marxists.org

MARX, KARL & ENGELS FRIEDRICH,

1848. *El Manifiesto Comunista*

2014. *La Ideología Alemana*, Madrid, Akal

OLLIN WRIGHT, ERIK, “Varieties of Marxist Conceptions of Class Structure”, *Politics & Society*, 9:3, 1980, pp. 323-370.

PETRAS, JAMES, “Nacionalización, transformaciones socio-económicas y participación popular en Chile”, *Cuadernos de la Realidad Nacional*, 11, 1972, pp. 3-24.

PORPORA, DOUGLAS, “Four concepts of social structure”, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 19:2, 1989, pp. 195-211.

POZZI, PABLO, “La CIA y los intelectuales franceses”, *Rebellion.org*, 2017.

SANDOVAL, I., SOLAR, A. Y JARAMILLO, M. (2016). *La necesidad de repensar un concepto de interés sociológico. Consecuencias teórico-metodológicas en investigaciones sobre procesos de transformación socio-política*. Ponencia presentada en Grupo de Trabajo “Disputas en torno a lo político”, 9º Congreso Chileno de Sociología, Talca, Chile.

SANDOVAL, I [Forthcoming], “Movimientos como formas de organización social y política: estructura, función y emergencia”, *Publicaciones Movimiento Popular del Centro de Investigación Fragua*, Santiago, Chile. 2017

SILVER, BEVERLY, *Fuerzas del Trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid, Akal, 2005

WATSON, TONY, “Analysing work and organisation: institutionalism, labour process and discourse analysis”, Tony Watson, *Sociology, work and organization. Seventh edition*, Londres, Routledge, 2017, pp. 54-85

WILK, RICHARD, *Economies and Cultures. Foundations of Economic Anthropology*, Colorado, Westview Press, 1996

YÁÑEZ, LIDIA Y SEBASTIAN LINK, [Forthcoming] Estructura de clases y estructura de estratificación, *Publicaciones Movimiento Popular del Centro de Investigación Fragua*, 2017

Metabolismo social, subjetividad y acción política en el mundo del trabajo. Reflexiones a partir de la crítica al concepto de precariedad laboral

Sebastián Osorio¹

Fernando Baeza²

Jorge Olea³

Introducción

El objetivo de esta presentación es exponer un conjunto de reflexiones y cuestionamientos sobre el concepto de “precariedad laboral”, a partir de la experiencia investigativa que hemos desarrollado desde el Centro de Investigación Político Social del Trabajo (CIPSTRA), que es un esfuerzo organizativo levantado hace cinco años por profesionales jóvenes del área de las ciencias sociales que concebimos al trabajo como núcleo fundamental de la sociedad, y a los trabajadores como motor principal de sus transformaciones. Por ello, buscamos aportar a la elaboración programática del movimiento de trabajadores que apunte a superar las relaciones sociales de explotación predominantes.

Durante estos años hemos llevado a cabo una serie de proyectos de investigación financiados mediante algunos fondos que nos hemos adjudicado y, la mayor parte del tiempo, la disposición de horas de trabajo semanal no remuneradas. Estas investigaciones se fundamentan sobre la centralidad que tendría el estudio del trabajo para la comprensión de la realidad, y de los trabajadores para la transformación de la misma. En este empeño, hemos tenido dos momentos hasta ahora, que han determinado los caminos de nuestra investigación. En ambos momentos, ya sea de manera directa o indirecta, nos hemos encontrado con el concepto de *precariedad*, que siguiendo a Robert Castel lo entenderemos como un proceso históricamente situado de deterioro de las políticas de protección social garantizadas por el Estado de Bienestar (o alguna variante) a sus ciudadanos a través de derechos sociales, con el fin de asegurar márgenes de cohesión social y la solidaridad entre sus miembros, y que se expresa en el mundo del trabajo como un deterioro de los derechos y condiciones laborales y sindicales en el contexto de las

¹ Licenciado en Sociología (U. de Chile), Magíster en Historia (USACH) y estudiante de Doctorado en Historia (USACH). Miembro del Centro de Investigación Político Social del Trabajo, investigador en temas de conflictividad sindical y politización.

² Licenciado en Sociología (U. de Chile). Miembro del Centro de Investigación Político Social del Trabajo, investigador en temas de trabajo rural.

³ Licenciado en Historia (U. de Chile), Magíster en Historia (U. de Chile) y Candidato a Doctor en Geografía (PUC). Miembro del Centro de Investigación Político Social del Trabajo, investigador en temas de geografía, ruralidad y trabajo.

transformaciones en el patrón de acumulación fordista, que a su vez son una respuesta del capital a la crisis mundial de mediados de la década de 1970⁴.

Pero esta noción de precariedad laboral, que tan comúnmente se utiliza para describir la realidad de las y los trabajadores en Chile, se convierte en un problema cuando su uso es insuficiente, o incluso contradictorio con el análisis y la explicación de fenómenos asociados al conflicto entre capital y trabajo, como veremos a continuación.

La precariedad laboral ante la investigación empírica

El primer momento de CIPSTRA se puede caracterizar como un proceso de indagación exploratoria, fuertemente guiado por la voluntad de generar conocimiento útil para los objetivos que nos propusimos, y también por vínculos concretos con algunas intuiciones. Así, durante los primeros años emprendimos cuatro proyectos de investigación: uno sobre conflictividad laboral en empresas de los sectores estratégicos de la economía, otro sobre la situación y condiciones laborales de inserción de mujeres dirigentes en dichos sectores, un tercero sobre precariedad laboral en el sector rural, y finalmente un cuarto proyecto sobre conflictividad laboral enfocado en los procesos de huelgas legales e ilegales.

Respecto a la investigación sobre sectores estratégicos, la idea surgió a partir de la inquietud académica pero también política sobre los diferentes grados de poder que tienen las organizaciones sindicales y sus formas de acción colectiva, y la relación de esto con las posiciones objetivas que ocupan en sus lugares de trabajo, en su rama de actividad o en la economía nacional tomada como un todo. Ensayamos un ejercicio teórico que permitiera una definición correcta de *posiciones estratégicas*, en lo cual nos fue de mucha ayuda el trabajo de Womack⁵, algunas consideraciones de la teoría marxista del trabajo productivo⁶, y otras variables como el aporte al PIB de la actividad económica⁷. Así pudimos clasificar y seleccionar nuestras unidades de análisis, en las que entrevistamos a dirigentes sindicales para comprender si es que eran o no conscientes de sus posiciones estratégicas, tanto a nivel de una faena específica, como a nivel de áreas productivas a nivel nacional o en su rama económica, y por qué en algunos sectores existía una mayor disposición a la utilización de su poder disruptivo y los factores que incidían en la utilización eficaz de este.

Durante la investigación, repetidamente nos preguntamos si la utilización de este poder por parte de sindicatos que ocupan posiciones

⁴ Dasten Julián, “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde América Latina”, *Trabajo y Sociedad*, 23, Santiago del Estero, 2014

⁵ John Womack, *Posición Estratégica y Fuerza Obrera*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica, 2007

⁶ Anwar Shaikh & Ahmet Tonak, *Measuring the Wealth of Nations. The Political Economy of National Accounts*, New York, Cambridge University, 1994.

⁷ Santiago Aguiar, “El Concepto de “Posición Estratégica”: Reseña de un Libro y Avances de una Investigación”, *Cuaderno 2. Serie Estudios del Trabajo*, Santiago, 2010

estratégicas tenía algún vínculo con las condiciones laborales de los trabajadores. ¿Existirá alguna relación, por ejemplo, entre la precariedad del trabajo y una mayor conflictividad? Y por ende, ¿habrá una preocupación por mejorar dichas condiciones para evitar episodios de conflictividad laboral por parte de la empresa o el Estado? Nuestra investigación mostraba resultados contradictorios al respecto, pero al menos quedaba claro que en general las demandas en las movilizaciones de estos sectores no pasaban de mejoras laborales y económicas inmediatas, y que las dirigencias sindicales manifestaban al mismo tiempo que un claro reconocimiento del poder estratégico que poseían sus organizaciones, las serias limitaciones políticas, jurídicas e incluso comunicacionales que existían para su uso⁸.

Posteriormente y para profundizar sobre estas posiciones estratégicas, indagamos en la inserción laboral femenina para observar las dificultades extraordinarias que debían enfrentar las mujeres para sindicalizarse y ser dirigentes en sus organizaciones, y cómo su condición específica de precariedad incidía en ello. Nuevamente, el análisis de las entrevistas no mostraba una relación unívoca entre precariedad y disposición a la acción colectiva, sino más bien a la puesta en práctica de “estrategias” para evitar su masculinización en faenas fuertemente dominadas por hombres, y también para evitar ser demasiado “femeninas”, lo cual les reportaría un menor respeto por parte de sus colegas varones.

Casi de forma paralela, comenzamos un proyecto de investigación sobre trabajadores rurales en la región del Maule. En este caso nos interesaba comprender por qué en un sector de la economía tan reconocidamente precario como es el rural, tenía cifras de sindicalización tan bajas y pocos episodios conocidos de conflictividad. Aquí tomó sentido para nosotros la diferencia entre precariedad laboral objetiva y precariedad laboral subjetiva⁹, es decir, la distancia entre las condiciones laborales materiales y el impacto de estas condiciones en la conciencia de los trabajadores.

Dentro de las conclusiones principales, pudimos notar que los trabajadores rurales pueden desempeñarse regularmente en malas condiciones laborales, pero si no tienen alguna referencia de empleos mejores, o si la alternativa es simplemente el desempleo, entonces es improbable que tengan incentivos para organizarse y movilizarse. En ello, incide la variable “territorio” por la homogeneidad de oportunidades laborales que ofrecen los espacios rurales, generando bajas expectativas. Por otro lado, el colchón que proveen los lazos comunitarios amortigua la privación y ausencia de derechos de todo tipo, mediante una red de solidaridad informal que se traduce en múltiples ayudas. Finalmente, cuando estos dos factores comienzan a ser superados, emerge la coerción de la empresa expresada en un temor -bastante justificado por la experiencia- a las represalias ante cualquier forma de

⁸ Loreto Quiroga, *Conciencia y uso del poder disruptivo: sentidos atribuidos por las dirigencias sindicales de empresas y sectores estratégicos para el movimiento sindical chileno*, Santiago de Chile, Memoria para optar al título de Socióloga Universidad de Chile, 2015.

⁹ Daniel Piñeiro, “Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: Nuevas evidencias”, *Revista de Ciencias Sociales*, 28:24, 2011, 11-33.

organización. Con este escenario, son contadas y extremas las situaciones en las que el malestar llega a ser tan alto como para desembocar en acción colectiva, como la exposición a agroquímicos u otros evidentes riesgos físicos para la salud¹⁰ (Baeza, Medel y Olea, 2017).

Una vez finalizados estas investigaciones, emprendimos el proyecto más ambicioso en términos de recursos y el objeto de estudio. En esta ocasión, ganamos un fondo de la Universidad de Chile para estudiar los procesos de politización sindical y su relación con las huelgas legales e ilegales, a partir de más de 50 entrevistas a dirigentes que habían participado de paralizaciones en distintos ámbitos de la economía durante el año 2014. Los resultados nos mostraban un movimiento sindical mayoritariamente débil, que durante y después de la huelga podía ser diezmado sin mayores dificultades por la contraparte empresarial; también observamos que las huelgas legales recurrían a métodos alegales, y las huelgas ilegales se apoyaban en mecanismos legales, en ambos casos como forma de supervivencia¹¹ (Campusano, 2016; Osorio, 2016).

Pero una de las cosas más interesantes que encontramos es que la “precariedad” era una condición generalizada para los trabajadores respecto a sus posibilidades de organización y huelga. Incluso allí donde parecía haber condiciones laborales mejores que la media, o donde los sueldos eran más altos, el poder de negociación de las organizaciones de trabajadores y la utilización de las leyes laborales se daban siempre en un contexto muy difícil donde llevaban las de perder. Así, fue normal encontrar casos en que incluso luego de finalizada una huelga exitosa, comenzaba una oleada de despidos que debilitaba los sindicatos a tal punto que el proceso se convertía en una derrota. Así, la relación entre precariedad y las formas comunes de analizar los procesos de conflictividad laboral, aparecían cada vez más desligadas, situación que obligó a replantear nuestras propias investigaciones.

Hacia una crítica del concepto de la precariedad laboral

Las investigaciones citadas fueron estimulantes y nos ayudaron a adquirir un ritmo de trabajo y reflexión intelectual que nos dejaba conformes, y sin embargo notábamos que hacía falta un hilo conductor más claro que orientara nuestros estudios. Nuestras coordenadas teóricas se apoyaban en un marxismo heterodoxo y abierto a contribuciones de otras fuentes, en la medida que fueran coherentes con un enfoque que reconociera la contradicción entre capital y trabajo, central para nuestra perspectiva académica y también política de análisis. Pero carecíamos de un programa de investigación que fuera más concreto, y que permitiera abordar al trabajo de manera sistemática u rigurosa.

¹⁰ Fernando Baeza, Rodrigo Medel & Jorge Olea, “Solidaridad, territorio y coerción. Explicando la ausencia de conflicto en los trabajadores agroindustriales precarizados de la región del Maule, Chile”, en *Mundo Agrario*, 18:37, La Plata, 2017.

¹¹ Karim Campusano, “Desmitificando la huelga legal. Reflexiones sobre la conflictividad sindical en sector servicios, financiero y comercio”, *Documento de Trabajo No. 9*, Centro de Investigación Político Social del Trabajo, Santiago, 2015

Evidentemente, los problemas de la idea de *precariedad laboral* (pero también las ideas clásicas en torno al surgimiento de la conciencia de clase, o la concepción de la clase obrera como atributo del capital, entre otros debates teóricos viejos y nuevos de relevancia) para explicar fenómenos del movimiento sindical incidieron en esta autocrítica.

A grandes rasgos, cada vez que usábamos el concepto de *precariedad*, esperábamos encontrar una situación laboral tan insostenible que fuera inevitable la conflictividad y la movilización. Asimismo, suponíamos que una menor *precariedad* aseguraba condiciones materiales mínimas para que fuera posible una politización que se planteara demandas más allá del nivel de empresa. En cambio, la realidad nos mostraba que ninguna de estas dos cosas ocurría de forma mecánica. Pero yendo más a fondo, ¿era la realidad que porfiaba a la teoría, o la teoría porfiaba la realidad? Independiente de la aceptación y uso que tiene este concepto en la academia, no está de más cuestionarnos su uso y significado. En efecto, la realidad concreta observable debiera ser la fuente de nuestros conceptos o categorías, y aunque suene obvio, en la gran mayoría de los casos lo que se intenta por parte de las ciencias sociales es que la realidad se amolde a nuestras teorías. Todo esto es parte de la reflexión que realizara Marx más de cien años atrás, y nos parece que como método conserva un gran potencial y vigencia.

Con estas ideas en mente, y sin pretender hacer una genealogía del concepto de precariedad, no fue difícil percatarse de que su uso proviene de la necesidad de describir una realidad del mundo del trabajo europeo o estadounidense, en el cual la gran mayoría de los trabajadores durante el siglo XX gozó (o cuando menos aspiraba realístamente a gozar) de condiciones laborales bastante protegidas por el Estado de Bienestar de la posguerra, con imposiciones que aseguraban salud, jubilación, con contratos de plazo indefinido, con respeto a importantes derechos laborales, con sueldos que alcanzaban para acceder a un nivel de vida más que decente, etc. Todo ello dentro de la lógica del capitalismo, y por ende aun siendo explotados, pero en una situación bastante favorable para la reproducción de su fuerza de trabajo. En este marco es que se pueden identificar desde los 60 en adelante procesos de “precarización laboral”, cuyo resultado son franjas menores pero crecientes de trabajadores afectados por la *precariedad* en su trabajo, pero siempre respecto al tipo de empleo promedio descrito más arriba. En otras palabras, sirve para describir el fenómeno del aumento de la explotación laboral en determinados sectores de economías industrializadas en el capitalismo tardío.

Una vez instalado, no tardó en ocurrir que algunos autores lo utilizaran en América Latina y otras realidades diferentes¹². Esto no sería un problema, si no fuera porque en las economías de Latinoamérica el tipo de trabajo protegido que devendría en precario nunca fue la norma sino más bien una excepción acotada, incluso en el periodo del Estado de Compromiso cuyo “pacto social” consistía precisamente en que el Estado y los empresarios se aliaban con sectores puntuales estratégicos pero minoritarios de la clase

¹² Un esfuerzo interesante en términos de historizar y contextualizar el concepto superando su sesgo eurocéntrico al distinguir *precariedad* y *precarización laboral*, es el de Julián (2014).

obrero, que alcanzaban mejoras materiales a cambio de su lealtad a dicho proyecto histórico.

El resultado de este ejercicio fue que muchos de los estudiosos del mundo del trabajo se escandalizaran por las ruinosas condiciones de la mayoría del mercado laboral de la región, y se preguntaran cómo lograr una mejora sustantiva de las condiciones laborales por medio de políticas públicas, aprobación y cumplimiento de leyes, fortalecimiento de los sindicatos, etc. Ejemplos de esto abundan en la lógica de las políticas laborales implementadas con escaso éxito por el Estado de Chile a partir de la Dictadura, así como en los estudios institucionales de la Dirección del Trabajo, en agencias internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Universidades y Centros de Investigación independientes. Todo ello, sin reparar en que las modalidades de acumulación de capital aquí eran (y siguen siendo) totalmente distintas que las del “primer mundo”, lo cual determina las características de sus respectivas estructuras laborales. Así, puede aseverarse que lo que en las economías avanzadas se presenta como precariedad y excepción, aquí fue y sigue siendo la norma.

Entonces tenemos que, por un lado, el concepto parece no tener mucho asidero en nuestra realidad laboral y, por otro lado, no nos ayuda a comprender la conflictividad, por lo que evidentemente estaba fallando al explicar los procesos de politización y/o toma de conciencia de las subjetividades en el mundo del trabajo debido a la existencia de culturas y trayectorias históricas no asimilables a las de economías industriales de gran escala. Estas problemáticas, relación entre la realidad del capitalismo local, formas de acción política y subjetividad, nos presentaron aspectos para discutir con el concepto de precariedad, así como con otros más.

La precariedad laboral ante un nuevo programa de investigación

Las discusiones que tuvimos al respecto, como decíamos, nos llevaron a convencernos de la necesidad de definir mejor nuestro programa de investigación, entendido como un horizonte hacia el cual nos proponemos avanzar para materializar el objetivo de aportar programáticamente el movimiento de trabajadores en Chile. Este programa, casi de manera espontánea (pero mirado en perspectiva, evidentemente influenciado por estas aporías) se articuló en tres ejes, o *Líneas de Trabajo* que expondremos a continuación para cerrar estas ideas. Es importante dejar en claro de antemano que el orden numérico no implica prelación, y sobretodo que se trata de niveles que distinguimos analíticamente de una totalidad compleja que existe y se presenta como una unidad, pero que tienen su propia capacidad explicativa cuyo ordenamiento causal ante cada fenómeno debe abordarse caso a caso.

La primera línea que hemos denominado “Trabajo, Salario y Capital”, busca delimitar un eje que permitiera abordar el mundo del trabajo desde la forma en que este se nos aparece concretamente en el país. La posición de partida era que las características del trabajo no se determinan por sí mismas, como si pudieran desconectarse de la formación económico-social de las que emergen. Por lo mismo tampoco es posible hacer lo que se quiere en el ámbito

laboral para avanzar hacia la “prosperidad económica”: no se puede alcanzar sin más la productividad de Estados Unidos, imponer el bajo precio de la fuerza de trabajo de la India, combinarlo con el nivel tecnológico japonés y afirmar todo ello con un pacto interclasista bajo la disciplina sindical de la socialdemocracia alemana para alcanzar el orden social de Suiza.

Una idea fuerza que nos permite pensar esto es la de *metabolismo social*¹³, entendido como la forma en que el ser humano se relaciona con la naturaleza mediante el trabajo, y a su vez cómo se intercambia y distribuye la riqueza producidas por la sociedad en general. En la era capitalista, este metabolismo estaría regido por el capital, constituyendo un modo de control del metabolismo social que es en última instancia incontrolable, en la medida que requiere escapar del dominio humano porque ha adquirido una capacidad totalizante que implica que “todo, incluyendo los seres humanos, deben ajustarse y probar su ‘viabilidad productiva’ o perecer si no lo hicieran”¹⁴. Bajo este metabolismo social, entonces, es la lógica de la auto-reproducción del capital la que se impone como una necesidad que trasciende la voluntad de los actores que no pueden sustraerse de ella sin poner en riesgo su supervivencia, y si ningún individuo tiene el potencial de controlar más que su propia mercancía –ya sea capital o fuerza de trabajo–, viene a ser la modalidad de acumulación de capital en cada espacio nacional la que determina las formas en que existe el trabajo humano en cada sociedad.

Dicho esto, ¿cuáles son los límites que impone la especificidad de la acumulación de capital en Chile respecto al mundo del trabajo? Avanzar en esa caracterización es el horizonte de esta Línea. Aún estamos lejos de lograrlo, pero desde esta mirada podemos profundizar un poco en los elementos señalados anteriormente sobre el concepto de *precariedad laboral*. Como decíamos, precariedad se utiliza para designar una situación laboral que en América Latina y en Chile es mucho más extendida. La razón de esto es que se trata de Estados nacionales con especificidades que implican formas de acumulación de capital (y metabolismos sociales) diferentes a las del “primer mundo”, que determinan estructuras laborales coherentes con los requerimientos del capital.

En comparación con Alemania, el empleo en Chile es bastante precario, pero el uso de esta categoría es discutible en tanto no se puede esperar que Chile alcance un estándar alemán, sin que esto requiera también una transformación del aparato productivo en su conjunto. Esto quiere decir que las condiciones laborales y salariales en Chile son resultado del *metabolismo social local*, es decir, son las bases materiales las que ponen los límites objetivos entre los cuales la “lucha sindical” se desenvuelve. Los salarios no son bajos solamente por mala voluntad de los empleadores; existen intereses antagónicos entre trabajadores y empresarios, y este último siempre intentará

¹³ István Mészáros, *Más allá del capital. Hacia una teoría de la transición*, Pasado y presente XXI, Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, La Paz, 2010.

¹⁴ István Mészáros, “La reproducción del metabolismo social del orden del capital”, *Revista Herramienta*, 5, Buenos Aires, 1997.

pagar lo menos posible para extraer el máximo de plusvalía de sus obreros, pero que puedan pagar más a los trabajadores que se organizan y llevan a cabo huelgas, depende más de la dinámica del capital que maneja y el contexto institucional y cultural en que se mueve, de tal modo que no se puede pretender transformar una cosa sin la otra.

Este argumento, que no hemos inventado nosotros, sino que consideramos que corresponde a la comprensión marxista de la dinámica del capitalismo, se ha interpretado en algunos casos erróneamente como una invitación a desistir de la movilización sindical ya que ésta por sí sola no podría obtener mejoras significativas en las condiciones de vida de la clase trabajadora. Lejos de eso, consideramos que el planteamiento expuesto tiene como consecuencia la necesidad de que las luchas sindicales sean más radicales en su contenido, apuntando a la raíz del problema y no solo a su expresión laboral contingente, que se traduce en malas condiciones laborales.

Para abordar este punto con seriedad, nos proponemos indagar en las características de la clase trabajadora en nuestra formación económica nacional, entendiendo su vinculación orgánica con las características que tienen los capitales que operan aquí, para entender cómo debe transformarse la estructura productiva de modo que esta sirva a los intereses de nuestra clase y no a los del capital mismo.

La segunda línea, que hemos denominado “Formas de acción política de la clase trabajadora”, pretende indagar en las formas específicas que adquiere la organización, politización y repertorios de acción de los distintos sectores y/o fuerzas del movimiento de trabajadores, y su relación con la especificidad de la estructura económica en el país, con un fuerte componente de análisis histórico de sus trayectorias, y la relación de todo esto con las características de los capitales de los que emergen, y las subjetividades laborales que se construyen.

En esta línea nos interesa, por tanto, abordar la acción sindical tal como esta se da, e intentar explicarla desde un vector histórico, otro estructural económico y otro subjetivo. No esperamos, por tanto, que la precariedad laboral sea una variable determinante ya que nuestra investigación previa nos hace dudar de ese mecanicismo, pero tampoco nos cerramos a que en el transcurso de nuestros estudios encontremos relaciones entre politización y sectores con peores condiciones laborales. En cualquier caso, creemos que la acción política del movimiento sindical no se puede desentender de la modalidad en la que las y los trabajadores venden su fuerza de trabajo, que varía de sector en sector, y dentro de cada sector, entre empresas grandes, medianas y pequeñas, por lo que la disputa sobre el precio de la fuerza de trabajo adquirirá probablemente connotaciones específicas.

Por lo mismo, también queremos profundizar en las elaboraciones y demandas programáticas que se van dando los trabajadores, tanto hacia el estado como hacia el resto de la misma clase en la formación de relaciones políticas solidarias y también de conflicto, a partir de los intereses inmediatos que se le presentan a los trabajadores desde las posiciones en que se plantean sus disputas.

Finalmente, la tercera línea llamada “Trabajo y subjetividad”, busca generar herramientas y perspectivas teórico conceptuales que nos ayuden a problematizar la formación de subjetividades de la “clase que vive del trabajo”, y la existencia de dinámicas colectivas y/o individuales que cuestionen los ideales predominantes en las subjetividades laborales de nuestro metabolismo social, comúnmente denominado como neoliberalismo.

Aquí hemos hecho un ejercicio de revisión crítica de las nociones habituales sobre conciencia de clase, subjetividad neoliberal y los procesos de construcción de politización en el mundo laboral, además de cuáles son los factores que, desde fuera del trabajo, inciden en dicha subjetividad y politización.

Nuevamente, cabe un cuestionamiento de algunas ideas en torno a la *precariedad laboral*, en tanto no habría una conexión directa con una subjetividad politizada, al haber un conjunto de variables adicionales que inciden en ella. Sin ir más lejos, la tradición histórica sindical que existe en determinados sectores tiene un peso específico, y también lo tiene el metabolismo social del capital en nuestra región, que requiere de conciencias laborales funcionales, en la medida que los sujetos necesitan involucrarse con este metabolismo vendiendo su fuerza de trabajo so pena de morir, y en ese sentido la no adaptación de la conciencia genera numerosas patologías como el estrés, la depresión, y otras que se intentan controlar mediante medicalización y otros dispositivos.

La subjetividad laboral es, por lo tanto, la bisagra con la cual se articula el metabolismo social con las formas de acción política, por lo que su comprensión rigurosa puede aportar sugestivas ideas para el trabajo directo con organizaciones de trabajadores en sus luchas.

Reflexiones finales

En este ensayo hemos intentado mostrar cómo el concepto de precariedad laboral se nos fue presentando como un problema a la luz de los estudios empíricos que hemos desarrollado como Centro de Investigación Político Social del Trabajo. En ese sentido, nos parece muy relevante que las ciencias sociales tengan una vocación de investigación que examine y cuestione las referencias teóricas en las que se apoya.

En nuestro caso, tanto la idea de precariedad como otras nos han mostrado la utilidad de un método que vaya de la realidad concreta que enfrentamos, hacia la elaboración conceptual y no al revés como se suele hacer. Sabemos que no es posible abordar la realidad sin ideas preconcebidas, y por eso justamente cobra relevancia que dichas ideas se contrapongan con nuestra observación, y mejor aún si brotan directamente de ella.

A partir de lo anterior, hemos querido mostrar cómo hemos llegado a la síntesis de que la *precariedad* es, por un lado, insuficiente e incluso en algunos casos contradictoria para explicar los fenómenos de conflictividad al interior del mundo del trabajo, y por otro lado, cómo su surgimiento y utilización apuntan a una realidad distinta a la que vivimos en Latinoamérica, donde los llamados a resolver la cuestión de la precariedad laboral caen en saco

roto si no son capaces de abordar conjuntamente el problema del metabolismo social del capital y la estructura productiva que le da sustento en nuestra formación nacional.

Para nuestro Centro de Investigación, estos cuestionamientos y otros que surgieron con el tiempo nos llevaron a reorientar nuestro programa de investigación, y con ello hemos definido nuestro quehacer con horizontes distintos que, a su vez, nos arrojan una luz distinta sobre investigaciones y conceptos previos. Más que reivindicar la forma en que hemos definido nuestras prioridades en este proceso, lo que queremos relevar es la práctica autocrítica y reflexiva a la hora de abordar nuestros objetos de estudio.

Como sea, consideramos que la idea de precariedad pese a tener notables inconvenientes teóricos y empíricos, sigue teniendo un potencial discursivo, en la medida que amplios sectores de trabajadores se sienten identificados con su definición, y por ende puede servir para apuntalar la lucha por mejores condiciones laborales. Queda la duda, en este plano, de si conviene políticamente reivindicar conceptos que, al menos por sí solos, no se pueden resolver si no se abordan como parte de una problemática general, inherente del capitalismo hasta nuestros días

Referencias bibliográficas

AGUIAR, SANTIAGO, “El Concepto de "Posición Estratégica": Reseña de un Libro y Avances de una Investigación”, *Cuaderno 2, Serie Estudios del Trabajo*, Santiago, 2010.

BAEZA, FERNANDO, RODRIGO MEDEL & JORGE OLEA, “Solidaridad, territorio y coerción. Explicando la ausencia de conflicto en los trabajadores agroindustriales precarizados de la región del Maule, Chile”, *Mundo Agrario*, 37:18, La Plata, 2017

BAEZA, FERNANDO, SEBASTIÁN OSORIO & LORETO QUIROGA, “Conflictividad laboral en los sectores estratégicos de la economía chilena tras las transformaciones neoliberales (1990-2013). Avance de investigación en curso”, *Actas del XXIX Congreso Latinoamericano de Sociología ALAS Chile*, Santiago, 2013.

CAMPUSANO, KARIM, “Desmitificando la huelga legal. Reflexiones sobre la conflictividad sindical en sector servicios, financiero y comercio”, *Documento de Trabajo No. 9*, Santiago, Centro de Investigación Político Social del Trabajo, 2015.

JULIÁN, DASTEN, “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde América Latina”, *Trabajo y Sociedad*, 23, Santiago del Estero, 2014.

MÉSZÁROS, ISTVÁN

1997. “La reproducción del metabolismo social del orden del capital”, *Revista Herramienta*, 5, Buenos Aires.

2010. *Más allá del capital. Hacia una teoría de la transición*, Pasado y presente XXI, Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia.

OSORIO, SEBASTIÁN, “Lo legítimo contra lo legal: conflictos laborales, institucionalidad y huelga en el sector público”, *Documento de Trabajo No. 8*, Centro de Investigación Político Social del Trabajo, Santiago, 2015.

PIÑEIRO, DANIEL, “Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: Nuevas evidencias”, *Revista de Ciencias Sociales*, 28:24, 2011, 11-33.

QUIROGA, LORETO, *Conciencia y uso del poder disruptivo: sentidos atribuidos por las dirigencias sindicales de empresas y sectores estratégicos para el movimiento sindical chileno*, Memoria para optar al título de Socióloga, Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2015.

SHAIKH, ANWAR & TONAK, AHMET, *Measuring the Wealth of Nations. The Political Economy of National Accounts*, New York, Cambridge University, 1994.

WOMACK, JOHN, *Posición Estratégica y Fuerza Obrera*. Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2007.

El poder de los trabajadores: posiciones y recursos. Un marco teórico para entender los resultados de las acciones colectivas conflictivas de los trabajadores

Nicolás Ratto¹

Introducción

Llama la atención el escaso interés existente en los estudios laborales sobre Chile por investigar y explicar los resultados a los que llegan los trabajadores y trabajadoras en las diferentes acciones colectivas que realizan, tanto a nivel de sindicato establecimiento/empresa/inter-empresa que interpela a la(s) empresa(s) (una huelga laboral “clásica”), a nivel de grupo de interés (una huelga de trabajadores del sector privado que interpela a la política, demandando reformas legales particulares o bonos salariales) como a nivel social-general (una protesta contra/por la reforma laboral). Si bien se han estudiado otras cuestiones bastante valiosas y sugerentes, que Aravena² esquematiza y resume de buena forma, la cuestión de los resultados ha sido dejada de lado. Por esta falta surge el interés inicial de estudiar esta temática, en un principio sin robustos marcos teóricos, salvo por cuestiones más bien generales de las teorías del proceso de trabajo³. Fue Stillerman⁴ quien me permitió llegar a las teorías de Silver⁵ y Wright⁶ para estudiar estas cuestiones⁷. Esta teoría fue operacionalizada, complejizada (entre otras cosas, se le sumaron las teorías de los recursos de poder), probada y retroalimentada empíricamente.

¹ Licenciado en Sociología Universidad de Chile, Estudiante de Magister Sociología de la Modernización Universidad de Chile, Tesista Fondecyt Regular N° 1161347 “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y la Araucanía (2016-2019)”.

² Antonio Aravena, “La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014)”, Enrique De la Garza, *Los estudios laborales en América Latina*, 2016, 103–126, Recuperado a partir de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/balancelaboral.pdf#page=105>

³ Paul Edwards, *El Conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, 1990, pp, 125-126; Karl Marx, *Capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción*. Cap. VI, 2009; Paul Thompson, “The capitalist labour process: Concepts and connections”, *Capital & Class*, 34:1, 2010, 7–14.

⁴ Joel Stillerman, “Explaining Strike Outcomes in Chile: Associational Power, Structural Power, and Spatial Strategies”, *Latin American Politics and Society*, 59:1, 2017, 96-118.

⁵ Beverly Silver, *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid, Ediciones AKAL, 2005

⁶ Erik Olin Wright, “Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise”, *American Journal of Sociology*, 105:4, 2000, 957–1002.

⁷ Destaca y se constituye como excepción para el caso chileno la investigación de Stillerman (2017), quien identifica los determinantes de los resultados de cuatro huelgas laborales (1960, 1965, 1983 y 1993) ocurridas durante la larga historia de la empresa MADECO en Chile: las estrategias espaciales (en tanto formas y espacios de acción), la composición política de los gobiernos, la capacidad de interrumpir la producción y el grado de dependencia por parte de los gobiernos de la inversión extranjera.

La prueba empírica la realicé con información generada para mi tesis de pregrado durante el año 2016: entrevistas a dirigentes sindicales que condujeron diez huelgas laborales de distintos sectores económicos en Chile, que ocurrieron entre los años 2006 y 2016. La teoría que en este artículo presento, permite comparar los resultados de estas huelgas, teniendo como premisa (y confirmando) que son los particulares poderes de los trabajadores (o de sus contra partes, los poderes patronales) los que explican estos resultados. Y, es más, los resultados sugieren que es un particular tipo de poder, el poder estructural en el lugar de trabajo, el que explica con más fuerzas estos resultados. De todas formas, existen elementos que explican parcialmente los resultados de las huelgas que no están ligados directamente con el poder de los trabajadores, que es necesario tener en consideración (por ejemplo, la posición rentista de una empresa o actividad económica, en el sentido que Marx le da al término).

En un primer momento de este capítulo, se desarrolla el marco teórico general en el que se subsumen las teorías que posteriormente se tematizan: el paradigma teórico del proceso de trabajo capitalista⁸. Posteriormente se definen a grandes rasgos lo que son las acciones colectivas (y conflictivas) de los trabajadores, particularmente una forma de acción: la huelga. Luego, se presentan las tres teorías de alcance medio usadas, evidenciando algunos vacíos teóricos que fueron llenados: las teorías del poder de los trabajadores⁹, las teorías de los recursos de poder de los trabajadores¹⁰, y a las teorías de la eficacia de la acción sindical (particularmente de la eficacia de la huelga). Finalmente, en las conclusiones, se comentan brevemente los resultados de la investigación empírica y se establece una posible línea investigativa en la cual este enfoque podría ser utilizado.

El proceso de trabajo capitalista

Las expresiones conflictivas de los trabajadores son solo una parte de la realidad laboral: en el proceso de trabajo opera tanto la generación de consentimiento como la coacción¹¹. Pese a esto, la relación y el proceso capitalista de trabajo se estructura y se reproduce en base a intereses contradictorios de dos sujetos sociales específicos: trabajadores y capitalistas¹². El proceso se configura en base a las posiciones antagónicas de estos dos sujetos en la producción, que tienden a la generación de intereses contradictorios¹³. Estas posiciones antagónicas emergen por la desigual distribución de los medios de producción en la sociedad capitalista. Debido a esta desigualdad de recursos el trabajo debe venderse como mercancía al

⁸ Edwards, *op. cit.*; Marx, *op. cit.*; Thompson, *op. cit.*

⁹ Silver, *op. cit.*; Wright, *op. cit.*

¹⁰ Carola Frege & John Kelly, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press on Demand, 2004.

¹¹ Michael Burawoy, *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

¹² Wright, *op. cit.*

¹³ Edwards, *op. cit.*

capital, pues no tiene otra opción para reproducirse. Luego de venderse, debe trabajar según las direcciones y controles del capital. Este proceso reproduce al capital permitiéndole su acumulación y reproduce a los trabajadores, permitiéndoles vivir.

Para que una sociedad se pueda reproducir debe producir para sí una serie de objetos, materiales e inmateriales. Y para producir se debe trabajar: el proceso de producción y el proceso de trabajo van unidos. Pero, en una sociedad capitalista, el proceso de trabajo adquiere una fisonomía particular. Para el capital el móvil del proceso de producción es la ganancia, la acumulación¹⁴, y por ende, el proceso de trabajo se organiza con el único propósito de que el capital invertido se valore al final del proceso: “en el proceso capitalista de producción el proceso de trabajo se presenta solo como medio, el proceso de valorización o la producción de plusvalía como fin”¹⁵.

En tanto este interés moviliza al proceso de producción, está el problema para el capitalista de hacer que la fuerza de trabajo contratada como “capacidad” se transforme efectivamente en trabajo real, en esfuerzo realizado¹⁶. Aquí el capitalista, directamente o mediante diversas cadenas de mando y dispositivos tecnológicos, coacciona e intenta generar el consentimiento en los trabajadores para que el trabajo que efectivamente realizan le genere ganancias y no sea solo reproducción de la fuerza de trabajo. Esta es una constante negociación entre el capital y el trabajo: negociación del esfuerzo.

Existe entonces una relación antagónica entre trabajador y capitalista, pues uno no existe sin el otro en la sociedad capitalista y el interés de uno se opone al del otro. Este interés antagónico tiene su origen en la producción capitalista, esfera en la que los dos sujetos se reproducen. Este antagonismo se origina por una desigual distribución de los medios de producción en una sociedad, y se reproduce a través de la dominación del capital sobre el trabajo. Tanto la venta de la fuerza de trabajo como su posterior realización en la esfera de la producción son ya procesos que se dan entre sujetos con poderes de clase desiguales. Pero como se verá más abajo, esta desigualdad no es la misma para los trabajadores de todos los sectores. Los trabajadores que utilizan determinados recursos u ocupan ciertas posiciones en la producción y el mercado tendrán más poder que otros.

Expresiones del conflicto laboral: la huelga

La existencia de la explotación en las relaciones sociales de producción capitalista no está garantizada de una vez y para siempre, pues cotidianamente el ciclo de producción de valor comienza y termina, y como tal, puede ser interrumpido y/o ser re negociado¹⁷. Así, el conflicto latente generado en el

¹⁴ Thompson, *op. cit.*

¹⁵ Marx, “Capítulo VI...”, *op. cit.*, 33

¹⁶ Edwards, *op. cit.*

¹⁷ Enrique De la Garza, “La revitalización del debate del proceso de trabajo”, *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*, 16:26, 2011, 7–35.

proceso de trabajo puede manifestarse en diversos comportamientos que ponga en tensión el objetivo de generación de ganancia del capital. Es decir, en todo proceso de trabajo hay un margen de libertad para la acción de protesta por parte de los trabajadores. Las acciones colectivas que pueden realizar los trabajadores son amplias y tan ilimitadas como la iniciativa humana¹⁸. Pero hay una forma que llama especial atención y que ha tenido larga data e importancia, tanto a nivel nacional como internacional, pues ha sido la forma que por excelencia asume el conflicto laboral: la huelga laboral¹⁹. La huelga, además, es pública, pues sale del ámbito inmediato de la unidad productiva e intenta mostrarse ante la sociedad (o ante una parte de ella), y por ende, puede ser registrada por observadores externos al proceso de trabajo y abordable desde las ciencias sociales.

Por huelga laboral, en el marco de las relaciones entre capital y trabajo, entenderé una *acción colectiva, social y pública* organizada deliberadamente por un *grupo de trabajadores que interrumpen el propio proceso de trabajo* capitalista en el que laboran regularmente, con el objeto inmediato de *causar daño* en el proceso de producción capitalista ya sea por cuestiones reivindicativas o de protesta. Es decir, sin importar la *finalidad* de los trabajadores. La huelga sería entonces una *negación colectiva del proceso de trabajo capitalista* por parte de los trabajadores, para generar daño económico a la contraparte en el marco de una negociación –en sentido amplio– entre sujetos con antagonismos estructurados y con poderes de negociaciones diferenciales.

A la huelga, en tanto acción que marca determinado espacio temporal, se le acoplan otras tácticas, prácticas y recursos de los trabajadores, -cortes de calles, piquetes, tomas, marchas, entre otros-, como también intervienen como aliados o enemigos una serie de actores sociales y políticos. La huelga no existe en abstracto²⁰. Además, los trabajadores que la realizan establecen o no determinada relación con la institucionalidad existente: una huelga es considerada "legal" o "reglada" si cumple con los requisitos formales, de procedimiento, que puedan establecer las respectivas legislaciones nacionales, mientras que se le llama huelga "ilegal" o "no reglada" a la que no se rige por el Código del Trabajo.

La huelga es una interrupción/negación del proceso de trabajo capitalista por parte de quienes adhieren a ésta, pero no por eso esta interrupción necesariamente logra alterar negativamente el proceso de producción capitalista provocando daños a la valorización del capital u otros efectos. Es decir, no por dejar de trabajar se cumple el objetivo/efecto inmediato que busca toda huelga: el daño a la contraparte al "dejar de

¹⁸ Richard Hyman, *Relaciones industriales: una introducción marxista*, Londres, The MacMillan Press LTD, 1981, p. 206

¹⁹ Alberto Armstrong, & Rafael Águila, *Evolución del conflicto laboral en Chile: 1961-2002*, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2006; Pierre Bourdieu, "La huelga y la acción política", Pierre Bourdieu, *Cuestiones de sociología*, Madrid, ISTMO, 2000, 248-260; Oscar Ermida, "Apuntes sobre la huelga", *Colección jus*, FCU, 54,1996; Hyman, *op. cit.*; Holm-Detlev Köhler & Antonio Artilles, *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones, 2007.

²⁰ Bourdieu, *op. cit.*, 195

trabajar”²¹, la “interrupción de la producción”, en tanto “efecto normal” de las huelgas²². No toda huelga es efectiva/disruptiva entonces. Puede ser que con la huelga la producción capitalista no se vea gravemente afectada. El grado de disrupción de una huelga es variable, y se ve condicionado tanto por la posición estructural de los trabajadores en el lugar de trabajo y en el mercado, como por la movilización efectiva de esta posición a través de diversos recursos de poder. Antes de esto es relevante discutir cómo entender y evaluar los resultados de una huelga laboral.

La eficacia de la huelga (como aspecto de la eficacia sindical)

Al hablar de eficacia de una huelga me refiero a la evaluación que se hace de sus resultados. Y por evaluar me refiero a decir si estos resultados fueron buenos, medios o malos. La cuestión no es tan simple ni dada de antemano como parece.

Existen dos perspectivas para estudiar la eficacia sindical/de la huelga: considerar los objetivos y dimensiones que el sindicato de auto coloca para evaluar los resultados de una acción o de su gestión, o considerar dimensiones y cuestiones fijadas de antemano. En la primera línea se encuentran Gall & Fiorito²³, que proponen el marco teórico del 'Goal-System' (Sistema-Meta) para estudiar la eficacia. En este marco la definición de los objetivos del sindicato es el punto de partida fundamental para cualquier estudio de evaluación de la eficacia. La eficacia tendría que ver con el grado en el que se alcanzan los objetivos que auto define para sí el sindicato, pudiendo ser estos de diferente tipo, aunque son esencialmente económicos, sociales y/o políticos. Los autores dirán que cualesquiera que sean los objetivos decididos, es necesario tener claridad de cuales objetivos están siendo o no evaluados a la hora de evaluar la eficacia sindical con el marco propuesto. También plantean la relevancia de quién está haciendo la evaluación: hay estudios que ponen el foco en la percepción de un líder nacional o la percepción de líderes locales, y en otros se aplican encuestas a todos los trabajadores y miembros del sindicato.

En la otra línea, están los planteamientos, de por ejemplo Bryson²⁴, que defiende la idea de que una organización sindical es eficaz cuando es capaz de dar a sus miembros mejoras en sus condiciones de trabajo, aumentar el deseo de los trabajadores que no son miembros del sindicato por participar de éste, así como también aumentar la satisfacción de los miembros del sindicato

²¹ Eduardo Álvarez, “Apuntes sobre la huelga y el daño”, *Revista de Derecho Laboral*, 2, Santiago de Chile, 2006

²² Sergio Bologna, *Crisis de la clase media y posfordismo*, Madrid, Ediciones AKAL, 2006, p. 86

²³ Gregor Gall & Jack Fiorito, “Union effectiveness: In search of the Holy Grail”, *Economic and Industrial Democracy*, 2014.

²⁴ Alex Bryson, “Working with dinosaurs?. Union effectiveness in Britain”, Gregor Gall, *Union recognition: organising and bargaining outcomes*, New York, Routledge, 2006, 25-43

con el mismo. En esta misma línea también se encuentran Hodder et al.²⁵, para quienes las huelgas serán un elemento clave en un aspecto particular pero central de la revitalización sindical: el crecimiento de la afiliación sindical. Los autores examinan el impacto de las huelgas en el aumento de los niveles de afiliación sindical y evalúan la eficacia de la huelga a partir de los indicadores de aumento de la afiliación sindical.

La cuestión de la eficacia, además, tiene órdenes de análisis que es pertinente tener en cuenta. Para Gall & Frierito²⁶ un primer orden de análisis de la eficacia sindical concierne necesariamente a los "resultados" que los sindicatos obtienen, y un segundo orden refiere a los "recursos" y "procesos" que ocupan los sindicatos para lograr esos resultados (poderes, en el presente artículo). Burchielli²⁷ distingue entre las causas de la eficacia (a las que le llama determinantes) y las vías por las que puede ser medida (los indicadores). Asimismo, sostiene que la eficacia sindical es una combinación de características del sindicato y factores ambientales. A estas determinantes, que combinan factores ambientales y sindicales, le he llamado poderes de los trabajadores (apartado 4).

Molina & Barranco²⁸, para el estudio de huelgas generales, y al contrario de los planteamientos de los autores ya mencionados, plantean que la eficacia a corto plazo no es pertinente. La huelga si bien puede fallar en el revocar una decisión de gobierno o lograr la aprobación de determinadas leyes, puede reforzar la posición de los sindicatos y presionar futuras agendas de gobierno. Así también puede influenciar en las ideas de las personas. Los autores plantean entonces otro criterio de eficacia (a mediano y largo plazo): la influencia que tienen las huelgas en terceras partes, la capacidad de construir movimiento alternativo de oposición a la dominante y expresar nuevos valores, o la creación de nuevos marcos de acción colectiva.

La opción tomada para el estudio de la eficacia de la huelga consistió en que el investigador fue quien evaluó la eficacia de una huelga, aunque como el estudio fue cualitativo, fue posible y útil tener en consideración la percepción de los dirigentes entrevistados. Si bien las huelgas pueden tener una serie de efectos y resultados (algunos buscados y otros no), se consideró la eficacia en solo dos dimensiones: la organizacional y la económica/negociación²⁹. En relación a la dimensión organizacional, se consideró a una huelga eficaz cuando esta provoca el aumento de los afiliados al sindicato³⁰. Por ende, se consideró ineficaz a una huelga cuando el sindicato

²⁵ Andy Hodder, Mark Williams, John Kelly & Nick McCarthy, "Does Strike Action Stimulate Trade Union Membership Growth?: Impact of Strikes on Trade Union Membership", *British Journal of Industrial Relations*, 55:1, 2017, 165-186.

²⁶ Gregor, *op. cit.*

²⁷ Rosaria Burchielli, "It's Not Just Numbers: Union Employees' Perceptions of Union Effectiveness", *Journal of Industrial Relations*, 46:3, 2004, 337-344.

²⁸ Oscar Molina & Oriol Barranco, "Trade union strategies to enhance strike effectiveness in Italy and Spain", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22:3, 2016, 383-399.

²⁹ Martin Behrens, Kerstin Hamann & Richard Hurd, "Conceptualizing labour union revitalization", Carola Frege & John Kelly, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, New York, Oxford University Press, 2004; Bryson, *op. cit.*

³⁰ Hodder, *op. cit.*

perdió miembros (ya sea por despidos, por temor o pérdida de expectativas por parte de los afiliados). En relación a la dimensión económica/negociación, se consideró a una huelga eficaz cuando provocó aumentos salariales y logró de bonos de términos de negociación más o menos cercanos a lo que los trabajadores pedían al iniciar su huelga. En esta dimensión se siguió, entonces, a Gall & Fiorito³¹, que sostienen que la definición de los objetivos del sindicato es el punto de partida fundamental para evaluar sus resultados. Como la investigación fue cualitativa también se tuvieron presentes ciertos aspectos comentados por los dirigentes en relación a resultados ideológicos, como la incorporación de sujetos a los marcos de interpretación del sindicato o el fortalecimiento de la identidad y unidad del mismo³². E incluso resultados como el logro de mejores canales de comunicación con la empresa.

El poder de los trabajadores

El poder del capital que parece absoluto puede ponerse en cuestión por los trabajadores, con más o menos éxito, con más o menos facilidad y por distintas vías (en este caso se está considerando a la huelga laboral). Aquí entran una serie de determinantes que les dan más o menos poder a los trabajadores en el marco de las relaciones antagónicas entre capital y trabajo, y por ende, también les dan más o menos posibilidades de obtener buenos resultados al realizar sus diversas estrategias y acciones colectivas. A grandes rasgos, estas determinantes se pueden agrupar en dos tipos de poder: el poder asociativo y el poder estructural de los trabajadores³³. El poder asociativo es el que trabajadores consiguen al organizarse colectivamente, mientras que el poder estructural es que los trabajadores pueden ejercer a partir de su situación o lugar en el sistema económico. Este último se puede distinguir entre poder estructural de mercado y poder estructural en el lugar de trabajo. Si bien Wright³⁴ define ambos poderes, el autor solo operacionaliza e investiga el primero, relacionándolo con el concepto de compromiso de clase.

Estos conceptos de poder permiten comparar el poder de las dos clases capitalistas antagónicas tanto en una misma formación social como en formaciones sociales diversas. Estos conceptos permiten identificar una situación social nacional en donde el capital tiene bastante poder sobre el trabajo, especialmente en relación a periodos anteriores³⁵, a la vez que permite distinguir al interior de una situación nacional particular distintos sectores de trabajadores en relación a sus poderes de negociación desiguales (lo que se intentó hacer en esta investigación). Al primero le he denominado “poder de clase”, y será el poder de la clase trabajadora en un país, mientras que el otro le he denominado “poder sindical”, y será el poder de un sindicato o de determinado sector de trabajadores al interior de un país.

³¹ Gall, *op. cit.*

³² Molina, *op. cit.*

³³ Wright, *op. cit.*

³⁴ Wright, *op. cit.*

³⁵ Stillerman, *op. cit.*

a. El poder de clase en determinada formación social

Este poder, que podría llamársele *poder de clase o poder legal e ideológico*, es un elemento externo tanto de los sindicatos como de las posiciones estructurales de sus trabajadores, y sería un poder que comparten todos o la mayoría de los trabajadores bajo relaciones de producción capitalista en una determinada formación social. Este poder refiere a un contexto nacional que influencia y constriñe, pero no determina mono causalmente el poder sindical³⁶. Chamberlain³⁷ definirá a este aspecto como las “variables externas” a la empresa y al sindicato. Estas variables serían la opinión pública que expresan los medios de comunicación de masas, la posición que toman las autoridades gubernamentales y la legislación del trabajo: “la naturaleza y el contenido de las reglas del juego que guían la relaciones entre empleadores y trabajadores están determinando la relación de poder entre ambos”, la cual puede darle más o menos atribuciones a los empleadores en negociaciones colectivas, como también puede reglamentar de diversas formas el conflicto entre capital y trabajo. También se le ha llamado, al aspecto relacionado con la institucionalidad laboral, poder institucional³⁸.

Este poder legal e ideológico viene a ser la expresión del “poder de clase” que tiene el trabajo en determinada sociedad, y se constituye como marco común de acción para todos los trabajadores en oposición al capital. Este poder muestra el grado de socialización o desocialización de determinado Estado³⁹. El poder de clase se expresa principalmente en la institucionalidad laboral de un país, y les dará más o menos poder a los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo. También le da facultades legales a los empleadores, que pueden utilizar o no en los diversos conflictos (facilidad para despedir o contratar reemplazos en huelgas).

b. El poder asociativo de los trabajadores

El poder asociativo es el que resulta de la formación de organizaciones colectivas de los trabajadores: sindicatos, partidos, consejos de fábrica y otras formas. Particular relevancia tiene el sindicato (para casos de estudio al interior de una formación social, al menos). Tanto funcionalistas como marxistas sostienen que los trabajadores tienen escaso poder de negociación individual, por lo que se organizan sindicalmente, logrando el poder de negociación que individualmente no tienen⁴⁰. El sindicato es un instrumento de poder, cuyo propósito “es el de permitir que los trabajadores ejerzan, colectivamente, el

³⁶ Lowell Turner, “Why revitalize? Labour’s urgent mission in a contested global economy”, Carola Frege & John Kelly, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, New York, Oxford University, 2004

³⁷ Armstrong, *op. cit.*, 60

³⁸ Dasten Julián, *Diez Núcleos de tensión del sindicalismo en Chile*. Presentado en Congreso ALAS 2013, Santiago de Chile, 2013.

³⁹ Silver, *op. cit.*

⁴⁰ Armstrong, *op.cit.*

control sobre sus condiciones de empleo, el cual ellos no tienen posibilidades de realizar en tanto que individuos aislados”⁴¹.

Las investigaciones sobre la revitalización sindical⁴² dan algunos elementos para complejizar y ampliar la noción de poder asociativo de Wright⁴³. Esta literatura pone el foco de análisis en el sindicato que se revitaliza, y en las distintas estrategias y recursos que despliega para tal fin. En este sentido, según Behrens, Hamann, & Hurd⁴⁴, la revitalización sindical puede conceptualizarse como un resurgimiento del poder sindical o el desarrollo de recursos de poder en diversas esferas: (1) de los miembros sindicales, (2) económica, (3) política y (4) institucional (estructura, identidad y dinámica sindical).

La primera dimensión, la de los miembros sindicales, se compone de tres indicadores: el incremento del número de los miembros del sindicato (afiliación neta), el crecimiento de la densidad sindical (afiliación relativa) y el cambio en la composición de la afiliación. La revitalización sindical exitosa, implica entonces el incremento de la afiliación y densidad sindical, a la vez que el cambio en la composición de los miembros, incluyendo a perfiles que no se encuentran tradicionalmente representados por los sindicatos, como mujeres y jóvenes. El poder asociativo de los trabajadores se verá fortalecido, entonces, no solo por la existencia de sindicatos como planteaba Wright⁴⁵, sino también por el número, densidad y composición de los afiliados. Gall & Fiorito⁴⁶ suman a esta dimensión el compromiso de los miembros del sindicato con el mismo.

La segunda dimensión, la económica, incluye el poder de negociación, la habilidad de lograr salarios y beneficios importantes, así como el impacto del sindicato en la distribución de la riqueza. Más que un recurso de poder, considero a esta dimensión principalmente como una expresión del poder sindical. Es la eficacia de la acción sindical. Un sindicato, según la opción teórica y metodológica ya discutida en el apartado 3, será eficaz si con sus acciones logra aumentar los salarios y los beneficios de los trabajadores (y también si logra aumentar la afiliación sindical y la fortaleza organizacional).

La tercera dimensión, la política, refiere a la mejora de los esfuerzos de los trabajadores en influenciar el proceso de formulación de políticas. Para esto, siguiendo a Wright⁴⁷, los trabajadores se dotan o relacionan con organizaciones políticas (partidos) que median sus intereses con el sistema político o gobierno. Un alto poder asociativo político implica, entonces, que se logra influenciar el proceso de formulación de políticas, lo que puede traer eventuales beneficios para los trabajadores. Este poder, evidentemente, se verá influenciado por la composición política del gobierno⁴⁸, y por ende, por el

⁴¹ Hyman, *op. cit.*, p. 80

⁴² Frege & Kelly, *op. cit.*

⁴³ Wright, *op. cit.*

⁴⁴ Behrens, *op. cit.*, P. 20

⁴⁵ Wright, *op. cit.*

⁴⁶ Gall, *op. cit.*

⁴⁷ Wright, *op. cit.*

⁴⁸ Stillerman, *op. cit.*

grado de apertura del sistema político a las demandas sociales (y al grado en que permita la existencia de demandas sociales).

Por último, la dimensión institucional refiere a las estructuras organizacionales y a las dinámicas internas de gobernanza sindical. Esto implica la capacidad de los sindicatos para ajustarse a nuevos contextos y para tomar nuevas estrategias. Turner⁴⁹ menciona como principales estrategias de revitalización sindical la construcción de organización, la asociación con la administración (*management*), la acción política, la reforma a la estructura sindical, la construcción de coaliciones y la solidaridad internacional. Además de la capacidad de ajuste y de uso de nuevas estrategias, está la cuestión del “liderazgo sindical”, que puede eventualmente promover nuevas ideas y construir una política interna que soporte el cambio organizacional. En esta dimensión podrían entrar las diversas acciones que los sindicatos realizan más allá de las huelgas laborales, las acciones que los sindicatos realizan acopladas a las huelgas laborales y los diversos actores sociales (comunidades, sindicatos y otros grupos) con los que se articulan los huelguistas⁵⁰.

c. El poder estructural de los trabajadores

Silver⁵¹ recupera los conceptos de poder estructural y asociativo de Wright⁵², especialmente el primero, ocupándolo para la investigación empírica. El poder estructural, como mencioné más arriba, es el que los trabajadores pueden ejercer a partir de su situación o lugar en el sistema económico, conteniendo dos subtipos: el poder de negociación de los trabajadores en el mercado de trabajo y el poder de negociación de los trabajadores en el lugar de trabajo. Ambos son la base sobre la cual los trabajadores construyen y desarrollan su poder asociativo.

El poder estructural en el mercado de trabajo deriva del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral, y según Silver⁵³ “puede adoptar diversas formas, que incluyen (1) la posesión de habilidades escasas, que cuentan con una gran demanda por parte de los patronos, (2) un bajo nivel de desempleo general y (3) la capacidad de los trabajadores para prescindir del mercado laboral y recurrir a fuentes de ingresos no salariales”. Pero este poder no solo implica estas tres dimensiones comentadas al inicio.

Silver⁵⁴, analizando el movimiento obrero internacional, agrega que las actividades extractivas-primarias, como la minería (y otras), tienen la particularidad de que son procesos productivos en donde la “solución espacial” que puede realizar el capital para evitar conflictos laborales es limitada (y por ende el poder estructural en el mercado es alto para los trabajadores). El proceso productivo no se puede realizar en cualquier lugar, tiene que estar anclado a determinados lugares geográficos. Por lo tanto,

⁴⁹ Turner, *op. cit.*, p. 4

⁵⁰ Bourdieu, *op. cit.*; Gall, *op. cit.*

⁵¹ Silver, *op. cit.*

⁵² Wright, *op. cit.*

⁵³ Silver, *op. cit.*, p. 27

⁵⁴ *Ibid.*, p. 113

existen dificultades para que el capital, frente al alza de las demandas y protestas obreras, pueda instalarse en otros países o lugares en donde los sueldos sean más bajos y en donde aún no hayan existido procesos de formación de clase obrera.

Este poder no se limita a estas cuatro dimensiones comentadas, se puede pensar en términos más amplios, dándole margen a las acciones y fortalezas de un capital en específico en negociación y conflicto con sus trabajadores. El mercado de trabajo hace que se encuentren y colaboren en la producción los dos actores antagonicos, y con poderes desiguales, del capitalismo: capital y trabajo. La capacidad de prescindir del otro por determinado tiempo expresa el poder de cada una de las partes en determinada relación industrial particular. Para el caso de las huelgas la capacidad de prescindencia de las partes se expresa en su duración. Y esta duración viene determinada por las acciones en contra de la huelga que la empresa realiza (reemplazos, negaciones del diálogo y amenazas) y su fortaleza económica (tamaño y pertinencia a grupos económicos importantes). Tanto la posibilidad de contra atacar la huelga por parte de la empresa, como su fortaleza económica, le permitirán resistir más o menos días en una huelga laboral⁵⁵.

El poder estructural en el lugar de trabajo deriva de la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de un sector industrial/económico. Este es tanto mayor "cuanto más interrelacionados estén los trabajadores en procesos de producción integrados en cadenas, en los que una interrupción del trabajo en un eslabón clave puede provocar trastornos a una escala mucho más amplia"⁵⁶. Es decir, este poder consiste en la posibilidad (y en la efectividad) de la disrupción de una cadena de producción y trabajo, que genera tanto la negación del propio trabajo de un conjunto de trabajadores (usando la huelga, por ejemplo), como el acceso que estos mismos trabajadores tienen a ciertos medios productivos potencialmente disruptivos (calles, líneas de trenes, sistemas de coordinación electrónica, puertos, etcétera). Este poder lo tendrían los trabajadores que ocupan "posiciones estratégicas" en sus trabajos. Es decir, posiciones que les permiten a algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda una economía⁵⁷. Este poder es especialmente interesante para el estudio de la huelga laboral, que como se vio, la defino como negación colectiva del trabajo: "a diferencia de las otras (fuerzas o poderes), la del trabajo es fuerza no sólo en sentido positivo, por lo que aporta, por la producción, sino también, y en esto radica lo más especial, en sentido negativo, por lo que quita o resta a la producción cuando deja de operar, que

⁵⁵ La investigación empírica confirma parcialmente estas hipótesis: las huelgas eficaces son las más cortas, mientras que las huelgas eficaces ocurren en las empresas más modernizadas y con mayores concentraciones de capital (mediando el poder de los trabajadores, por lo que no hay que suponer que mayor concentración de capital lleva a una mejor voluntad empresarial para negociar).

⁵⁶ Silver, *op. cit.*, p. 27

⁵⁷ John Womack, *Posición estratégica y fuerza obrera: Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica, 2007.

es muchísimo en el caso de las posiciones industrial y técnicamente estratégicas”⁵⁸ (Womack, 2007: 51).

Conclusiones

A la hora de explicar y comparar los resultados de las huelgas laborales, en tanto acciones colectivas de los trabajadores, los conceptos de poder estructural y asociativo de los trabajadores funcionan. Es más, el estudio empírico realizado sobre el caso chileno muestra que los trabajadores con un alto poder en el lugar de trabajo son los que logran huelgas más eficaces. Incluso, parece haber una conversión del poder de los trabajadores desde el lugar de trabajo hacia el poder asociativo de los trabajadores, que no se da a la inversa. Esto se puede ver, por ejemplo, en que son los trabajadores con un alto poder estructural en el lugar de trabajo, los que son capaces de adelantar o acoplar sus huelgas a otras acciones disruptivas, transgrediendo los tiempos establecidos en la restrictiva legislación laboral chilena.

Entonces, si bien el conflicto colectivo emerge en diversos sectores de trabajadores, el poder estructural en el lugar de trabajo que tienen los huelguistas es clave para lograr una huelga eficaz. Y este poder es clave incluso si no es movilizado del todo y la huelga no se torna disruptiva en toda su potencia. Para los trabajadores, el contar con el respaldo de una eventual disrupción del trabajo en escala ampliada parece asegurar la eficacia de la huelga. Se han identificado estas posiciones disruptivas en tres sectores económicos: la minería, el transporte portuario y la recolección de basura.

El sector minero y portuario, además del alto poder estructural de sus trabajadores, tienen otras características no relacionadas con el poder de los trabajadores que parecen permitirles a estos obtener buenos resultados en sus movilizaciones: la existencia de rentas por el monopolio de la tierra o de los puertos, que permiten la redistribución de ganancias extraordinarias desde las empresas de estos sectores hacia los trabajadores. La mayor redistribución económica exigida por los trabajadores en sus huelgas es de cierta forma compensada por la posición rentista —en términos de (Marx, 1981)— de estos sectores, que hace que las empresas obtengan ganancias extra ordinarias, por sobre la media nacional.

Queda abierta la pregunta: ¿Qué pasa con los trabajadores con un bajo poder estructural? ¿Tienen posibilidades de éxito en sus huelgas? Los casos de huelgas estudiados cuyos trabajadores tenían un bajo poder estructural por lo general tuvieron resultados medianamente eficaces cuando compensaron esta debilidad con la generación de poder asociativo, pero aun así existen casos en donde el poder asociativo es gigantesco y aun así se sufre una derrota sindical (por ejemplo, piénsese en la emblemática huelga del 2016 de Homecenter).

Pero queda una pregunta abierta, que pasa con los trabajadores con un bajo poder estructural que se ven afectados fuertemente por procesos de precarización del trabajo ¿tiene posibilidades de construir organización y luchar colectivamente? En relación a estos trabajadores la cuestión a estudiar

⁵⁸ *Ibid.*, p. 51

ya no es solo los resultados de sus acciones, sino la posibilidad misma de emerger colectiva y conflictivamente. En este sentido, se podrían leer y comprender los cambios en la fisonomía del empleo en los últimos cuarenta años, por las tendencias a la externalización, flexibilización y precarización del trabajo, como elementos que les quitan determinados poderes a los trabajadores (habría que determinar cuáles y de qué forma), pero que a la vez configuran nuevos territorios de conflicto tras desiguales procesos de formación de clase (y se convierte la precariedad misma, o sus efectos, en aspectos contra los que los trabajadores se movilizan). Es decir, habría que considerar la precarización del trabajo en su doble cara, en su ambivalencia, como motor y limitador de la acción colectiva de los trabajadores⁵⁹, poniendo el foco tanto en la emergencia conflictiva como en los resultados de estas emergencias.

Bibliografía

ÁLVAREZ, EDUARDO, “Apuntes sobre la huelga y el daño”, *Revista de Derecho Laboral*, 2, 2006, Recuperado a partir de <http://www.rubinzal.com.ar/libros/derecho-colectivo/3174/>

ARAVENA, ANTONIO, “La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014)”, Enrique De la Garza, *Los estudios laborales en América Latina*, 2016, pp. 103–126, Recuperado a partir de

<http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/balancelaboral.pdf#page=105>

ARMSTRONG, ALBERTO & RAFAEL ÁGUILA, *Evolución del conflicto laboral en Chile: 1961-2002*, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2006

BEHRENS, MARTIN, KERSTIN HAMANN & RICHARD HURD, “Conceptualizing labour union revitalization”, Carola Frege & John Kelly, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, New York, Oxford University Press, 2004, Recuperado a partir de

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1014/>

BOLOGNA, SERGIO, *Crisis de la clase media y posfordismo*, Madrid, Ediciones AKAL, 2006, Recuperado a partir de <https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=AOOR8yk9n4UC&oi=fnd&pg=PA5&dq=bologna+crisis+clases+medias&ots=kn-sXJ7q4o&sig=FCAYuTkVTr6fDy5rdn5AB8MuvS4>

BOURDIEU, PIERRE, “La huelga y la acción política”, Pierre Bourdieu, *Cuestiones de sociología*, Madrid, ISTMO, 2000, 248-260

BRYSON, ALEX, “Working with dinosaurs?. Union effectiveness in Britain”, Gregor Gall, *Union recognition: organising and bargaining outcomes*, New York, Routledge, 2006, pp. 25-43, Recuperado a partir de

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PvqAAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bryson,+A.++\(2006\).+Working+with+dinosaurs+%3F.+Union+effectiveness+in+Britain.+En+G.+Gall,+Union+Recognition.+Organising+and+bargaining+outcomes&ots=1WItkkn-ug&sig=y9UirQpBKIMryg4YTcfjvR_kPMY](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PvqAAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bryson,+A.++(2006).+Working+with+dinosaurs+%3F.+Union+effectiveness+in+Britain.+En+G.+Gall,+Union+Recognition.+Organising+and+bargaining+outcomes&ots=1WItkkn-ug&sig=y9UirQpBKIMryg4YTcfjvR_kPMY)

⁵⁹ Dasten Julián, “Precariedad laboral y repertorios sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo”, *Psicoperspectivas*, 17:1, 2018, p. 1-13

BURAWOY, MICHAEL, *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989

BURCHIELLI, ROSARIA, “«It’s Not Just Numbers»: Union Employees’ Perceptions of Union Effectiveness”, *Journal of Industrial Relations*, 46:3, 2004, pp. 337–344.

DE LA GARZA, ENRIQUE, “La revitalización del debate del proceso de trabajo”, *Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho*, 26:16, 2011, 7–35.

EDWARDS, PAUL, *El Conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, 1990

ERMIDA, OSCAR, *Apuntes sobre la huelga*, Colección jus, FCU, 54, 1996

FREGE, CAROLA, & JOHN KELLY, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, New York, Oxford University Press on Demand, 2004, Recuperado a partir de

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sV4TDAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PP8&dq=turner+kelly+frege&ots=ACN1mmtfab&sig=k0_f4EDgeGCA77m4gBp-zT5Z6wM

GALL, GREGOR, & JACK FIORITO, “Union effectiveness: In search of the Holy Grail”, *Economic and Industrial Democracy*, 2014

HODDER, ANDY, MARK WILLIAMS, JOHN KELLY & NICK MCCARTHY, “Does Strike Action Stimulate Trade Union Membership Growth?: Impact of Strikes on Trade Union Membership”, *British Journal of Industrial Relations*, 55:1, 2017, pp. 165-186. <https://doi.org/10.1111/bjir.12188>

HYMAN, RICHARD, *Relaciones industriales: una introducción marxista*, Londres, The MacMillan LTD, 1981

JULIÁN, DASTEN

2013. *Diez Núcleos de tensión del sindicalismo en Chile*, Presentado en Congreso ALAS, Santiago de Chile.

2017. Precariedad laboral y repertorios sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo”, *Psicoperspectivas*, 17:1, 2018, p. 1-13

KÖHLER, HOLM-DETLEV & ARTILES, ANTONIO, *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta Publicaciones, 2007, Recuperado a partir de https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=Chcdg_iZzGIC&oi=fnd&pg=PA1&dq=holm+manual+sociologia&ots=K__gCeC9i1&sig=OLOswDjz0jTqS_AzQecNILp5nSw

MARX, KARL

1981. *El Capital. Libro Tercero. El proceso global de la producción capitalista. Volumen 8. Transformación de la plusganancia en renta de la tierra, los renditos y sus fuentes*. España.

2009. *Capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción*. Cap. VI.

MOLINA, OSCAR & BARRANCO, ORIOL, “Trade union strategies to enhance strike effectiveness in Italy and Spain”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22:3, 2016, 383–399.

RATTO, NICOLÁS, *El poder de los trabajadores y los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado en Chile (2006-2016)* (Tesis de pregrado), Universidad de Chile, Santiago, Aún no disponible, 2017.

SILVER, BEVERLY, *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid, Ediciones AKAL, 2005, Recuperado a partir de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ye1wneHOV5kC&oi=fnd&pg=PA91&dq=silver+2003+fuerza+de+trabajo+los+movimientos+obreros&ots=-shpJcECm&sig=hrvC7B5iqLSDKHF7bZdOByC6Brs>

STILLERMAN, JOEL, “Explaining Strike Outcomes in Chile: Associational Power, Structural Power, and Spatial Strategies”, *Latin American Politics and Society*, 59:1, 2017, pp. 96-118, <https://doi.org/10.1111/laps.12012>

THOMPSON, PAUL, “The capitalist labour process: Concepts and connections”, *Capital & Class*, 34:1, 2010, 7–14.

TURNER, LOWELL. “Why revitalize? Labour’s urgent mission in a contested global economy” Carola Frege & John Kelly, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, New York, Oxford University Press, 2004, Recuperado a partir de

http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1009/?utm_source=digitalcommons.ilr.cornell.edu%2Farticles%2F1009&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

WOMACK, JOHN, *Posición estratégica y fuerza obrera: Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2007, Recuperado a partir de

https://xa.yimg.com/kq/groups/25031439/594064844/name/Womack_PosicionEstrategica+y+fuerza+obrero+.pdf

WRIGHT, ERIK OLIN, “Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise”, *American Journal of Sociology*, 105:4, 2000, 957–1002.

Aproximaciones al estudio del proceso de trabajo y la revitalización sindical. Un aporte teórico para la investigación empírica del sindicalismo en Chile contemporáneo

Pablo Seguel Gutiérrez¹

Introducción

En el artículo que presentamos a continuación, proponemos algunos elementos teóricos que nos permitan ordenar los marcos de análisis sobre las tendencias y procesos de organización y reconfiguración sindical en marcha en Chile. Para ello, proponemos una relectura de dos corrientes teóricas de estudio sobre el proceso de trabajo: la teoría del proceso de trabajo y la escuela de relaciones industriales, con el reciente aporte de la teoría de la revitalización sindical. Para ello en la primera sección revisaremos algunos elementos del debate sobre la teoría del proceso de trabajo. En la segunda sección, identificaremos los principales elementos del debate sobre revitalización sindical, marcados por los procesos de enmarcado simbólico y posición estratégica. Finalmente, proponemos una articulación de los principales elementos de ambas corrientes teóricas que nos permiten construir un marco de análisis crítico que posibilite la lectura de procesos de organización sindical desde una perspectiva que atienda a los componentes estructurales, institucionales, agenciales y de enmarcado simbólicos en las estrategias de acción de los actores sindicales.

El enfoque del *proceso de trabajo* y de las *Relaciones Industriales*.

Teoría del proceso de trabajo y origen del debate.

El desarrollo del enfoque del proceso de trabajo surge en el marco de la reflexión del marxismo francés e italiano en las décadas de 1960-1970, en la que se retoman las reflexiones de Karl Marx sobre esta temática trabajada en el Libro I del Tomo I del Capital. El punto de inflexión en este debate fue introducido por el marxismo inglés en la década de 1970, en la que se entroncaron la perspectiva del grupo de Brighton (*Brighton Labour Process Group*) y el ala radical de la escuela de relaciones industriales de Richard Hyman². Con posterioridad, en 1980, este debate alcanzará su punto de mayor

¹ Historiador y Licenciado en sociología, Universidad de Chile. Tesista FONDECYT Regular N° 1161347 “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y la Araucanía (2016-2019)”. Becario CONICYT Magíster Nacional 2018, folio N° 22180599.

² Maite Tapia, Christian Ibsen & Thomas Kochan, “Mapping the frontier of theory in industrial relation: The contested role of worker representation?”. *Socio-economic Review*, 13:1, 2015, pp. 157-184.

desarrollo con Paul Thompson³, paralelamente a la bifurcación que se efectuará al interior de *The Conferencia of Socialist Economist* con el surgimiento de los *Critical Management Studies* y la introducción de los elementos de la teoría de los movimientos sociales al estudio de la revitalización sindical en la década siguiente⁴.

Este enfoque surge con la recepción de los trabajos de Harry Braverman⁵ y de Raniero Panzieri⁶ en la discusión anglosajona impulsada por *The Conference of Socialist Economy* y su revista *Capital & Class*⁷. En el ámbito académico surge con el panfleto publicado en 1977 por el *Brighton Labour Process Group* (BLPG), titulado *The Labour Process and Class Strategies*⁸ y el trabajo de Andy Friedman publicado ese mismo año, *Responsibly Autonomy versus Direct Control over the Labour Process*⁹. Simultáneamente a este desarrollo, al interior de la Escuela de las Relaciones Industriales, Richard Hyman publica en 1975 *Industrial Relation. A marxist introduction*. Este libro marcó una inflexión al interior de la corriente de estudios fundada por John Dunlop, con la publicación de *Industrial Relations Systems*¹⁰, posibilitando que ambas escuelas convergieran en torno a una misma problemática, posicionando en el centro del análisis las problemáticas del control, el conflicto y la descalificación¹¹.

Hacia la década de 1980, este debate comenzó a bifurcarse producto del desarrollo de las escuelas críticas de gestión empresarial¹², paralelamente a la diversificación de los enfoques de la escuela de relaciones industriales con la introducción de los trabajos de Kochan et al¹³ sobre movimientos sociales. Dos críticas importantes a los trabajos de Harry Braverman y al *Brighton Labour Process Group* incidirán en una pérdida de relevancia de este enfoque para el análisis de las transformaciones de las economías en la década de 1980, con el comienzo de la introducción de la *clean production*, la reconversión y la deslocalización productiva.

³ Paul Thompson, *The Nature of Work. An introduction to debates on the labour process*, Londres, Macmillan education Ltd, 1989.

⁴ Pablo Seguel. “Reflexiones sobre el proceso de trabajo. Entrevista a Enrique de la Garza”, *Revista de Sociología*, 30, pp. 113-123, 2015.

⁵ Harry Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, México DF, Editorial Nuestro Tiempo, 1982

⁶ Raniero Panzieri, “Sull’ uso capitalistico delle machine nel neocapitalismo”, *Quaderni Rossi*, Roma, Nuove Edizioni Operaie S.R.L., 1961, pp. 53-72.

⁷ Paul Thompson, “The capitalist Labour process: Concepts and Connections”, *Capital & Class*, 34:1, 2010, pp. 7-14.

⁸ Brighton Labour Process Group, “The Capitalist Labour Process”, *Capital & Class*, 1, 1997, pp. 3-43.

⁹ Andy Friedman, “Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process”, *Capital & Class*, 1, 1997, pp. 43-58.

¹⁰ John Dunlop, *El sistema de relaciones industriales*, Santiago, Editorial del Pacífico, 1967

¹¹ Friedman, *op. cit.*; Andrew Herman, “Conceptualizing Control: Domination and Hegemony in the Capitalist Labour Process”, *Critical Sociology*, 11: 7 1982, pp. 7-22; Tony Elger, “Valorisation and “Deskilling”: A Critique of Braverman”, *Capital & Class*, 3:1, 1979, pp. 58-99.

¹² Carlos Fernández, (ed.), *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, México DF, Siglo XXI Editores, 2007; Stephen Deery & John Purcell, “Strategic Choices in Industrial Relations Management in Large Organizations”, *Journal of Industrial Relations*, 31:4, 1989, pp. 459-477.

¹³ Thomas Kochan, Harry Katz & Robert McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books, 1986.

La tesis central propuesta por Harry Braverman es que el capitalismo monopolista introduce una polarización en las habilidades de los trabajadores, con la consiguiente pérdida progresiva de la calificación y destreza de la fuerza de trabajo, dado que el proceso de trabajo queda subordinado a la lógica de la acumulación capitalista, resultando en una división de la ejecución y la concepción del trabajo.¹⁴ Para afirmar esto, Braverman retoma la tesis central del fragmento del proceso de trabajo de Marx, enfatizando sus consecuencias a nivel de la estratificación social. En el *Capital*, Marx señalará al respecto:

“el proceso de trabajo, tal como lo hemos expuesto en sus momentos más simples y abstractos, es una *actividad específica orientada a producir valores de uso*, adecuar lo natural a las necesidades humanas, es la *condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza*, la condición natural eterna de la vida humana y es, por tanto, *independiente de cualquier forma de esta vida* y, más bien, común a todas sus formas sociales por igual”¹⁵

Tomando como base este planteamiento y criticando a las principales propuestas del Taylorismo, asumiré que en la sociedad contemporánea el proceso de trabajo es dominado y modelado por la acumulación de capital¹⁶, enfatizando que su objetivo principal es transformar la fuerza de trabajo en trabajo efectivamente realizado. Es decir, movilizar al trabajador para que, en un proceso racionalizado y organizado de producción, su fuerza de trabajo se materialice en objetos orientados hacia la comercialización

Braverman entenderá siguiendo a Marx que los procesos de trabajo constituyen una actividad socialmente coordinada, formados por trabajo (fuerza de trabajo), objetos (objetos resultantes de la actividad coordinada del trabajo), condiciones sociales de producción (Tecnología, horizonte técnico y saber), organización y división, y coordinación del trabajo. Desde esta perspectiva, las sociedades irán organizando sus procesos de trabajo de acuerdo a modalidades diversas de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivamente realizado, en “modos de producción”, con diversas características internas: por ejemplo, prevalencia de un modo de producción capitalista centrado en los talleres, en la manufactura o en la gran empresa¹⁷. Para Braverman, el taylorismo constituirá una de estas modalidades al interior de modo de producción capitalista, marcado por la racionalización del proceso de producción.

¹⁴ Al respecto, Benjamín Coriat ilustra este proceso de subordinación de la manufactura a la gran empresa, con la consiguiente pérdida de control de los trabajadores y sus organizaciones, de las condiciones de realización de los procesos de trabajo (Coriat, 1982: 8-65). Este proceso de subordinación del trabajo al capital en el proceso de trabajo, ha sido desarrollado por Karl Marx en el manuscrito VI inédito del *capital* (Marx, 2011 [1971])

¹⁵ Karl Marx, *El capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I. Libro I. Proceso de producción del capital*, Santiago, LOM ediciones, 2010.

¹⁶ Braverman, *op. cit.*, p. 71

¹⁷ William Lazonick, “The Subjection of Labour to Capital: The Rise of the Capitalist System”, *Review of Radical Political Economics*, 10:1, 1978, pp. 1–31.

La crítica de Braverman al taylorismo apuntaba a que en los procesos de trabajo bajo esta modalidad se efectúa una (1) disociación del proceso de trabajo de la pericia de los obreros, que origina una (2) separación en el proceso de la concepción y la ejecución del trabajo. Braverman señalará al respecto que en el taylorismo, “Todo posible trabajo cerebral debe ser removido del taller y concentrado en el departamento de planeación o diseño”¹⁸.

Finalmente, Braverman agregará a esto que, (3) el uso monopólico del conocimiento para controlar cada paso del proceso de trabajo y su modo de ejecución, configuran el conjunto del proceso de trabajo capitalista. De esta forma:

“la propiedad del capitalista no es sólo el capital, sino que *el trabajo mismo se ha convertido en parte del capital*. Los obreros no sólo pierden el control sobre sus instrumentos de producción, sino que ahora deben perder el control sobre su propio trabajo y la forma de ejecutarlo. Este control pertenece ahora a aquellos que pueden “pagar” su estudio con el objeto de conocerlo mejor de lo que los obreros mismos conocen su propia actividad en la vida”¹⁹

Siguiendo el grueso de esta lectura, la propuesta del BLPG señalaba la existencia de tres leyes del proceso de trabajo capitalista e inherente a la estructura de organización capitalista de la producción: 1) La división del trabajo intelectual y manual; 2) el desarrollo en ese proceso de una jerarquía entre las funciones del proceso de producción; 3) y la tendencia hacia la fragmentación y descalificación de la fuerza de trabajo. En ese sentido, siguiendo a la lectura de Braverman, los procesos de trabajo constituyen una grilla de análisis que permiten entender los procesos de diferenciación productiva y social, el surgimiento de la estratificación social y las desigualdades.

En el primer argumento de esta tesis, se afirma que, dado que el capital tiene el monopolio sobre el conocimiento, así como sobre el poder de diseñar los sistemas de producción, su resultado conlleva la división *inmanente* entre concepción y ejecución. En el segundo argumento, se afirmaba que la jerarquía era el resultado inherente del antagonismo entre Capital y Trabajo. Finalmente, planteaban que la descalificación era resultante de la lógica de la circulación capitalista orientada hacia la ganancia y la rentabilidad, lo cual exigía una utilización mayor de técnicas de calculabilidad, estandarización y rutinización del trabajo. Sin embargo, estas proposiciones fueron fuertemente criticadas a nivel teórico y práctico como veremos más adelante.

Escuela de Relaciones Industriales y el giro hacia los procesos de trabajo

El desarrollo de la sociología de las Relaciones Industriales surgió con el aporte de John Dunlop al análisis de las organizaciones empresariales y el

¹⁸ Braverman, *op. cit.*, p. 139

¹⁹ *Ibid*, p. 143

vínculo de éstas con la institucionalidad, la economía, la política y la sociedad. Desde esta perspectiva, las Relaciones Industriales son comprendidas como un conjunto de normas que rigen las relaciones de los trabajadores, los empresarios y el Estado, otorgando estatus a los actores inmersos en las relaciones de poder que gobiernan la unidad productiva. En palabras de Dunlop:

“Todo sistema de relaciones industriales involucra tres grupos de actores: los trabajadores y sus organizaciones, los gerentes y sus organizaciones, y los organismos estatales relacionados con el lugar de trabajo y comunidad de trabajo. Todo sistema de relaciones industriales crea un complejo de normas para gobernar el lugar y comunidad de trabajo”²⁰

Desde esta perspectiva, Dunlop entenderá la empresa como un sistema que está en constante interacción con un entorno, a partir del cual se conforma. Si bien esta propuesta tiene elementos positivos, a juicio de Hyman, carecía de una consideración sobre el rol del conflicto en la estructuración de las relaciones industriales, elemento que la teoría del proceso de trabajo entrega. Por este motivo, Richard Hyman en la década de 1970 introdujo este elemento al enfoque de las Relaciones Industriales, otorgando mayor potencial explicativo a las dinámicas del conflicto en relaciones sociales dentro de las unidades productivas, considerando que la relación entre los sindicatos, los patrones y el Estado, es una cuestión fundamental en las sociedades contemporáneas y corresponde, por tanto, al objeto de las relaciones industriales²¹.

A juicio de Hyman, el aporte de Dunlop fue haber intentado dar unidad teórica y precisión al estudio de las relaciones industriales, a través de la noción de que normas de distintas naturalezas impregnan el mundo del trabajo, del empleo, y las instituciones que idean y hacen efectivas esta red de normas. Sin embargo, su crítica apunta a que:

“la atención se centra en cómo se controla el conflicto, más que en los procesos a través de los que se genera desacuerdos y conflictos. Desde esta perspectiva, la cuestión de si la estructura de propiedad y control vigente en la industria es una fuente inevitable de conflicto se deja de lado, considerándola como externa al estudio de las relaciones industriales, las cuales deben ocuparse exclusivamente de cómo los empresarios, los sindicatos y otras instituciones hacen frente a tales conflictos”²²

En otras palabras, la problemática que constituye a la teoría clásica de las Relaciones Industriales es la problemática del orden: a saber, cómo se estabilizan las pautas existentes de relación social, lo que le otorga por tanto

²⁰ Dunlop, *op. cit.*, p. 11

²¹ Richard Hyman, *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume Ediciones, 1981

²² *Ibid*, p. 21

una dimensión normativa conservadora. Desde una perspectiva crítica, esto le resta poder explicativo a los fenómenos de estratificación social al interior de la misma unidad productiva o de una rama de la producción y tiende a configurar el entorno de la empresa como algo dado, invariante, a lo que se adaptan las relaciones en su interior.

Esta tendencia conservadora aparece reforzada cuando se emplea la noción de sistema de relaciones industriales para sugerir que los procesos actúan en el sentido de mantener la estabilidad y el equilibrio. Si las relaciones industriales se definen desde la perspectiva de la reglamentación del trabajo, la pregunta por el origen y motivos del conflicto sólo aparecerá relacionada a factores externos a las relaciones industriales, que introducen distorsiones al equilibrio e integración de las diversas instituciones que norman y organizan el trabajo. Para criticar aquello se torna necesario considerar: 1) que la noción de sistema incorpora la idea de que los procesos de trabajos contemplan relaciones sociales antagonistas; 2) y la necesidad de atender a las circunstancias que generan el conflicto laboral y las consecuencias que este genera para la estabilidad del sistema.

Por estos motivos, el autor plantea la definición de Sistema de Relaciones Industriales como “el estudio [de] los procesos de control sobre las relaciones de trabajo; y entre estos procesos revisten particular importancia aquellos que se refieren a la organización y acción colectivas de los trabajadores”²³.

Estos dos debates (Relaciones Industriales y Proceso de Trabajo) posibilitaron un punto de encuentro entre aspectos organizacionales, estructurales y agenciales, bajo un marco analítico crítico e integrado. Sin embargo, el desarrollo del debate lejos de propiciar un punto de encuentro, se perfiló de manera separada.

Críticas y balances parciales del debate del proceso de trabajo y de las relaciones industriales

Como señalamos con anterioridad, la teoría del proceso de trabajo fue criticada desde una perspectiva empírica y otra teórica. Desde la perspectiva práctica, los *Critical Management Studies* demostraron que la descalificación no era una tendencia central del desarrollo del proceso productivo; al mismo tiempo que el posfordismo, enfatizó la idea de que la descalificación constituía una tendencia del modo de organización fordista, pero que las modificaciones en los modos de organización y gestión del trabajo recientes, que basaban su estrategia de ganancia en la mayor calificación de la mano de obra y la mayor flexibilidad de los procesos productivos generaban otras condiciones sobre el control y la disciplina laboral

Si bien a nivel teórico, estas propuestas fueron criticadas desde enfoques totalmente alejados (por ejemplo, desde el enfoque neoshumpeteriano), desde el ala radical de las relaciones industriales y desde dentro del enfoque del proceso de trabajo, se introdujo una crítica más

²³ *Ibid*, p. 22

moderada que nos permite cruzar el enfoque de las relaciones industriales con el del proceso de trabajo.

A nivel teórico, para Paul Thompson²⁴ la proposición de leyes inmanentes al proceso de trabajo es empíricamente incorrecta y teóricamente confusa. Lo primero que señala el autor, es que la división entre trabajo manual e intelectual dentro del proceso capitalista de producción, no permite dar cuenta ni distinguir si el conflicto se produce por los cambios de presión de los entornos institucionales o por las políticas internas de la empresa o firma. Lo segundo, tomando la noción de Max Weber de jerarquía y control, señala que estos fenómenos no son inherentes a la organización empresarial, como lo demuestra Weber en el análisis de la dominación burocrática. Finalmente, señala que la descalificación en el proceso de trabajo no es aplicable a todas las formas de trabajo.

En ese mismo eje crítico, De la Garza²⁵ señala que Braverman y EL BLPG tradujeron el problema más amplio del poder (coerción) y el dominio (consenso), por el concepto norteamericano de control (se puede controlar por la fuerza o el consentimiento), poniendo el énfasis en el despotismo del capital dentro del proceso de trabajo, sin advertir que el despotismo es una de las formas de control. De ahí que Braverman afirme dos proposiciones empíricamente refutables: que “la descalificación se constituye en una tendencia de los procesos de trabajo contemporáneos y que el control en los procesos de trabajo genera descalificación.

Para de la Garza, el espacio de lo posible en el proceso de trabajo depende de estructuras de mercado del producto, de la fuerza de trabajo, de sistemas de relaciones industriales y de estructuras organizacionales. Pero, sobre todo, de las relaciones de fuerza en el trabajo y fuera de él, medidas por las concepciones de los sujetos involucrados. Esto no quiere decir que sólo sea contingencia, sino que “entre la estructura del proceso de trabajo y control media la subjetividad y la acción”²⁶.

Desde esta perspectiva, el error del enfoque del proceso de trabajo no constituye un punto de no retorno. Una adecuación de los principales elementos del análisis nos permitiría encuadrar de mejor perspectiva esta propuesta para el estudio de las problemáticas del mundo del trabajo contemporáneo.

Lo primero que podemos señalar, es que a nivel teórico, la lógica del proceso de acumulación de capital no es la descalificación, sino la ganancia²⁷. Esto nos lleva a considerar que la obtención de ganancias empresariales circula en relación a la determinación de estrategias dentro de ramas de producción, lo que implica que para determinadas labores la descalificación y el control pueden ser el resultado de un proceso de trabajo (por ejemplo en el fordismo),

²⁴ Thompson, “The capitalist labour...”, *op. cit.*; Thompson, “The nature of work...”, *op. cit.*

²⁵ Enrique De la Garza, “La revitalización del debate del proceso de trabajo”, *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*, 16:26, Brasil, 2012

²⁶ *Ibid*, p. 11

²⁷ Marx, “El capital, libro I, tomo I...”, *op. cit.*, pp. 156-159; Paul Edwards, *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Laboral, 1990

pero para otra organización de trabajo (por ejemplo en el posfordismo) la cualificación de la fuerza de trabajo y la utilización de la cooperación son fundamentales. En palabras de Thompson, “el imperativo del control no nos puede decir nada, independiente de las relaciones de competición y de las relaciones entre capital y trabajo en un determinado contexto”²⁸. Cambios en los contextos organizacionales e institucionales, pueden configurar marcos de intensificación cualitativa del trabajo, como por ejemplo en los sistemas de trabajo de alto rendimiento, en los cuales, los trabajadores invierten en capital humano, pero en base a un modelo de transferencia del riesgo de la inversión hacia el trabajo, desarrollando sistemas de trabajo de alta inseguridad laboral, arcados por la precariedad laboral

No existen tendencias inmanentes ni al control ni a la descalificación en el proceso de trabajo, sino que estas dependerán de los sistemas de relaciones industriales ancladas a determinados procesos de trabajo, con una determinada trayectoria de conflictos, antagonismos y adecuaciones a las condiciones históricas de la industria. Al mismo tiempo que la forma en cómo se organice el trabajo quedará encuadrada por determinadas estrategias de ganancia del rubro industrial, el marco jurídico-legal y las posiciones de fuerzas entre los diversos actores del proceso laboral. El espacio de lo posible en el proceso de trabajo queda configurado a partir de estructuras de mercado del producto, de la fuerza de trabajo utilizada en él, de los sistemas de relaciones industriales que norman las relaciones entre actores, de estructuras organizacionales; pero también, de las relaciones de fuerza en el trabajo y fuera de él, mediadas por las concepciones de los sujetos involucrados. En ese sentido, parece evidente que las tendencias que cruzan las organizaciones sindicales cruzan diversos ámbitos: jurídico, político, económico, cultural y social, en una relación conflictiva.

Revitalización sindical y posición estratégica

Históricamente los estudios en relaciones industriales vieron en las organizaciones sindicales, la negociación colectiva y la estructura normativa en los centros de trabajo como los elementos centrales de su perspectiva de análisis. Sin embargo, la escuela de relaciones industriales careció durante su desarrollo de marco teóricos más estructurados que permitiesen dar cuenta de las orientaciones y tendencias de las relaciones industriales como resultado de los cambios estructurales que se generaron con fuerza desde la década de 1980²⁹.

La propuesta que hemos venido desarrollando en torno al enfoque del *proceso de trabajo*, se posiciona desde una perspectiva que pone el conflicto en el centro de trabajo, como una cuestión de importancia, pero en relación constante con el entorno. La importancia de problematizar sobre el *conflicto en el proceso de trabajo y en las relaciones industriales* es fundamental para el estudio de

²⁸ Thompson, “The capitalist labour...”, *op. cit.*, p. 10

²⁹ Tapia, *op. cit.*; José Gil Rivero, “Teorías Analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo”, *Revista de Pensamiento Libertario*, 2, 2012, pp.34-48.

las transformaciones recientes de las relaciones laborales, permitiéndonos abordar con mejores perspectivas las rutas actuales de *la politización y la revitalización sindical*.

En relación a la crítica de Braverman y del BLPG concluimos que el control de la mano de obra no es lo central en el proceso de trabajo capitalista, sino que la obtención de ganancia, por lo que el control puede ser una manifestación secundaria de un determinado proceso de trabajo. Lo central en el proceso de trabajo es convertir la Fuerza de Trabajo (Power Labour) en Trabajo Efectivo³⁰, en trabajo realizado. De ello se desprende lógicamente que *toda organización del proceso de producción utiliza una gama de procedimientos para persuadir y/o controlar para que los trabajadores efectivamente trabajen*.

Esa dimensión de la gestión de la fuerza de trabajo (*management*) y/o el disciplinamiento (control) son el resultado de una trayectoria de antagonismos, conflictos y/o cooperaciones puestos en perspectiva histórica. Por ellos es que, siguiendo a Paul Edward³¹, entendemos que las relaciones industriales en el proceso de trabajo presuponen cooperación, adaptación y aceptación, a la vez que conflicto³². En ese sentido, el conflicto resulta una dimensión de análisis fundamental para dar cuenta de la estructuración de las relaciones industriales en un determinado proceso de trabajo, sin embargo no es *inmanente a una contradicción pura*³³, ni una condición de posibilidad del proceso de trabajo, ni de las organizaciones de trabajadores ni de los empresarios.

Enfoque de la Revitalización sindical

El enfoque de la Revitalización Sindical surge como una crítica dentro de la Escuela de las Relaciones Industriales, hacia finales de la década de 1990 con el aporte de John Kelly³⁴ y representó un esfuerzo teórico y normativo por reposicionar el análisis de las estrategias de las organizaciones sindicales en un contexto de relaciones industriales adversas. Surgió como una propuesta que amplió el foco del análisis de la empresa, como una unidad autosuficiente que encuadra el conflicto, extendiendo su mirada al conjunto de actores posicionado en las cadenas de valor, considerando sus relaciones con diversos movimientos sociales, actores e instituciones³⁵.

En relación a su origen hubo dos hipótesis que explicaron el surgimiento de esta corriente al interior de los IR. El primero, señaló que las circunstancias contemporáneas generaron una oportunidad para que los

³⁰ De la Garza, *op. cit.*, p. 11; Edwards, *op. cit.*, p. XI; Marx, “El capital, libro I, tomo I...”, *op. cit.*, pp. 156-159

³¹ Edwards, *op. cit.*

³² *Idem*.

³³ Patrick McGovern, “Contradiction at Work: A critical review”, *Sociology*, 48:1, 2013, pp. 20-37.

³⁴ John Kelly, *Rethinking industrial relation: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, New York, Routledge, 1998

³⁵ Lowell Turner, “From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy”, *Work and Occupations*, 32: 4, 2005, pp. 383-399

sindicatos reposicionaran su influencia, modificando sus estrategias de acción en un contexto de innovaciones de las estrategias de ganancia de las empresas a nivel nacional e internacional. El segundo, recalcó que ha habido un continuo esfuerzo por promover la organización de la Fuerza de Trabajo en la empresa (workplace), en un contexto de cambios en las formas de organización de los procesos de trabajo.

En ese contexto de decline de la organización sindical, Turner³⁶ nos señala que para el abordaje de las estrategias sindicales (*union strategic*), dos han sido las maneras de comprender el fenómeno de la innovación en la organización y movilización sindical. La primera de ellas las entiende como variables dependientes, es decir, ven que la innovación de las estrategias de las organizaciones sindicales es posibilitada por factores como el crecimiento de la desigualdad, la hostilidad de los empleadores, el colapso del sindicalismo de negocios (*business unionism*), la globalización, la privatización, las políticas antisindicales del gobierno, la ineficacia de las leyes laborales, nuevas y reformadas dirigencias sindicales, la apertura de las estructuras de oportunidades políticas y el fortalecimiento de alianzas con otros movimientos sociales. La segunda de ellas, la entiende como una variable independiente, por lo que la innovación de las estrategias sindicales es el resultado de una variedad de resultados específicos a partir de la integración de estrategias de diversos niveles (local, nacional, global), evaluando fuerzas causales como de la evaluación del impacto de estrategias particulares de las organizaciones sindicales.

Esta apertura del enfoque de la revitalización sindical nos permite salir del marco del centro de trabajo, para establecer conexiones con el entorno sociopolítico e institucional e, incluso, para dar cuenta del proceso de trabajo en el conjunto de la cadena de valor³⁷. Por ello, los estudios en revitalización sindical han enfatizado la importancia de dar cuenta de las redes de las organizaciones sindicales con diversas organizaciones de la sociedad civil³⁸ y en la formación de coaliciones de aliados en diversos niveles³⁹. Desde esta perspectiva, no sólo se modifican las formas de la organización tradicional de los trabajadores, sino que también los diversos niveles de las alianzas sociales que están construyen para la consecución de sus diversos objetivos.

Desde el punto de vista de los actores sindicales esto implica la conformación de una racionalidad y experiencia organizacional, en el sentido de Edward Palmer Thompson⁴⁰, que se va conformando a partir de las

³⁶ *Idem*

³⁷ Tashlin Lakhani, Sarosh Kuruwilla & Ariel Avgar, "From the firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relation Theory", *British Journal of Industrial Relations*, 2013, pp. 440-472.

³⁸ Peter Gahan & Andreas Pekarek, "Social movement theory, Collective Action Frames and Union Theory: a Critique and extension", *British Journal of Industrial Relations*, 51:4, 2013, pp.754-776.

³⁹ Lowell Turner, "Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building", *Journal of Industrial Relations*, 48:1, 2006, pp. 83-97.

⁴⁰ Edwards Palmer Thompson, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Barcelona, Editorial Cítica S.A., 1989

vínculos y aprendizajes de sus integrantes en los procesos colectivos. Es decir, la formación de una estrategia de revitalización sindical en un determinado proceso de trabajo implica la consideración de aspectos subjetivos relacionados con el vínculo establecido de los individuos con las organizaciones y de las organizaciones con sus entornos políticos e institucionales.

La mayoría de las teorías sobre la acción sindical asumen que la movilización de los intereses de los trabajadores surge dentro de la división técnica de la fuerza de trabajo (*power labour*) en el proceso trabajo (*work*), con el foco en la empresa como una unidad de análisis autosuficiente (*workplace*). Si bien esto parece adecuado en el caso de un proceso de trabajo configurado a partir de una estructura fordista de la producción, en la cual la centralización e integración vertical tienden a concentrar en el proceso de trabajo en el espacio del centro de trabajo, resulta confuso para dar cuenta de las transformaciones contemporáneas de los procesos de trabajo, marcados por los procesos de encadenamiento productivo, flexibilidad de las formas de organización del trabajo y de precariedad de las condiciones de trabajo. Por este motivo nos parece que una estrategia de abordaje centrada exclusivamente en los límites del centro de trabajo (*workplace*) dificulta el estudio de las organizaciones de trabajadores que, en determinados contextos, han tendido puentes hacia otras organizaciones de la sociedad civil, modificando con ello sus estrategias sindicales

El desafío por adecuar un enfoque sobre la acción sindical en contextos adversos de movilización social, en los que las organizaciones sindicales recurrieron a una serie de alianzas sociales con movimientos de la sociedad civil fue lo que llevó a autores como John Kelly, Carola Frege, Rachel Sherman, Kim Voss, Lowell Turner y David Snow a establecer un punto de encuentro entre revitalización sindical y la teoría de los movimientos sociales.

En la teoría de los movimientos sociales seguida por este grupo de autores se enfatiza en los procesos de enmarcado simbólico, ofreciendo una alternativa para examinar los mecanismos y resultados de la actividad de los sindicatos, estableciendo un punto de encuentro entre variables estructurales (posición en el proceso de trabajo) y de encuadre simbólico (*framing process*).

La importancia de establecer un punto de interacción entre las variables de posición y las de subjetivación está dado porque la de selección de una estrategia sindical, aportada por Kochan en la década de 1980⁴¹ con la noción de *strategic choice*⁴¹, no constituyen un aspecto dependiente de un cambio en el marco de las relaciones industriales. Por ello que la politicidad de una estrategia sindical no es el epifenómeno del cambio en el proceso de trabajo y, al mismo tiempo, ningún proceso de trabajo tiene adosada una estrategia sindical en estricto rigor. La politización es en estricto rigor un trabajo de las organizaciones sociales y sindicales⁴². Por ello, la teoría de movimientos

⁴¹ Kochan, *op. cit.*

⁴² Karin Campusano, Franck Gaudichaud, Sebastián Osorio, Pablo Seguel & Miguel Urrutia, "Conflictividad laboral y politización en los procesos de trabajo. Una propuesta teórica para el

sociales en sus tres grandes corrientes (La teoría de movilización de recursos, la teoría de la estructura de oportunidades políticas y la perspectiva cultural-cognitiva) es sintetizada por John Kelly⁴³, Robert Benford y David Snow⁴⁴ en la teoría del encuadrado (*framing theory*) para el estudio de la revitalización sindical.

El aporte de John Kelly⁴⁵ es que marca aspectos indispensables del paso del encuadrado individual al colectivo, y de éste con el entorno, generando sinergia entre organización y entorno en un determinado proceso de trabajo estructurado por un sistema de relaciones industriales⁴⁶. La premisa del análisis es que las organizaciones sindicales discriminan a través de su experiencia organizacional y sus procesos de formación de una racionalidad colectiva la manera en cómo los cambios de sus entornos/medio ambientes, los afecta o les abre oportunidades de acción política. En ese sentido, las organizaciones elaboran simbólicamente su entorno con miras a la generación de un diagnóstico, una propuesta y una intervención expresada en acción colectiva, configurando con ello, una determinada racionalidad de la acción sindical.

Desde esta perspectiva, la revitalización sindical es entendida como una variedad de intentos para abordar y potencialmente revertir variaciones de los entornos y de las condiciones de las organizacionales identificadas como una amenaza para la organización sindical. Para ello, en la literatura se identifican una serie de amenazas y estrategias tales como: 1) la organización de focos para la captación de afiliados para el fortalecimiento de la representación en el centro de trabajo, lo que podría incrementar la capacidad de movilización de las organizaciones laborales y su poder de mercado. 2) La organización de reestructuraciones sindicales, en miras a genera fusiones internas de los sindicatos, eliminando competencias sindicales, posibilitando el crecimiento del poder sindical y el aumento de los afiliados. 3) La organización de coaliciones con otros actores sociales, como movimientos antiglobalización o medioambientales, para contribuir a aumentar el poder de recursos (*power resources*), como el acceso de individuos y redes clave con comunidades que solidaricen, posibilitando la ampliación de sus agendas de representación. 4) la asociación con organizaciones de empleadores nacionales, industriales o a nivel de empresa, que permita negociaciones de defensa. 5) La organización de acciones y vínculos políticos, que permitan ejercer presión e instalar agendas laborales favorables en diversas coyunturas políticas. Finalmente, 6) la organización de vínculos internacionales, que favorezcan el acceso de información y campañas internacionales de solidaridad.

análisis de la trayectoria reciente del movimiento sindical chileno”, *Revista Nuevos Mundos Mundos Nuevos*, no. 17, 2017, pp. 1-17.

⁴³ Kelly, *op. cit.*

⁴⁴ Robert Benford & David Snow, “Framing processes and Social Movement: An Overview and Assessment”, *Annual Review of Sociology*, 26, 2000, pp. 611-639.

⁴⁵ Kelly, *op. cit.*

⁴⁶ Carola Frege & John Kelly, “Union revitalization Strategic in Comparative Perspective”, *European Journal of Industrial Relations*, 9: 1, 2003, pp. 7-24.

La propuesta de Frege y Kelly se basa en cuatro variables independientes: 1) cambios económicos y sociales, 2) contexto institucional, 3) estrategias de los empleadores y del Estado y 4) estructura sindical. Agregando una variable de 5) proceso de enmarcado simbólico (*framing process*) y una variable dependiente: 6) la elección de una estrategia sindical. En ese sentido, los cambios económicos y sociales denotan tendencias en la estructura de la economía, del mercado de trabajo y de los productos. El contexto institucional de las relaciones industriales demarca la estructura de la negociación colectiva, los procedimientos legales y arbitrarios y la política del sistema, incluyendo instituciones corporativas (Relaciones Industriales).

A diferencia de los economistas del trabajo, los autores definen a las organizaciones sindicales y de empleadores como actores y como instituciones⁴⁷. Desde esta perspectiva, las instituciones inciden de mayor grado en las estrategias de los actores. Las estrategias del Estado y los empleadores derivan de los otros actores claves dentro de las relaciones industriales, como campo de relaciones de fuerzas. La estructura sindical corresponde a la organización horizontal y jerárquica de los movimientos sindicales (organización sindical centralizada o descentralizada, unitaria o de múltiples federaciones), así como las relaciones con otros sindicatos y/o movimientos sociales (construcción de coaliciones). Esta variable contempla las dirigencias nacionales y su relación con los otros dirigentes gremiales.

La variable procesual, los procesos de enmarcado simbólico (*framing process*), son los procesos a través de los cuales las organizaciones perciben y piensan los cambios en el contexto externo y las amenazas y oportunidades que este les brinda. Pero, además, los procesos de encuadrado expresan elementos de la identidad sindical, trayectorias organizacionales y marcos de ideas compartidas sobre la acción sindical, llamados *repertoires of contention*. Esto permite hacerse cargo de cómo cada organización sindical es capaz de modificar sus patrones usuales de comportamiento en las respuestas a nuevos cambios, adaptándose o sobreponiéndose a ellos.

La propuesta del análisis que planteamos es que las organizaciones sindicales discriminan en la manera en cómo cambios sus entornos/medio ambientes a través de procesos de encuadrado simbólico, con miras a la generación de un diagnóstico, una propuesta y una intervención en la realidad. De la literatura revisada, cuatro variables resultan importantes de considerar en este proceso de encuadrado simbólico desde un enfoque de las relaciones industriales visto desde los procesos de trabajo: las políticas de Estado, las estrategias de ganancia de los empleadores, las estructuras internas de los sindicatos. Sin embargo, existe una condición estructural de ciertos actores sindicales que les da una ventaja comparativa a ciertos actores laborales en posiciones estratégicas en el proceso de trabajo y en el desarrollo de la cadena de valor. Consideración que sólo en un fragmento del trabajo de Hyman⁴⁸ y

⁴⁷ *Ibid*, p. 14

⁴⁸ Hyman, "Trade unión research...", *op. cit.*

en el Dunlop⁴⁹ aparece señalada y que Womack⁵⁰, desde el campo de la historiografía obrera, profundiza en torno a la noción de *posición estratégica* y que, nosotros, consideramos que reviste de una importancia central para encuadrar nuestro objeto de análisis. Es decir, proponemos profundizar el modelo de Frege & Kelly⁵¹, revisado por Gahan y Pekarek⁵² en relación al aporte de John Womack⁵³, Dunlop⁵⁴ y Hyman⁵⁵.

Revitalización sindical y posiciones estratégicas

El aporte de las teorías de revitalización sindical es que nos permite aproximarnos al análisis de las trayectorias de las organizaciones de trabajadores que surgen en determinados procesos de trabajo, consolidados a partir de determinados sistemas de relaciones de industriales. Desde esta perspectiva, las organizaciones emergen en un entorno caracterizadas por variables de características estructurales, institucionales y agenciales.

Las normas que gobiernan y rigen los sistemas de relaciones industriales, quedan configurados a partir de las trayectorias de conflictos, antagonismos y/o adaptación de los agentes en los procesos de trabajo. Los agentes laborales, por su parte, quedan sujetos a la contingencia de transformar la fuerza de trabajo en trabajo efectivamente realizado para aumentar la tasa de ganancia en los procesos de trabajos capitalistas.

Los aumentos en las tasas de ganancias se originan por vía de los aumentos en los niveles de productividad e innovación científico-técnica, variaciones en los procesos de organización y gestión del trabajo o simple intensificación de la fuerza de trabajo. Los contextos que regulan la utilización de uno o varios de los componentes de los procesos de trabajos, quedan adosados a las características de inserción de los mercados económicos en el conjunto del sistema internacional y los modos en cómo se integran diversos sectores de la economía.

Los procesos de trabajos que en un determinado horizonte histórico caracterizan a una sociedad se nos presentan a una escala menor de manera segmentada, heterogénea, combinada e interdependiente. Desde esta perspectiva, los cursos que rigen los procesos de activación organizacional por parte de los trabajadores quedan cruzados por los procesos encuadrados simbólicos, que les permiten racionalizar los entornos para transformar estos procesos en acción, decisión y organización. Pero también desde posiciones estructurales, dadas por las características de los procesos de trabajo.

Desde esta perspectiva, el poder sindical se expresa en poder de racionalización, entendido como una determinada manera de codificar las

⁴⁹ Dunlop, *op. cit.*

⁵⁰ John Womack, *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, México DF, Fondo de cultura económica y Colegio de México ediciones, 2007

⁵¹ Frege, *op. cit.*

⁵² Gahan, *op. cit.*

⁵³ Womack, *op. cit.*

⁵⁴ Dunlop, *op. cit.*

⁵⁵ Hyman, "Relaciones industriales...", *op. cit.*

posiciones, las interacciones y los horizontes de lo posible en un determinado contexto sociopolítico. Sin embargo, existe una condición que posibilita que el poder de racionalización se exprese como poder de interrupción de los procesos de trabajo, cambiando las disposiciones y modificando las normas que regulan y gobiernan los procesos de trabajo.

Desde la perspectiva de los estudios que estamos revisando, a juicio de John Womack la sobrevaloración de los componentes normativos de la IR, dificultó identificar la noción de posición estratégica señalada por Dunlop en algunos pasajes⁵⁶. Según Dunlop, dentro de un marco tecnológico dado, las posiciones estratégicas son cualquiera que le permitiera a algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda una economía, como los torneros o los estibadores. Esto es lo que le permitió pensar las relaciones técnicas de la producción, como fuerzas de la producción sincronizadas en el espacio.

Desde la perspectiva de los procesos de trabajo, esto puede ser leído como la interdependencia de los diversos instantes del proceso de producción y de realización de los valores. Abarcando con ello, posiciones estratégicas al interior de los procesos de producción, en los circuitos de distribución y en los espacios de comercialización.

Al respecto, Dunlop tiene una posición que va en sintonía con este argumento al señalar que:

“en cualquier proceso tecnológico de producción y distribución de bienes y servicios hay algunos trabajadores que tienen una posición más estratégica que otros; es decir, estos trabajadores son capaces de cerrar, interrumpir o desviar las operaciones más fácilmente que otros [...] El término “estratégico” [...] no es lo mismo que “calificado”. Se refiere al simple poder de negociación en virtud de la ubicación y posición dentro del proceso productivo”⁵⁷.

En relación a estas consideraciones, Womack entenderá que la fuerza del trabajo no solo lo es en un sentido positivo, por lo que aporte desde el punto de vista de la producción; sino que también, en un sentido negativo, en la medida de lo que “resta a la producción cuando deja de operar, que es muchísimo en el caso de las posiciones industrial y técnicamente estratégicas”⁵⁸.

Por su parte, Hyman entiende que las posiciones estratégicas en los procesos de trabajo quedan caracterizadas por los marcos tecnológicos y técnicos, la organización y división del trabajo y las funciones que cada uno de los tipos de trabajo coordinados otorgan al conjunto de los procesos. En el argumento de Hyman, esta dimensión estratégica está relacionada con el control:

⁵⁶ Womack, *op. cit.*, p. 49

⁵⁷ *Ibid*, p. 68

⁵⁸ *Ibid*, p. 51

“cuanto más sofisticadas técnicamente es el proceso productivo, o más estratégica son las funciones de los trabajadores, tanto más vulnerable es el empresario ante acciones hostiles de los mismos. De ahí que en todos los centros de trabajo exista una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales de los empresarios: una frontera que se define y redefine a través de un proceso continuo de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita”⁵⁹

En relación al control y las posiciones estratégicas, Hyman definirá el poder de las organizaciones sindicales como “la capacidad de un individuo o grupo para controlar su medio ambiente físico y social; y, como parte de este proceso, la capacidad de influir sobre las decisiones que son o no tomadas por otros”⁶⁰.

Por ello es que, para el autor, La propiedad y el control de los medios de producción supone poder, ya que lleva consigo la capacidad de admitir o excluir a aquellos que dependen de un empleo para vivir. Del mismo modo, la posibilidad de recurrir a determinadas creencias y valores comúnmente aceptados constituye otra fuente de poder, ya que supone que es difícil que se produzcan determinados desafíos al control ejercido por la dirección.

En consideración a los elementos señalados en los procesos de revitalización sindical, tales como los cambios económicos y sociales, el contexto institucional, las estrategias de los empleadores y del Estado, la estructura organizacional del sindicato y los procesos de encuadrado inciden en la elección de una estrategia de acción y de reconfiguración o revitalización sindical. En otras palabras, las posiciones en los procesos de trabajo (sobre todo posiciones estratégicas), los elementos de contingencia de los entornos sociopolíticos y los procesos de racionalización y construcción simbólica de los actores inciden en los cursos de las estrategias de reconfiguración sindical de un determinado actor (Ilustración 1)

La propuesta de análisis se ordena por diversos niveles de observación, desde las condiciones estructurales hacia el agente y los resultados específicos de los procesos agenciamiento político o politización. En la columna de la derecha se representan cuatro niveles de observación y análisis: estructura, coyuntura, actores, agenciamiento político. Estos niveles de análisis van desde lo más abstracto hacia lo más específico, determinando distintas dimensiones con sus respectivas variables. Pese a que en términos concretos, el análisis reproduce lo concreto a través del pensamiento, elaborando un sentido de inteligibilidad⁶¹.

La dimensión estructura corresponde a la formación de un determinado proceso de trabajo el cual es el resultado de la interacción de aspectos institucionales, de mercado y sociales en una determinada rama de producción. Por este motivo se comprende que si en los procesos de trabajo,

⁵⁹ Hyman, “Relaciones industriales...”, *op. cit.*, p. 36

⁶⁰ *Ibid*, p. 37

⁶¹ Karl Marx, *Introducción General a la Contribución de la Crítica de la economía política / 1857*, Mexico D.F., Siglo XXI editores, 1989, pp. 33 - 62

Propuesta teórica para el estudio de la revitalización sindical en los procesos de trabajo

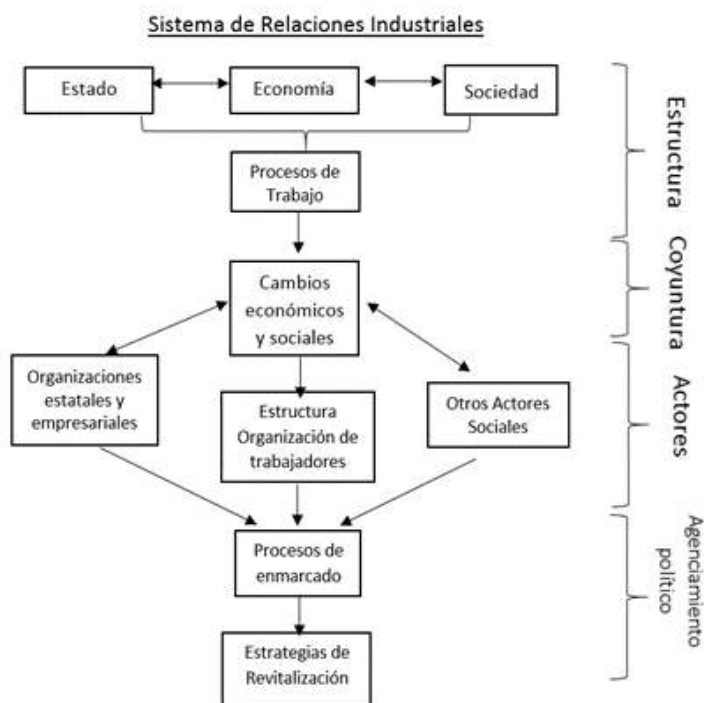


Ilustración 1. Estrategias de revitalización sindical.

lo específico es transformar la Fuerza de Trabajo (Labour Power) en Trabajo efectivamente realizado para la obtención de ganancia, se comprende que en ellos inciden aspectos que estructuran los marcos jurídicos y normativos (dimensión estatal), con aspectos propios de la estructura del mercado en el que se inserta el proceso de trabajo (dimensión económica), con las características sociales y territoriales (sociedad), que caracterizan a la fuerza de trabajo: los trabajadores y sus comunidades de trabajo.

En síntesis, la variable proceso de trabajo corresponde a una variable estructural, que contempla las siguientes subdimensiones: 1) Fuerza de trabajo; 2) tecnología; 3) estructura organizacional normada; y 4) materia prima. Los procesos de trabajo dan cuenta de la manera en cómo en un determinado contexto sociopolítico se estructuran los procesos de producción.

Tabla 1. Matriz análisis proceso de trabajo

		Producción	Distribución	Comercialización
Componente del proceso de trabajo	Organización y gestión del trabajo			
	Perfil fuerza de Trabajo			
	Tecnología y técnica			
	Tipo de producto y materia prima			

Para abordar las perspectivas de las posiciones estratégicas se torna necesario el análisis en específico de los componentes y momentos del proceso de trabajo. Por este motivo, la posición estratégica será relativa, dependiendo de las configuraciones entre momentos y componentes.

Entre la estructura y los agentes introdujimos la dimensión de la coyuntura, para dar cuenta de la manera en cómo en un determinado proceso de trabajo las variaciones coyunturales en los procesos de trabajo (cambios en la legislación, en la economía o en el escenario político-social), posibilitan el surgimiento de estructuras de oportunidades políticas que requieren de una elaboración específica por los actores. Por este motivo, en este nivel del análisis (coyuntura), la variable cambios económicos y sociales es un componente de contexto descriptiva, que nos permite situar el escenario en el que a nivel de los agentes se posicionan y elaboran el entorno los actores: las organizaciones empresariales y estatales, las organizaciones sindicales y las otras organizaciones

Al nivel de los actores, los tres agentes que inciden en el proceso de formación de una estrategia sindical se nos presentan de modo interdependientes y contingente. Tanto los elementos de *otros actores sociales* como *agente organizaciones empresariales y estatales* están representados por una doble relación hacia la coyuntura, por cuanto ambos actores inciden en el escenario aportando datos de realidad, movimientos y acciones. A diferencia de los agentes, la organización de trabajadores, la consideramos un componente encuadrado en torno los procesos de trabajo configurados en las relaciones industriales, por cuanto las características de cada organización de trabajadores se desprenden de las características de los procesos de trabajo en los que incide y la posición estratégica que una organización puede llegar a tener.

Ahora bien, a ese mismo nivel, la variable redes/coaliciones la introdujimos como un componente auxiliar, para dar cuenta de las redes y alianzas con los diversos actores del escenario que establecen las organizaciones sindicales.

Al nivel del agenciamiento político distinguimos analíticamente dos momentos: un elemento de proceso, que corresponde al proceso de enmarcado (framing process), de elaboración simbólica por parte del agente

de su entorno y otro estructurado, estrategia de revitalización sindical. Es en este nivel, cuando el actor laboral tiene la posibilidad de enmarcar su posición, utilizándola a su favor en un determinado contexto sociopolítico para irrumpir en un escenario, manifestando su poder disruptivo en los procesos de trabajo.

Desde nuestra intuición teórica, la estrategia de revitalización sindical será un proceso estructurado, que corresponde a la descripción que efectuamos del repertorio de acción, movilización y solidaridad que las organizaciones han llevado adelante para sobreponerse a los entornos sociopolíticos adversos y que da cuenta de una trayectoria específica de organización, racionalización y acción colectiva en interacción con los empresarios y la institucionalidad. En síntesis, entendemos que las estrategias de revitalización sindical están delimitadas a partir de la política del Estado y la institucionalidad, la estrategia de ganancia y organización del proceso de trabajo y la estructura interna y vínculos con el entorno que desarrollan las organizaciones sindicales.

En relación a aquello podemos identificar en relación a los estudios en curso, que las estrategias de revitalización sindical contemplan entre sus elementos: 1) La captación de militantes; 2) La generación de reestructuración organizacionales; 3) La formación de coaliciones y alianzas sociales; 4) Los vínculos y redes políticas; 5) y Los vínculos y redes internacionales. La identificación de estos casos no se contradice con la identificación de nuevas estrategias, por cuanto este elemento es de carácter descriptivo.

Finalmente colocaremos dos ejemplos de estudios que hemos revisado. El primero de ello dice relación con el proceso de movilización de una organización de trabajadores de distribución de bebidas de fantasía⁶². Su posición en el proceso de trabajo es clave, dado que media entre la producción y la comercialización. Desde el punto de vista del modo en cómo se organiza su trabajo, le otorga una fuerte dependencia a la existencia de maquinaria para el transporte lo que le otorga una dependencia tecnológica al trabajo en cuestión. Desde el punto de vista de las características de la fuerza de trabajo, este tipo de trabajo requiere de alto componente de fuerza física. Esto tiende a perfilar un tipo de trabajo en el que predominan hombres con baja calificación educacional y, por lo general, mal remunerado. Desde el punto de vista del tipo de producto, esto se condice con el bajo valor del producto a comercializar, que no requiere de un manejo elaborado en términos de su transporte y envío. En este trabajo, se observa una condición de trabajo precaria, insegura, mal remunerada y con altos niveles de rotación en la fuerza de trabajo.

Ahora bien, por ejemplo en el caso de los transportistas de combustibles a granel en camiones cisterna especializados⁶³, observamos nuevamente un tipo de trabajo clave entre la producción y la comercialización. Se observan nuevamente una fuerte dependencia tecnológica, pero identificamos un perfil de fuerza laboral que requiere mayor nivel de

⁶² Nos referimos al caso de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Peonetas de la Coca Cola (FENASIPEC). Al respecto, véase (Castillo et al, 2015).

⁶³ Nos referimos al sindicato de choferes de COPEC.

especialización en sintonía con las características de seguridad del producto a distribuir. Esto tiende a expresarse en una mejor remuneración, mejores condiciones laborales, mayores niveles de control en la seguridad del trabajo en su conjunto y menor rotación en la fuerza de trabajo.

En ambos casos existen organizaciones sindicales importantes, sin embargo, la primera que surge en la distribución de bebida de fantasía presenta mayores niveles de conflictividad, organización y movilización. En cambio, en la segunda no identificamos estos componentes. Además, esto se expresa en diversos tipos de reivindicaciones y en posicionamientos en relación a los gerentes, propietarios y mandos medios de las empresas.

¿Cómo se puede explicar estas variaciones de dos casos de organizaciones sindicales que surgen en un proceso de relativamente similar desde el punto de vista de los procesos de trabajo? Nos inclinamos por un abordaje de caso, por ello es que las estrategias de revitalización sindical constituyen una perspectiva interesante de análisis, en atención a los componentes estructurales, agenciales, institucionales y de encuadrado simbólico.

Bibliografía

BENFORD, ROBERT & DAVID SNOW, "Framing processes and Social Movement: An Overview and Assessment", *Annual Review of Sociology*, 26, 2000, pp. 611-639.

BRAVERMAN, HARRY, *Trabajo y capital monopolista*, México DF, Editorial Nuestro Tiempo, 1982

BRIGHTON LABOUR PROCESS GROUP, "The Capitalist Labour Process", *Capital & Class*, 1, 1997, pp. 3-43.

CAMPUSANO, KARIN, FRANCK GAUDICHAUD, SEBASTIAN OSORIO, PABLO SEGUEL & MIGUEL URRUTIA, "Conflictividad laboral y politización en los procesos de trabajo. Una propuesta teórica para el análisis de la trayectoria reciente del movimiento sindical chileno", *Revista Nuevos Mundos Nuevos*, no. 17, 2017, pp. 1-17.

DE LA GARZA, ENRIQUE, "La revitalización del debate del proceso de trabajo", *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*, 16:26, Brasil, 2012

DEERY, STEPHEN & JOHN PURCELL, "Strategic Choices in Industrial Relations Management in Large Organizations", *Journal of Industrial Relations*, 31:4, 1989, pp. 459-477.

DUNLOP, JOHN, *El sistema de relaciones industriales*, Santiago, Editorial del Pacífico, 1967

EDWARDS, PAUL, *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Laboral, 1990

ELGER, TONY, "Valorisation and "Deskilling": A Critique of Braverman", *Capital & Class*, 3:1, 1979, pp. 58-99

FERNÁNDEZ, CARLOS (ed.), *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, México DF, Siglo XXI Editores, 2007.

FREGE, CAROLA & JOHN KELLY, "Union revitalization Strategic in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 9: 1, 2003, pp. 7-24.

FRIEDMAN, ANDY, “Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process”, *Capital & Class*, 1, 1997, pp. 43-58.

GAHAN, PETER & ANDREAS PEKAREK, “Social movement theory, Collective Action Frames and Union Theory: a Critique and extension”, *British Journal of Industrial Relations*, 51:4, 2013, pp.754-776.

GIL RIVERO, JOSÉ, “Teorías Analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo”, *Revista de Pensamiento Libertario*, 2, 2012, pp.34-48.

HERMAN, ANDREW, “Conceptualizing cobtrol: domination and hegemony in the capitalis labour process”, *Critical Sociology*, 11: 7 1982, pp. 7-22

HYMAN, RICHARD, *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume Ediciones, 1981

KELLY, JOHN, *Rethinking industrial relation: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, New York, Routledge, 1998

KOCHAN, THOMAS, HARRY KATZ & ROBERT MCKERSIE, *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books, 1986.

LAKHANI, TASHLIN, SAROSH KURUVILLA & ARIEL AVGAR, “From the firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relation Theory”, *British Journal of Industrial Relation*, 2013, pp. 440-472.

LAZONICK, WILLIAM, “The Subjection of Labour to Capital: The Rise of the Capitalist System”, *Review of Radical Political Economics*, 10:1, 1978, pp. 1–31.

MARX, KARL, *Introducción General a la Contribución de la Crítica de la economía política / 1857*, Mexico D.F., Siglo XXI editores, 1989

MARX, KARL, *El capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I. Libro I. Proceso de producción del capital*, Santiago, LOM ediciones, 2010

MCGOVERN, PATRICK, “Contradiction at Work: A critical review”. *Sociology*, 48:1, 2013, pp. 20-37.

PANZIERI, RANIERO, “Sull’ uso capitalistico delle machine nel neocapitalismo”, *Quaderni Rossi*, Roma, Nuove Edizioni Operaie S.R.L., 1961, pp. 53-72.

TAPIA, MAITE, CHRISTIAN IBSEN & THOMAS KOCHAN, “Mapping the frontier of theory in industrial relation: The contested role of worker representation”. *Socio-economic Review*, 13:1, 2015, pp. 157-184.

THOMPSON, PAUL, “The capitalist Labour process: Concepts and Connections”, *Capital & Class*, 34:1, 2010, pp. 7-14.

THOMPSON, PAUL, *The Nature of Work. An introduction to debates on the labour process*, Londres, Macmillan education Ltd, 1989.

THOMPSON, EDWARDS PALMER, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Barcelona, Editorial Cítica S.A., 1989

SEGUEL, PABLO, “Reflexiones sobre el proceso de trabajo. Entrevista a Enrique de la Garza”, *Revista de Sociología*, 30, pp. 113-123, 2015.

TURNER, LOWELL, “From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy”, *Work and Occupations*, 32: 4, 2005, pp. 383-399

TURNER, LOWELL, “Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building”, *Journal of Industrial Relations*, 48:1, 2006, pp. 83-97.

WOMACK, JOHN, *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, México DF, Fondo de cultura económica y Colegio de México ediciones, 2007

La transformación del movimiento sindical y los actores político-laborales en la industria siderúrgica de Huachipato, 1970-2013*

Jorge Ayala Córdova.¹

Introducción

La industria de Compañía de Acero del Pacífico (CAP ACERO) o popularmente denominada Huachipato, es una empresa chilena que surge a partir de las políticas del modelo ISI (Industrialización de Sustitución de Importación), la cual buscaba formar polos de desarrollo industrial en la región del Bío Bío. A partir de las presentes políticas de modernización nacional, el Fordismo se asume como el patrón de relaciones laborales a seguir en la firma, generando que la firma establezca políticas de bienestar social más avanzadas y subjetivamente, en los trabajadores, un sentido de identificación con la empresa².

A partir de las primeras investigaciones sociológicas que se realizaron sobre la presente firma durante el año 1956, Di Tella, Brams, Reynaud y Touraine³ en su libro “*Sindicato y comunidad*”, sostuvieron que la organización sindical de Huachipato asumía una estructura burocrática, autónoma e impersonal, predominando una acción social de tipo racional con arreglo a fines. En este plano, los dirigentes sociales de la presente compañía se destacaban por ser agentes sociales con un elevado capital cultural (en ámbitos ideológicos e intelectuales), lo cual les permitía desarrollar una concepción del sindicalismo que mezclaba la legitimación del orden sociolaboral imperante y la lucha reivindicativa.

Con la irrupción del gobierno de la Unidad Popular en el año 1970 y la posterior intervención de la dictadura militar, la industria estará sujeta a un prolongado proceso de transformación hasta los tiempos más recientes, reestructurando en distintas etapas el modelo de relaciones laborales y con ello, el carácter subjetivo del actor laboral. El conjunto de cambios que se

* El presente artículo, está basado en la publicación del libro “*Historia del movimiento sindical de Huachipato. 1970-2013. Procesos de articulación y acción política*” (2016), editado por Ediciones Escaparate. Chile. El libro, fue producto de la investigación para la memoria de la obtención del título de sociólogo, el cual fue parte del proyecto Fondecyt 1111007 dirigido por la Doctora Alejandra Brito, titulado “*Industrialización, Formación de identidad obrera y cambio social. Concepción, (1930-1970)*”. La investigación está basada en material empírico, donde se realizaron 12 entrevistas a dirigentes sindicales de distintas generaciones y se contó con una extensa base de datos documentales, medios de prensa, documentos sindicales, declaraciones públicas y documentación institucional.

¹ Sociólogo titulado de la Universidad de Concepción y Magister de Ciencias Sociales mención en Sociología de la Modernización de la Universidad de Chile.

² Benjamín Coriat, “*El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el Taylorismo, el Fordismo y la producción en masa*”, Buenos Aires, Editorial Siglo XXI, 2008

³ Torcuato Di Tella, Lucien Di Brams, Jean-Daniel Reynaud & Alain Touraine, *Sindicato y comunidad. Dos tipos de estructura Latinoamericana*, Buenos Aires, Editorial del instituto Torcuato Di Tella, 1967

desarrollaron en las orientaciones político-sindicales como en el patrón de relaciones laborales, incidirán en las transformaciones sociales y el carácter flexible⁴ del actor laboral clásico del fordismo desarrollista. El conjunto de cambios que transcurrirán en la presente firma, no se traducirá necesariamente en la constitución de una comunidad no dependiente de una institucionalidad laboral, ya que la entidad industrial continuará siendo el articulador central de la vida social como sostiene De la Garza⁵. Pero las nuevas lógicas de inclusión/exclusión del capitalismo moderno⁶, formarán un nuevo tipo de sujeto. El presente texto sociohistórico es un análisis basado en la “La larga historia”⁷ del tiempo reciente, aplicando los métodos de la historia local⁸ a partir del caso de CAP ACERO, donde se busca comprender cómo los cambios estructurales del capitalismo neoliberal, han impactado en una empresa referente del proceso de modernización en América Latina.

Sindicalismo por un proyecto político popular Estatal (1970-1973)

La industria de Huachipato abre sus operaciones de forma plena a comienzos de la década de 1950, la cual estará marcada en un comienzo por un conjunto de conflictos sindicales y político-nacionales. Desde dicha década, el movimiento sindical de la presente empresa se estructurará de acuerdo a organizaciones que aglutinaban a los asalariados a partir del estatus laboral y los departamentos de trabajo. Dentro de las organizaciones sindicales, existían los sindicatos de obreros que se aglutinaban bajo la figura del Sindicato Industrial, y las organizaciones profesionales que de forma fragmentada aglutinarán a los sindicatos de mecánicos y eléctricos, de capataces, administrativos, empleados, etc.⁹ Este conjunto de organizaciones formarán durante la década de 1950 y 1960 el movimiento sindical de Huachipato, integrándose al sistema de relaciones industriales por medio de la presentación de petitorios y la realización de negociaciones colectivas.

Desde el comienzo de la década del 1970, Huachipato asume una política de unificación sindical de los trabajadores contratados de la industria, creando el Sindicato Único Profesional Mixto de la Compañía de Acero del Pacífico. Este cambio estará orientado a la integración de los grupos laborales que tenían las categorías de obreros y de empleados administrativos, suprimiéndose de esta forma ambas definiciones por la categoría única de “Trabajadores” y formalizando un sistema de Sindicato Único. El modelo laboral de CAP ACERO, durante este periodo, se vió influenciado

⁴ Richard Sennett, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, ANAGRAMA, 2000

⁵ Enrique De La Garza, “Crítica de la razón para-posmoderna (Sennet, Bauman, Beck)”, *Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo*, 13:19, 2008, 9-38.

⁶ Fernando Robles, “Contra modernidad y desigualdad social: Individualización e individuación, inclusión/exclusión y construcción de identidad. La necesidad de una sociología de la exclusión”, *Revista MAD*, 12, 2005, 27-57

⁷ Fernand Braudel, *La historia y las ciencias sociales*, Madrid, Alianza Editorial, 1970

⁸ Luis González, *Otra invitación a la microhistoria*, Mexico, Fondo de Cultura Económica, 2003

⁹ Rodolfo Fortunatti, Enrique Errázuriz & Cristian Bustamante, *Huachipato. 1947-1988. De empresa pública a empresa privada*, Santiago, Programa de Economía del Trabajo PET, 1989

directamente por las reformas laborales y propietarias que impulsó el gobierno de Salvador Allende, cuestión que se materializó con la estatización de un 99,02% de las acciones de la empresa¹⁰. Este periodo, descrito por Fortunatti et al.¹¹ como “*democratización de las relaciones laborales*” (1971-1973), o por Echenique y Rodríguez (1996) como “*Formalización de las relaciones laborales*” (1960-1973), buscó regularizar la participación social e institucionalizar de forma ascendente la relación sindicato-empresa. Con la política de la Estatización de las empresas estratégicas a nivel nacional bajo el gobierno de Salvador Allende, esta industria será intervenida por el Estado, pero no se regirá bajo el modelo de control obrero o de intervención mixta¹²¹³, sino que se regirá por un régimen de cogestión mixta entre la autoridad estatal en conjunto con los comités de producción y de departamentos de los trabajadores. El presente modelo productivo estaba orientado a democratizar las relaciones laborales en las industrias del “Área de la Propiedad Social”, buscando que la democracia fabril se expresará por medio diversos mecanismos que posibilitarán asegurar la participación plena de los asalariados, lo cual se acoplaría teóricamente a un enfoque socialista que predominaba en Yugoslavia o China¹⁴.

La disputa político-sindical en este contexto, se demostraría en la composición de la directiva del Sindicato Único de Huachipato, la cual desde el año 1971 estuvo compuesta en su mayoría por dirigentes pertenecientes al bloque de la Unidad Popular, pero con una tendencia opositora que tenía una presencia no menor en la industria. En este escenario, el conflicto sindical se centrará en como las distintas tendencias agrupadas en partidos políticos o movimientos, disputarán los espacios de representación en los comités de producción y en la directiva sindical. En el caso de las fuerzas proclives a la Unidad Popular, la disputa se orientará a legitimar el régimen de cogestión institucional, mientras que las fuerzas opositoras cuestionarán radicalmente el modelo de Estatización¹⁵. Los sindicalistas que se oponían al programa de reformas laborales-productivas, criticaban el modelo de integración socialista debido al burocratismo excesivo, la indisciplina laboral en los asalariados y por ciertas expropiaciones que realizó el Estado hacia los trabajadores propietarios de pequeños paquetes de acciones.

Después de una intensa disputa político-sindical a nivel nacional y a escala local, las fuerzas proclives a la Unidad Popular verán debilitada su posición, producto de la ofensiva político-sindical de la oposición y por las políticas económico-industriales que transformaban el estatus laboral de la

¹⁰ *Ibid.*, p. 114

¹¹ Fortunatti, *op. cit.*

¹² Mario Garcés, *El despertar de la sociedad. Los movimientos sociales en América Latina y Chile*, Santiago, LOM Editores, 2012

¹³ Franck Gaudichaud, *Poder popular y codones industriales. Testimonios sobre el movimiento popular urbano, 1970-1973*, Santiago, LOM Ediciones, 2004

¹⁴ Carlos Espinoza & Samuel Zimbalist, *Democracia Económica. La participación de los trabajadores en la industria Chilena, 1970-1973*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984

¹⁵ Antonia Echenique & Concepción Rodríguez, *Historia de la compañía de Acero del Pacífico S.A. “Cincuenta años del desarrollo siderúrgico en Chile 1946-1996*, Santiago, CAP Inversiones, 1996.

presente elite laboral a escala regional. Esto se materializaría con la elección sindical del 6 de septiembre de 1973, donde las tendencias opositoras integradas por el gremialismo sindical de derecha y la Democracia Cristiana (agrupadas en el Frente Unitario de Trabajadores-FUT), lograron un triunfo estrecho frente a la Unidad Popular y el Partido Radical, teniendo 6 de los 11 miembros de la directiva de la asociación. Ante este resultado, una de las mayores votaciones la habría obtenido el Demócrata Cristiano Pedro Briceño, quien se posicionará como uno de los referentes sindicales que legitimaban la dictadura militar.

Hegemonía del Gremialismo sindical (1973-1990)

El periodo de “Hegemonía del gremialismo sindical (1973-1990)”, debe ser considerado desde el momento del golpe de Estado hasta el inicio del periodo de la transición democrática, donde al interior de CAP ACERO se implantará un régimen de “*integración autoritaria*”¹⁶, el cual generará una ruptura en ámbitos político-administrativos con el modelo de cogestión mixta, y en ámbitos político-sindicales con el desplazamiento de las corrientes que apoyaban el proyecto socialista. La definición de “Gremialismo” no debe entenderse exclusivamente a partir de las concepciones clásicas que nos entrega la sociología del trabajo en cuanto al accionar sindical del corporativismo¹⁷, sino que debe comprenderse a partir de las definiciones político-sindicales que se desarrollaron en el plano nacional, con la articulación de las fuerzas políticas de derecha desde la década de 1960. El gremialismo político surge en Chile, a partir de las movilizaciones estudiantiles con la reforma Universitaria en la Universidad Católica durante el año 1967¹⁸, donde el abogado Jaime Guzmán articuló una organización político estudiantil, la cual posteriormente se expandirá a otras esferas de la sociedad civil durante el gobierno de la Unidad Popular. De tal forma, el gremialismo sindical se formaría como una mixtura del gremialismo laboral y el político: En el caso del gremialismo laboral, este abogaba por la consolidación de un accionar sindical ligado a la defensa particular de los beneficios de cada entidad sindical, orientando su accionar hacia la figura de un grupo de interés y no de un movimiento social. En el caso del gremialismo político, se orientaba por el establecimiento de una relación entre el Estado y la sociedad civil alejada de la

¹⁶ Rodolfo Fortunatti et al., *op. cit.*

¹⁷ Francisco Zapata, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo Latino Americano*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica, 1993; Jorge Rojas, “Procesos de modernización, clase obrera y movimiento sindical en América Latina.”, Ingo Bultaman, Michaela Hellmann, Klaus Meschkat & Jorge Rojas, *¿Democracia sin movimiento social? Sindicatos, organizaciones vecinales y movimientos de mujeres en Chile y México*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1995, 53-130.

¹⁸ Verónica Valdivia, “Lecciones de una revolución: Jaime Guzmán y los gremialistas, 1973-1980”, Verónica Valdivia, Rolando Alvares, Julio Pinto, *Su revolución contra nuestra revolución. Izquierdas y derechas en el Chile de Pinochet (1973-1981)*, Santiago de Chile, LOM EDICIONES, 2006, 49-100.

lógica de la lucha de clases, apuntando a la conformación de un corporativismo Anti estatista¹⁹.

En el ámbito de las relaciones industriales, la pérdida del consenso básico que existía al interior del sindicato y la política de seguridad nacional que operó a escala nacional, fueron los principales factores que incidieron en la implementación de un modelo laboral de tipo *vertical y asimétrico*. Echenique y Rodríguez²⁰ denominarán a este periodo bajo el título de “*Relaciones laborales: despolitización de los sindicatos*”, el cual se caracterizará por tener un sindicalismo que va a desechar las estrategias de confrontación laboral. Cabe destacar que a pesar del receso y de la inestabilidad nacional de los sindicatos, el Sindicato Único de Huachipato siguió operando, sin emitir demandas sociales en la primera fase de este periodo (1973-1979) y solamente dedicándose a prestar servicios sociales, individualizando la solución de las diversas necesidades de los asociados.

Durante los primeros años del periodo dictatorial, el sindicalismo a nivel nacional estuvo en un proceso de desmembramiento en cuanto a su contenido político, sus prácticas sociales y su composición ideológica²¹, ya que el gobierno militar impulsó una política discursiva de descalificación hacia aquel sindicalismo que se situara bajo la tradición de la época de la Unidad Popular. Por otro lado, la estructura del sindicalismo chileno se vería modificada por la reforma laboral de 1978-1979, con la aplicación de las reformas laborales, la apertura económica y los regímenes de trabajo que potenciaban la competitividad laboral²².

El periodo de la hegemonía del gremialismo en el sindicato al interior de CAP ACERO, se dividirá en dos fases: a) La fase de repliegue político y de anulación del capital social. 1973-1980. b) La fase de reapertura de la disputa política y reactivación participativa (1980-1990).

Fase de repliegue político y de anulación del capital social (1973-1980)

Al interior del sindicato, los distintos partidos reestructurarán la composición de sus fuerzas sociales, lo cual se demostrará en que habrá una consolidación de las agrupaciones políticas proclives a la dictadura y un debilitamiento de los partidos políticos de izquierda y de centro. Lo anterior, se debe a que los partidos de izquierda sufrieron una fuerte represión social: despidos, persecución política, exilio, ejecuciones, prisión política y vigilancia militar al interior de la empresa. Por otro lado, la tendencia Demócrata Cristiana perdió su posición de fuerza producto del quiebre político que encabezó Pedro Briceño, generando un desligamiento considerable de la

¹⁹ Verónica Valdivia, “Estatismo y neoliberalismo: Un contrapunto militar en Chile 1973-1979”, *Revista Historia*, 2001, Link

http://www.archivochile.com/Dictadura_militar/doc_sobre_dm/DMdocsobre0006.pdf

²⁰ Echenique, *op. cit.*

²¹ Guillermo Campero & José Valenzuela, *El movimiento sindical en el régimen militar Chileno: 1973-1981*, Santiago de Chile, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, 1984.

²² Gabriel Salazar & Julio Pinto, *Historia contemporánea de Chile, Tomo III. La economía: mercados, empresarios y trabajadores*, Santiago, LOM Ediciones, 2002.

militancia del partido. En este escenario, la activación de las bases sindicales del Partido Comunista, la Democracia Cristiana, el Partido Radical o el Partido Socialista, se dará de forma lenta y paulatina. En el caso del Gremialismo, esta tendencia se consolidará producto de la incorporación de la fracción que quebró con la Democracia Cristiana encabezada por Pedro Briceño; pero también por una política paternalista que asumirán con los trabajadores al interior de la empresa, por medio de diversos tipos de convenios entre los dirigentes gremialistas, la empresa y el gobierno de turno. La vinculación que existiría entre Briceño y la dictadura sería clave para entender el presente periodo, ya que el gobierno buscará establecer distintos pilares de apoyo dentro del sindicalismo nacional, siendo el caso de Huachipato un ente fundamental para las políticas sindicales a escala nacional. Esto se puede constatar, a partir de las intervenciones públicas de Pedro Briceño en defensa de la dictadura militar en las distintas conferencias de la OIT en Suiza²³, y con la colaboración para la formación de la Secretaría Nacional de los Gremios, organismo fundamental para fomentar un “nuevo sindicalismo” que se acoplara a los intereses del gobierno de la época.

Este bloque social (El gremialismo sindical, la gerencia de la compañía y el gobierno), tenía como objetivo político generar bastiones sindicales de apoyo al régimen militar, sosteniendo un pacto de consenso social al interior de la industria y evitando las tensiones laborales manifiestas. Este elemento, en conjunto con la derogación de los espacios de participación social no pauteados (las elecciones sindicales libres y las asambleas no supervisadas), generaron que los procesos de protesta se dieran por medio de acciones de resistencia al interior de la industria, lo cual se materializaba a través de las acciones de sabotaje y de propaganda insurreccional. En este sentido, los repertorios de acción colectiva de las fuerzas opositoras más radicales al régimen militar, decantaron en la utilización del recurso de las acciones disruptivas violentas²⁴, ya que las políticas de control social y de vigilancia militar directa, incidieron en que los agentes sociales apostaran por una estrategia centrada en la disrupción del proceso productivo.

En este contexto, el tipo de acción social que prevalecerá en el sindicalismo nacional, Frías²⁵ la denominaría como de “*Acción pública y reactivación – reactivación de base. 1977-1980.*”, que se caracterizará por la rearticulación sindical y por la reapertura de las negociaciones colectivas. En el caso del sindicalismo de Huachipato, esto se materializaría a partir de la elección sindical de 1980 y por medio de la huelga legal de 9 días de 1979, habiendo una apertura para el desarrollo de la participación social variable²⁶, conformándose los primeros frentes sindicales opositores al gremialismo y la

²³ Rolando Álvarez, “¿Represión o integración? La política sindical del régimen militar. 1973-1980”, *Historia (Santiago)* [online], 43:2, 2010, 325-355.

²⁴ Sidney Tarrow, *El poder en Movimiento: Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid, Alianza, 1997.

²⁵ Patricio Frías, *Movimiento sindical Chileno en la lucha por la democracia*, Santiago, Programa de economía del Trabajo PET, 1989.

²⁶ Gabriel Salazar, “De la participación ciudadana: Capital social constante y capital social variable (Explorando senderos trans-liberales)”, *Revista Proposiciones*, 28, 1998, 156-188.

dictadura militar. Con este proceso, se articulará esporádicamente una agrupación de tendencias opositoras a la dictadura militar y al gremialismo llamado “*Frente de Trabajadores Libres*”, que buscará disputar la directiva sindical, logrando poseer la mayoría directiva solamente durante el período 1980-1982.

Fase de reapertura de la disputa política y reactivación participativa (1980-1990)

En la presente fase de desarrollo, los partidos políticos por medio de sus intervenciones sociales, impulsaron un proceso de politización subjetivo bastante avanzado en las bases sindicales de Huachipato. En ámbitos macrosociales, el movimiento sindical nacional durante el periodo de 1981-1986 denominado por Frías²⁷ como de “*Resistencia y Reforzamiento orgánico*”, asume una estrategia en la cual se apuesta a potenciar los conflictos laborales por medio de los pliegos de petición y las movilizaciones nacionales convocadas por las coordinadoras sindicales. Este nuevo periodo histórico del sindicato de CAP ACERO, estará entrecruzado con la disrupción de las protestas populares del año 1983 y las convocatorias de paralización nacional antes mencionadas. Sin embargo, el sindicato como entidad no va a adherir formalmente a estas jornadas. El apoyo sindical de los trabajadores de Huachipato a las mencionadas movilizaciones regionales y nacionales, se darán exclusivamente a través de la adherencia colectiva de las corrientes político-sindicales opositoras al régimen dictatorial, e individualmente con las intervenciones públicas de los dirigentes. Cabe destacar que el repertorio de acción disruptivo violento (las acciones de sabotaje) que se dieron en la década pasada, dejarán de presentarse, ya que la reapertura participativa que posibilitó el Plan Laboral, generó que la oposición subalterna se volcara a la lucha institucional del sindicato.

A partir del desplazamiento de las tendencias proclives a la dictadura militar en la directiva sindical entre los años 1980-1982, el proceso de rearticulación de las fuerzas políticas tradicionales en conjunto a los colectivos no tradicionales, permitirán operar a los diversos partidos o tendencias políticas por medio de diversos cuadros administrativos más orgánicos. Con la reapertura democrática al interior del sindicato, se forjará espacio de participación intermedio, entre la directiva sindical y la asamblea sindical, el cual será el cuerpo de delegados, instancia donde los representantes de los diversos departamentos laborales podrán respaldar ciertas labores de la directiva sindical o ser los portavoces de distintas secciones de la industria.

Las tendencias gremialistas, crearán sus propias agrupaciones políticas sindicales con un carácter más orgánico, como fue el caso de “*La Comunidad Laboral de Huachipato*”, las cuales tendrán como objetivos impulsar un sindicalismo subordinado, el cual generará un respaldo a las políticas de la empresa y que fomentará las relaciones de colaboracionismo.

²⁷ Frías, *op. cit.*

Estos colectivos no tradicionales, estuvieron muy influenciados por los partidos políticos de derecha y por simpatizantes de la dictadura militar. Esta organización particular fue la más trascendental del gremialismo de Huachipato, y fue impulsada principalmente porque Pedro Briceño tendría una fuerte oposición en el momento que se desplazaría a los gremialistas en el periodo 1980-1982. A partir de la conformación de ésta con otras agrupaciones de menor influencia, el sindicalismo empresarial controlará las mayorías directivas del sindicato en los periodos 1982-1984, 1984-1986, 1986-1988, 1988-1990. Cabe destacar, que el sindicalismo gremialista, a pesar de aspirar a generar un mismo tipo de relación empresa-sindicato, se bifurcará en dos corrientes, lideradas una por Pedro Briceño (de la “Comunidad Laboral de Huachipato”) y otra por Eleazar Vargas, quienes en varias ocasiones se presentarán en listas electorales distintas, existiendo en algunas ocasiones la intervención directa de Augusto Pinochet para solucionar las tensiones²⁸, hecho que demostrará que la dictadura militar buscará insertarse en determinados pilares del sindicalismo nacional.

En el caso de aquellas tendencias opositoras al sindicalismo que apostaban a romper con la sumisión, estarán sujetas a una fragmentación política y a alianzas políticas inestables, forjadas principalmente por determinadas coyunturas laborales o electorales, existiendo tres corrientes de oposición que serán el fiel reflejo de los conglomerados macro-políticos de oposición a la dictadura con las tendencias alternativas. Cabe resaltar que los conglomerados y las alianzas van a variar a partir de los escenarios de las alianzas partidarias, como fue la que existió en 1986 donde los bloques serían: 1) “*La Alianza Democrática*”, compuesta por las organizaciones institucionales tradicionales (PS-Briones y DC). Tendencia por un sindicalismo de Consenso. 2) “*Movimiento Democrático Popular de Huachipato*”, conformado también por organizaciones institucionales de tipo tradicional (PS-Almeyda y PC). Tendencia por un sindicalismo de Conflicto. 3) “*Movimiento Alternativo Sindical. MAS*”, organización colectiva no institucional que estaba integrada por diversos partidos políticos menores (MAPU y MIR) con corrientes ideológicas de tipo marxistas o anarco-sindicalistas que apostaban a la autonomía de los partidos políticos.

En este contexto, solamente existieron tensiones al interior del sindicato debido a las decisiones tomadas por la directiva sindical y por determinadas coyunturas internas, como fueron el caso de distintos despidos injustificados²⁹, tensiones entre los supervisores-trabajadores, la instauración de nuevos modelos laborales³⁰ y la privatización de la empresa³¹.

En el caso de este último tipo de conflicto que se generó con la industria, hubo una gran controversia en el sindicato de Huachipato, ya que el mecanismo para privatizar la empresa fue por medio del capitalismo popular, donde gran parte de las acciones estatales que se vendieron fue directamente

²⁸ Diario El Sur, Concepción, 15 de mayo de 1986

²⁹ Diario el Sur, Concepción, 17 de septiembre de 1988

³⁰ Fortunatti, *op. cit*

³¹ Diario el Sur, Concepción, 23 de Octubre de 1986

a los trabajadores. Este tipo de política, en ámbitos discursivos, se fundamentaría en las posibilidades de que trabajadores pudieran constituirse en propietarios, adoptando un modelo industrial corporativista³², donde participarían el Estado, los empresarios y los trabajadores como accionistas. En este escenario, los actores sindicales que se mostraron a favor de este proceso (el sindicalismo de subordinación) defendían este proceso ya que planteaban que los beneficios iban a favorecer directamente a los empleados de Huachipato³³, posibilitando aumentar considerablemente sus ingresos. En el caso de los opositores de la privatización (el sindicalismo de conflicto y de consenso), articularon un discurso de defensa por el desarrollo nacional y la política distributiva de los ingresos estatales.

Este acontecimiento social adquirió tal relevancia, debido a las consecuencias sociales que trajo este tipo de enajenación propietaria como a la vez por el carácter paradigmático de los procesos privatizadores o de saqueo al Estado chileno después del golpe de Estado³⁴. Por un lado, la nueva fuente de ingresos económicos generó que los asalariados adscribieran a los postulados ideológicos neoliberales propios del actor “propietario empresarial”, en desmedro del sentir colectivo del proletariado industrial, como lo sostendría augusto Pinochet en su frase célebre “*Queremos un país de propietarios y no proletarios*”. En cuanto a las características del proceso político del capitalismo popular, éste buscó hacer partícipes a los trabajadores del desarrollo de las políticas de privatización constituyéndolos en agentes legitimadores de la política neoliberal³⁵. En cuanto al carácter paradigmático de la privatización, tal fenómeno habría reconfigurado el núcleo de principios del rol de la política industrial dentro de una estrategia de desarrollo nacional³⁶, buscando como objetivo reunir nuevos recursos para el fisco, obtener recursos externos y reconfigurar el carácter propietario del patrimonio industrial³⁷.

Transición nacional y al interior del sindicato Único. (1990-1995)

A comienzo de la década de 1990, al interior del sindicato existirá un proceso de transición política y de reordenamiento social, producto de la pérdida de influencia de los sectores gremialistas; en contraste del mayor posicionamiento de aquellas tendencias más proclives a un sindicalismo de conflicto (como lo era el MAS, el PC y ciertas tendencias del PS) y un sindicalismo de consenso (como lo era la DC y otras corrientes del PS). En

³² Naomi Klein. *La doctrina del Shock. El auge del capitalismo del desastre*, Barcelona, Ediciones Paidós, 2008.

³³ Jorge Rojas & Fernando Echeverría, *Dirigentes sindicales hablan de la transición. Añoranzas, sueños y realidades*, Santiago, Ediciones Sur, 1992, P. 48.

³⁴ María Olivia Monckeberg, *El saqueo económico de los grupos económicos al Estado de Chile*, Santiago, Ediciones B, 2001.

³⁵ Jorge Ayala, *Historia del movimiento Sindical de Huachipato. 1080-2013. Procesos de articulación y acción política*, Concepción, Editorial Escaparate, 2016.

³⁶ Jaqueline Weinstein, *La industria en una estrategia de desarrollo para Chile*, Santiago, Centro de estudios del Desarrollo: Documento de Trabajo N°33, 1984.

³⁷ Jaqueline Weinstein & Enrique Errázuriz, *Capitalismo popular y privatización de empresas públicas*, Santiago, Programa de Economía del Trabajo PET: Documento de Trabajo N°53, 1986.

cuanto a los conflictos laborales de mayor tensión que se manifestaron por medio de huelgas, fueron la de 1991 que tendrá una duración de 39 días, con la de 1995 que durará 28 días. A partir de estos elementos, este periodo estará sujeto a una inestabilidad laboral para el modelo de no contradicción de la relación Capital-Trabajo.

A partir de la huelga legal de 1991, producto de la negociación colectiva que se realizaría en aquel entonces, la correlación de fuerzas al interior del movimiento estará marcada entre aquellos que no apostaban a generar la paralización (encabezados por el gremialismo, que poseía la mayoría de la directiva sindical), y los opositores al sindicalismo empresarial, quienes asumirían la conducción de la huelga por medio de la tendencia minoritaria de la directiva sindical. Cabe destacar que posteriormente a la huelga de 1991, existió el primer quiebre sindical con el modelo de sindicato único imperante; fundándose el sindicato de administrativos y profesionales de la industria, que abiertamente se declarará como un sindicato gremialista y sin influencia de partidos políticos.

El impacto de esta huelga llegó a tener tal envergadura y trascendencia nacional, que autores como Francisco Zapata³⁸ sostendrán que esto será parte de aquellos conflictos emblemáticos, que se enmarcarán dentro de la intensificación del conflicto laboral en Chile en el comienzo de la transición democrática. En dicho conflicto, las tendencias que no apoyaban la huelga eran encabezadas por la mayoría de la directiva sindical; en contraste del comité de huelga con el cuerpo de delegados de otros activistas sindicales proclives al sindicalismo de clase³⁹.

Una vez que finalizó la movilización, se observa que existiría una deslegitimación de las tendencias políticas afines al gremialismo y de ciertas figuras, producto de sus prácticas de intentar generar una invalidación de la paralización. En medio de dicho proceso, quienes asumirán un mayor posicionamiento y proyección social serán aquellos que habrían asumido el liderazgo de la movilización.

Cooptación empresarial sobre el sindicalismo de consenso y de conflicto (1996-2012)

A partir de este último conflicto, se volverá a consolidar un sindicalismo que frene posibles focos de tensión constante, buscando consolidar de forma permanente el orden social laboral y la subordinación del sindicalismo industrial. A partir de la elección de la directiva sindical de 1996, podría haberse generado un desplazamiento de las tendencias pro-empresa hacia las posturas proclives al sindicalismo rupturista; pero este hecho no se pudo comprobar, ya que, en enero del mismo año, despidieron a los principales agitadores de la huelga y a los miembros de sus cuadros administrativos. Esta práctica coercitiva generó un impacto relevante en el

³⁸ Zapata, Francisco, "Transición democrática y sindicalismo en Chile", *El colegio de Mexico*, 32:5, 1992, 703-721

³⁹ Diario el Sur, Concepción, 2 de noviembre de 1995

sindicato de Huachipato, puesto que existió un sentimiento de inseguridad relevante entre aquellos que quisieron aspirar a transformar el sindicalismo industrial; pero también porque se anularía el cuerpo de delegados. Estos elementos vendrían acompañados de un pacto político entre los gremialistas y ciertos sectores de la concertación, en función de no sostener huelgas ni apostar a generar conflictos con la empresa, que perduraría al interior del sindicato hasta el año 2012.

El modelo laboral imperante en CAP durante este periodo, será aquel en que predomine la precarización con la flexibilidad laboral⁴⁰, aplicando modelos laborales propios del Post-Fordismo⁴¹ o el Toyotismo⁴², lo cual se materializará en que por un lado, existirá un aumento cuantitativo considerable del personal subcontratado, donde el año 2012 se estimaría que serían alrededor de 3.000 trabajadores en contraste de 1739 funcionarios de planta⁴³. Esto a su vez, estaría acompañado por la flexibilización del régimen laboral, lo que se traduce en la reducción de personal de planta cuantitativamente, desligándose –de este modo– de las políticas que potenciaban la estabilidad laboral, sustituyéndolo por la externalización de personal por medio de contratistas y fomento de la polifuncionalidad.

Dentro del personal contratado, a partir de un convenio colectivo firmado entre los dos sindicatos vigentes con la empresa el año 2003, se impulsaría una política de desintegración laboral, generándose dos tipos de contratos laborales, diferenciados para el personal contratado previamente y posteriormente a dicho año. En el caso del personal contratado previamente a dicho año, tendrían un convenio colectivo que poseería una serie de cláusulas que les otorgarían beneficios especiales (premios de antigüedad, un sistema de indemnización por años de servicios más extendido al legalmente establecido, etc.) y un sistema de categorías ascendentes del 1-16. En el caso de aquellos contratados posteriormente al 2003, se eliminarían los beneficios especiales del contrato colectivo, instalando un nuevo modelo laboral (“balances scorecard”) que eliminaría el sistema de categorías laborales, implementando un sistema de evaluación personal que se define a partir de la flexibilidad interna⁴⁴.

Todas estas políticas que apuestan a aumentar la competitividad y la eficacia productiva, se introducirían en un contexto en que la industria ha disminuido su posicionamiento en el mercado nacional, a partir de los TLC

⁴⁰ Magdalena Echeverría & Diego López, *La flexibilidad laboral en Chile. Las empresas y las personas.* Santiago, Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo, 2002.

⁴¹ Benjamín Coriat, *El taller y el Robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, México D.F., Siglo XXI Editores, 2004.

⁴² Benjamín Coriat, *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México D.F., Siglo XXI Editores, 2009

⁴³ Guillermo Beck, *Percepción y evaluación de trabajadores de planta y subcontratados sobre Responsabilidad Social y Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales en C.A.P. Acero, Talcahuano*, Tesis para la obtención del grado de sociólogo, Universidad de Concepción, 2013.

⁴⁴ Echeverría, *op. cit.* ; Helia Henríquez, “Las relaciones laborales en Chile: ¿Un sistema colectivo o un amplio espacio para la dispersión?”, Paul Drake & Iván Jacksin, *El modelo chileno: democracia y desarrollo para la dispersión*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 1999, 9-123.

firmados entre el país y diversas economías emergentes a nivel mundial. Ante el debilitamiento del sector industrial manufacturero, las empresas enfrentarían este escenario a partir de la modificación de los regímenes laborales tradicionales, en vez de modernizar las cadenas productivas o invertir en capital tecnológico⁴⁵. Este fenómeno propio de las naciones que adoptan modelos neoliberales con una gran apertura económica, generaron un conflicto sindical violento el año 2002, donde los trabajadores de la industria realizarían barricadas con barras de acero importadas al país en los sectores aledaños a la industria⁴⁶.

A partir de la década del 2000, el sindicalismo de Huachipato no sufriría conflictos con la empresa, pero el hecho de que el sindicato haya aprobado el convenio colectivo del año 2003, rompería con la tradición histórica de la política de integración laboral de Huachipato, generándose un quiebre generacional entre los trabajadores.

Esto generaría que en determinado momento aquellos dirigentes provenientes del sindicalismo de subordinación, en la elección sindical del 2012 perdieran ante una nueva dirigencia sindical independiente contratada después del 2003, la cual no apostaría a darle continuidad al estilo de negociación imperante. Este último hecho, generaría que al interior no volviera a existir un periodo de estabilidad prolongada y de equilibrio social en las relaciones sindicato-empresa.

Últimas consideraciones

A partir de este análisis socio-histórico, podríamos afirmar que el sindicalismo de Huachipato se presenta como un movimiento social intermitente, ya que la acción estratégica que la agrupación asume depende exclusivamente de la corriente política predominante, donde podríamos distinguir a este como una colectividad constitutiva de un grupo de interés particular y otro como un movimiento social-sindical. El tipo de colectividad variará a partir del grupo social que sostenga la dominación legítima en la asociación laboral y por el periodo histórico que se atraviese.

En el caso del Sindicato de Huachipato con características de un grupo de interés particular, tuvo existencia en los periodos de “*Hegemonía del gremialismo en el Sindicato*” y en el de “*Cooptación empresarial sobre el sindicalismo de consenso y de conflicto (1996-2012)*”. Esto se afirma porque en dichos contextos históricos tendió a predominar un sindicalismo de subordinación, invalidando cualquier apuesta que fomentara rupturas o lazos transversales con otros actores sociales. En la fase de “*Hegemonía del gremialismo en el sindicato. (1973-1989)*”, la estrategia que asumió la empresa como institución dominante, fue la de crear un bastión social propio dentro de la clase subalterna (el sector gremialista), lo cual posibilitaría que el gobierno entablara una relación

⁴⁵ Alicia Gariazzo, *Tratados de libre comercio y desafíos competitivos para Chile: La extensión del ISO 9000*, Santiago, Publicación de las Naciones Unidas. Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico División de Desarrollo Productivo y Empresarial, 2004.

⁴⁶ Diario el Sur, Concepción, 21 de abril del 2002.

proyektiva que pudiera constituir un referente político social en cuanto a las relaciones de colaboración y las políticas de desarrollo laboral a nivel nacional. Posteriormente en la fase de “*Cooptación empresarial sobre el sindicalismo de consenso y de conflicto. (1996-2012)*”, la desarticulación del movimiento sindical se dará por medio de la anulación y desvinculación de los grupos sociales que estaban constituyendo un bloque social crítico a los intereses de la empresa y del sindicalismo de subordinación.

En los momentos en que el sindicalismo Huachipatense logró constituirse como un movimiento social-sindical, podría considerarse al período de la “*Apertura democrática e inestabilidad sindical. (1990-1999)*” con el de “*Sindicalismo por un proyecto popular Estatal. (1970-1973)*”. Esto se afirmaría porque en el primer periodo mencionado, la corriente sindical en pos de un sindicalismo de oposición y de integración, tendría la capacidad de dirigir a los trabajadores en sus reivindicaciones sociales como en los procesos de conflicto sin poseer los puestos directivos establecidos por la organización burocrática, mientras que en el periodo de la Unidad Popular, el sindicalismo asumirá la lógica de ser un movimiento social-contractual⁴⁷, por el hecho de lograr administrar institucionalmente los medios de producción.

Si ahondamos un poco más en el análisis del proceso de inestabilidad política que se vivió en el periodo que abarca del 1990 a 1996, es posible destacar la mayor relevancia que tuvieron los grupos de presión, los cuales aspiraban a romper el equilibrio social que imperó durante gran parte del periodo autoritario. El ingreso a la directiva por parte de dirigentes proclives al sindicalismo de consenso o de conflicto, provocó una mayor apertura en la directiva sindical a estas tendencias.

Realizando un análisis más profundo sobre los procesos del transformismo político y la reconfiguración del contenido de las acciones políticas, desde una perspectiva gramsciana, podría plantearse que el proceso de cooptación sindical, el “gatopardismo” y las desvinculaciones, fueron producto de un proceso general que habría impulsado principalmente la industria con el objetivo de frenar el proceso de cambios subjetivos que estaba viviendo la clase trabajadora Huachipatense, en cuanto a sus concepciones de comprender el qué hacer de la política sindical. La potencia ascendente que fue teniendo el capital social variable sostenido por Salazar⁴⁸ y la consolidación de una contra hegemonía social⁴⁹ en pos de conformar un movimiento social al interior de la asociación sindical, fueron considerados como un obstáculo para la empresa, ya que posiblemente tal proceso podría decantar en una ruptura de las relaciones entre los actores dominantes y los agentes subalternos.

Bibliografía

Periódicos

⁴⁷ Alberto Melucci, *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*, México D.F., Editorial El colegio de México, 2010.

⁴⁸ Salazar “De la participación ciudadana...”, *op. cit.*

⁴⁹ Antonio Gramsci, *Ontología*, Buenos Aires, Editorial Siglo XXI, 2010.

Diario El Sur, Concepción, 15 de mayo de 1986
Diario el Sur, Concepción, 23 de Octubre de 1986
Diario el Sur, Concepción, 17 de septiembre de 1988
Diario el Sur, Concepción, 2 de noviembre de 1995
Diario el Sur, Concepción, 21 de abril del 2002.

Publicadas

ÁLVAREZ, ROLANDO, “¿Represión o integración? La política sindical del régimen militar. 1973-1980”, *Historia (Santiago)* [online], 43:2, 2010, 325-355.

AYALA, JORGE, *Historia del movimiento Sindical de Huachipato. 1080-2013. Procesos de articulación y acción política*, Concepción, Editorial Escaparate, 2016.

BECK, GUILLERMO, *Percepción y evaluación de trabajadores de planta y subcontratados sobre Responsabilidad Social y Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales en CAP Acero, Talcahuano*, Tesis para la obtención del grado de sociólogo, Universidad de Concepción, 2013.

BRAUDEL, FERNAND, *La historia y las ciencias sociales*, Madrid, Alianza Editorial, 1970

CAMPERO, GUILLERMO & JOSÉ VALENZUELA, *El movimiento sindical en el régimen militar chileno: 1973-1981*, Santiago de Chile, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, 1984.

CORIAT, BENJAMÍN 2004. *El taller y el Robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, México D.F., Siglo XXI Editores.

2008. *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el Taylorismo, el Fordismo y la producción en masa*, Buenos Aires, Editorial Siglo XXI.

2009. *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México D.F., Siglo XXI Editores.

DE LA GARZA, ENRIQUE, “Crítica de la razón para-posmoderna (Sennet, Bauman, Beck)”, *Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo*, 13:19, 2008, 9-38.

DI TELLA, TORCUATO, LUCIEN DI BRAMS, JEAN-DANIEL REYNAUD & ALAIN TOURAINÉ, *Sindicato y comunidad. Dos tipos de estructura Latinoamericana*, Buenos Aires, Editorial del instituto Torcuato Di Tella, 1967

ECHENIQUE, ANTONIA & CONCEPCIÓN RODRÍGUEZ, *Historia de la compañía de Acero del Pacífico S.A. “Cincuenta años del desarrollo siderúrgico en Chile 1946-1996*, Santiago, CAP Inversiones, 1996.

ECHEVERRÍA, MAGDALENA & DIEGO LÓPEZ, *La flexibilidad laboral en Chile. Las empresas y las personas.*” Santiago, Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo, 2002.

ESPINOZA, CARLOS & SAMUEL ZIMBALIST, *Democracia Económica. La participación de los trabajadores en la industria chilena, 1970-1973*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984

FORTUNATI, RODOLFO, ENRIQUE ERRÁZURIZ & CRISTIAN BUSTAMANTE, *Huachipato. 1947-1988. De empresa pública a empresa privada*, Santiago, Programa de Economía del Trabajo PET, 1989.

FRANCISCO, ZAPATA “Transición democrática y sindicalismo en Chile”, *El colegio de México*, 32:5, 1992, 703-721

FRÍAS, PATRICIO, *Movimiento sindical chileno en la lucha por la democracia*, Santiago, Programa de economía del Trabajo PET, 1989.

GARCÉS, MARIO, *El despertar de la sociedad. Los movimientos sociales en América Latina y Chile*, Santiago, LOM Editores, 2012

GARIAZZO, ALICIA *Tratados de libre comercio y desafíos competitivos para Chile: La extensión del ISO 9000*, Santiago, Publicación de las Naciones Unidas. Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico División de Desarrollo Productivo y Empresarial, 2004.

GAUDICHAUD, FRANCK, *Poder popular y codones industriales. Testimonios sobre el movimiento popular urbano, 1970-1973*, Santiago, LOM Ediciones, 2004

GONZÁLEZ, LUIS, *Otra invitación a la microhistoria*, Mexico, Fondo de Cultura Económica, 2003

GRAMSCI, ANTONIO, *Ontología*, Buenos Aires, Editorial Siglo XXI, 2010.

HENRÍQUEZ, HELIA “Las relaciones laborales en Chile: ¿Un sistema colectivo o un amplio espacio para la dispersión?”, Paul Drake & Iván Jacksin, *El modelo chileno: democracia y desarrollo para la dispersión*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 1999, 9-123.

KLEIN, NAOMI *La doctrina del Shock. El auge del capitalismo del desastre*, Barcelona, Ediciones Paidós, 2008.

MELUCCI, ALBERTO, *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*, México D.F., Editorial El colegio de México, 2010.

MONCKEBERG, MARÍA OLIVIA, *El saqueo económico de los grupos económicos al Estado de Chile*, Santiago, Ediciones B, 2001.

ROBLES, FERNANDO, “Contra modernidad y desigualdad social: Individualización e individuación, inclusión/exclusión y construcción de identidad. La necesidad de una sociología de la exclusión”, *Revista MAD*, 12, 2005, 27-57

ROJAS, JORGE, “Procesos de modernización, clase obrera y movimiento sindical en América Latina.”, Ingo Bultman, Michaela Hellmann, Klaus Meschkat & Jorge Rojas, *¿Democracia sin movimiento social? Sindicatos, organizaciones vecinales y movimientos de mujeres en Chile y Méjico*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1995, 53-130.

ROJAS, JORGE & FERNANDO ECHEVERRÍA, *Dirigentes sindicales hablan de la transición. Añoranzas, sueños y realidades*, Santiago, Ediciones Sur, 1992, P. 48.

SALAZAR, GABRIEL, “De la participación ciudadana: Capital social constante y capital social variable (Explorando senderos trans-liberales)”, *Revista Proposiciones*, 28, 1998, 156-188.

SALAZAR, GABRIEL & JULIO PINTO, *Historia contemporánea de Chile, Tomo III. La economía: mercados, empresarios y trabajadores*, Santiago, LOM Ediciones, 2002.

SENNETT, RICHARD, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, ANAGRAMA, 2000

TARROW, SIDNEY, *El poder en Movimiento: Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid, Alianza, 1997.

VALDIVIA VERÓNICA,
2001. “Estatismo y neoliberalismo: Un contrapunto militar en Chile 1973-1979”, *Revista Historia*, Link

http://www.archivochile.com/Dictadura_militar/doc_sobre_dm/D_Mdocsobre0006.pdf

2006. “Lecciones de una revolución: Jaime Guzmán y los gremialistas, 1973-1980”, Verónica Valdivia, Rolando Alvares, Julio Pinto, *Su revolución contra nuestra revolución. Izquierdas y derechas en el Chile de Pinochet (1973-1981)*, Santiago de Chile, LOM EDICIONES, 49-100.

WEINSTEIN, JAQUELINE, *La industria en una estrategia de desarrollo para Chile*, Santiago, Centro de estudios del Desarrollo: Documento de Trabajo N°33, 1984.

WEINSTEIN, JAQUELINE & ENRIQUE ERRÁZURIZ,
Capitalismo popular y privatización de empresas públicas, Santiago, Programa de Economía del Trabajo PET: Documento de Trabajo N°53, 1986.

ZAPATA, FRANCISCO, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo Latino Americano*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica, 1993

Autoras/es:

Dasten Julián: Coordinador/Compilador, Doctor en Sociología por la Universidad de Jena, Alemania, Académico e investigador de la Universidad Católica de Temuco

Álvaro Gallorio: Coordinador/Compilador. Sociólogo, Universidad Católica de Temuco

Enrique de la Garza. Doctor en Sociología por el Colegio de México. Postdoctorado Universidad de Warwick, Inglaterra; Cornell University y Berkley, California; Universidad de Texas, Austin. Académico e investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, división de Ciencias Sociales, departamento de Sociología.

Maurizio Atzeni. Doctor en Industrial and Business Studies, Warwick Business School, University of Warwick (2005), Magister in Development Studies (Employment and Labour Relations), Institute of Social Studies, The Hague, Netherlands (1999), Magister in Relaciones Industriales, University of Cagliari, Italy (1998), Licenciado (Laurea) en Derecho laboral, Universidad de Cagliari, Italia (1997). Investigador del CEIL/CONICET y Marie Curie Research Fellow de la Loughborough University, Reino Unido

Juan Miguel Chávez. Magister en Filosofía, Universidad de Bielefeld. Sociólogo, Universidad de Bielefeld. Académico e investigador de la Universidad de la Frontera.

Karina Narbona. Antropóloga Social de la Universidad de Chile. Estudiante de Doctorado en el Instituto de la Universität zu Köln, becaria CONICYT-DAAD concurso 2016. Investigadora de Fundación SOL en temas de tendencias del trabajo.

Alexander Páez. Sociólogo de la Universidad de Chile. Diplomado en Métodos Estadísticos de la Universidad Católica. Investigador de la Fundación SOL, forma parte de la Unidad de Estadísticas del Trabajo y Tendencias del Trabajo

Javier Hernández. Doctor en Sociología de la Universidad de Edimburgo, Escocia. Magíster en Sociología y Licenciado en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Académico e investigador de la Universidad Católica de Temuco

Alejandro Castillo. Licenciado en Sociología, Universidad de Chile. Estudiante Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la modernización, Universidad de Chile (becario CONICYT). Miembro del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT). Tesista Fondecyt Regular N° 1161347 “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y la Araucanía (2016-2019)”.

Sebastián Link. Estudiante Doctorado en Sociología, Johns Hopkins University. Antropólogo Universidad de Chile, Investigador de Centro de Investigación Fragua. Proyecto Fondecyt n°1150860.

Lidia Yáñez. Socióloga de la Universidad de Chile. Investigadora en Centro de Investigación Fragua

Sebastián Osorio. Licenciado en Sociología (U. de Chile), Magíster en Historia (USACH) y estudiante de Doctorado en Historia (USACH). Miembro del Centro de Investigación Político Social del Trabajo, investigador en temas de conflictividad sindical y politización.

Fernando Baeza. Licenciado en Sociología (U. de Chile). Miembro del Centro de Investigación Político Social del Trabajo, investigador en temas de trabajo rural.

Jorge Olea. Licenciado en Historia (U. de Chile), Magíster en Historia (U. de Chile) y Candidato a Doctor en Geografía (PUC). Miembro del Centro de Investigación Político Social del Trabajo, investigador en temas de geografía, ruralidad y trabajo.

Nicolás Ratto. Licenciado en Sociología Universidad de Chile, Estudiante de Magister Sociología de la Modernización Universidad de Chile, Tesista Fondecyt Regular N° 1161347 “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y la Araucanía (2016-2019)”.

Pablo Seguel. Historiador y Licenciado en sociología, Universidad de Chile. Tesista FONDECYT Regular N° 1161347 “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y la Araucanía (2016-2019)”. Becario CONICYT Magíster Nacional 2018, folio N° 22180599.

Jorge Ayala. Sociólogo titulado de la Universidad de Concepción y Magister de Ciencias Sociales mención en Sociología de la Modernización de la Universidad de Chile.



Estudios del trabajo desde el Sur, compila el conjunto de comunicaciones presentadas en las I Jornadas de Estudios del Trabajo desde el Sur, realizadas en la Universidad Católica de Temuco en 2017.

En la actualidad, cobran gran importancia las tendencias a la flexibilización y precarización laboral. Estas tendencias comienzan a moldear un complejo y nuevo panorama para las pretensiones de estabilidad y bienestar social que han sido generadas por las sociedades capitalistas como modelos de legitimación social. Esta transformación en el trabajo supone un importante problema a nivel global, ya que genera serias contradicciones y desigualdades sociales que hacen cada vez más violenta su reproducción.

El estudio del trabajo asume, como objetivo central, entender las características de esta nueva configuración social en movimiento y constitución desde la centralidad que cobra la relación del trabajo con la vida misma

