

Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina

Para poder contar con condiciones laborales adecuadas, los trabajadores deben superar cuatro formas de exclusión: la exclusión del mercado laboral, la del empleo, la del empleo productivo y la del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad. Por eso, la evolución de estas exclusiones durante las décadas recientes y la situación actual son imprescindibles para dar cuenta de las realidades del trabajo en América Latina. El autor remarca los cambios en los últimos años y concluye resaltando tres retos: enfrentar la elevada inestabilidad como característica del mercado laboral, perfeccionar la institucionalidad laboral existente y hacer frente a la desigualdad dentro y fuera del mercado de trabajo.

JÜRGEN WELLER

El trabajo, especialmente el trabajo remunerado, sigue ejerciendo una función central en la vida humana en virtud de su contenido económico, social y valórico. Trabajar significa contribuir al progreso material de la sociedad, al tiempo que el trabajo genera un ingreso que, según su nivel, facilita la subsistencia y la mejora de las condiciones materiales de vida de las personas; en vista del papel central adscrito al trabajo desde la Modernidad, por su

Jürgen Weller: politólogo y economista por la Universidad Libre de Berlín. Se desempeña como oficial de asuntos económicos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Recientemente ha trabajado sobre aspectos de la evolución de los mercados laborales latinoamericanos, las instituciones y políticas laborales y el empleo juvenil.

Palabras claves: trabajo, exclusión, flexibilidad laboral, sindicatos, mujeres, jóvenes, políticas públicas, América Latina.

Nota: las opiniones expresadas en este artículo son de exclusiva responsabilidad de su autor y pueden no coincidir con la institución para la cual trabaja.

intermedio se consigue reconocimiento social y satisfacción personal; y, finalmente, el trabajo integra a las personas en espacios de interacción social¹.

Con estas premisas, la satisfacción de las necesidades a través de la inserción en el mercado laboral requiere superar cuatro tipos de exclusión que impiden obtener un empleo de calidad y cuya relevancia ha cambiado a lo largo del tiempo:

- *la exclusión del mercado laboral* (exclusión 1): se refiere a las personas (sobre todo mujeres) que tienen interés en insertarse en el mercado de trabajo, pero que por factores ajenos a su voluntad, en especial obligaciones familiares, no forman parte de la población económicamente activa (PEA);

- *la exclusión del empleo* (exclusión 2): las personas que buscan empleo y no lo encuentran están excluidas de cualquier ingreso laboral. Esta situación de exclusión se expresa en la tasa de desempleo, tradicionalmente el principal indicador de la situación del mercado de trabajo;

- *la exclusión del empleo productivo* (exclusión 3): las personas que no consiguen un empleo en los sectores de alta o mediana productividad –debido a una baja demanda, a la falta de las calificaciones correspondientes o a otras causas– pero que, de todos modos, necesitan trabajar para percibir los ingresos requeridos para la satisfacción de sus necesidades, suelen insertarse en sectores de baja productividad, los cuales típicamente generan empleos de baja calidad. En este caso, enfrentamos el problema de un contexto económico y productivo adverso a la generación de empleo de calidad;

- *la exclusión del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad* (exclusión 4): hace referencia a los trabajadores que se desempeñan en estos sectores pero no perciben los beneficios normalmente relacionados con ellos debido a condiciones contractuales adversas. En este caso enfrentamos, principalmente, el problema de una institucionalidad laboral que no fomenta el empleo de buena calidad.

La magnitud y las características de la exclusión laboral dependen de dos factores claves: el contexto económico-productivo y la institucionalidad laboral. Mientras que el primero –reflejado en el crecimiento económico, la productividad laboral y las brechas correspondientes entre diferentes segmentos de la

1. Amartya Sen: «Inequality, Unemployment and Contemporary Europe» en *International Labour Review* vol. 136 N° 2, 1997, pp. 155-171.

estructura productiva– genera la base material para mejoras en las condiciones laborales, el segundo incide en las características específicas de la inserción y los aspectos distributivos correspondientes. Pero estas relaciones no son unidireccionales, y entre esos factores de contexto y las condiciones laborales existen procesos de retroalimentación². Desde el lado de la oferta, procesos de cambio sociocultural contribuyen también a estas transformaciones.

En este artículo se analizan la evolución de los cuatro tipos de exclusión laboral en América Latina y los factores que los determinaron específicamente en el pasado reciente. Se resaltan los cambios en la importancia de estos tipos de exclusión durante las últimas décadas, ciertas mejoras recientes en el contexto de un crecimiento económico relativamente elevado y la creación de políticas orientadas a mejorar la calidad del empleo, así como las importantes brechas que persisten. El artículo concluye destacando tres retos que la región enfrenta para mejorar las condiciones laborales.

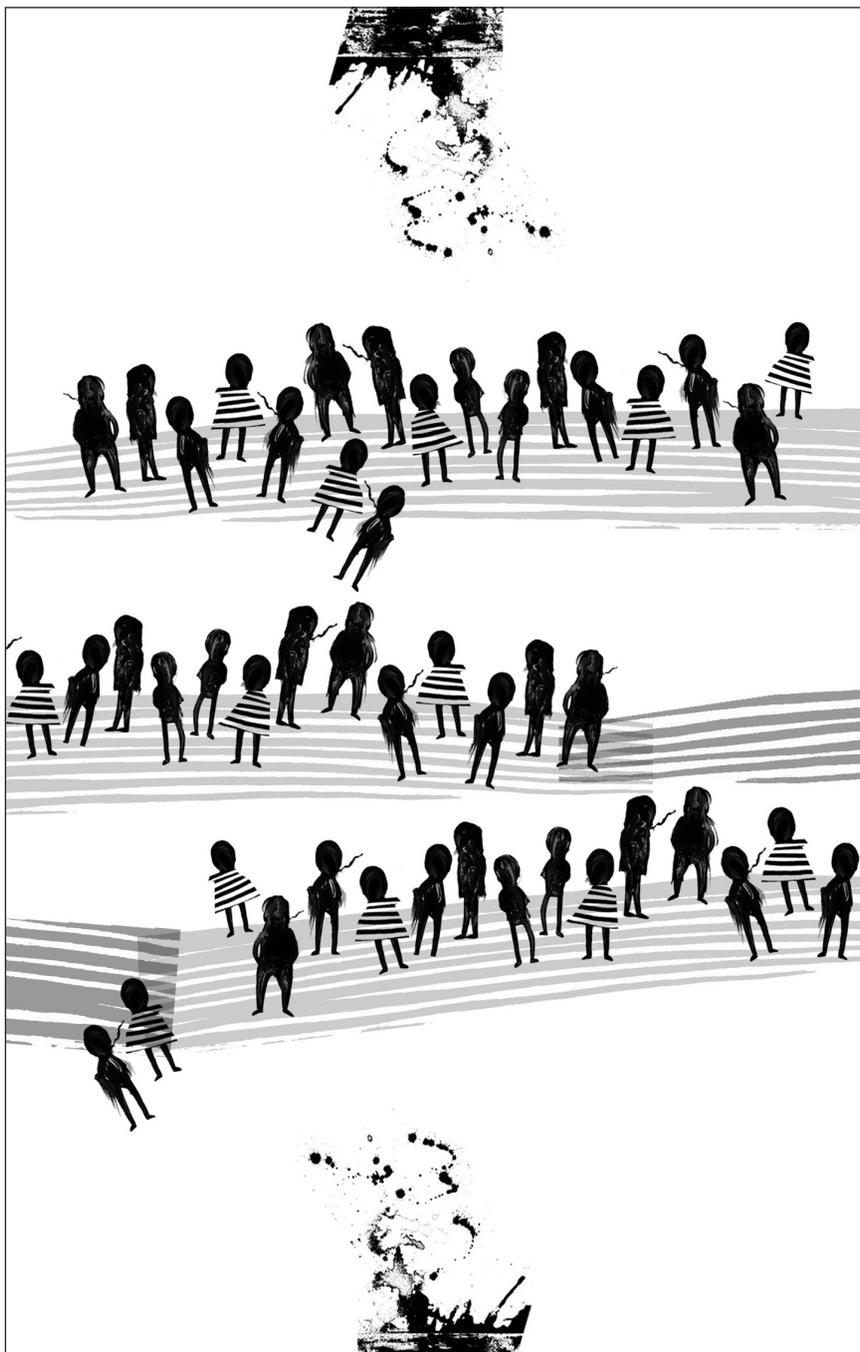
■ Cuatro exclusiones y tendencias

Los procesos de la posguerra. Se ha caracterizado la inserción laboral en las décadas de la posguerra como el reflejo de un «fordismo periférico»³. En los esfuerzos por superar estructuras productivas primarias e instituciones oligárquicas, los países de América Latina se orientaron a las pautas de regulación fordista implementadas en los países del centro (entre ellas, el Estado de Bienestar, el desarrollo de esquemas de participación sindical, el fomento de la productividad y la distribución de sus resultados por medio de salarios crecientes que estimularon la demanda interna). Sin embargo, en el contexto de una estructura productiva heterogénea, una limitada cobertura de las regulaciones laborales, los límites al crecimiento de la productividad y la debilidad sociopolítica de los principales actores contribuyeron a que la pauta modelo –el trabajador asalariado con empleo permanente, seguridad social y organización sindical– nunca llegara a representar una proporción mayoritaria de la fuerza de trabajo, y menos aún de la población en edad de trabajar.

En este periodo, entre las pautas de exclusión laboral, prevalecieron las del tipo 1, caracterizado por muy bajas tasas de participación femenina, y 3, reflejado

2. J. Weller y Claudia Roethlisberger: *La calidad del empleo en América Latina*, Serie Macroeconomía del Desarrollo, Cepal, Santiago de Chile, en prensa.

3. V. al respecto Thomas Hurttienne: «Fordismus, Entwicklungstheorie und Dritte Welt» en *Peripherie* N° 22/23, 1986, pp. 60-110, y Alain Lipietz: *Mirages and Miracles: The Crises of Global Fordism*, Verso, Londres, 1987.



en un fuerte crecimiento del sector informal urbano⁴. En contraste, la tasa de desempleo, indicador principal del tipo de exclusión 2, solía mantenerse baja en América Latina, especialmente a causa de los limitados ahorros de muchos hogares que no podían renunciar a los ingresos de ninguno de sus miembros; por esta razón, la alternativa al desempleo fue por lo general –y para muchas personas sigue siéndolo– la inserción en actividades de baja productividad y bajos ingresos. Así, por ejemplo, como consecuencia de la crisis de la deuda, el desempleo urbano regional subió de 6,1% en 1980 a 8,1% en 1984, pero ya en 1987 la tasa de desempleo abierto estaba por debajo del nivel de 1980, sin que en este periodo la región hubiese registrado un elevado crecimiento económico ni una dinámica generación de empleo productivo⁵. Por otra parte, las personas que lograron entrar al mercado laboral vinculándose al sector público o al sector privado productivo pudieron en general aspirar a condiciones laborales diseñadas según las pautas del fordismo «central», de manera que el tipo de exclusión 4 también fue relativamente poco relevante⁶.

A partir de la crisis de la deuda, sin embargo, se impuso en la región un conjunto de reformas estructurales orientado a la liberalización de los mercados. Inicialmente, no se puso énfasis en las reformas laborales, pero frente a la decepción por los resultados de las políticas implementadas en un comienzo, en una segunda ola se puso el acento, a menudo, en la importancia de una desregulación del mercado de trabajo⁷. En efecto, durante este periodo prevaleció una tendencia a limitar la regulación del mercado de trabajo tanto por medio de instrumentos legales como a partir de la negociación colectiva, mientras que se tendió a ampliar el espacio de la regulación mercantil⁸. Si bien con importantes diferencias entre los países, se observó una flexibilización de las relaciones contractuales, que en ocasiones implicaba su «deslaborización», una menor intervención por medio de instrumentos como el salario mínimo, y una caída de los niveles de sindicalización y de la cobertura de la negociación colectiva. Cabe señalar que no siempre

4. Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (Prealc): *Empleo y equidad: el desafío de los 90*, OIT, Santiago de Chile, 1991.

5. Estos datos no son comparables con las tasas de desempleo publicadas para años recientes, debido a cambios metodológicos introducidos en el intertanto.

6. Sin embargo, la inestabilidad sociopolítica del fordismo periférico en algunos casos causó un movimiento cíclico en el que las regulaciones fordistas-periféricas fueron sustituidas por regulaciones autoritarias y, más adelante, nuevamente instaladas. Además, en países con una débil base productiva predominaron relaciones autoritarias y represivas que limitaron aún más el alcance de las pautas fordistas.

7. V., por ejemplo, Banco Interamericano de Desarrollo (BID): *Progreso económico y social en América Latina 1997*, BID, Washington, DC, 1997.

8. Respecto a los mecanismos de regulación del mercado laboral, ver Gordon Betcherman, Amy Luinstra y Makoto Ogawa: *Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection*, Social Protection Discussion Paper Series N° 128, Banco Mundial, Washington, DC, 2001.

se dio una desregulación *de jure*, sino con frecuencia una desregulación *de facto*. Además, esta tendencia no se impuso de manera completa, pues en el mismo periodo –a veces en el contexto de procesos de democratización– se implementaron medidas de protección, en algunos casos para los trabajadores en su conjunto, en otros para grupos específicos⁹.

En consecuencia, durante los años 90 ganaron importancia dos formas adicionales de exclusión laboral: el tipo 2, dado que el desempleo abierto surgió como un fenómeno cada vez más amenazante –sin que se comprendan bien aún las causas de este cambio¹⁰–, y el tipo 4, dado que con los cambios *de facto* y *de jure* se expandió una gran cantidad de relaciones laborales «atípicas», incluso en sectores de mediana y alta productividad.

Ello no implica, sin embargo, que los otros tipos de exclusión hayan perdido peso. Específicamente, durante los años 90, además de la expansión del desempleo abierto, los mercados laborales de la región se caracterizaron por la concentración de una creciente proporción del empleo en sectores de baja productividad¹¹. En el contexto de un crecimiento económico mediocre y volátil, combinado con reformas estructurales que –en contraste con lo anunciado– tendieron a reducir la intensidad laboral en los sectores productores de bienes transables, los segmentos formales mostraron poco dinamismo en la generación de empleo.

En este marco, además, se ensanchó la brecha de productividad entre los segmentos de la estructura productiva¹². En efecto, si se utiliza la brecha de

Durante los años 90 ganaron importancia dos formas adicionales de exclusión laboral: el tipo 2, dado que el desempleo abierto surgió como un fenómeno cada vez más amenazante, y el tipo 4, dado que con los cambios *de facto* y *de jure* se expandió una gran cantidad de relaciones laborales «atípicas» ■

9. Arturo S. Bronstein: «Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad» en *Revista Internacional del Trabajo* vol. 116 N° 1, 1997, pp. 5-27.

10. Entre otros factores, se pueden mencionar la incidencia de las reformas estructurales que tuvieron un impacto negativo inmediato en el empleo, la alta volatilidad del crecimiento económico –sobre todo en el segundo lustro de esa década– y el cambio de la composición de la fuerza laboral, con un nivel educativo creciente.

11. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal): *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir*, xxxiii Periodo de Sesiones de la Cepal, Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio de 2010, p. 163.

12. V., por ejemplo, para el caso chileno un cálculo de las brechas de productividad intra- e intersectoriales en Ricardo Infante B. y Osvaldo Sunkel: «Chile: hacia un desarrollo inclusivo» en *Revista de la Cepal* N° 97, 4/2009, pp. 135-154, en particular p. 139.

ingresos entre los ocupados en los sectores de baja productividad y los ocupados en sectores de productividad media y alta como indicador indirecto, se observa que entre inicios de la década de 1990 y alrededor de 2002, los salarios medios de las microempresas cayeron respecto a los salarios medios de la pequeña, mediana y gran empresa de 73% a 62%; y aún mayor fue el deterioro de los ingresos de los trabajadores por cuenta propia (ni trabajadores profesionales ni técnicos), que bajaron en relación con los salarios medios de la pequeña, mediana y gran empresa de 99% a 73%¹³.

Las tendencias recientes. A partir de la seguidilla de crisis que comenzaron a afectar a la región a partir de 1998 se reforzó el cuestionamiento a muchas de las políticas aplicadas, y en el ámbito laboral, las propuestas de amplias desregulaciones, aunque no desaparecieron de las discusiones, sin duda perdieron peso político. En consecuencia, las reformas se centraron más en el fortalecimiento de las políticas activas del mercado de trabajo que en la modificación de las relaciones laborales individuales o colectivas¹⁴. El alto crecimiento económico que benefició a la región a partir de 2003-2004 abrió paso a un contexto

El alto crecimiento económico que benefició a la región a partir de 2003-2004 abrió paso a un contexto favorable para la generación de empleo y la mejora de su calidad, y en varios países se intentó re-regular el mercado laboral ■

favorable para la generación de empleo y la mejora de su calidad. Y en varios países –sobre todo bajo gobiernos de una orientación más hacia la izquierda que la que prevaleció durante los años 90– se intentó re-regular el mercado laboral, fortaleciendo la organización sindical, el diálogo social, la capacitación y la formalización del empleo. En ese marco, revisamos el panorama actual referente a las cuatro exclusiones presentadas al comienzo de este artículo.

a) *La exclusión de la fuerza laboral.* La tasa de participación en los países latinoamericanos se ubica marcadamente por debajo de la que se verifica en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), si bien hay una gran variabilidad en ambos grupos de países. Sin embargo, desde hace varias décadas existe una tendencia relativamente estable a un

13. Cepal: *La hora de la igualdad*, cit., p. 167.

14. J. Weller: «Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina» en J. Weller (ed.): *El nuevo escenario laboral latinoamericano. Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, pp. 11-64.

incremento de esta tasa, como resultado de un estancamiento –o en algunos casos incluso de una caída– de la tasa de participación masculina y un aumento mayor de la tasa de participación femenina. Contribuyeron a ello la permanencia más prolongada de los jóvenes en el sistema educativo, que reduce la proporción de las adolescentes y mujeres jóvenes que se dedican a labores en su hogar; y –con una creciente importancia– el cambio demográfico, que aumenta la proporción de las personas de tercera edad.

Aun así, persiste una importante brecha entre los sexos¹⁵. Esta se concentra en los grupos de educación formal más baja, pues mientras en los grupos de hombres de diferente nivel educativo la participación es relativamente estable, en el caso de las mujeres existe una marcada distancia entre las mujeres con pocos años de estudio, con una participación muy baja, y aquellas de alto nivel educativo, para quienes la brecha respecto a los hombres del mismo nivel educativo es relativamente pequeña.

Los dos factores que explican la caída de la tasa de participación masculina están también presentes entre las mujeres y, de hecho, en muchos países las jóvenes permanecen por más tiempo en el sistema educativo que sus coetáneos masculinos¹⁶. La gran brecha de participación que desfavorece a las mujeres de bajo nivel educativo y –relacionado con ello– a las mujeres de hogares de bajos ingresos, al igual que la tendencia al aumento de la tasa de participación femenina, se explican analizando el papel del trabajo en el hogar. En efecto, los trabajos de cuidado y la ausencia de alternativas públicas o privadas accesibles para estos hogares explican en buena parte los bajos niveles de participación. Por ejemplo, en un promedio de cinco países de la región, 46,5% de las mujeres que pertenecen a hogares del primer quintil de ingresos per cápita se dedica a tareas de hogar, mientras que para las mujeres del quinto quintil esta proporción es de solo 21,7%¹⁷. Claramente, la intensidad de las tareas de cuidado juega un papel importante al respecto. Por ejemplo, en Honduras, las mujeres en cuyo hogar no hay niños menores de seis años tienen una tasa de participación de 42,6%, mientras que para las

15. En el promedio simple de los países con datos, en 2009 la tasa de participación masculina fue 74,8% y la femenina 47,1% a escala regional. V. Cepal: *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2009-2010*, Cepal, Santiago de Chile, p. 114.

16. Entre los jóvenes de 15 a 17 años de edad, a escala regional, 66,3% de las mujeres y 57,5% de los hombres se dedican a los estudios; para el grupo de 18 a 24 años, los porcentajes son 21,6% y 18,0%, respectivamente. Ver OIT: *Trabajo decente y juventud en América Latina 2010*, OIT, Lima, 2010, p. 199.

17. J. Weller: «El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales», Documento de Proyecto N° LC/W.306, Cepal / Sida, Santiago de Chile, 2009.

que viven en hogares con tres o más niños de esa edad la tasa de participación baja a 26,6%. Sin embargo, el contexto se modifica según el carácter del hogar, y en el mismo país la tasa de participación de mujeres que viven en hogares con tres o más niños de menos de seis años de edad oscila entre 23,3% para mujeres de hasta tres años de estudios y 71,5% para mujeres con 13 o más años de estudio¹⁸.

Desde el lado de las políticas, actualmente se está apoyando una mayor participación laboral femenina con medidas como la creación de salas cuna en Chile, los hogares comunitarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y los centros de cuidado infantil del Programa *Wawa Wasi* del Perú.

Pero la tasa de participación femenina sigue siendo baja, sobre todo, en zonas rurales, para lo cual se conjugan factores como las pautas culturales, la ausencia de alternativas para el cuidado y la relativa escasez de oportunidades de empleo remunerado para mujeres (a veces exceptuando empleos temporales). Esto no excluye que, a menudo, se observen problemas de medición que inciden en una subestimación de la participación laboral de las mujeres rurales.

Por otra parte, puede observarse un proceso de cambio sociocultural (en parte relacionado con los procesos de urbanización de las sociedades latinoamericanas) que ha llevado a una marcada caída de las tareas de hogar, con más nitidez para las mujeres jóvenes. En efecto, entre inicios de los años 90 y mediados de la década de 2000, en el promedio de 15 países de la región, la proporción de mujeres de entre 15 y 19 años que se dedican a estas tareas ha bajado de 25,2% a 17,7% para el grupo de 15 a 19 años, y de 38,6% a 27,2% para el grupo de 20 a 24 años¹⁹.

Sin embargo, cabe recordar que tener la posibilidad de insertarse en el mercado laboral, superando el obstáculo que significan las obligaciones del hogar, no implica que estas obligaciones se estén distribuyendo de manera más equitativa, ya que las mujeres por lo general tienen que asumir una proporción marcadamente mayor del trabajo en el hogar²⁰. Además, la persistencia de fenómenos como la elevada tasa de maternidad juvenil obstaculiza una transformación más acelerada.

18. *Ibíd.*, pp. 25-26.

19. Cálculo del autor con base en un procesamiento especial de las encuestas de hogares de los países.

20. V., por ejemplo, Vivian Milosavljevic y Odette Tacla: «Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares: restricciones y potencialidades», Serie Mujer y Desarrollo N° 83, Cepal, Santiago de Chile, 2007.

En resumen, respecto al primer tipo de exclusión –la de la fuerza laboral– se puede constatar que persisten grandes brechas que desfavorecen a las mujeres, sobre todo a las de bajo nivel educativo. Estas brechas están relacionadas con el trasfondo familiar (ingresos, estructura demográfica), el nivel educativo y aspectos de contexto geográfico, y se están cerrando de manera gradual. El cambio cultural vuelve cada vez más obsoleta la imagen de una pauta de familia «típica» basada en un hombre perceptor de ingresos (*bread-winner*) y una mujer madre y ama de casa, sin que ello implique necesariamente una igualdad en la distribución de las tareas del hogar y, con ello, de las opciones de inserción en el mercado laboral.

b) *La exclusión del empleo.* Durante la década de 2000, la tasa de desempleo volvió a reaccionar con una mayor elasticidad frente al crecimiento económico que durante los años 90 y, después de un máximo de 11,1% en 2002, la tasa de desempleo urbano regional descendió a 7,3% en 2008. No obstante, la crisis económica financiera de 2008-2009 interrumpió este proceso de mejora, pero en 2010 la tasa de desempleo descendió nuevamente y volvió a un nivel similar al de inicios de los años 90²¹.

Este tipo de exclusión afecta, sobre todo, a tres grupos de la fuerza de trabajo cuya tasa de desempleo suele sobrepasar al promedio: las mujeres, especialmente las de nivel educativo bajo; los jóvenes, sobre todo cuando no cuentan con experiencia laboral; y los hombres con niveles educativos intermedios²².

Para apoyar la superación de este tipo de exclusión desde las políticas públicas, se buscó fortalecer las áreas de capacitación (mayor orientación a la demanda, mayor diferenciación de la oferta según las necesidades heterogéneas, recalificación, etc.), los subsidios para la contratación, sobre todo de jóvenes (por ejemplo, en México), la intermediación (incorporación de nuevas tecnologías, descentralización) y el fomento para la creación de autoempleo o

**El cambio cultural
vuelve cada vez más
obsoleta la imagen de
una pauta de familia
«típica» basada en un
hombre perceptor de
ingresos (*bread-winner*)
y una mujer madre y
ama de casa ■**

21. Cepal: *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2010*, Cepal, Santiago de Chile, 2010.

22. V. Cepal: *Panorama social de América Latina 2010*, Cepal, Santiago de Chile, 2010. Cabe señalar que los datos citados se refieren solo al desempleo abierto. También hay personas que quisieran trabajar pero por diferentes razones no se contabilizan en esta medición.

microempresas, en algunos casos con énfasis en la inserción laboral de mujeres de bajo nivel educativo, con capacitación y créditos.

Por otra parte, hay que mencionar una inclusión laboral negativa, reflejada en el empleo infantil y adolescente, y que refiere a personas que trabajan a pesar de

Hay que mencionar una inclusión laboral negativa, reflejada en el empleo infantil y adolescente, y que refiere a personas que trabajan a pesar de que para sus perspectivas de vida sería preferible que estuvieran en el sistema educativo. Estas personas habitualmente sufren la exclusión del tipo 3 ■

que para sus propias perspectivas de vida sería preferible que estuvieran en el sistema educativo. Estas personas habitualmente sufren la exclusión del tipo 3 (del empleo productivo).

c) La exclusión del empleo productivo. A partir de 2003-2004, en el contexto de un crecimiento económico relativamente alto y prolongado para el contexto latinoamericano, los sectores de productividad media y alta empezaron a generar puestos de trabajo en cantidad significativa, con lo cual aumentaron su participación en la estructura ocupacional urbana, de 48,8% en 2002-2003

a 52% en 2008-2009²³. Al mismo tiempo, se frenó la ampliación de las brechas de productividad y, entre 2002 y 2006, las diferencias de ingresos entre los distintos segmentos productivos disminuyeron levemente: los salarios medios de los asalariados de microempresas subieron de 62% a 66% del nivel de los de la pequeña, mediana y gran empresa, mientras que los ingresos de los trabajadores por cuenta propia aumentaron de 73% a 75% de los mismos salarios²⁴.

Aun así, es evidente que la estructura económica productiva e institucional de América Latina no ha sido capaz de generar los empleos de calidad requeridos para bajar de manera sustantiva la pobreza. En efecto, hacia fines de la década pasada, en el promedio simple de 18 países, 23% de los ocupados urbanos latinoamericanos eran pobres y un 7%, incluso indigentes. En el caso de los ocupados rurales (en 16 países), esta proporción sube a 41% y 22% respectivamente²⁵.

23. Cálculo del autor con datos de Cepal: *Panorama social de América Latina 2010*, cit. Se refiere al promedio simple de 17 países.

24. Cepal: *La hora de la igualdad*, cit., p. 167.

25. Cálculo del autor con datos de Cepal: *Panorama social de América Latina 2010*, cit. Cabe señalar que la situación de (no) pobreza de una persona ocupada no solo depende de sus ingresos laborales, sino también de otros ingresos y del tamaño y la composición del hogar.

Por lo tanto, si bien estar ocupado reduce la probabilidad de ser pobre²⁶, está lejos de garantizar un ingreso familiar digno.

Entre los ocupados, la pobreza afecta, sobre todo, a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores familiares no remunerados y, en un grado algo menor, a los asalariados privados²⁷. Otra categoría de ocupación que suele registrar malos indicadores de calidad es el servicio doméstico, tanto en términos de ingresos como respecto a la posibilidad de contar con un contrato de trabajo y protección social²⁸.

El elevado nivel de exclusión en estos tipos de empleo se refleja también en los bajos niveles de cobertura por parte de los sistemas de protección social. En la región, solo 41,5% de los trabajadores asalariados de microempresas, 32,7% de las personas que trabajan en el servicio doméstico y 24,9% de los trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados tienen cobertura por parte de los sistemas de salud, mientras que las tasas de afiliación a los sistemas de pensiones son de 38,5%, 30,1% y 21,4%, respectivamente²⁹. Cabe señalar, sin embargo, que en la década pasada hubo ciertos avances al respecto. Por ejemplo, la afiliación al sistema de pensiones subió alrededor de diez, siete y cinco puntos porcentuales para asalariados de microempresas, personas en servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia y no remunerados, respectivamente. De todas maneras, resulta evidente que una gran mayoría de las personas que se desempeñan en sectores de baja productividad continúan haciéndolo en condiciones laborales de baja calidad.

Sin duda, el contexto macroeconómico relativamente favorable durante buena parte de la década pasada fue un factor que incidió de manera positiva en la generación de empleo productivo. Sobre las políticas públicas relevantes para la generación de empleo, cabe destacar que, durante la reciente crisis

26. Esto se observa claramente en la comparación con los no ocupados. En el ámbito urbano, 42% de los desempleados y 31% de los económicamente inactivos eran pobres y 21% y 11%, respectivamente, eran indigentes. En las zonas rurales, la pobreza afectó a 53% y 49%, y la indigencia, a 31% y 28% de los desocupados e inactivos, respectivamente. Cálculo del autor con datos de Cepal: *Panorama social de América Latina 2010*, cit.

27. V. Cepal: *Panorama social de América Latina 2010*, cit. Existe un interesante debate sobre el grado de voluntariedad respecto a la inserción en actividades menos formales: v., por ejemplo, Guillermo E. Perry et al.: *Informality. Exit and Exclusion*, Banco Mundial, Washington, DC, 2007. Indudablemente, la dinámica de la inserción en estos sectores es heterogénea. Sin embargo, como indica el comportamiento de las categorías en diferentes fases del ciclo económico, prevalece el empleo que surge para compensar la debilidad de la demanda laboral de las empresas.

28. Víctor E. Tokman: «Domestic Services in Latin America: Statistical Profile for Regulations», 2010, mimeo.

29. oir: *Panorama laboral 2010. América Latina y el Caribe*, Lima, 2010.

económico-financiera internacional, varios países implementaron medidas económicas anticíclicas que contribuyeron a que el impacto no fuera tan severo como se temía y a que la reactivación fuera más fuerte, lo que tuvo un efecto favorable en el empleo³⁰. Además, muchos países están intentando reducir las brechas de productividad con programas orientados al desarrollo productivo de las micro, pequeñas y grandes empresas, y con programas para facilitar la formalización laboral de pequeñas y microempresas³¹.

d) *La exclusión del empleo de calidad dentro del empleo productivo.* El mencionado contexto macroeconómico más favorable estimuló una mayor superación

**El contexto
macroeconómico más
favorable estimuló
una mayor superación
de la exclusión
del tipo 4. Pero también
incidió la reorientación
de las políticas
laborales en muchos
países de la región ■**

de la exclusión del tipo 4. Pero también incidió la reorientación de las políticas laborales en muchos países de la región. En particular, entre las políticas relevantes aplicadas recientemente cabe destacar las siguientes³²:

- Después de la marcada reducción del grado de sindicalización en la región, en la década pasada se verifica un incremento de la organización sindical en varios países. Cambios legales facilitaron la negociación colectiva para trabajadores subcontratados y empleadas domésticas.

- Varios países han regulado la subcontratación, que en el pasado se había transformado en un mecanismo para eludir las normas laborales.

- Un cierto número de países ha reforzado los servicios de inspección del trabajo, con la finalidad de fomentar un mayor grado de cumplimiento de las normas vigentes.

- Se han llevado a cabo reformas de la justicia laboral con el fin de acelerar los procedimientos, lo que en muchos casos implica transformar los derechos formales en derechos reales.

30. Ver Osvaldo Kacef y Juan Pablo Jiménez (comps.): *Políticas macroeconómicas en tiempos de crisis: opciones y perspectivas*, Cepal, Santiago de Chile, 2009; y Cepal y OIT: «Crisis, estabilización y reactivación: el desempeño del mercado laboral en 2009», Boletín Cepal / OIT N° 3, *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe* N° 3, junio de 2010.

31. Juan Chacaltana: *Magnitud y heterogeneidad: políticas de fomento del empleo juvenil y las micro y pequeñas empresas*, Serie Macroeconomías del Desarrollo N° 98, Cepal, Santiago de Chile, 2009, pp. 23-48.

32. Ver, entre otros, J. Weller: «Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina», cit.

- Se han hecho esfuerzos, con base en un diálogo tripartito, para mejorar la regulación en el nivel sectorial.

De esta forma, hacia fines de la década pasada 83% de los trabajadores en las empresas privadas de seis y más ocupados tenían cobertura por un sistema de salud (un moderado aumento desde el 79,7% en 2000), y 82,6%, por un sistema de pensiones (en comparación con 76,2% en 2000)³³. Pero si bien nuevamente se constata una mejora en el periodo reciente, también es necesario advertir que todavía casi uno entre cinco de estos trabajadores no cuenta con este beneficio básico.

Durante la década de 2000 y específicamente a partir de 2004, muchos países registraron un fuerte aumento del empleo cubierto por la seguridad social³⁴. Así, después de marcadas caídas absolutas de este tipo de empleo al inicio de la década en Argentina, Panamá y Uruguay, y reducciones más modestas en Costa Rica, México y Perú, en muchos países se observaron tasas de incremento muy elevadas que se explican por la concurrencia de la generación de nuevos puestos formales y la formalización de puestos preexistentes. La relevancia del segundo factor también se observa en 2009, cuando solo en algunos países el empleo formal cayó significativamente (en El Salvador y México y, en menor grado, en Argentina y Costa Rica), mientras en otros este tipo de empleo siguió creciendo, si bien con tasas menores que en los años previos. El aumento del empleo formal en el contexto de un crecimiento económico muy bajo, o en varios países incluso negativo, solo puede explicarse con la continuación paralela de la formalización de empleos preexistentes.

Un cálculo de la Organización Internacional del Trabajo (oit) sobre cinco países – Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú– cuyas encuestas de hogares permiten una diferenciación de las empresas según su formalidad, indica que, en 2010, 56% del empleo no agrícola correspondió a empresas del sector formal, y de ello 44,5 puntos porcentuales eran empleo formal y 11,5 puntos, empleo informal³⁵. Un dato interesante es que la composición de ese empleo mejoró tanto en la crisis de 2009, cuando el sector formal se contrajo en estos cinco países, como en la reactivación de 2010, cuando este sector se expandió.

Cabe recordar además la existencia de mecanismos de inserción productiva que, con los instrumentos de medición actualmente disponibles, son difíciles de

33. oit: *Panorama laboral 2010. América Latina y el Caribe*, cit.

34. Cepal: *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2009-2010*, cit., pp. 22 y 116.

35. oit: *Panorama laboral 2010. América Latina y el Caribe*, cit., p. 47.

detectar pero pueden establecer condiciones laborales específicas que difieren de las establecidas para un empleo de calidad. Entre ellos se puede mencionar la seudoindependencia (el trabajo dependiente disfrazado como trabajo por cuenta propia), el teletrabajo –que, sin duda tiene ventajas y desventajas, pero de todas maneras se diferencia del trabajo «estándar» en empresas formales– y la subcontratación, habitualmente con peores condiciones laborales³⁶. Además, no se puede negar que en la región existen formas de explotación extrema, como en el trabajo forzoso, que no son captadas con los instrumentos de medición tradicionales³⁷.

Como lo muestra un estudio reciente con base en la información incompleta disponible, entre inicios y finales de la década de 2000 los indicadores de calidad de empleo registraron moderadas mejoras, específicamente aumentos de los contratos escritos de trabajo, reducciones de la proporción de trabajadores con ingreso por debajo de la línea de la pobreza, así como aumentos en el acceso a vacaciones pagadas y al aguinaldo, y de los empleos con cotizaciones a los sistemas de pensiones y de salud³⁸. Sin embargo, muchos de estos indicadores muestran todavía niveles de ingresos inaceptablemente bajos y grandes brechas entre diferentes grupos de trabajadores. Por ejemplo, son en extremo reducidas las tasas de sindicalización y de la participación en actividades de capacitación. La única excepción en el contexto de las recientes mejoras moderadas de la calidad de empleo ha sido la duración de las relaciones contractuales. En este caso, se ha mantenido la tendencia hacia contratos de plazo fijo, en detrimento de los contratos de plazo indefinido («permanentes»).

En resumen, hasta los años 80 prevalecían los tipos de exclusión 1 y 3, mientras que en los 90 se expandieron los tipos 2 y 4. Posteriormente, todos estos tipos continuaron vigentes, como lo indican los bajos valores de los indicadores de calidad de empleo; esta situación refleja las limitaciones de las economías de la región para proveer empleo de calidad en las cantidades requeridas, si bien durante la década pasada hubo ciertas mejoras. Sin embargo, cabe señalar que muchas de las intervenciones estatales son puntuales, centradas en proyectos y programas que, debido a restricciones presupuestarias, no alcanzan una amplia cobertura. Además, varias de estas experiencias surgieron, hasta ahora, en un número limitado de países y no pueden considerarse como representativas para la región en su conjunto.

36. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese): *Relações e condições de trabalho no Brasil*, Dieese, San Pablo, 2008, pp. 73-147.

37. OIT: *The Cost of Coercion*, informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Sesión, Ginebra, 2009, especialmente pp. 19-20.

38. J. Weller y C. Roethlisberger: ob. cit.

■ Tres grandes retos

Para terminar este artículo se hace énfasis en tres retos, en términos de políticas públicas, para mejorar las condiciones laborales en América Latina: enfrentar la elevada inestabilidad como característica del mercado laboral, perfeccionar la institucionalidad laboral existente y hacer frente a la desigualdad vinculada a las condiciones laborales. Sin embargo, previamente hay que subrayar la importancia de políticas que fomenten un crecimiento económico elevado y sostenible, estimulen incrementos continuos de la productividad laboral y reduzcan las marcadas brechas de productividad entre segmentos de la estructura productiva. Con ello, se establecen condiciones necesarias, si bien no suficientes, para una mejora sostenida de las condiciones laborales de la región³⁹. Además, habrá que fortalecer, profundizar, ampliar y perfeccionar las políticas orientadas a superar las cuatro exclusiones mencionadas previamente.

Llama la atención que entre las variables actualmente medibles como indicadores de la calidad de empleo, como hemos constatado antes, la estabilidad del empleo es la única que empeoró en el periodo reciente de elevado crecimiento. Este hecho refleja, sin duda, el surgimiento de mercados laborales con niveles de rotación más elevados como consecuencia, sobre todo, de economías más integradas a los mercados globales, donde las empresas reciben un mayor número de *shocks* (individuales, sectoriales o en el nivel de la economía en su conjunto) que en economías más cerradas. Si bien las reformas introducidas en los años 90 en muchos países facilitaron este cambio al ampliar las opciones de contratos de duración limitada, no han sido el factor principal. En muchos países, las cúpulas empresariales siguen insistiendo en que se requiere una mayor flexibilización de la

Entre las variables actualmente medibles como indicadores de la calidad de empleo, la estabilidad es la única que empeoró en el periodo reciente. Este hecho refleja el surgimiento de mercados laborales con niveles de rotación más elevados como consecuencia, sobre todo, de economías más integradas a los mercados globales ■

39. J. Weller y C. Roethlisberger: ob. cit. Un gran reto que enfrenta la región en este contexto es la reestructuración productiva para transformar el crecimiento económico de manera más sostenible y la generación correspondiente de «empleo verde».

regulación laboral, frecuentemente sin especificar las normas que habría que modificar.

Por otra parte, para los trabajadores, una mayor flexibilidad laboral amenaza con aumentar la inestabilidad de ingresos, lo cual –en ausencia de mecanismos compensatorios– afecta su seguridad económica, así como los ingresos futuros. Especialmente para trabajadores de niveles educativos bajos y medios, una mayor rotación tiende a obstaculizar la construcción de trayectorias ascendentes. Finalmente, a menudo una mayor flexibilidad se asocia con una mayor precariedad laboral⁴⁰.

De todas maneras, los países de la región no pueden ni deben tratar de esquivar la globalización como tal y, más bien, se trata de hacer el esfuerzo de incidir en las características con las que se procesa esta inserción, sobre todo en cuanto a los aspectos laborales⁴¹. Una cuestión que surge con fuerza en vista de la mayor inestabilidad de los mercados es que la estabilidad del empleo difícilmente puede ser el instrumento clave de protección de los trabajadores frente a la volatilidad de los mercados. En consecuencia, se ha hecho hincapié en el desarrollo de otros instrumentos de protección⁴². La introducción de seguros de desempleo –de los cuales actualmente existen muy pocos en la región– es una tarea prioritaria al respecto.

Tampoco se trata de implementar una total libertad en la contratación y el despido, sobre todo tomando en cuenta la correlación positiva –si bien con márgenes decrecientes– entre la permanencia en el puesto de trabajo y la productividad laboral⁴³. Significa, más bien, ajustar, de manera negociada, la institucionalidad laboral para que cumpla efectiva y eficientemente con sus objetivos, entre ellos el desarrollo de instrumentos en pos de una permanencia razonable en los puestos de trabajo, sin establecer trabas que dificultarían

40. V., entre otros, oit: *Economic Security for a Better World*, oit, Ginebra, 2004; Magdalena Echeverría, Diego López, Ibcia Santibáñez y Humberto Vega: *Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas*, Cuaderno N° 22, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2004; Helia Henríquez, Verónica Riquelme, Thelma Gálvez y Gabriela Morales: *Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile*, Cuadernos de Investigación N° 30, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2006; y Marisa Bucheli y Magdalena Furtado: «Impacto del desempleo sobre el salario: el caso de Uruguay» en *Desarrollo Económico* N° 165, 4-6/2002.

41. V., por ejemplo, la discusión en Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: *Informe nacional sobre el impacto social de la globalización en Argentina. Resumen ejecutivo*, Oficina de la oit en Argentina, Buenos Aires, 2009.

42. oit: *Economic Security for a Better World*, cit.

43. Peter Auer, Janine Berg e Ibrahim Coulibaly: «¿El trabajo estable mejora la productividad?» en *Revista Internacional del Trabajo* vol. 124/3, 2005, pp. 345-372.

de manera exagerada los ajustes de las empresas a las condiciones cambiantes en los mercados⁴⁴.

En este contexto, recobra importancia el diálogo sociolaboral. Después de una fase de debilitamiento del trabajo organizado y del predominio de tendencias a la desregulación, los países de la región enfrentan el reto de desarrollar una nueva y adecuada combinación entre el fortalecimiento del rol del diálogo y la negociación de los actores sociales, por una parte, y la creación de normas legales para fomentar una institucionalidad que promueva un funcionamiento eficiente del mercado laboral y proteja a los actores en desventaja estructural, por la otra.

Para ello, es indispensable el libre desarrollo del sindicalismo, que en muchos países todavía es objeto de restricciones y de persecuciones⁴⁵. Sin embargo, para ser efectivo, también el sindicalismo debería reflexionar sobre su papel y sus opciones estratégicas en el contexto socioeconómico actual⁴⁶.

Finalmente, es necesario resaltar que el elevado grado de desigualdad de las sociedades latinoamericanas está relacionado con el desempeño del mercado laboral. Como se expresa en los cuatro tipos de exclusiones, existen grandes brechas en los indicadores sobre las condiciones laborales, al igual que en los salarios y en otros indicadores de calidad de empleo que afectan a personas de diferentes niveles educativos, géneros, sectores de inserción productiva, etnias y territorios. Muchas de estas brechas están relacionadas con desigualdades fuera del mercado de trabajo, lo que refleja sociedades profundamente segmentadas en las cuales actúan mecanismos de transmisión intergeneracional de pobreza y de vulnerabilidad social. Por lo tanto, un reto clave para las políticas públicas consiste en proteger a los grupos de población que enfrentan los diferentes tipos de exclusión, en fortalecer la propia capacidad de estos grupos de superarlos, y en desarrollar y reforzar los instrumentos para reducir las desigualdades dentro y fuera del mercado laboral⁴⁷. ☐

44. J. Weller: «Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina», cit.

45. Confederación Sindical Internacional (CSI): *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales*, 2010, <<http://survey.ituc-csi.org/+Whole-World-+.html?lang=es>>.

46. Para ejemplos de reflexiones en esta dirección, v. Patricio Frías: *Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*, Clacso, Santiago de Chile, 2008; Joseph Ramos: «Sindicalismo en el 'Sur' en la era de la globalización» en *Revista de la Cepal* N° 100, 4/2010, pp. 97-121; así como varios artículos incluidos en *Nueva Sociedad* N° 211, 9-10/2007, <www.nuso.org/revista.php?n=211>.

47. Cepal: *La hora de la igualdad*, cit.

Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial

La problematización del concepto de servicio y la atención sobre las producciones «inmateriales» contribuyen a aprehender las nuevas realidades laborales. El análisis lleva a distinguir entre trabajo clásico –en su origen, propio de la industria– y trabajo no clásico –en el que el cliente u otros actores pueden estar involucrados en el propio proceso productivo o distributivo–. De allí se deriva una ampliación no solo del concepto de trabajo sino del de relación laboral, de control sobre el proceso de trabajo y de construcción social de la ocupación. Estas extensiones analíticas no solamente resultan pertinentes para describir antiguas y nuevas formas no clásicas de trabajo, sino para replantear el ámbito de los derechos laborales, las identidades colectivas y las formas de organización de los trabajadores.

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO

■ Introducción

Durante casi todo el siglo xx los estudios del trabajo privilegiaron la línea que va de los mercados de trabajo a los procesos de trabajo, la regulación de la relación laboral y las organizaciones de los actores vinculados al trabajo asalariado.

Enrique de la Garza Toledo: es doctor en Sociología por El Colegio de México; realizó un posdoctorado en las universidades de Warwick, Inglaterra, y Berkeley, California. Es profesor-investigador del posgrado en Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM, México, DF). Es director de la revista *Trabajo*, publicada por la UAM y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recibió el Premio Nacional de Economía, el Premio Nacional de Investigación Laboral y el Premio Nacional de Ciencias y Artes. Correo electrónico: <egt@xanum.uam.mx>; consulta de textos del autor en <<http://docencia.izt.uam.mx/egt>>.

Palabras claves: servicios, trabajo, informalidad, control, regulación, mercado de trabajo.

Sin embargo, la permanencia o bien la extensión de las actividades no asalariadas en el Tercer Mundo, así como la extensión de trabajos informales, precarios, inseguros, excluidos, no estándares, no decentes, flexibles, no estructurados o atípicos, ha llevado a proponer conceptos como los mencionados. Si bien no se trata de sinónimos, estos remiten a dos dimensiones principales: primero, la ausencia de protecciones y, segundo, los efectos sociales desarticuladores de relaciones sociales y de la identidad, además de la falta de regulación de las unidades informales. Estos, sin duda, son aspectos importantes pero que merecen una nueva reflexión sobre la problematización del propio concepto de qué es el trabajo y, en particular, sobre la relación y organización laboral. Porque al mismo tiempo que las organizaciones tradicionales de los trabajadores asalariados decaían en casi todo el mundo, surgían nuevos movimientos sociales a partir de la década de 1980 (en América Latina, el nuevo indigenismo, los cocaleros, los caceroleros, los sin tierra, etc.). Una parte de estos sujetos no tenían aparente vínculo con el mundo del trabajo, pero otros sí se relacionaban con él, aunque no en la forma clásica de relación entre el capital y el trabajo. Como ejemplos de esto último se pueden considerar los movimientos de vendedores ambulantes para defender su espacio de trabajo, el de los taxistas irregulares por su fuente de empleo, el de los microbuseros por el control de las rutas, etc. Es decir, es preciso también explicar las fuentes de la identidad y la acción colectiva en el caso de los trabajadores situados en relaciones no claras de asalariamiento, o bien que cuentan con la intromisión cotidiana de clientes o usuarios, derechohabientes en el proceso de trabajo, para llegar a un concepto ampliado de trabajo, considerado como relación social de producción o circulación de valores de uso que no se restrinja al trabajo asalariado.

En sus orígenes, la sociología del trabajo privilegió como objeto de estudio al obrero de la gran empresa industrial; se preocupó por sus reestructuraciones –del maquinismo a la manera de la Revolución Industrial al taylorismo-fordismo, y de allí a la automatización e informatización y al toyotismo–, pero poco dirigió la mirada hacia otros sectores de los trabajadores. De manera que la mayoría de los conceptos acuñados por esta disciplina siguen arrastrando sus orígenes industriales y modernos. Pero desde hace varios decenios, el empleo industrial ha disminuido en el mundo en favor de los servicios, las micro y pequeñas empresas no han tendido a disminuir en el Tercer Mundo, y los trabajos informales se han incrementado, además de que han aparecido nuevas ocupaciones, como el trabajo en *call centers* o el diseño de software.

La importancia del trabajo clásico asalariado en la gran industria derivaba de la constatación de su relevancia en la creación del producto nacional, al menos en los países desarrollados, pero también de la identificación entre estructura

productiva y sujeto. El crecimiento de este tipo de trabajo fue paralelo en el Primer Mundo a la decadencia del empleo agrícola y la aparición todavía incipiente de servicios modernos. Y, efectivamente, países desarrollados como

**En América Latina,
mediante los conceptos
de «marginalidad» e
«informalidad», se pretendió
dar cuenta de «anomalías»
en el desarrollo por la
coexistencia de sectores
tradicionales y modernos,
sin una clara sustitución
de unos por los otros ■**

los del norte de Europa se convirtieron en la primera mitad del siglo xx en sociedades de asalariados industriales.

En América Latina, mediante los conceptos de «marginalidad» e «informalidad», se pretendió dar cuenta de «anomalías» en el desarrollo mencionado por la coexistencia de sectores tradicionales y modernos, sin una clara sustitución de unos por los otros. Posteriormente se extendieron en los países desarrollados los trabajos llamados «atípicos», «no estructurados», «inseguros», «no estándares», «no decentes», «de exclusión». Es decir que existe

hoy una gran diversidad conceptual para captar nuevos –y en América Latina, antiguos– trabajos distinguibles de los trabajos clásicos. Por «trabajos clásicos» no habría que entender necesariamente los que fueron o son mayoritarios entre la población ocupada (algo que nunca fue cierto para los países subdesarrollados), sino aquellos que fueron considerados en la teorización y la investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo –del maquinismo de la Revolución Industrial al taylorismo-fordismo, al trabajo automatizado o toyotista–, propios sobre todo de la gran empresa industrial, aunque extendibles también a sectores modernos de servicios o de agricultura. Los trabajos clásicos se caracterizan por relaciones laborales diádicas claras entre obreros y patronos y sin participación directa de otros actores en los procesos productivos.

En los países no desarrollados los trabajos no clásicos han sido mayoritarios y, sin embargo, su estudio ha sido simplificado al menos en dos de las tres líneas en que se han desarrollado los estudios laborales:

1. *La perspectiva de estudio del trabajo como ocupación y a la vez como actividad*, es decir, el trabajo en el proceso mismo de trabajo, que significa salario, número de empleados, pero específicamente cómo se trabaja para producir y las relaciones que entablan los actores productivos (los típicos: obreros, supervisores y jefes, la gerencia). En esta perspectiva, los conceptos ordenadores clásicos han sido el de control sobre el proceso de trabajo y el de relación

laboral. El primero involucra el control de tiempos de trabajo, métodos, movimientos, tiempos de intervención, herramientas o equipo, ritmos, calidad, productividad, etc. La relación laboral, por su parte, se reduce clásicamente a la de prestación de un trabajo por un salario.

Para los trabajos que hemos llamado «no clásicos», estas categorías de análisis se complican en varios sentidos:

a) en los procesos de generación de servicios en los que el cliente, derechohabiente o usuario están implicados en el propio proceso de producción y, por tanto, el control sobre el proceso introduce a un tercero que no es asalariado ni empleador;

b) en los trabajos desterritorializados, como la venta a domicilio, que subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo;

c) en la producción meramente de símbolos, como la generación de espectáculos públicos o el diseño de software.

Lo anterior se puede volver aún más complejo al considerar los trabajos no asalariados, por cuenta propia, en la familia, etc.

2. *El enfoque económico y sociodemográfico del mercado de trabajo.* Este enfoque es el que más se ha desarrollado en el estudio de antiguos trabajos no clásicos y de algunos de los nuevos. Sin embargo, el nivel de análisis (por género, por estratos de edad, de escolaridad, de región, de ingreso, por estados civiles, etc.) muchas veces no permite distinguir las antiguas ocupaciones de las nuevas, al subsumirlas en variables genéricas como las mencionadas. En este enfoque han prosperado los conceptos de informalidad, precariedad, exclusión, riesgo y trabajo no decente y, nuevamente, el nivel de análisis no siempre permite captar la especificidad de las relaciones de producción en los trabajos no clásicos. Una complicación sería que, en sentido restringido, una parte de estos «otros trabajos» o trabajos no clásicos no forman parte de un mercado de trabajo, aunque sí implican la generación de un bien o servicio para la venta.

Por otro lado, el encuentro entre oferta y demanda de trabajo puede ser enfocado como una construcción social entre vendedores y compradores de trabajo con intervención de otros actores como la familia, el Estado, etc. Es decir, el mercado de trabajo también puede analizarse, a través del concepto de construcción social de la ocupación, como interacción de actores que se

mueven en ciertas estructuras que dan sentido a su situación de vendedor o comprador y que ejercen determinadas acciones.

3. Finalmente, *el enfoque de la regulación del trabajo* que tradicionalmente ha interesado a especialistas en derecho laboral, relaciones industriales, administración, sociología y ciencia política. Aquí el énfasis está puesto en la construcción de las reglas de trabajo en toda una sociedad, en una rama, una empresa o un lugar de trabajo, y en las formas de dirimir los conflictos. En este enfoque, los actores clásicos son los sindicatos, los empresarios y el Estado. Sin embargo, cuando pasamos al trabajo no clásico aparecen problemas importantes: los derechos de los derechohabientes, usuarios o clientes frente a trabajadores y empresas; las reglas, escritas o no, para los trabajos no asalariados, por ejemplo el de los vendedores ambulantes; los problemas de la regulación del trabajo para las actividades sin un territorio o un tiempo de trabajo determinados, etc.

En este artículo consideramos como trabajo no solo el asalariado o aquel que genera productos para el mercado, sino toda actividad humana encaminada a producir bienes o servicios para satisfacer necesidades, y que transforma un objeto utilizando medios de producción a partir de la interacción de los seres humanos (trabajadores)¹.

■ Servicios y productos «intangibles»

El capitalismo moderno se inició sobre todo con la producción físico-material –que no excluye lo simbólico– de las manufacturas (textiles) o las minas, y el concepto moderno de trabajo giró en torno de la fábrica, entendida como concentración de obreros asalariados –con una relación clara capital/trabajo– en un mismo espacio físico, trabajando una jornada diferenciada del tiempo de ocio, utilizando máquinas y una división del trabajo. Este tipo de producción fue el eje del desarrollo capitalista hasta mediados del siglo xx.

Las teorías económicas, sociales y del trabajo se construyeron teniendo en mente al obrero de fábrica, así como sus experiencias de organización, formas de lucha, demandas, derechos e instituciones mediadoras entre empresas, sindicatos y Estado². Sin embargo, desde la segunda parte del siglo xx muchas economías industrializadas se han convertido en economías de servicios, y

1. E. de la Garza: «Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo» en E. de la Garza y Julio César Neffa (comps.): *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*, Clacso, Buenos Aires, 2001.

2. Paul Bouffartigue: «¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?» en *Sociología del Trabajo* N° 29, 1997.

en los países del Tercer Mundo los servicios precarios dan ocupación a una parte muy importante de la mano de obra y representan también gran parte del PIB³. Para la economía convencional no ha sido un problema dar cuenta de esta transformación, porque en esta concepción agregan valor tanto las actividades industriales en sentido restringido (manufacturas, extractivas, electricidad-gas y construcción) como las agropecuarias y los servicios, el comercio, las finanzas y hasta las actividades públicas.

En todas estas actividades hay procesos de trabajo, y algunos han definido los servicios como actividades que generan productos intangibles⁴. Este concepto no deja de ser simplista, ya que «intangible» significa que no puede tocarse, lo que remite a uno solo de los sentidos físicos del ser humano, el del tacto. Tampoco podría decirse que los productos derivados de los servicios no pueden ser observados a través de los sentidos (vista, oído, gusto, olfato, además del tacto), porque un servicio musical puede ser percibido por el oído, así como el postre en el restaurante se capta con el gusto o el olfato⁵. Por lo tanto, «intangible» no es lo mismo que «no físico» (el sonido puede ser muy físico); en todo caso, lo tangible sería lo físico cuyo volumen y forma pueden ser percibidos por la vista y tocados, es decir, los productos industriales o agropecuarios.

Pero esta rudimentaria distinción tiene las siguientes complicaciones:

- a) lo objetivado no es solamente lo que genera la industria o la agricultura, sino que puede haber intangibles objetivados (el programa de software, por ejemplo);
- b) hay servicios en los que una parte es tangible, como el alimento en el restaurante, si bien la producción tangible involucra muchas operaciones o fases intermedias intangibles como el diseño, la contabilidad, la comunicación;

Desde la segunda parte del siglo XX muchas economías industrializadas se han convertido en economías de servicios, y en los países del Tercer Mundo los servicios precarios representan también gran parte del PIB ■

3. Fernando Cortés: «Crisis, miembros del hogar e ingresos» en *Demos. Carta demográfica sobre México*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, DF, 2000, pp. 35-36.

4. Manuel Castells y Yuko Aoayama: «Paths Towards the Information Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-1990» en *International Labor Review* vol. 133 N° 1, 1994.

5. Eugenio Zucchetti: «Un mercato del lavoro plurale: tra vecchi e nuovi equilibri» en *Sociologia del Lavoro* N°97, 2005, p. 25.

c) muchos productos intangibles pueden ser percibidos a través de los sentidos, como la música de un concierto, o el cambio de coordenadas de tiempo y espacio que se observa en el transporte de pasajeros;

d) la captación de tangibles siempre tiene un componente de intangible (por ejemplo, la belleza de un auto). Esto apunta a la necesidad de pasar a conceptos más finos que los de tangible o intangible, como puede ser la distinción entre producción y trabajo material (objetivable) e inmaterial (subjektivable), de tal forma que una parte de lo material sería intangible⁶. Es el caso del diseño de software, en el que el objeto a transformar son símbolos o programas

Esto apunta a la necesidad de pasar a conceptos más finos que los de tangible o intangible, como puede ser la distinción entre producción y trabajo material (objetivable) e inmaterial (subjektivable), de tal forma que una parte de lo material sería intangible ■

anteriores objetivados, y el medio de producción puede ser físico-material como la computadora, pero también el propio conocimiento y la fuerza de trabajo del diseñador, que es sobre todo subjetivo-cognitivo. Es decir, también es un medio de producción la capacidad del programador para crear un nuevo programa, que como producto es eminentemente un sistema de símbolos que en tanto algoritmo permite solucionar ciertos problemas. En este diseño no están exentas las interacciones con miembros de un equipo o con

líderes de proyecto, e incluso, a través de la red, con la comunidad de programadores que se apoyan. Aunque este tipo de servicio que genera un producto simbólico objetivable pareciera no ofrecer retos, su alto contenido simbólico implica repensar los conceptos de: tiempo de trabajo –puesto que el programador puede seguir pensando en soluciones al problema fuera de la jornada formal de trabajo–; relación laboral –cuando el programador se puede comunicar a través de la red con una comunidad de programadores que rebasa a los compañeros formales de trabajo y que puede cooperar en las soluciones–; calificación –en tanto el programador requiere de habilidades cognitivas que no son el resultado lineal del conocimiento formal–; división del trabajo –si las operaciones de diseño se pueden estandarizar como pretende la metodología de la llamada ingeniería del software–; identidad de «oficio» con orgullo de capacidad cognitiva –pensar si existe y en qué consiste esta capacidad, que no se reduce a

6. E. de la Garza *et al.*: «Crítica de la razón parapostmoderna» en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* año 13 N° 19, 2007.

la repetición o aplicación de conocimientos escolásticos sino que implica la intervención de dosis importantes de imaginación, intuición y creatividad, no sistematizables ni reductibles a rutinas-;

e) algunos servicios suponen el trato directo –cara a cara o virtual a través de las telecomunicaciones– con el cliente en el momento en que el servicio se presta, con la particularidad de que sin los clientes presentes no habría servicio. Así, una parte de lo que se vende en estos casos es el trato con los clientes, al grado de que en ocasiones esta puede ser la dimensión mercantil más importante. Por ejemplo, el cuidado de bebés implica productos tangibles (alimentos, limpieza, etc.) y el trato, y muchos valoran en este servicio más lo segundo que lo primero;

f) existen también servicios no interactivos con el cliente, como la televisión o la radio;

g) en ciertos servicios es crucial la apropiación del espacio: servicios que se prestan en espacios cerrados y en los que durante la producción no hay contacto con el cliente; servicios que se prestan en espacios abiertos pero solo para clientes (restaurantes); servicios que se prestan en espacios públicos abiertos a la ciudadanía, pero en un punto fijo (venta callejera); servicios que se prestan en el hogar; servicios que se prestan sin un punto específico en el espacio o móviles (venta a domicilio, taxis).

Esta problematización del concepto de servicios tiene repercusiones en el contenido o la necesidad de ampliar los conceptos de control sobre el trabajo, relación de trabajo y construcción social de la ocupación.

■ El control sobre el trabajo

El concepto de control sobre el proceso de trabajo⁷ se popularizó en la sociología del trabajo en los años 50, 60 y 70, y la imagen que estaba detrás era la del trabajo taylorizado, muy controlado, frente al trabajo del asalariado de oficio o bien el del artesano autoempleado, y en contraste hacia el futuro con

7. De un trabajo se pueden controlar el horario y la jornada, el espacio productivo, la calidad y cantidad del producto obtenido, las materias primas, las herramientas y maquinaria, el método de trabajo, la calificación, la división del trabajo, la capacitación, el ingreso a la ocupación, la salida de esta, el ascenso, el ingreso o el salario, las prestaciones. En trabajos no clásicos el control puede ser ejercido por el cliente, por ciudadanos, por agentes de la autoridad estatal, por líderes gremiales, por la comunidad de trabajo, por partidos políticos.

el trabajador de procesos automatizados. En el concepto de control clásico influyó mucho la ciencia política norteamericana de los 60, que entendió el control a la manera weberiana, como capacidad de imponer la voluntad a otro. En esta visión, en el proceso productivo se podrían controlar los insumos, la maquinaria y el equipo, la distribución del espacio físico, el tiempo de trabajo, las operaciones que es preciso realizar, la calificación, los conocimientos, las interacciones dentro del trabajo, la cultura y la subjetividad, las relaciones laborales (entrada y salida al trabajo, ascensos, salarios y prestaciones, capacitación, afiliación a sindicatos, control de los sindicatos mismos).

En la perspectiva de Harry Braverman, el control se remitía a un nivel más teórico: en la producción capitalista, para explotar al trabajador, el capital tenía que dominar al obrero dentro del proceso de trabajo. Es decir, esta concepción remitía, antes que al control, al problema clásico de la ciencia política del poder y la dominación, pero acotado al proceso productivo. En general, el ámbito del poder puede implicar la imposición personalizada, o bien abstracta, a partir de reglas organizacionales o técnicas. La dominación se acerca a la legitimidad del mando y, en el extremo, al reconocimiento por parte de los dominados de la capacidad intelectual y moral de la gerencia para dirigirlos (es decir, la hegemonía). Por lo tanto, hunde sus raíces en el campo de la cultura y la subjetividad, en la construcción de los sentidos del trabajo y de las relaciones entre las clases en los procesos productivos y supone los niveles cognitivo, moral, estético, sentimental y las formas de razonamiento cotidianas, sintetizadas en discursos y formas de conciencia no discursivas. La hegemonía, como en general el poder y la dominación, puede ser concebida como una construcción social que implica estructuras dentro de los procesos de trabajo y fuera de estos, interacciones inmediatas y mediatas, así como formas de dar sentido en la producción y en otros espacios de interacciones y niveles de realidad⁸.

Es decir, el poder y la dominación en el proceso de trabajo –que pueden sintetizarse en constelaciones tales como clientelismo, patrimonialismo, caudillismo, dominación burocrática, patriarcalismo, democracia, dictadura, oligarquía, etc.– pueden operacionalizarse a través del concepto de control. Pero en relación con el control, es necesario especificar en qué tipo de relaciones de producción se concreta –de explotación, de autoempleo, familiares, de subcontratación, etc.–. En este camino que va desde lo abstracto del poder y la

8. Stanley Aronowitz: *The Politics of Identity*, Routledge, Nueva York, 1992.

dominación en el proceso de trabajo hacia lo concreto del control con varias modalidades, pueden ser útiles las tipologías del debate acerca del proceso de trabajo –control técnico, administrativo, autocontrol–. Pero tampoco se debe olvidar que todas las formas de control implican ciertas interacciones con niveles diversos de autonomía, y que estas interacciones ponen en juego símbolos, así como intercambios y negociaciones simbólicos, que a su vez implican reglas formales e informales en relación con determinadas estructuras⁹.

Si nos enfocamos en los grandes tipos del trabajo no clásico, en el primer tipo (tipo 1), que se realiza en espacios fijos y cerrados, con trabajo asalariado o no pero con intervención directa de los clientes (por ejemplo, en los supermercados), el problema del control empieza por el que puede ejercer el empleador y la cooperación o resistencia que pueden ofrecer los trabajadores. En esta dimensión caben los aspectos mencionados para el control en el trabajo capitalista, pero hay que añadir el control que puede ejercer en mayor o menor medida el cliente, y el de la propia comunidad de trabajadores. El control del cliente empieza como presión simbólica para que el trabajo se realice en el espacio y tiempo esperados y con la calidad requerida. En este control pueden jugar las reglas organizacionales esgrimidas por el cliente u otras más amplias de la legislación, incluyendo los derechos mercantiles, y hasta el recurso de la apelación a la ética combinada con las emociones. Esta presión puede traducirse en interacciones, peticiones, reclamos, y llegar hasta la demanda legal, según el caso, sin excluir el uso de la fuerza física o simbólica por parte del cliente o del trabajador.

El control del cliente empieza como presión simbólica para que el trabajo se realice en el espacio y tiempo esperados y con la calidad requerida. En este control pueden jugar las reglas organizacionales esgrimidas por el cliente u otras más amplias de la legislación ■

En este marco podría encuadrarse el caso de los trabajadores de McDonald's y Wal-Mart, empresas en las que encontramos niveles de estandarización de las tareas de medios a altos. Incluso hemos postulado que en estos casos se trata de un proceso de trabajo taylorizado para los trabajadores y que se intenta

9. Ira Cohen: *Teoría de la estructuración*, McGraw-Hill, México, DF, 1996.

**Wal-Mart y McDonald's
tratan de infundir una
ideología de pertenencia
a una familia, pero sobre
todo desarrollan procesos
muy controlados por las
gerencias, con miras
también a desactivar
rápidamente cualquier
intento de organización
independiente ■**

taylorizar para la clientela. De hecho, en el diseño organizacional de las gerencias de estas empresas se contempla explícitamente que los clientes «trabajen» para poder recibir los servicios. Se trata de empleos de baja calificación (acomodadores o cajeras y empleados de restaurantes en el caso de McDonald's), con bajos salarios, escasas prestaciones y mucha discrecionalidad por parte de las gerencias, y ha habido importantes obstáculos para la sindicalización. El control sobre el trabajo está muy formalizado a partir de manuales, supervisores, cámaras, el «cliente sospechoso» y los propios empleados y clientes. Las empresas tratan

de infundir una ideología de pertenencia a una familia, pero sobre todo desarrollan procesos muy controlados por las gerencias, con miras también a desactivar rápidamente cualquier intento de organización independiente. En estas empresas, la presencia del cliente es muy importante y genera sentimientos ambivalentes: por un lado debe recibir un buen servicio, pero por el otro resulta ser uno de los que presionan y a veces acusan a los trabajadores de negligencia.

La situación se complica para quienes trabajan en la venta de bienes o servicios ambulantes y en ocupaciones como las de taxista o microbusero, que se realizan en locales o lugares fijos o móviles pero en espacios abiertos a las interacciones con sujetos diversos en el territorio (trabajo no clásico de tipo II). Cuando se trata de trabajo asalariado, valen las consideraciones ya expresadas para esta relación obrero-patronal en el tipo I, pero habría que ahondar en la relación con el cliente. Ahora bien, en el caso de los autoempleados, no se puede hablar de una participación en un «contrato» de trabajo al cual formalmente se pueda apelar –a diferencia del derechohabiente del seguro social, que puede reclamar un servicio previamente pactado–, sino que, en el mejor de los casos, valen las reglas más generales del derecho civil, comercial, penal, del reglamento de policía o del de salubridad. Pero lo que vuelve muy complejo el trabajo en territorios abiertos es la emergencia no necesariamente sistemática de actores de dicho territorio que no implican la relación proveedor-trabajador-cliente. Estos actores pueden ser transeúntes, policías, inspectores, otros trabajadores de la misma ocupación, líderes de organizaciones que pueden no ser sindicatos de este tipo de trabajadores o de otras actividades. Aunque las relaciones de los sujetos mencionados con los trabajadores por su cuenta no son las del trabajo

asalariado en el sentido clásico, sí impactan en el trabajo, así como en el uso del territorio para trabajar, en el tiempo de trabajo, en el tipo de producto, en las ganancias y hasta en la existencia misma de la ocupación. Aun si son interacciones eventuales, no necesariamente son extraordinarias, y muchas veces es posible establecer regularidades en cuanto al tipo de actor que interacciona, el tipo de interacción, los contenidos prácticos y simbólicos y las cooperaciones, negociaciones y conflictos. Por la multiplicidad de actores involucrados con su trabajo y la eventualidad de muchas de las intervenciones, quienes llevan a cabo este tipo de trabajo necesitan estar en un estado permanente de alerta, aunque su referente principal de negociación y conflicto es el gobierno, que actúa como un cuasipatrón que gestiona el uso de los espacios públicos. En estas negociaciones son cruciales las organizaciones de los trabajadores que comúnmente establecen con los gobiernos regulaciones sobre cómo trabajar –uso del espacio, registro de trabajadores, jornadas, etc.–. En este caso, el aspecto central de los conflictos y del control sobre el trabajo es el uso del espacio, sea este relativamente fijo o la ciudad en general.

El tercer tipo de trabajo no clásico (tipo III) se desarrolla en espacios fijos y cerrados privados, empresariales o autoempleados, espacios que se confunden con los de reproducción. Es el caso del trabajo a domicilio, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes. Lo que en este caso añade complejidad en cuanto al control son las presiones que vienen de la familia, las interfaces y, a la vez, las contradicciones entre los espacios de trabajo y los de alimentación, aseo, cuidado de los niños, descanso o diversión. Es preciso considerar actores adicionales: los hijos, esposos o familiares que cohabitan en el mismo espacio de trabajo o vecinos y que exigen atención, tiempo, afecto u otro tipo de trabajo, como el doméstico, para sus necesidades vitales. En otras ocasiones se trata de espacios empresariales cerrados y fijos, como en el caso de los de los diseñadores de software y los extras de televisión. Son ejemplos extremos, aunque en ambos se trata de trabajadores con cualidades en el ámbito de los significados: para los diseñadores de software, la capacidad cognitiva; para los extras, la imagen estética de su físico. Ambos son tipos de trabajadores poco protegidos, aunque los diseñadores pueden tener salarios más elevados y basar su seguridad en el empleo en sus cualidades cognitivas, lo que los acercaría a un nuevo concepto de oficio. Los extras son comúnmente eventuales y están sujetos al despotismo de quienes los contratan, que pueden ser sindicatos, agencias de contratación de personal o productoras. En estos trabajadores se genera un gran resentimiento, derivado de los desprecios y maltratos y de los bajos salarios, pero también de la frustración por no llegar a ser actores.

■ Entre el patrón y el cliente

En cuanto a la regulación laboral, este tema ha estado asociado en el origen al surgimiento del trabajo asalariado sin regulaciones ni protecciones para los obreros de los siglos XVIII y XIX. Las luchas obreras fueron conquistando un cuerpo de leyes, contratos, etc., que regularían estas relaciones en cuanto al salario y las prestaciones, la entrada y salida de los trabajadores del empleo, los tiempos de trabajo, las funciones a desempeñar, la calificación necesaria, la forma de ascender entre categorías, los mecanismos de resolución de las disputas entre capital y trabajo, las sanciones a los trabajadores cuando incumplen las normas, la movilidad interna, la polivalencia, los escalafones, la participación de los trabajadores o de los sindicatos en las decisiones referidas a cambios tecnológicos o de organización, etc. Lo anterior se extendió más allá del lugar de trabajo hacia el reconocimiento de los sindicatos, de las instituciones de seguridad social y de justicia del trabajo, así como de los vínculos más amplios entre Estado, sindicatos y organizaciones patronales. Durante mucho tiempo se consideró que el enfoque de la regulación laboral solo era pertinente para el trabajo asalariado, debido a que en este tipo de

En sentido ampliado, la relación laboral no sería sino la o las relaciones sociales que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en él y que influyen en el desempeño laboral ■

relación laboral se podría demandar por el incumplimiento de las normas a los trabajadores o a las empresas, a diferencia de lo que sucede con el autoempleado, a quien se lo consideró ausente de una relación laboral por no contar con un patrón. Pero si bien la relación laboral en sentido restringido puede ser la que se establece entre el capital y el trabajo, que parte del puesto de trabajo y se extiende hasta el Estado y las instituciones de justicia laboral y de seguridad social, *en sentido ampliado la relación laboral no sería sino la o las relaciones sociales que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en él y que influyen en el desempeño laboral.*

En sentido ampliado la relación laboral no sería sino la o las relaciones sociales que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en él y que influyen en el desempeño laboral. A partir de esta definición ampliada de relación laboral como interacción social¹⁰, con sus atributos de práctica e intercambio de significados dentro de determinadas estructuras, se debería considerar como actores no solamente a quienes contratan fuerza de trabajo y quienes son contratados: dependiendo del tipo de trabajo, se suman

10. Jean-Pierre Durand: *La chaîne invisible*, Seuil, París, 2004.

actores muy diversos no necesariamente interesados en la generación de un bien o un servicio determinado como, por ejemplo, los inspectores públicos para la venta ambulante¹¹.

En el primer tipo de trabajo no clásico (asalariados en espacios fijos y cerrados en interacción directa con los clientes), vale la pena detenerse en lo correspondiente al cliente. El buen trato al cliente es muchas veces parte de lo pactado en la relación laboral. Para el asalariado que se desempeña en las tiendas Wal-Mart o en un local de McDonald's, la interacción eficiente y cortés del trabajador con este actor puede ser parte de la regulación formal del trabajo. Frente a un incumplimiento de esta norma, el cliente puede acudir a la empresa o a otras instancias de regulación –como sucede, por ejemplo, en el caso de los servicios médicos– para demandar al trabajador o a la propia empresa; eventualmente puede también recurrir al derecho civil o penal. Pero lo más interesante podría ser la regulación informal que apela a la ética, a la cortesía o a las buenas costumbres del trabajador en la atención. Dependiendo del caso, también pueden influir sobre el trabajador sentimientos de compasión (por ejemplo, frente a discapacitados) y la presión simbólica y hasta física de otros clientes que hicieran causa común con los reclamos de uno. La presión del cliente puede encontrar apoyo en reglas de la organización que emplea al trabajador –las horas de entrada o las de salida–, o bien los poros en la actividad del trabajador pueden ser motivos de disputa. Es decir, las reglas burocráticas de la empresa pueden ser empleadas por los usuarios y con esto adquirir esta regulación laboral, en la práctica, un carácter tripartito.

Otro tanto se puede decir de reglas sancionadas directamente por el Estado –sanitarias, criminales, mercantiles– que el usuario puede hacer suyas y esgrimir frente a un mal servicio por parte del trabajador. Cuando corresponde, las reglas pueden provenir directamente de las organizaciones gremiales o políticas a las que pertenezca el trabajador, o bien de ámbitos aparentemente desligados del trabajo, como en el caso de los reglamentos de tránsito, sanitarios, de moral pública, etc. (trabajo no clásico tipo II)¹².

En síntesis, podemos encontrarnos en situaciones de imbricación de reglamentaciones complejas formales e informales, no exentas de contradicciones

11. Ulrich Jürgens: «Shaping the Future of Work» en *British Journal of Industrial Relations* vol. 33 N° 4, 12/1995.

12. Alicia Lindón: «Cotidianidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral» en Camilo Contreras Delgado y Adolfo B. Narváez Tijerina (comps.): *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacio de vida*, Miguel A. Porrúa, México, DF, 2006.

y a las cuales los actores pueden apelar en los casos de violaciones o para ganar ventajas en la prestación de los servicios.

■ ¿Un mercado de trabajo?

Posiblemente el concepto que en caso del trabajo ampliado sintetice los dos conceptos anteriores y añada otros elementos importantes sea el de *construcción social de la ocupación*. Otra vez, hay que buscar el origen de la discusión en el trabajo asalariado clásico. El concepto de empleo, entendido como ocupación de asalariados para un patrón, fue pensado durante mucho tiempo en abstracto, como resultado del encuentro entre la oferta de trabajo (fuerza de trabajo, diría Marx) y su demanda. Las variables centrales que supuestamente permitirían explicar el empleo serían el salario y el número de puestos disponibles en relación con los solicitantes de empleo, así como el número de oferentes de trabajo (otros extenderán el análisis hacia la familia)¹³. Sin embargo, en el trabajo asalariado se puede detallar con mayor precisión el modo en que se obtiene un puesto de trabajo.

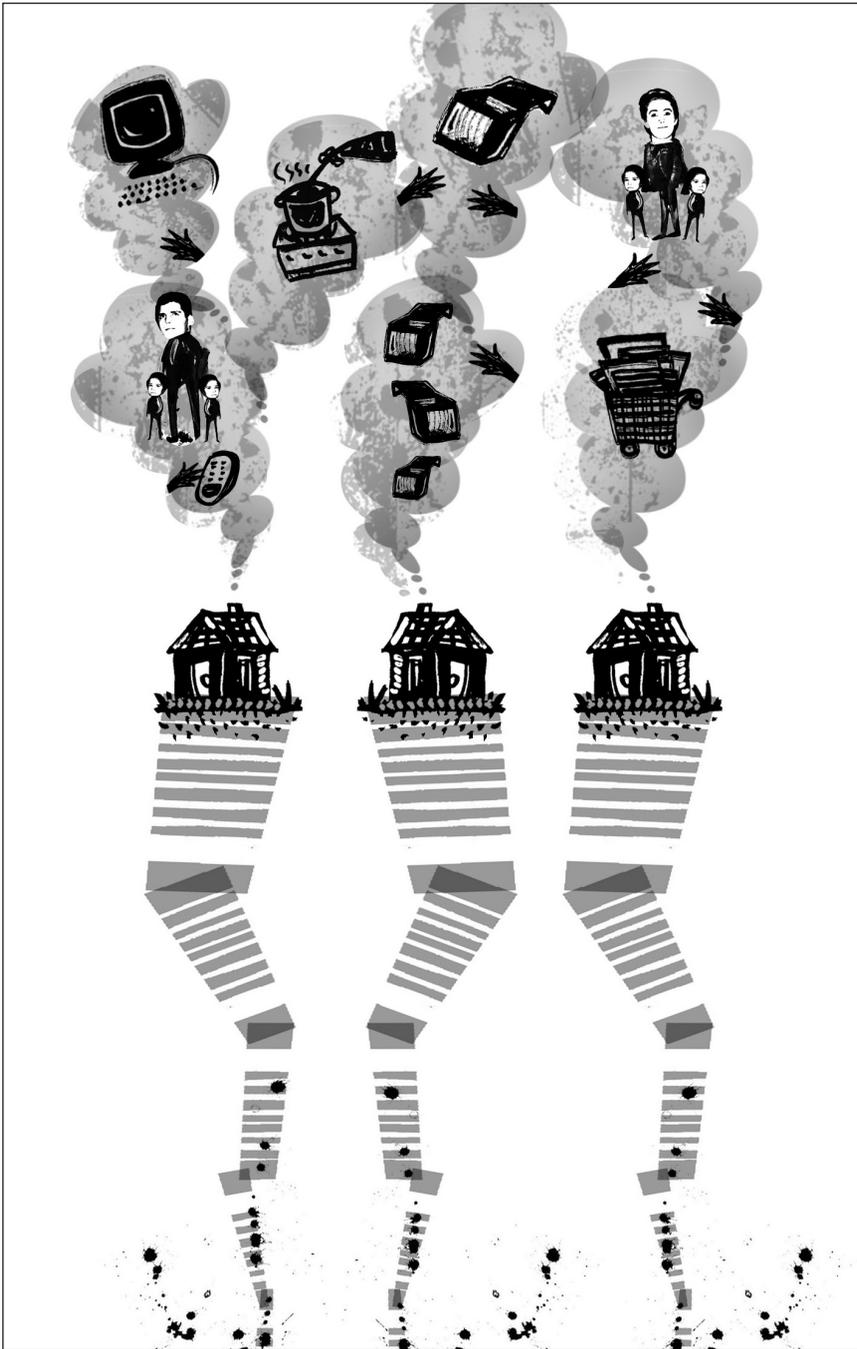
En cuanto a la oferta de fuerza de trabajo, esta es de hecho un tipo de acción emprendida por los que desean emplearse y, como todas las acciones sociales, se parte de condiciones que el futuro trabajador no escogió, de puestos disponibles, de sus redes sociales y de sus propias concepciones acerca del trabajo. Se parte también de cierta estructura de la familia, de ingreso, de jerarquías, de lo que se considera trabajos legítimos, de redes familiares, de amistad o de compadrazgo que permiten llegar a veces a las fuentes de empleo¹⁴. Además, el oferente de mano de obra llega a solicitar empleo con cierto nivel de educación, calificación y experiencia laboral, género, etnia, origen urbano o rural y regional, en cierto momento de su ciclo vital. Por otro lado, se sitúa en estructuras macro que pueden aparecer invisibles para el actor pero que influyen en sus posibilidades de empleo, como la coyuntura de crecimiento o crisis de la economía o las estructuras del mercado de trabajo¹⁵.

Por el lado de la demanda de fuerza de trabajo, esta se vincula a la microeconomía de la empresa, el mercado del producto, las ventas, inversiones

13. Lourdes Benería y Martha Roldán: *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*, The University of Chicago Press, Chicago, 1987.

14. Marie-Agnès Barrère-Maurisson: *La división familiar del trabajo*, Lumen/Conicet, Buenos Aires, 1999.

15. Pierre Bourdieu: *The Logics of Practice*, Polity Press, Londres, 1992.



y exportaciones y la macroeconomía que impacta en ella (inflación, tasa de cambio, déficits en cuenta corriente). Pero también se relaciona con la configuración sociotécnica del proceso de trabajo de la empresa (tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, cultura gerencial y laboral) y con las estrategias de la gerencia para el manejo del personal y de las relaciones laborales, etc. Cuando sea el caso, pueden influir las políticas sindicales de contratación de personal, por ejemplo, si se da preferencia a los familiares de los ya empleados. No se deben olvidar las restricciones de las leyes laborales o de seguridad social y los contratos colectivos de trabajo.

En el encuentro entre oferta y demanda de trabajo están involucrados sujetos que tienen intereses –uno, el interés de ser empleado en ciertas condiciones, y el otro, el de conseguir al empleado adecuado–, pero estos no actúan con entera libertad, sino que están limitados o impulsados por estructuras micro, meso y macro como las mencionadas; una vez ubicados en estas estructuras, los actores conciben la relación de trabajo de acuerdo con sus intereses, experiencia y carga cultural y el encuentro puede coincidir por los dos lados o frustrarse.

En los trabajos no clásicos tipo I, la diferencia más sustantiva con los clásicos es la presencia del cliente en el lugar de trabajo y el hecho de que el producto o servicio se genera en el momento del consumo (hay un producto material

**En los trabajos no clásicos
tipo I, la construcción
de la ocupación depende
también directamente
del consumidor ■**

que se vende y consume en el restaurante, por ejemplo). Es decir, la construcción de la ocupación depende también directamente del consumidor; si bien este no contrata al trabajador, el hecho de que el empleado sea contratado por la empresa depende de que aquel esté consumiendo en el acto mismo del trabajo. Es

decir, la repercusión del mercado del producto sobre el empleo es directa. La preferencia del consumidor no se basa solo en el precio y la calidad del producto, sino también en la atención personal, de tal forma que en la construcción social de la ocupación no es posible separar de manera inmediata la demanda de trabajo de la demanda del producto, o al menos estas dos demandas no se dan en fases separadas. Además, la presión por parte del cliente para recibir un producto-servicio de calidad y afectividad adecuadas permanece durante toda la actividad laboral y no forma parte solamente del momento de la contratación del trabajador.

En suma, la construcción social de la actividad es permanente y puede verse coartada por las malas relaciones del trabajador con el cliente y con la propia gerencia. Por el lado del cliente, su demanda de servicio implica buen precio y calidad, pero en la calidad se incluye la calidez de la relación con el trabajador y la organización. En unos casos, el servicio puede ser de compraventa –compra en un supermercado, servicio tradicional de un banco en sucursal–, en otros el producto se consume en el lugar de trabajo –hospitales, hoteles, restaurantes–, pero en todos los casos la calidez forma parte integrante del servicio. Este factor puede alterar la demanda del producto y con esto afectar el empleo.

La construcción social de la ocupación se complica en espacios abiertos, sean los trabajadores asalariados o no de tipo II¹⁶. La demanda del producto influye directamente en la construcción de este tipo de ocupaciones, que en lo inmediato depende de los clientes. Es decir, un condicionante directo de estas ocupaciones es el mercado del producto, en el que cuentan la inflación, el tipo de producto, el nivel de ingreso de la población, etc. Pero muchos otros agentes pueden ayudar u obstaculizar la constitución de la ocupación. Primero, las posibles organizaciones gremiales no sindicales que pueden permitir o impedir ocuparse, además de los miembros de la comunidad de ocupados o de otras competidoras. En segundo lugar, la influencia de actores no laborales pero que comparten el territorio, como los agentes públicos intransigentes o condescendientes, los transeúntes y habitantes de la zona –ciudadanos que protestan por la suciedad, por la invasión de vías públicas, por la delincuencia, por el ruido–. No habría que olvidar a los proveedores de insumos o de productos para la venta, que pueden presionar sobre lo que se ofrece a los clientes y sobre los precios. A su vez, sobre estas construcciones de la ocupación pueden influir las reglamentaciones urbanas o rurales, sanitarias, laborales –cuando se emplean asalariados–, fiscales y los acuerdos corporativos entre organizaciones gremiales y gobiernos. En este sentido, no hay que dejar de lado un concepto ampliado de configuración sociotécnica del proceso de trabajo¹⁷ que implique al cliente como una dimensión importante.

En los trabajos no clásicos tipo III, en los que se trabaja en espacios fijos y cerrados, además de lo señalado para el trabajo asalariado y para clientes,

16. A. Lindón: ob. cit.

17. Entendemos por configuración sociotécnica de los procesos de trabajo al arreglo conformado por el nivel de la tecnología, el tipo de organización del trabajo, la forma de las relaciones laborales, el perfil de la mano de obra y las culturas gerenciales y laborales.

proveedores y mercado del producto, habría que añadir la influencia material y subjetiva de la familia por las posibles contradicciones entre espacio y tiempo de trabajo con respecto al necesario para la reproducción familiar¹⁸.

En todos los casos, la perspectiva de sujetos implica que las estructuras como las configuraciones sociotécnicas de los procesos de trabajo presionan pero no determinan; que estas presiones pasan por la subjetividad de los actores, y que la construcción de controles, de regulaciones o de la propia ocupación

**La construcción de controles,
de regulaciones o de la
propia ocupación implica generar
decisiones en interacción
con otros sujetos situados
también en estructuras
de trabajo o fuera del trabajo
y poseedores de capacidad
de dar significados ■**

implica generar decisiones en interacción con otros sujetos situados también en estructuras de trabajo o fuera del trabajo y poseedores de capacidad de dar significados.

Finalmente, el problema de la estandarización y la rutinización no es exclusivo de las producciones materiales; puede haber estandarización en el trabajo simbólico, por ejemplo la repetición de un show sin interacción con el público,

o bien los intentos de la ingeniería del software de estandarizar el diseño de programas (aunque en un extremo el trabajo de creación-invencción esté menos sujeto a la estandarización, como sucede con el artista o el científico).

■ Conclusiones

Las interfaces entre trabajo y no trabajo y la nueva importancia de los trabajos no industriales llevan sin duda al concepto ampliado de trabajo. Este implica un objeto que puede ser material o inmaterial, en particular la revalorización de objetos simbólicos de trabajo, y una actividad laboral que no solo implica lo físico y lo intelectual sino, más analíticamente, sus caras objetiva y subjetiva. Esta actividad es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados y en significados. La conexión entre medios y fines en el trabajo pone en juego todos los campos de la subjetividad y no solo los de carácter cognitivo o bien científicos, en particular porque el trabajo

18. L. Benería y M. Roldán: ob. cit.

es una relación con objetos que pueden provenir de la naturaleza o no, pero más específicamente una interacción social, de manera inmediata o mediata, con componentes físicos y subjetivos. La especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones de poder, de interés, de influencia, culturales. Finalmente, los límites entre trabajo y no trabajo no son naturales o universales, sino que dependen de las propias concepciones sociales dominantes en este respecto.

El rasgo más relevante en los trabajos no clásicos es la intervención de clientes, usuarios y otros actores en las relaciones laborales, situación que obliga a expandir el concepto de relación laboral, así como el de control sobre el proceso de trabajo. Es decir, crece en el producto la importancia de códigos subjetivos, sean cognitivos, emotivos, morales o estéticos y, por tanto, de la forma de generación de dichos códigos, muchas veces durante la misma interacción con el cliente. De esta manera, el concepto ampliado de relación laboral tendría que captar las especificidades de los trabajos relacionales, es decir, aquellos en los que el producto que se ofrece al cliente es en parte un tipo de relación social. No bastan las variables clásicas con que se analizan los mercados de trabajo (empleo y salario), porque estas no ponen el acento en el trabajo como actividad y en el trabajador como actor. Las repercusiones de la extensión del concepto de trabajo pueden ser importantes en cuanto al derecho del trabajo, que no quedaría reducido a los asalariados, sino que implicaría la mezcla de los derechos laboral, civil, penal, etc. En particular, la falta de un empleador no debería conducir a la negación de la relación laboral en sentido ampliado. ☐

Bibliografía

- Alexander, Jeffrey: *Fin de Siècle*, Verso, Londres, 1995.
- Archer, Margaret: *Cultura y teoría social*, Nueva Visión, Buenos Aires, 1997.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann: *La construcción social de la realidad*, Amorrortu, Buenos Aires, 1979.
- Boltanski, Luc y Ève Chiapello: *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid, 2002.
- Bolton, Sharon: «Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo» en *Sociología del Trabajo* N° 57, primavera de 2006.
- Baudrillard, Jean: *Crítica de la economía política del signo*, Siglo XXI, México, DF, 1974.
- Castells, Manuel: *La era de la información*, Siglo XXI, México, DF, 1999.
- Cicourel, Aaron: *Cognitive Sociology*, The Free Press, Nueva York, 1974.
- David, Paul y Dominique Foray: «Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento» en *Comercio Exterior* vol. 52 N° 6, 6/2002.

- De la Garza, Enrique: *Crisis y sujetos sociales en México*, Miguel A. Porrúa, México, DE, 1992.
- De la Garza, Enrique: «Trabajo y mundos de vida» en Hugo Zemelman (coord.): *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Anthropos, Barcelona, 1997.
- De la Garza, Enrique: «Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado» en E. de la Garza (coord.): *Teorías sociales y estudios del trabajo*, Anthropos, Barcelona, 2006.
- De la Garza, Enrique: «La querrela de las identidades» en *Trabajo, identidad y acción colectiva*, Plaza y Valdés / Clacso, México, DE, en prensa.
- Gurtvitsch, Aron: *El campo de la conciencia*, Alianza Universidad, Madrid, 1979.
- Heller, Ágnes: *Sociología de la vida cotidiana*, Península, Barcelona, 1977.
- Lukács, Georg: *Historia y conciencia de clase*, Grijalbo, México, DE, 1975.
- Marx, Karl: *Historia crítica de las teorías sobre la plusvalía*, Brumario, Buenos Aires, 1974.
- Negri, Antonio y Michael Hardt: *Multitud. Guerra y democracia en la era del Imperio*, Debate, Barcelona, 2004.
- Potter, Jonathan: *La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social*, Paidós, Buenos Aires, 1998.
- Schutz, Alfred: *Fenomenología del mundo social*, Paidós, Buenos Aires, 1996.

PÁGINAS

Diciembre de 2010
Lima
Nº 220

ARTÍCULOS: Cerca del pobre, cerca de Dios, **Gustavo Gutiérrez**. La globalización de ayer y de hoy, **Rosa Alayza**. Lima: pensar la ciudad para pensar la educación, **Severo Cuba Marmanillo**. Los afrodescendientes en los documentos de Medellín, Puebla, Santo Domingo y Aparecida, **Ildefonso Gutiérrez Azopardo**. Entre el barrio y la academia. Gustavo Gutiérrez, sacerdote, amigo y teólogo, **Jesús A. Cosamalón Aguilar**. Experiencias meso y micro con enfoque de desarrollo humano, **Felipe Zegarra R.** Sobre los precios de los medicamentos y el derecho a la salud, **Máximo Vega Centeno**, **Jesús Calderón** y **Albano Quinn**. Pastores y amigos de un pueblo pobre, **Gustavo Gutiérrez**. Albano vuelve a la prelatura de Sicuani y se queda con su pueblo, **Rosario Valdeavellano**. Homilía en el funeral de Mons. Albano, **Simón Pedro Arnold, osb.** Albano Quinn Wilson: un religioso pastor de Miraflores y los Andes, **Gastón Garatea**. Carta al provincial dominico del Perú, **Dom Tomás Balduino**. Monseñor Jesús Calderón está a la espera, **Consuelo de Prado, op.** El Padre se llevó junto a sí a Mons. Jesús Calderón, **José María Rojo**. Jesús Mateo Calderón: un hombre de su tiempo, **Manuel Vassallo Pastor**. Primero de noviembre. Un encuentro que encierra memoria, **Felipe Zegarra**. Obispo mexicano recibe el Premio Rafto 2010. Respaldo a Mons. Pedro Barreto en su defensa de la salud de los niños de La Oroya. Mensajes de aliento y ánimo al P. Mario Bartolini. Declaración del Celam. «Aportes a favor de una educación para la inclusión social».

Edita y distribuye Centro de Estudios y Publicaciones, Camilo Carrillo 479, Jesús María – Apdo. 11-0107 – Lima 11, Perú. Tel.: (511) 4336453 – Fax: (511) 4331078. Correo electrónico: <paginas-cep@amauta.rcp.net.pe>. Página web: <www.cep.com.pe>.

Internacionalismo y renovación

*Los desafíos del
sindicalismo*

«Renovarse o morir»: ese parece ser el dilema del sindicalismo en un contexto en el que causas externas –cambios tecnoproductivos y globalización neoliberal, entre otras– e internas –falta de democracia, burocratización, etc.– han debilitado al extremo a los sindicatos. Pero esa renovación, en el actual «mundo global», no puede dejar de lado una recuperación del internacionalismo, capaz de establecer redes y coordinar acciones comunes, como ya ocurre parcialmente en el caso de algunas empresas transnacionales. El artículo sostiene que mantener la independencia sindical no debe confundirse con «no hablar de política»; más bien el desafío es plantear la acción sindical en un terreno sociopolítico. Esa es la meta de la Confederación Sindical de las Américas fundada en 2008.

ÁLVARO PADRÓN

El mundo del trabajo y las relaciones entre sus actores enfrentan profundas transformaciones en sus contenidos, formas y dinámicas. En ese marco, en este artículo enfocamos la mirada en el actor sindical como uno de los protagonistas clásicos de la relación capital-trabajo y, más precisamente, nos centramos en una organización de reciente creación: la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Álvaro Padrón: secretario general del Instituto del Tercer Mundo (ITEM), directivo del Centro Uruguayo para las Relaciones Internacionales y miembro del Ejecutivo de la Fundación Liber Seregni. Desde 2003 es director de proyecto de la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Uruguay.
Palabras claves: sindicalismo, internacionalismo, democracia sindical, independencia sindical, Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Nota: gran parte de la información incluida en este artículo fue facilitada por Álvaro Orsatti, asesor de la CSA, a quien el autor desea agradecer especialmente su aporte.

Esta elección se justifica a partir de dos constataciones: en primer lugar, el carácter continental de esta organización, que la convierte en una herramienta útil y necesaria para dar cuenta de los desafíos cada día más globales que enfrenta el accionar sindical. En segundo término, el hecho de que desde esta nueva entidad se están promoviendo y concretando transformaciones en las estructuras, los conceptos y las prácticas sindicales que permiten hablar de la renovación y el cambio de este imprescindible actor social.

■ Una nueva arquitectura sindical

La CSA nace en 2008 en cumplimiento de los acuerdos mundiales que habían llevado a crear la Confederación Sindical Internacional (CSI) dos años antes. En América, esto fue resultado de la fusión de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), a la que se sumó la incorporación de diversas agrupaciones independientes, para constituir así una organización de más de 50 millones de trabajadores y trabajadoras.

Desde los inicios de su accionar, fue notoria la emergencia de un liderazgo con rasgos innovadores para la dinámica sindical del continente. En efecto,

La Plataforma Laboral de las Américas reafirma el concepto de «sindicalismo sociopolítico» y proyecta así una clara señal del rol que la organización sindical pretende asumir en la sociedad ■

la primera característica novedosa radica en las formulaciones programáticas, reflejadas principalmente en la Plataforma Laboral de las Américas (PLA). El corazón de este enfoque reafirma el concepto de «sindicalismo sociopolítico» y proyecta así una clara señal del rol que la organización sindical pretende asumir en la sociedad. Asimismo, se lanzó una iniciativa estratégica hacia el interior del propio movimiento, denominada «autorreforma sindical», lo cual demuestra también que

la nueva conducción actúa en el marco del modelo sindical, sus prácticas y estructuras, y no solamente desde la retórica declarativa tradicional.

Sin dudas, el actual proceso de unificación sindical mundial, y en este caso continental, ha puesto sobre el tapete no solo aspectos de integración física entre las estructuras preexistentes, sino también cuestiones conceptuales estratégicas. Resulta claro que el carácter y el funcionamiento de la globalización desde la perspectiva neoliberal han causado un fuerte impacto

negativo en la existencia y el accionar sindicales. Pero sería un profundo error concentrar allí la totalidad de los problemas. Existe, en efecto, una variedad de factores internos que se han acumulado, procando un debilitamiento de las organizaciones sindicales: burocratización, inadecuación de las estructuras y prácticas existentes –tanto de las organizaciones como de sus dirigentes–, carencias democráticas (verticalismo y autoritarismo) y, en algunos casos, incluso corrupción. En síntesis, no todos los problemas vienen de afuera. De allí la pertinencia e importancia de la mencionada «autorreforma sindical».

■ Renovarse... o morir

Hacia fuera. El elemento central de la estrategia de la CSA es la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, entendiendo que «el irrestricto respeto por la libertad de sindicalización/organización y negociación colectiva, son elementos indispensables de una democracia real y de la vigencia de los derechos básicos de los trabajadores»¹.

En la mayor parte de los países latinoamericanos, la institucionalidad de los sindicatos es impuesta por la legislación, que establece una estructura descentralizada basada en el sindicato de empresa, lo cual conlleva una negociación colectiva igualmente descentralizada y una fuerte atomización sindical –en el marco de la cual puede observarse incluso la presencia en la misma empresa de varios sindicatos que compiten entre sí–. Al mismo tiempo, este modelo de relaciones laborales termina excluyendo a la mayor parte de los trabajadores de la posibilidad de ejercer los derechos de sindicación y de negociación colectiva, y debilita profundamente a las organizaciones sindicales.

Frente a esta realidad de fragmentación y debilidad, se lanza una estrategia bajo la consigna de «Sindicalizar al sindicalismo». La CSA no se propone actuar como representación de un archipiélago de pequeñas islas sindicales. La filosofía de la autorreforma es «más trabajadores y trabajadoras organizados en menos organizaciones sindicales», para superar la atomización.

La legislación laboral latinoamericana se caracteriza, salvo muy pocas excepciones, por su carácter intervencionista y limitativo del sindicato, de la negociación colectiva y de la huelga. Tal como ha señalado Oscar Ermida Uriarte, este reglamentarismo legislativo se vincula a la cultura jurídica latinoamericana pero, además, se apoya en el trasfondo conservador impulsado desde el autoritarismo

1. Programa de Acción de la CSA, adaptado por el Congreso Fundador, Panamá, 27 a 29 de marzo de 2008.

político, que siempre consideró al sindicato como una peligrosa alternativa de poder, potencialmente opositora, que debe ser controlada, si no anulada². Por esa razón, al revisar la mayor parte de las legislaciones laborales latinoamericanas, podemos encontrar en ellas la limitación o la expresa prohibición de la actividad política de los sindicatos. Tampoco es ajeno al imaginario actual sobre el sindicalismo el discurso de derecha que les reclama al sindicato y a sus dirigentes que «no hagan política», tema sobre el que volveremos al final del artículo.

Entre los objetivos planteados en el marco de la CSA se encuentra la eliminación de las restricciones legales expresadas en «pisos» para el tamaño de las organizaciones (en el momento de registrarlas) y de las exclusiones de distintas categorías de trabajadores, como los autónomos (entre los que se incluye, a menudo, a campesinos y cooperativistas), trabajadores tercerizados y a domicilio, trabajadores de zonas francas, servidores públicos, trabajadores calificados, etc.

En cuanto a la negociación colectiva, la región presenta un claro predominio de sindicatos y convenios por empresa, resultado a su vez de un fuerte intervencionismo estatal en el derecho colectivo. Ese predominio tiene también una finalidad limitativa de la acción sindical, ya que no solo no promueve, sino que dificulta la organización por sector o rama de actividad nacional y la negociación en ese ámbito.

La negociación colectiva descentralizada por empresa desemboca en una negociación colectiva atomizada, débil, de corto alcance y baja cobertura, excepto, claro está, en las grandes empresas de punta –donde trabaja menos de 20% de los trabajadores latinoamericanos– ■

Al imponer la estructura sindical por empresa, la legislación laboral latinoamericana impone indirectamente esa misma estructura para la negociación colectiva. Mientras que el sindicato por rama tiende a celebrar convenios de sector (aunque pueda también celebrar convenios colectivos en determinadas

empresas), el sindicato de empresa, en cambio, no puede negociar ni pactar convenios colectivos en un ámbito superior al suyo. Resultado: la negociación

2. «Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a su estructura en América Latina», documento interno de la CSA, 2010.

colectiva descentralizada por empresa desemboca en una negociación colectiva atomizada, débil, de corto alcance y baja cobertura, excepto, claro está, en las grandes empresas de punta –donde trabaja menos de 20% de los trabajadores latinoamericanos–.

En este marco, la estrategia impulsada por la CSA apunta a superar la fragmentación, la descentralización y la atomización sindical y de la negociación colectiva, sustituyendo las actuales estructuras por otras mayores, más centralizadas y apoyadas en la rama de actividad y en las regiones antes que en la empresa. Pero en el campo de la negociación colectiva se necesitan también:

- articulaciones con convenios de empresa, que sigan el criterio de que predomine la cláusula más favorable al trabajador;
- extensión de la cobertura mediante la aplicación del criterio *erga omnes* (respecto de todos);
- consideración de los grupos económicos en su conjunto;
- proyección hacia la negociación colectiva transnacional.

Hacia dentro. Parece claro que, al menos desde los años 80, el sindicato ha visto disminuido o estancado su poder. Este es un fenómeno a escala mundial, más allá de excepciones importantes en algunos países. La introducción masiva de nuevas tecnologías sustitutivas de mano de obra, al generar desempleo, debilita la posición de los trabajadores y, al mismo tiempo, segmenta la base sindical al promover o permitir diversas formas de fraccionamiento de esta o del colectivo, incluyendo en ocasiones la del propio régimen jurídico laboral. En el mismo sentido opera lo que se puede denominar «cultura posmoderna», signada por el individualismo, la consecuente desvalorización de lo colectivo y la pérdida o el debilitamiento de la solidaridad como práctica. Y lo mismo ocurre con la informalidad, generalizada en América Latina, que desprotege al trabajador individual y dificulta su representación sindical.

Estos aspectos fueron reforzados por un modelo aperturista, concentrador y excluyente instalado a finales de la década de 1960, que desembocó en la crisis de los años 2000. Al influjo del Consenso de Washington, la política económica de prácticamente todo el continente se alineó a los dictados del Fondo Monetario Internacional (FMI) y las llamadas «reformas estructurales». La eliminación de las libertades políticas, sindicales y sociales –en especial durante las dictaduras y el terrorismo de Estado de los años 70 y 80– fue

la condición de viabilidad para un proceso de reestructuración económica abiertamente conservador.

Esta contextualización sirve para ubicar el sindicalismo de América Latina que, además de las dificultades señaladas al inicio, carga en sus espaldas tres décadas de persecución y enfrentamiento. Cabe decir, además, que la organización sindical nunca alcanzó (salvo excepciones) un grado de desarrollo considerable en la región. Por tanto, más que hablar de crisis, habría que referirse a un estado de subdesarrollo del sindicalismo latinoamericano, que se manifiesta de diversas maneras; entre otras, a través de las bajas tasas de afiliación sindical, así como de una caída de la representatividad de los sindicatos.

Este último es un fenómeno mundial. El descenso de las tasas de afiliación en unos casos y su estancamiento en otros han sido manifestaciones frecuentes de la crisis en las relaciones laborales durante los últimos decenios. Sin embargo, hay excepciones relevantes: Suecia, Noruega y Dinamarca conti-

El descenso de las tasas de afiliación en unos casos y su estancamiento en otros han sido manifestaciones frecuentes de la crisis en las relaciones laborales durante los últimos decenios ■

núan ostentando altísimas tasas de densidad sindical; en América Latina, Uruguay las ha multiplicado por más de tres entre 2005 y 2010. Empero, debemos preguntarnos qué nos indica el nivel de afiliación de una organización.

Sin duda, la cantidad de afiliados es un indicador que necesariamente debe ser tenido en cuenta, pero no lo explica todo, ni mucho menos. La realidad muestra la existencia de sindicatos con alto número de afiliados que carecen, por el contrario, de capacidad de movilización, y a la inversa: hay sindicatos con tasas de afiliación moderadas que, sin embargo, tienen una gran convocatoria. En síntesis, no es lo mismo representación que representatividad.

Tal como señala Ermida Uriarte, la representación es mecánica o aritmética: el sindicato representa a sus afiliados como cualquier otra institución o asociación representa a sus miembros³. La representatividad es otra cosa: se refiere a la capacidad de convocatoria, arrastre o movilización del sindicato;

3. Ob. cit.

cuando este la posee, sus convocatorias desbordan la cantidad de afiliados e interpelan al conjunto de los trabajadores. El sindicato representativo moviliza a trabajadores, no a afiliados, y así la representatividad es un plus sobre la mera representación. Por lo tanto, es más importante la representatividad que la representación, si bien hasta cierto punto esta última opera como un requisito necesario –aunque no suficiente– para alcanzar la primera.

El problema mayor de nuestros días es que se ha registrado un descenso o estancamiento no solo de la representación, sino también de la representatividad. Operan en ese sentido la descentralización del trabajo, la diversificación de la mano de obra, los procesos de tercerización y los de expulsión o «travestismo» de los trabajadores, a los que se presenta como empresas independientes o falsos autónomos. Por eso, para enriquecer y aumentar la representación y representatividad, se requiere definir los colectivos no organizados a los que se dirige la estrategia, incluyendo en un lugar destacado a los trabajadores tercerizados, un fenómeno creciente en toda la región que lleva frecuentemente a un camuflaje de las relaciones laborales. Frente a ello, ha habido reacciones gubernamentales, mediante reformas reguladoras (en Chile, Uruguay, Ecuador, Perú, por ejemplo), incluso con alguna participación sindical (Brasil, Argentina). La tercerización es pariente cercana de la informalización y, al enfrentarla, se termina reduciendo ambos fenómenos, como se ha observado en el caso de Uruguay.

En este campo, el sindicalismo necesita de una revolución cultural interna, porque la sindicalización de los trabajadores tercerizados no solo enfrenta restricciones desde los empleadores y las normas, sino desde los propios trabajadores fijos. Además, es necesario avanzar en la sindicalización de los trabajadores autónomos (incluyendo los semiautónomos), tanto individuales como colectivos (economía social), urbanos como rurales (campesinos). También en este caso ha habido avances gubernamentales, con su reconocimiento por las nuevas constituciones de Ecuador y Bolivia (2008-2009), la nueva legislación uruguaya (2005) y varios fallos judiciales (Colombia). Los jubilados están también en la agenda en su condición de «ex-trabajadores» o «trabajadores pasivos», como también se los ha denominado.

Por otra parte, es necesario definir el lugar de trabajo de forma más amplia, superando la concepción original que lo asociaba a los grandes ámbitos

físicos de la empresa taylorista-fordista. Si bien actualmente algunas nuevas actividades productivas, como los *call centers* (que algunos denominan nuevas fábricas), repiten esta situación de concentración laboral, otras formas van en dirección contraria, como el trabajo a domicilio (maquila electrónica, teletrabajo, diversos servicios de promoción de ventas). También es preciso ampliar el concepto para no dejar afuera a los trabajadores autónomos de baja calificación que utilizan el espacio público y que quedan bajo regulación del gobierno local.

Un capítulo aparte merecen las experiencias de afiliación directa de las trabajadoras y los trabajadores a la organización sindical. Esta medida se vincula a la aparición de una nueva generación de reformas estatutarias en las centrales sindicales que buscan acercarse a sectores no sindicalizados, o aquellas que disputan con otras el espacio sindical. Por definición, este criterio permite la afiliación de trabajadores autónomos, ya sea por una vía propiamente nacional o territorial, para luego convertirse en una afiliación sectorial, lo cual transforma este método en un ejercicio transversal. Otros criterios transversales a considerar son los referidos a mujeres, jóvenes o migrantes.

En este sentido, la CSA se ha colocado a la vanguardia en lo que refiere a la política de género. Define la Secretaría de la Mujer solo como un instrumento, enfatizando que la organización entera debe estructurarse y generar facilidades reales para la incorporación y participación activa de las mujeres, tomando en cuenta sus necesidades e intereses y los problemas cotidianos que les impiden o dificultan participar. Para tal fin se ha establecido un compromiso en el desarrollo de acciones afirmativas, así como en la aplicación de una cuota de participación para las mujeres en la capacitación, en las actividades y, lo que es fundamental, en la dirección en todos los niveles de la organización.

En relación con los jóvenes, ante su baja afiliación y su escasa participación en los diferentes niveles de las estructuras, la CSA plantea la necesidad de sensibilizar a las dirigencias nacionales sobre el valor y la urgencia de la participación juvenil; para ello, no solo es fundamental adecuar el lenguaje sino también generar mecanismos que atraigan a la juventud y que incentiven su permanencia y potenciamiento en las organizaciones gremiales, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos políticos, laborales, sociales y culturales. En resumen: promover la renovación generacional supone asumir decididamente el impulso a la participación de los y las jóvenes en la vida interna de los sindicatos.

El movimiento sindical, en tanto actor histórico de transformación, no es patrimonio de una sola generación. Asegurar la continuidad del proceso de cambio y encarar la necesaria renovación de los nuevos contingentes de militantes y dirigentes del sindicalismo son algunas de las tareas estratégicas más importantes.

■ Qué sindicatos necesitamos

Toda organización que se precie de tal y quiera cumplir con sus cometidos –en mayor medida si es una organización que busca el bienestar de sus afiliados– necesita volumen y músculo, lo que se conoce como «masa crítica». En una sociedad con intereses de clase diferentes –y muchos de ellos muy diferentes–, no es suficiente tener la razón: se necesita también argumentar, demostrar y convencer. Para dar estas batallas y ganarlas, aun siendo necesarios, no son suficientes el «empuje» y la convicción voluntaristas.

Si el crecimiento sigue siendo fundamental, hoy también es muy importante la organización, por eso nos referimos a la necesidad de desarrollar «muscultura». Son millones los que todavía no están organizados, y no solo en nuevas empresas o en formas novedosas de trabajo. En los propios lugares tradicionales de trabajo hay trabajadores que no están afiliados al sindicato pese a usufructuar sus conquistas. No se trata solo ni principalmente de discutir sobre paros generales, formas de lucha, quién es más combativo o quién más reformista. Eso es acercar demasiado el horizonte. Se trata de elaborar una estrategia, de tener un rumbo y de conseguir avances concretos y tangibles para los trabajadores y para la sociedad. De eso vive el movimiento sindical.

Para ello resulta necesario fortalecer la organización sindical, su unidad, y buscar las formas más democráticas de discutir y de resolver; formar a las nuevas generaciones de militantes y dirigentes sindicales –mujeres y hombres– que se incorporan a sus organizaciones. Complementariamente, el sindicalismo debería asumir temas «atípicos», nuevos o no tradicionales, como la formación profesional –esencial para el acceso al empleo y su

El movimiento sindical, en tanto actor histórico de transformación, no es patrimonio de una sola generación. Asegurar la continuidad del proceso de cambio y encarar la necesaria renovación de los nuevos contingentes de militantes y dirigentes del sindicalismo son algunas de las tareas estratégicas más importantes ■

conservación-, salud, cultura y servicios a los afiliados; la cuestión de los trabajadores pobres y el trabajo decente; la reducción del tiempo de trabajo; los derechos humanos; la democracia; el apoyo jurisdiccional al trabajador individual, y sobre todo, la elaboración de una política económica alternativa, para lo cual el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (oit), de 2009, es un insumo valioso. Está claro que la elaboración de una política económica alternativa al llamado «pensamiento único» no puede ser tarea exclusiva del movimiento sindical, pero este puede liderar esa tarea o al menos lanzarla. En todo caso, a largo plazo su supervivencia depende de ello.

■ Un nuevo internacionalismo sindical

Lo hasta aquí expuesto supone un enfoque nacional. Pero en la actualidad, el ámbito nacional es necesariamente parcial o incompleto. El tradicional inter-

En la actualidad, el ámbito nacional es necesariamente parcial o incompleto. El tradicional internacionalismo del movimiento sindical y del propio derecho del trabajo, la globalización y el desarrollo de espacios de integración regional, imponen la necesidad de una acción sindical más allá de las fronteras de cada país ■

nacionalismo del movimiento sindical y del propio derecho del trabajo, la globalización y el desarrollo de espacios de integración regional, imponen la necesidad de una acción sindical más allá de las fronteras de cada país.

Nada ha cambiado con tanta profundidad y velocidad como el escenario internacional. Una organización como el sindicalismo, nacida e intrínsecamente vinculada a esa matriz internacionalista, ha tenido muchas dificultades para actuar a esa escala.

Es necesario repensar y jerarquizar el concepto y la práctica de la política internacional de los sindicatos. No se

trata de tener una secretaría y administrarla como si fuera una agencia de viajes: incluso en la mayoría de las organizaciones nacionales se sigue denominando a estas áreas «de relaciones internacionales». Qué duda cabe de que, frente a la interdependencia global creciente, hablar como si esta dimensión se pudiera ubicar en el concepto clásico de relaciones exteriores priva al movimiento sindical de actuar a otra escala, capaz de otorgarles eficacia real a sus acciones. En efecto, las instituciones nacionales, como el propio Estado y el

sindicato tradicional, son hoy insuficientes para enfrentar al capital transnacionalizado y actuar solventemente en organizaciones regionales o globales. Y está claro que esa necesaria acción colectiva internacional requiere el desarrollo de estructuras sindicales internacionales, de negociaciones colectivas internacionales y del conflicto internacional.

Toda la reingeniería sindical internacional que se desata a partir de la creación de la CSI en 2006 es prueba de que esta necesidad ya está incorporada en algunos niveles del sindicalismo, que intenta responder a una dinámica que les ha sacado mucha ventaja.

Claro está que el desafío más complejo es unificar las propuestas en el marco de realidades muy diversas y coordinar las acciones correspondientes, pero esto resulta fácil de decir y muy difícil de poner en práctica.

Con este objetivo, el Plan de Acción de la CSA incorporó el concepto de «desarrollo sostenible», con el significado consensuado internacionalmente de una triple dimensión: económica, social y medioambiental. El antecedente directo es la Plataforma Laboral de las Américas (PLA), elaborada por la ORIT junto con organizaciones afiliadas y fraternales y presentada en el marco de la cumbre sindical ante la IV Cumbre de Presidentes de las Américas (Mar del Plata, noviembre de 2005). En efecto, la consigna de la PLA, colocada a manera de subtítulo, era «Trabajo digno para el desarrollo sostenible».

Se utilizó este concepto para unificar y sintonizar los diversos «mundos» nacionales del continente, con grandes brechas entre los extremos Norte y Sur y un vacío en el «medio», que incluye a países del «Cuarto Mundo», como Haití. Resulta claro que el objetivo de desarrollo sostenible a escala nacional se relaciona de forma directa con el plano internacional, y con ello toma su pleno significado la reflexión de la CSI sobre «un nuevo internacionalismo sindical».

En esta misma dirección se ubica otra decisión trascendente, la creación del Global Union Americas (GUA) como lugar de encuentro de la CSA con las regionales americanas de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), y como aporte regional a la agrupación Global Union. Se trata de articular la acción sindical macro (confederal a escala internacional y regional) con la acción sindical en el ámbito sectorial, rama de actividad y empresas multinacionales. Esta tarea resulta estratégica, ya que de nada vale tener excelentes propuestas y enunciados en el plano sindical si luego estos no son llevados a la práctica

en el mundo real, allí donde el sindicato del sector actúa. Tampoco es posible ser eficaces y poderosos en el nivel de la empresa o rama y perder la perspectiva general de influencia y transformación que solo el nivel macro permite.

En relación con esto último, el gran peligro es que, si no funciona esa articulación, se desarrolle una especie de neocorporativismo a escala internacional, por el que algunas áreas sindicales sean poderosas y consigan resultados, mientras que el conjunto apenas sobrevive.

El momento actual es muy dinámico en el campo de las rsi. Está creciendo el trabajo en relación con las multilatinas o translatinas (empresas multinacionales con origen en Latinoamérica). En la Union Network International (UNI), esto se manifiesta en la firma de acuerdos marco internacionales con dos empresas telefónicas brasileñas (Ability e Icomon) y la creación de comités para las chilenas Cencosud y Ripley (con el sindicalismo argentino y peruano).

Asimismo, se mantiene el trabajo en relación con los brasileños Banco do Brasil y Banco Itaú. En el sector metalúrgico, se han creado redes mundiales para la brasileña Gerdau y la ítalo-argentina Tenaris. También avanza la relación entre los sindicatos brasileños, estadounidenses y canadienses respecto de la brasileña Vale do Rio Doce.

En el sector transporte, se ha creado una red para la chilena Lan (que se ha convertido luego en Latam, con la brasileña Tam), con participación, además,

Existe también la necesidad de coordinar las formas de actuación y formulación de propuestas ante el G-20 y los organismos financieros internacionales, algo de lo que el sindicalismo internacional se ocupa desde la agrupación Global Unions ■

del sindicalismo chileno, argentino, ecuatoriano y peruano. Otras nuevas redes ante empresas transnacionales también tienen presencia activa del sindicalismo latinoamericano: desde UNI, es el caso de Wal-Mart (Cono Sur), de las gráficas suecas Tetrapak y Elanders (Sudamérica) y de la española Unión Fenosa/Gas Natural.

Existe también la necesidad de coordinar las formas de actuación y formulación de propuestas ante el G-20 y los

organismos financieros internacionales, algo de lo que el sindicalismo internacional se ocupa desde la agrupación Global Unions. La interdependencia y las

iniciativas de organismos internacionales y regionales obligan cada vez más a construir respuestas comunes o, como mínimo, coordinadas. Esto es especialmente necesario en relación con el sindicalismo europeo, representado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en cuanto «sindicalismo menos débil», así como su reflejo en la CSI y en el Trade Union Advisory Committee (TUAC), o las respuestas sindicales a los acuerdos de asociación birregionales entre la Unión Europea y América Latina y el Caribe.

Asimismo, la CSA, en tanto expresión del «segundo sindicalismo menos débil», se propone también desarrollar una cooperación Sur-Sur con organizaciones africanas (comenzando por el sindicalismo sudafricano), encuadradas en la perspectiva de la autorreforma sindical. La expectativa es también extender este enfoque a Asia, donde se presentan más dificultades.

■ Autonomía e independencia sindical

Para concluir, creo necesario plantear una cuestión que a mi entender merece un debate dentro del sindicalismo, aun tratándose de un tema polémico. La geografía política de Latinoamérica ha cambiado mucho en los últimos años; se puede discutir su sustentabilidad, el carácter de estos cambios e incluso su orientación, pero solo pensar en las décadas de 1970, 1980 y 1990 nos permite ubicar correctamente las oportunidades que se han abierto en la región para el impulso de transformaciones progresistas. La situación económica genera un marco aún más adecuado para plantear niveles cualitativamente superiores de avance. Y un actor clave para entender la resistencia en esas tres décadas y la emergencia de gobiernos populares ha sido, sin duda, el movimiento sindical. ¿Qué papel les cabe, entonces, a los sindicatos en esta etapa ideológica y políticamente tan desafiante?

Los objetivos enunciados por el sindicalismo en la PLA refieren a un proyecto de sociedad. Concentrarlo solo es posible con el impulso de cambios estructurales, sumando actores y promoviendo su participación activa en procesos con signo popular, progresista y democratizador. Por el contrario, no habrá posibilidad de profundizar este proyecto si no se reconstruye la articulación de las fuerzas progresistas con su base social de sustentación.

Un gran número de partidos progresistas ganaron el gobierno como fruto de un largo proceso de acumulación de fuerzas y porque tuvieron la capacidad de conectarse con la sociedad, entender sus necesidades y demandas y transformarlas en programa político. La derecha perdió esa batalla porque no

supo leer los cambios que se procesaban en la sociedad. Ahora ese riesgo lo corre la izquierda. Resulta evidente, entonces, la necesidad de una estrategia de alianzas del progresismo con los sectores sociales para profundizar el proyecto político y darles sustentabilidad a los procesos de cambio.

¿Habrá que impulsar una concertación para el desarrollo con justicia social? Sobre esta profundidad de objetivos se escuchan más iniciativas desde el sindicalismo que desde la izquierda⁴.

En los debates actuales se refleja una fuerte asimetría entre las iniciativas y el nivel de profundidad alcanzado por el sindicalismo de la región y la escasa articulación de las fuerzas progresistas en el ámbito continental. Parte de esta carencia parece comenzar a resolverse con la creación de la Red de Fundaciones Progresistas del Cono Sur. Esta nuclea a los centros de pensamiento de los principales partidos de izquierda de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, que han desarrollado una serie de debates bajo el título de “Consenso progresista desde el Sur”, en el marco del cual se articula una masa crítica potente para impulsar diálogos y acuerdos con otros actores regionales. El riesgo es que las fuerzas políticas progresistas se agoten en su relación con el gobierno: esto significaría una gran limitante para la profundización y las perspectivas de los cambios.

El gobierno es el hoy, la fuerza política es el mañana. Ella debe proyectar la acción del presente hacia el futuro, darle perspectivas al gobierno. Este, sin la construcción de esas perspectivas, perdería su potencial transformador. Y no se trata de futurología: hay suficiente experiencia acumulada de proyectos progresistas que reducen su acción política a ganar el gobierno como un objetivo en sí mismo y se alejan paulatinamente de su base social. Así, una oportunidad de transformaciones y profundización democrática puede quedar en apenas un paréntesis temporal.

Se requiere, por ello, del protagonismo de un movimiento sindical fuerte, representativo, democrático, que a partir del concepto de «sindicalismo socio-político» construya una política de alianzas que pueda conformar poderosos movimientos de participación en pos de los cambios progresistas. Es muy

4. La FES, a través de su Proyecto Sindical Regional (FSR), ha promovido este debate, convocando a diversos encuentros, en niveles nacionales e internacionales, en los cuales dirigentes sindicales y políticos y autoridades de gobiernos progresistas han intercambiado sus visiones sobre la necesidad de impulsar alianzas estratégicas.

difícil sostener las transformaciones, y más aún profundizarlas, sin ese protagonismo. Cabe preguntarse, entonces, cómo interpretar o reinterpretar la concepción de autonomía e independencia del movimiento sindical. ¿Cómo actuar frente a gobiernos o fuerzas políticas con los cuales se comparte gran parte del proyecto de sociedad?

Me apunto a la idea que se ha ido construyendo en los últimos tiempos, al calor de las transformaciones políticas, sociales y económicas en la región, que llama a no confundir «independencia» con «indiferencia». Se trata sí de evitar la perversa tendencia, tradicional en algunos partidos de izquierda (aunque no solamente en ellos), a utilizar el sindicato como patea de transmisión de sus posiciones y acciones. Pero esta advertencia no debe confundirse con el ya mencionado discurso conservador que sostiene que los sindicatos no pueden ni deben hacer política. Un sindicalismo sociopolítico habla de política, actúa en política y por lo tanto hace política, como cualquier otro sector de la sociedad.

Se trata de ubicar el debate en las ideas y en los programas, allí donde el sindicalismo no debe llamarse al silencio. Manifestarse en torno de estas cuestiones no solo no significa apartarse de la independencia y la autonomía, sino que representa una obligación para una organización sindical. Autolimitarse, replegarse e incluso excluirse de esta dinámica democrática puede ser fatal para la propia organización, pero además puede contribuir a abortar muchas de las incipientes experiencias de cambio en la región.

En este periodo coexisten avances importantes en varios países y en múltiples áreas, pero se mantienen y siguen operando mecanismos de fragmentación y exclusión social. Trabajar para ganar batallas en el plano ideológico y cultural que nos permitan continuar avanzando en un proceso de acumulación social, a los efectos de desmontar esos mecanismos, es una tarea en la que las organizaciones sindicales deben asumir su responsabilidad, procurando una mayor integración social.

Se trata de recoger y apoyar los valores de cambio, justicia, solidaridad y participación que surgen de múltiples experiencias populares, para generalizarlos, para ampliar su arraigo en la población. Construir una sociedad distinta nos exige valores, sentimientos colectivos, aspiraciones y sueños transformadores. El sindicalismo tiene un rol fundamental e intransferible en este proceso. ☒

Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?

Pese a los avances en las nuevas constituciones y en algunas reformas legales, los enfoques de género continúan estando ausentes en la legislación laboral. Las mujeres siguen en desventaja en todos los indicadores laborales y se enfrentan a discriminaciones abiertas o encubiertas, como los llamados «techos de cristal» en su ascenso a empleos jerárquicos. Un caso paradigmático es el del trabajo doméstico en viviendas particulares, en el que a los déficits legales se suma la dificultad para hacer cumplir las normativas aprobadas. ¿Hasta dónde se ha avanzado? ¿Cuáles son las asignaturas pendientes? El caso uruguayo aporta nuevas luces sobre esta faceta del trabajo femenino que concentra una pluralidad de discriminaciones.

ALMA ESPINO

■ Introducción

Los mercados laborales de América Latina presentan algunos rasgos de carácter estructural tales como la alta proporción de trabajadores afectados por la informalidad, la precariedad y el subempleo. Estos rasgos guardan una estrecha relación con el fenómeno de la pobreza y la característica desigualdad de la región en múltiples dimensiones. La participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en variados aspectos, y esas diferencias resultan

Alma Espino: economista uruguayo. Es investigadora en el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República (Udelar).

Palabras claves: género, trabajo, empleo, diálogo social, América Latina, Uruguay.

en posibilidades desiguales de elegir, que a su turno inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal. Todo ello se relaciona con el trabajo para el mercado así como con otros trabajos que, si bien quedan al margen de las fronteras de lo económico en su acepción convencional, contribuyen al bienestar de las personas y a la reproducción social, como el trabajo realizado en los hogares. Tradicionalmente este último se atribuye como responsabilidad a las mujeres; eso lleva a preguntarse en qué medida la sociedad como un todo se hace cargo y asegura las condiciones de la reproducción social, al tiempo que se respeta el derecho de las personas a elegir sobre el uso de su tiempo.

El objetivo de este artículo es considerar qué hay de nuevo en la política laboral de la región, qué ha cambiado con los llamados «gobiernos de izquierda» y de qué forma se consideran las desigualdades entre mujeres y hombres con relación al trabajo. En ese sentido, se procura responder si ha habido modificaciones importantes desde una perspectiva de género con relación al trabajo y al empleo, y en consecuencia, si se han tomado medidas para conciliar ambos tipos de trabajo, tanto para los hombres como para las mujeres, de modo de propiciar un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y el trabajo de mercado.

■ Trabajo y empleo desde una perspectiva de género

Desde una perspectiva de género, los conceptos de trabajo y empleo requieren una especial distinción al menos por tres razones: en primer lugar, debido a que la interacción de ambos tipos de actividades resulta un factor condicionante de la vida de hombres y mujeres de manera diferente; en segundo lugar, porque esa distinción contribuye a identificar el aporte económico global de las personas y en particular de las mujeres; y en tercer lugar, porque como se desarrolla en adelante, para analizar la problemática del empleo femenino es indispensable relacionar ambos conceptos.

El concepto de trabajo en la economía laboral se vincula en general a las actividades remuneradas y consideradas productivas en la órbita del mercado. En ese sentido, en particular los análisis económicos suelen referirse al trabajo asalariado (sector público y privado), por cuenta propia, formal e informal y en distintos sectores de la actividad económica, pero siempre remunerado. Se trata pues de empleo, es decir, del trabajo que se intercambia en el mercado. Esta generalización conceptual se ha visto influida históricamente por el proceso de industrialización, que contribuyó a la identificación entre trabajo

y empleo (o autoempleo) y, más aún, entre trabajo y empleo asalariado. La teoría del valor trabajo expuesta originalmente por Adam Smith y desarrollada posteriormente por David Ricardo y Karl Marx dio lugar a la asociación simbólica entre trabajo y trabajo asalariado (una categoría más reciente desde el punto de vista histórico). Este último es minoritario en cuanto al tiempo que ocupa con relación a otros trabajos, y ello es especialmente así para las mujeres, también para las latinoamericanas.

La presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informales y precarios, al igual que en el trabajo no remunerado destinado al mantenimiento y la reproducción de la vida en los hogares; es decir, el trabajo estrictamente doméstico y otras actividades vinculadas al cuidado de las personas. Estas actividades se hallan –aunque no en forma exclusiva– indisolublemente ligadas a las dinámicas de los hogares y al aporte femenino al bienestar y al funcionamiento de la economía global. La llamada «división sexual del trabajo», es decir, la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extramercado, determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación). El tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo marca una diferencia entre hombres y mujeres, que se expresa en las características que asume el empleo para unos y otras, así como en el tiempo libre (recreación, cuidados personales). De allí la importancia de concebir el trabajo de manera más abarcativa, tanto para explicar el origen de las diferencias de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto de los hombres con relación a oportunidades, el trato y los resultados, como respecto de las posibilidades de superar esas diferencias.

Si bien las actividades domésticas y de cuidados en los hogares normalmente se valoran por su componente afectivo¹ y se entienden como parte de la «naturaleza femenina», se las tiende a ignorar desde el punto de vista económico. Los economistas clásicos (Adam Smith, Karl Marx) reconocieron la importancia de la actividad de las mujeres en la casa destinada al cuidado familiar y, en particular, a la crianza y educación de los hijos, y la consideraron indispensable para que estos se convirtieran en trabajadores productivos

1. El trabajo de reproducción social y, en particular, el trabajo de cuidado de las personas, cuyo objetivo prioritario es el bienestar en términos de calidad de vida, pero que utiliza bienes, mercancías, servicios públicos y de mercado y participa en las redes de solidaridad social, consiste en «un proceso material y simbólico que se apoya en la confianza, en los sentimientos de afecto y amistad, y en el sentido de responsabilidad con respecto a los resultados». Antonella Picchio: «Un enfoque macroeconómico ‘ampliado’ de las condiciones de vida» en Cristina Carrasco (ed.): *Tiempos, trabajos y género*, Ediciones UB, Barcelona, 2001.

y contribuyeran, de este modo, a la «riqueza de las naciones». Sin embargo, no le otorgaron valor económico. Por su parte, John Stuart Mill, en su definición ampliada del trabajo productivo, tomaba en cuenta el relacionado con diversos servicios, incluyendo aquellos vinculados al cuidado de la vida de los seres humanos. No obstante, dentro de esta última categoría de servicios, Mill excluyó explícitamente el trabajo de cuidados en la familia. A partir de Alfred Marshall, se incluyó todo tipo de servicios entre los trabajos considerados productivos, pero el trabajo familiar doméstico quedó definitivamente fuera del campo de las actividades económicas en tanto se asoció «lo remunerado» con «lo productivo» y «lo no remunerado» con «lo no productivo».

Analizar la problemática de las mujeres en el mercado laboral y las desigualdades de género requiere tomar en cuenta la división sexual del trabajo predominante. El aporte humano al funcionamiento de las economías se compone del trabajo dentro y fuera del mercado. El bienestar de la humanidad, objetivo último de la economía, requiere tanto del trabajo doméstico y de cuidados como del que genera ingresos en la órbita del mercado. La autonomía económica de las mujeres es una de las bases para la igualdad de género y depende en buena medida de que los tiempos de trabajo se repartan de manera equitativa entre todos y todas. Asegurar ese reparto, dada la tendencia creciente de la presencia femenina en el mercado laboral, además de un acto de justicia, puede ser una contribución a la eficiencia de las políticas económicas y laborales.

La autonomía económica de las mujeres es una de las bases para la igualdad de género y depende en buena medida de que los tiempos de trabajo se repartan de manera equitativa entre todos y todas ■

■ De la teoría a la realidad: las mujeres y el mercado laboral

¿Por qué se emplean las mujeres? Esta pregunta podría parecer irrelevante en el contexto actual; sin embargo, ha constituido un interrogante válido para la ciencia económica, en la medida en que los roles tradicionales de hombres y mujeres dentro y fuera de los hogares se consideraban como un dato de la naturaleza o, en todo caso, como resultado de las ventajas comparativas de los individuos según su sexo para el trabajo de mercado y extramercado. Por eso, la inclusión de la especificidad de las mujeres como sujetos sociales en los estudios económicos tiene lugar, principalmente, para

explicar su comportamiento laboral y su relación con la dinámica de los hogares. Siempre se había supuesto (y se supone todavía) que el ingreso percibido por los hogares tenía una correlación negativa con la oferta laboral de las mujeres. Esto es, el trabajo femenino remunerado tendrá lugar solamente para complementar una insuficiencia del ingreso del proveedor (hombre) o para reemplazar su ausencia. Sin embargo, diversos estudios demuestran que la oferta laboral femenina en la región continúa incrementándose y esto es especialmente así para las mujeres casadas².

Una serie de cambios de naturaleza económica, cultural y social, que tuvieron lugar especialmente a mediados del siglo xx en el ámbito internacional, abrió paso a la mayor participación laboral de las mujeres, quienes también ampliaron su presencia en el campo político y social.

En América Latina, ha sido notable el incremento de la participación laboral femenina en forma sostenida en las últimas décadas, con un ritmo superior a la masculina. Ello ha dado lugar a que el crecimiento de la fuerza de trabajo se explique en su mayor parte por la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal)³, la tasa de participación laboral⁴ (urbana) entre 1990 y 2008 pasó de 42% a 52% de las mujeres en edad de trabajar⁵ (de 44% en Cuba hasta 62% en Perú), mientras que la de los hombres no registró aumentos y se situó en torno de su tope de 78% (67% en Cuba y 85% en Guatemala). Este indicador presenta valores diferentes según los estratos de ingreso de los hogares de origen de las personas, y resulta bastante inferior entre las mujeres más pobres y con menor escolaridad, aunque entre ellas las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente en la última década.

Los factores que han contribuido a fijar esta tendencia en la evolución de la participación laboral femenina corresponden en buena medida a mejoras educativas de las mujeres, así como al menor número de hijos por mujer en edad reproductiva y al aumento de los divorcios y las jefaturas de hogar femeninas.

2. Alma Espino, Martín Leites y Alina Machado: «El aumento en la oferta laboral de las mujeres casadas en Uruguay» en *Desarrollo y Sociedad* N° 64, 9/2009.

3. Cepal: «Qué Estado para qué igualdad», XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 13 a 16 de julio de 2010, Cepal, Santiago de Chile, 2010, disponible en <www.eclac.org/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf>.

4. Población económicamente activa (PEA): personas en edad de trabajar que están buscando empleo o trabajan en forma remunerada; tasa de actividad o de participación laboral: proporción de la PEA con respecto a la población en edad de trabajar (PET).

5. Promedio simple entre 14 países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Estado Plurinacional de Bolivia, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Uruguay, Perú y República Dominicana.

El incremento del número de divorcios se incorpora a la creación de expectativas de las mujeres, alentando su ingreso al mercado laboral para asegurarse ingresos propios.

■ El empleo y el desempleo

¿Cuál es la respuesta de los mercados laborales a esta actitud de las mujeres frente al empleo? La proporción de mujeres ocupadas (42,3% de la PEA femenina) es menor que la de los hombres (68,9%)⁶, y esto incide en las diferencias en el acceso a ingresos propios. El porcentaje de mujeres sin ingresos propios, si bien ha tendido a disminuir, continúa siendo mayor que el de los hombres. En 2008, casi 44% de las mujeres que habitaban en zonas rurales y 32% de las que habitaban en las ciudades carecían de ingresos propios. En el caso de los hombres, esos porcentajes ascendían a 14% y 10% respectivamente. La carencia de ingresos se explica entre los hombres principalmente por el desempleo, y aunque las tasas de desocupación en la mayor parte de la región siguen siendo más altas en el caso de las mujeres⁷, la inactividad es el principal factor explicativo de esa situación. El hecho de no disponer de ingresos propios impacta sobre las posibilidades de autonomía económica femenina y sobre la vulnerabilidad ante el fenómeno de la pobreza. Según datos de 2010 de la Cepal, la brecha de género en quienes no disponen de ingresos propios alcanza sus máximos valores entre los 25 y los 59 años, tramo que coincide con la edad reproductiva de las mujeres.

En 2008, casi 44% de las mujeres que habitaban en zonas rurales y 32% de las que habitaban en las ciudades carecían de ingresos propios. En el caso de los hombres, esos porcentajes ascendían a 14% y 10% respectivamente ■

Si bien la PEA femenina ocupada aumentó, esto no ha contribuido a disminuir la segregación horizontal de género de los mercados laborales⁸; la presencia

6. Cepal y Organización Internacional del Trabajo (oit): *Boletín Cepal/oit: Desempleo en América Latina y el Caribe baja por efectos de recuperación económica*, Santiago de Chile, 2010.

7. Las tasas más bajas, tanto para hombres como para mujeres, se registran en Guatemala (2,4% y 3,1% respectivamente) y las más altas, en Argentina (16% y 11%), seguida por Costa Rica (13,4% y 8,2%), Brasil (10,5% y 5,9%) y Uruguay (10,4% y 5,7%). Cepal: «Qué Estado para qué igualdad», cit.

8. La segregación horizontal hace referencia a la concentración de mujeres (u hombres) en los diferentes sectores u ocupaciones, mientras que la distribución por niveles jerárquicos dentro de una ocupación se conoce como segregación vertical.

femenina predomina en el sector servicios (64% en 2008) y tiene una representación cercana a la mitad entre los ocupados del sector comercio. Por su parte, la concentración de mujeres en el servicio doméstico remunerado en casas particulares y en actividades relacionadas con la educación y otros cuidados es notoria para el conjunto de países de la región. Los hombres se ubican de manera menos concentrada en los distintos sectores y ramas de actividad, y en forma más destacada en la construcción, la minería, el transporte, la agricultura y pesca y el sector de electricidad, gas y agua. La distribución de individuos en otros sectores, como la industria y los servicios financieros e inmobiliarios, es más equitativa entre los sexos. Es decir que la división sexual del trabajo se expresa tanto en el ámbito de los hogares como en el mercado laboral debido al tipo de ocupaciones en que predominan las mujeres. Por su parte, la existencia de la segregación vertical como consecuencia del llamado «techo de cristal»⁹ representa un obstáculo para escalar posiciones en las jerarquías.

Si bien en el caso de las mujeres la educación constituye un claro factor de estímulo a la participación laboral, el avance en este terreno no ha logrado eliminar los obstáculos para igualar las condiciones con respecto a los hombres. Por ejemplo, las diferencias en las remuneraciones— tanto debido a la diferente inserción laboral y jerárquica como a la cantidad de horas trabajadas—, aunque han disminuido, aún son muy importantes: el ingreso del trabajo de las mujeres en todas las categorías de ocupación en 2008 equivale a 69% del respectivo ingreso de los hombres. Entre los asalariados, las diferencias son menores, y las mujeres perciben en promedio 85% de lo que perciben los hombres¹⁰.

Un importante avance para ubicar el origen de las diferencias de inserción laboral femenina y masculina ha sido el énfasis puesto en el estudio de la distribución del uso del tiempo; este muestra que la carga de trabajo doméstico que recae sobre las mujeres puede convertirse en un obstáculo de carácter sistémico para su acceso al empleo de calidad. La medición de los tiempos dedicados a las diferentes actividades de la vida cotidiana, impulsada por los movimientos de mujeres y las agencias de la Organización de las

9. Se entiende por esta expresión la existencia de una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres esa limitación, sino que esta se encuentra construida sobre otras bases que son difíciles de detectar: normas no escritas o cultura empresarial.

10. Cepal: *Objetivos de Desarrollo del Milenio 2010*, Cepal, Santiago de Chile, 2010.



Naciones Unidas (ONU), ha permitido comenzar a visualizar la importancia del trabajo no remunerado realizado fuera del mercado y su contribución al consumo y bienestar de los hogares y de la sociedad, así como evaluar las necesidades de cuidado de distintas poblaciones en determinados momentos de su ciclo vital y familiar. El instrumento elegido para conocer esta situación han sido las encuestas de uso de tiempo. Desde 2000, en 14 países latinoamericanos se han efectuado encuestas de este tipo con diferentes metodologías y abarcando diferentes áreas geográficas: Argentina, en 2005; Bolivia, en 2001; Brasil, en 2001 y 2005; Chile, en 2007; Colombia, en 2006 y 2008; Costa Rica, en 2004; Cuba, en 2001; Ecuador, en 2007; El Salvador, en 2005; Guatemala, en 2000; México, en 2002; Panamá, en 2005; Uruguay, en 2003 y 2007; y Venezuela, en 2008¹¹.

Las diferencias entre periodos y metodologías en la elaboración de estas encuestas acarrearán dificultades para una comparación rigurosa de sus resultados, pero aún así estas muestran coincidencias respecto a los patrones de conducta que se observan en cuanto al uso del tiempo de mujeres y hombres. Así, el tiempo total de trabajo, o sea la jornada de trabajo remunerado y doméstico de las mujeres, será siempre mayor que el masculino. Por su parte, la jornada de los que trabajan en forma remunerada es siempre mayor para los hombres.

■ ¿Qué hay de nuevo?

En la última década se han verificado sustantivos cambios políticos en países de América Latina signados por los gobiernos con definiciones izquierdistas o progresistas. Aparecen así propuestas alternativas al desarrollo frente a los fracasos históricos en la región e incluso –al menos discursivamente– nuevos conceptos sobre el bienestar y el desarrollo, como por ejemplo la perspectiva del Buen Vivir en Ecuador¹² o el Vivir Bien en Bolivia. Se trata de gobiernos que reivindican la deuda histórica con grupos excluidos y vulnerables, enfatizando la necesidad de combatir las desigualdades. En el caso de Bolivia, la Constitución señala entre los valores en los cuales se sustenta el Estado la igualdad, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la equidad social y de género. Uruguay y Brasil han desarrollado políticas sociales orientadas a la superación de la pobreza y la desigualdad con relativo éxito. En Paraguay, por

11. OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): «Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social», OIT/PNUD, Santiago de Chile, 2009.

12. Al respecto, v. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo: «Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013», <<http://plan.senplades.gov.ec/inicio>>.

su parte, el principio de igualdad sustentado en la Constitución Nacional y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se incorporó en el documento «Paraguay para todos y todas: propuesta de política pública para el desarrollo social, 2010-2020».

En el marco de los cambios y las nuevas definiciones de varios gobiernos, ¿cuáles son los temas que desde el punto de vista del desarrollo y la igualdad interesan por su relación con las desigualdades de género? ¿Interesa el trabajo destinado al abastecimiento de la vida y a la reproducción social? ¿De quién es responsabilidad? ¿Cómo se respeta el derecho a elegir de las personas y al mismo tiempo se aseguran las condiciones de reproducción social?

Algunos de los elementos que se relacionan con estas preguntas o las posibles respuestas tienen que ver con el tiempo y su uso en actividades del hogar y extrahogar; tiempo para la familia, para cada uno de nosotros y nosotras, para la provisión de la vida y la acumulación.

Existen algunos reconocimientos importantes, sobre todo en la década de 2000, que cristalizan en modificaciones en la institucionalidad de algunos países de América Latina; estas obedecen sin duda a la incidencia de los grupos de mujeres, así como a la sensibilidad de los gobiernos que buscan mayor inclusión social y modelos de desarrollo alternativos.

Entre estos reconocimientos se halla el realizado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en la que se reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, y el derecho de toda persona a la seguridad social –donde se incluye específicamente a las amas de casa– «como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure la protección en contingencias de maternidad». Además de reconocer el trabajo no remunerado de las mujeres, hace referencia a la necesidad de cuantificarlo en las cuentas nacionales.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social ■

En 2008, la nueva Constitución de Ecuador recoge, por un lado, la necesidad de garantizar el empleo femenino en igualdad de derechos, oportunidades y

resultados, así como respecto a las condiciones de empleo y el acceso a la seguridad social (art. 36). Asimismo, el texto constitucional reconoce el trabajo doméstico no remunerado como «labor productiva» y lo toma en consideración para ser compensado en situaciones especiales. No obstante, el Código del Trabajo de 1997 no se ha modificado.

Por su parte, la Constitución de Bolivia reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza que deberá cuantificarse en las cuentas públicas¹³. En la República Dominicana, la Nueva Constitución Política del Estado (2010) señala, junto con el principio de igualdad, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el reconocimiento del valor productivo del trabajo doméstico y la igualdad salarial por igual trabajo, y se observa el lenguaje de género en todo el texto constitucional.

En Colombia, finalmente, la ley 1.413 del 11 de noviembre de 2010 regula la inclusión de la economía del cuidado –«trabajo no remunerado que se realiza en el hogar relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado»– «en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas»¹⁴.

Más allá de estas constataciones, son pocas las respuestas que aparecen efectivamente en términos de políticas y medidas concretas. Por ejemplo, es escasa la oferta de cuidado infantil o de personas dependientes, y la que existe descansa en buena proporción en servicios que brinda el mercado, reforzando o reproduciendo desigualdades en la medida en que acceder a estos depende de la disponibilidad de ingresos de las personas. En el caso de las licencias parentales o de paternidad, si bien se han implementado en 13 países en el caso de un hijo recién nacido o adoptado, los periodos de licencia varían predominando los más breves (desde dos días en Argentina y Paraguay a 15 días en Costa Rica) y no siempre para el conjunto de los trabajadores incluso asalariados (Ecuador, según la Ley de Servicio Civil, apoya las responsabilidades familiares con una licencia de ocho días para empleados públicos por «calamidad doméstica», entendiendo como tal,

13. Constitución de Bolivia, artículo 338, disponible en <www.presidencia.gob.bo/download/constitucion.pdf>.

14. Disponible en <www.uimunicipalistas.org/redes/redgenero/?p=765>.

entre otras cosas, la enfermedad grave del cónyuge, del conviviente o de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad)¹⁵.

■ El trabajo doméstico remunerado

Uno de los casos paradigmáticos en términos de la desigualdad de género es el representado por el trabajo doméstico en casas particulares, una ocupación básicamente femenina tanto por la proporción de mujeres que la realizan como por las características del trabajo en concreto: tareas domésticas, cuidado de niños y ancianos enfermos. ¿Por qué es paradigmático? Porque uno de los aspectos más discriminatorios de los mercados laborales ha recaído en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, actividad que concentra a la mayor proporción de empleadas en una ocupación en la región. En general, estas gozan de una normativa parcial, diferente y que, en todo caso, es mayormente discriminatoria, amparada a menudo en cláusulas o situaciones de excepción dentro de la legislación o normativa laboral. Estas características se ven reforzadas por las dificultades que presenta la fiscalización de la efectiva aplicación de la legislación.

Las trabajadoras del servicio doméstico gozan de una normativa parcial, diferente y que, en todo caso, es mayormente discriminatoria, amparada a menudo en cláusulas o situaciones de excepción dentro de la legislación o normativa laboral ■

Recientemente, países como Costa Rica y Ecuador introdujeron reformas en la regulación de la jornada de trabajo o el acceso a la previsión social de las empleadas en el servicio doméstico. En Argentina, en marzo de 2010 el Poder Ejecutivo Nacional elevó al Parlamento un proyecto de ley para la creación de un «Régimen especial de contrato de trabajo para el personal auxiliar de casas particulares», con el régimen general establecido en la Ley de Contrato de Trabajo. El proyecto de ley promueve la extensión de derechos con relación al salario, las horas extras, la longitud de la jornada de trabajo, el descanso semanal, la licencia por maternidad y el preaviso, la indemnización, el subsidio por maternidad y otras asignaciones familiares.

15. Cepal: «Examen y evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en países de América Latina y el Caribe», Cepal, Santiago de Chile, 2009.

Interesa particularmente señalar el caso de Uruguay, debido al cambio radical que ha tenido la normativa sobre el servicio doméstico, así como al hecho de que este fue incluido en la negociación colectiva. En 2006, se aprobó la Ley 18.065 de Trabajo Doméstico, trabajo que fue definido como «el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a este, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa». Se les reconoce por primera vez a las empleadas del servicio doméstico los derechos laborales adquiridos por los trabajadores, como la jornada de ocho horas, el descanso intermedio de media hora para las que no duermen en casa del empleador, y de dos horas en el caso de las que sí lo hacen. La ley también establece un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas y el reposo nocturno para aquellas que residen en casa del empleador. Además, se reglamenta la indemnización por despido, el derecho a subsidio de desempleo y la cobertura de la salud. En el artículo 6, se establece el sistema de fijación del salario del servicio doméstico en forma tripartita.

Esta nueva normativa se enmarca en las políticas laborales del gobierno que asumió en 2005, que retoman aspectos de la institucionalidad laboral abandonados en la década de 1990. Entre las primeras medidas se reimplanta la negociación colectiva¹⁶, a partir de las convocatorias a Consejos de Salarios (que se habían suspendido entre 1968 y 1984, se retomaron en 1985 con el retorno a la democracia y se suspendieron nuevamente en 1992). De este modo, en la Tercera Ronda de Consejos de Salarios en 2008 se agregó el Grupo 21, de las trabajadoras del hogar o servicio doméstico, y se designó a la Liga de Amas de Casa como representante del sector empleador.

Otra importante iniciativa llevada adelante con la participación de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo ha sido la aprobación de la Ley 18.561 de Acoso Sexual, que establece normas para la prevención y sanción de esta conducta en el ámbito laboral y en las

16. El origen de la negociación colectiva en Uruguay se ubica en la aprobación de la ley 10.449 de 1943, por la que se crean los Consejos de Salarios, órganos tripartitos con el cometido de fijar el monto mínimo salarial por categoría para los empleados u obreros de la actividad privada. Estos consejos funcionan como órganos de conciliación y mediación de conflictos colectivos. El Poder Ejecutivo, representado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), convoca la constitución de los Consejos de Salarios, una vez clasificadas las diferentes actividades en grupos. El sector de los trabajadores se encuentra representado por una única central, el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores [PIT] y Convención Nacional de Trabajadores [CNT]). Las organizaciones representativas del sector empresarial son la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS).

relaciones docente-alumno (septiembre de 2009). En el artículo 2º se define así el concepto de acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

■ **Diálogo social y negociación colectiva**

La negociación colectiva se ha planteado como una herramienta estratégica para el logro de la igualdad de oportunidades, de trato y de resultado en el trabajo, y podría constituir un mecanismo para conciliar vida familiar y empleo tanto para los hombres como para las mujeres. No obstante, son pocos los avances que se presentan en la negociación colectiva de la región en términos de acción positiva para el empleo femenino; menos aún son los progresos desde una perspectiva que considere a las trabajadoras y los trabajadores en sus roles en el mercado y la familia. La incorporación de las reivindicaciones de género en las cláusulas de la negociación colectiva es todavía incipiente, y esto se debe, entre otros factores, al debilitamiento de la negociación colectiva en la región en la década de 1990, a los problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral, a la menor cobertura relativa de las mujeres en los procesos de negociación debido a su sobrerrepresentación en los segmentos más precarios y desregulados y a la escasa presencia femenina en las directivas sindicales e instancias negociadoras¹⁷.

Son pocos los avances que se presentan en la negociación colectiva de la región en términos de acción positiva para el empleo femenino; menos aún son los progresos desde una perspectiva que considere a las trabajadoras y los trabajadores en sus roles en el mercado y la familia ■

Una experiencia que reviste gran interés es la iniciativa llevada adelante en Uruguay para impulsar la incorporación de cláusulas de género en los convenios colectivos del sector privado. La importancia de estas cláusulas, aun en

17. OIT y PNUD: «Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social», cit.

los casos en que simplemente se ratifica la legislación existente, consiste en generalizar el conocimiento sobre la existencia de estas normas entre los asalariados y las asalariadas privados del país amparados en los convenios, y en la posibilidad de promover la discusión entre las partes y de asumir, en términos concretos, los compromisos con la equidad de género por parte de los actores sociales involucrados. En la Tercera Ronda de Negociación de los Consejos de Salarios en 2008, a propuesta de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, se impulsó la Cláusula para la Igualdad de Género, amparada en la normativa existente: la ley 16.045, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral; la ley 17.514 sobre violencia doméstica; la ley 17.817 sobre xenofobia, racismo y toda forma de discriminación; los Convenios Internacionales de Trabajo (CIT) ratificados en la ley 16.063 sobre igualdad (Nº 100, 111 y 156); el CIT Nº 103. A los efectos de su implementación se propusieron algunas condiciones básicas que atienden a las particularidades de cada rama de actividad: principio de igual remuneración para trabajo de igual valor; igualdad de oportunidades de acceso entre mujeres y varones a mejores y más calificados puestos de trabajo, así como de acceso a la capacitación; eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción; garantía y protección legal a la maternidad y a otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad; prevención y sanción del acoso moral y sexual¹⁸.

Algunas cláusulas más específicas se relacionan con la facilitación de la capacitación de trabajadores con cargas familiares (dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por dicho horario, en primer lugar, aquellos trabajadores y trabajadoras con cargas familiares debidamente justificadas: menores a cargo, minusválidos, etc.). En la mayoría de los casos, los avances en el sector privado referían a igualar los beneficios que existen en el ámbito público, a saber, extensión a 13 semanas por maternidad, reducción a media jornada por lactancia, entre otras medidas.

En síntesis, mientras un conjunto de cláusulas avanzan sobre la legislación nacional, otras pretenden reforzarla. Las cláusulas para la mejor conciliación entre la vida laboral y familiar trascienden la ratificación de leyes preexistentes

18. A. Espino y Gabriela Pedetti: «Diálogo social y la igualdad de género en Uruguay», Documento de Trabajo Nº 15, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, OIT, Ginebra, diciembre de 2010.

con medidas como las licencias por paternidad, las compensaciones parentales, la capacitación de trabajadores con carga familiar, entre otras.

En el sector público puede señalarse que diversos organismos han comenzado a participar en el Programa Modelo de Calidad con Equidad, impulsado desde el Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay. Este programa ha promovido variadas medidas como la concreción del acceso a guarderías, la creación de salas de lactancias, la mejora de las bases de información sobre la carga familiar de las trabajadoras y los trabajadores, campañas de capacitación y sensibilización.

■ Lo pendiente

El nuevo contexto político en la región ha avanzado en alguna medida en tomar en cuenta el trabajo de manera global, sea este remunerado o no remunerado, y en reconocer la importancia de ambos para el bienestar de la sociedad y el funcionamiento de la economía como un todo; esto contribuye, sin duda, a dotar de mayor visibilidad el aporte económico de las mujeres. Estos pueden ser pasos para avanzar en las estrategias de equidad de género, que no deben construirse al margen del reconocimiento de las distintas formas de trabajo y de las limitaciones que lleva implícitas el hecho de responsabilizar en forma casi exclusiva a las mujeres por la reproducción social.

A pesar de los reconocimientos señalados, existe aún un déficit de medidas concretas que, más allá de visibilizar la importancia del trabajo no remunerado en los hogares, algo sin duda relevante, prevean mecanismos para que la vida familiar y el trabajo de mercado puedan ser parte de las elecciones de hombres y mujeres. El estímulo al empleo femenino –el empleo es la principal fuente de ingresos de las personas y los hogares en la región y una base importante de autonomía económica de las mujeres– requiere acciones de política orientadas a los individuos de ambos sexos que contribuyan a un modelo de organización social que

A pesar de los reconocimientos señalados, existe aún un déficit de medidas concretas que, más allá de visibilizar la importancia del trabajo no remunerado en los hogares, prevean mecanismos para que la vida familiar y el trabajo de mercado puedan ser parte de las elecciones de hombres y mujeres ■

contemple los desafíos que enfrenta la igualdad de género, al tiempo que tiendan a una mayor responsabilidad social sobre el trabajo doméstico y las tareas del cuidado.

Las políticas orientadas a socializar el costo de la reproducción requieren la colaboración del Estado y de todos los actores sociales, en un enfoque integrado de políticas públicas. Este tipo de propuestas supone procesos de discusión y consensos entre los actores y un diálogo social.

El papel de los Estados tiene una importancia crucial en lo que respecta a las decisiones de inversión social (educación, salud y oferta estatal de cuidados con carácter universal para los niños y las niñas). Este tipo de inversiones, además de contribuir a la creación de empleos genuinos (en una gran proporción femeninos), puede reducir el déficit y la inequidad en la prestación y recepción del cuidado y la educación. La oferta de cuidados para niños y dependientes (personas mayores y con discapacidades crónicas) puede asumir diferentes formas y ampliarse a través de subsidios estatales a los servicios privados. En suma, la voluntad política con el compromiso de la equidad de género debe expresarse en normas y regulaciones, y concretarse y viabilizarse en la asignación o reasignación de recursos económicos. ☐

Perfiles Latinoamericanos

Enero-Junio de 2011

México, DF

Nº 37

ARTÍCULOS: Los archivos represivos en los procesos de «justicia transicional»: una cuestión de derechos, **Gerardo Caetano**. Violencia, Estado de derecho y políticas punitivas en América Central, **Verónica de la Torre** y **Alberto Martín Álvarez**. Problemas de acción colectiva en procesos de pacificación: oportunismo e instituciones, **Laura Zamudio González**. ¿Memoria sin partidos o partidos sin memoria?, **Juan Mario Solís Delgadillo**. El Partido Acción Nacional y la democracia cristiana, **Tania Hernández**. ENSAYO: Diagnósticos opuestos sobre la izquierda latinoamericana contemporánea, **Paul Lawrence Haber**.

Perfiles Latinoamericanos es una publicación de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), sede México. Coordinación de Fomento Editorial, Carretera al Ajusco 377, Colonia Héroes de Padierna, C.P. 14200, México, DF. Tel.: (5255) 3000 0200 / 3000 0208. Fax: 3000 0284. Correo electrónico: <publicaciones@flacso.edu.mx>. Página web: <www.flacso.edu.mx>.

La nueva morfología del trabajo en Brasil

Reestructuración y precariedad

Las nuevas realidades del trabajo en Brasil están marcadas por potentes procesos de reestructuración productiva y organizacional. Inicialmente, este artículo presenta una fenomenología de la «flexibilidad laboral» brasileña, para luego describir las principales tendencias de la reestructuración productiva y sus consecuencias en el mundo del trabajo en los sectores automotor, de telecomunicaciones y telemarketing, bancario, textil y de confección, calzados y artistas. La subcontratación, los sistemas «flexibles» y otras innovaciones productivas dibujan una nueva morfología del trabajo, caracterizada por su precariedad estructural.

RICARDO ANTUNES

Las transformaciones ocurridas en el capitalismo brasileño, específicamente en la década de 1990, fueron de gran intensidad e impulsadas por la nueva división internacional del trabajo y por los lineamientos del Consenso de Washington, que desencadenaron una enorme ola de desregulaciones en las más diversas esferas del mundo del trabajo. Al mismo tiempo, tuvo lugar un conjunto de transformaciones en el plano de la organización socio-técnica de la producción, que se sumó a un proceso de reterritorialización

Ricardo Antunes: profesor titular de Sociología del Trabajo en la Universidad de Campinas (Unicamp). Es autor de *¿Adiós al trabajo?* (Herramienta, Buenos Aires, 2003) y *Los sentidos del trabajo* (Herramienta, Buenos Aires, 2005), entre otros libros. Es coordinador de la colección *Mundo do Trabalho* (de la editorial Boitempo) y *Trabalho e Emancipação* (de la editorial Expressão Popular).

Palabras claves: informalidad, flexibilización, tercerización, fordismo, toyotismo, reestructuración productiva, nueva morfología del trabajo, Brasil.

Nota: este texto presenta algunas ideas que son el resultado de la investigación «Para onde vai o mundo do trabalho?», realizada en conjunto con el Consejo Nacional de Investigación Científica de Brasil y presentada parcialmente en la *Revista da Praia Vermelha* vol. 20/21, 6/2010 y en la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 21, 2009. Traducción de Sara Daitch. La versión original de este artículo en portugués puede consultarse en <www.nuso.org>.

y de desterritorialización, entre otras consecuencias de la reestructuración productiva y del nuevo diseño de la división internacional del trabajo y del capital. Este artículo abordará esas transformaciones y se detendrá en algunos aspectos específicos y singulares de la reestructuración productiva del capital en Brasil.

El capitalismo brasileño, de desarrollo hipertardío en lo que respecta a su *modo de ser*, vivió a lo largo del siglo xx un verdadero proceso de acumulación industrial, especialmente a partir de las políticas impulsadas por Getúlio Vargas (presidente entre 1930 y 1954). De ese modo, pudo poner en práctica su primer salto verdaderamente industrializador, ya que los intentos desarrollados con anterioridad eran cautivos de un proceso de acumulación operado dentro de los marcos de la exportación del café y en el cual la industria tenía un papel de apéndice.

De corte fuertemente estatal y carácter nacionalista, la industrialización brasileña solo tomó impulso entonces a partir de 1930, y luego con Juscelino Kubitschek (presidente entre 1956 y 1961), cuando el patrón de acumulación industrial dio su segundo salto. El tercer salto se experimentó a partir del golpe de 1964, cuando la industrialización y la internacionalización de la economía sufrieron una fuerte aceleración¹.

En aquel momento, el país se estructuraba tomando como base un diseño productivo bifronte: por un lado, orientado a la fabricación de bienes de consumo durables, como automóviles, electrodomésticos, etc., con miras a un mercado interno restringido y selectivo; por el otro, prisionero de una dependencia estructural ontogenética, Brasil también continuaba desarrollando una producción dirigida a la exportación tanto de productos primarios como industrializados.

En lo que concierne a la dinámica interna del patrón de acumulación industrial, esta se sustentaba en la superexplotación de la fuerza de trabajo, originada en la articulación de bajos salarios y jornadas de trabajo prolongadas y con ritmos muy intensos, en el marco de un nivel industrial significativo para un país que, a pesar de su inserción subordinada, llegó a situarse entre las ocho grandes potencias industriales del mundo.

1. R. Antunes: *Classe operária, sindicatos e partidos no Brasil*, Cortez, San Pablo, 1982 y *A rebelião do trabalho. O confronto operário no ABC paulista: as greves de 1978/80*, 2ª ed., Unicamp, Campinas, 1992.

Ese patrón de acumulación, desde Kubitschek y especialmente durante la dictadura militar, permitió amplios movimientos de expansión con altas tasas de acumulación, en particular en la fase del «milagro económico» (1968-1973). En esos años, Brasil vivió bajo los binomios dictadura/acumulación, ajuste/expansión.

■ Hacia el «capitalismo flexible»

Con el fin de la dictadura militar y bajo la denominada «Nueva República» de José Sarney (1985-1990), el patrón de acumulación –apoyado en el trípode de los sectores productivos estatal, de capital nacional y de capital internacional– comenzó a sufrir las primeras modificaciones. Aunque sus rasgos genéricos se mantenían aún vigentes, se iniciaron mutaciones organizativas y tecnológicas en el proceso productivo y de servicios, si bien a un ritmo mucho más lento que las experimentadas por los países centrales, que vivían intensamente la reestructuración productiva del capital y su corolario ideopolítico neoliberal. Con todo, la singularidad brasileña comenzaba a sentir los efectos de los rasgos universales emergentes del sistema global del capital, que rediseñaba una particularidad que poco a poco fue diferenciándose de la característica de la fase anterior, al principio solo en algunos aspectos y luego en muchos de sus trazos esenciales.

Fue durante la década de 1980 cuando se generaron los primeros impulsos para la reestructuración productiva que derivó en la adopción por parte de las empresas, al comienzo de manera limitada, de nuevos patrones tecnológicos y de ordenamiento como formas renovadas de organización social del trabajo. Se inició así la informatización productiva y la utilización del sistema *just-in-time*²; germinó la producción basada en el *team work*, asentada en programas de calidad total, y se amplió también la difusión de la microelectrónica.

Fue durante la década de 1980 cuando se generaron los primeros impulsos para la reestructuración productiva que derivó en la adopción de nuevos patrones tecnológicos y de organización, como el sistema *just-in-time* ■

2. El método «justo a tiempo» o «método Toyota» se basa en la utilización de trabajadores polivalentes y maquinarias multiuso; busca reducir, entre otros, los costos de almacenaje, al producir lo que se necesita, en las cantidades que se necesitan, en el momento en que se necesitan.

También comenzó la implantación de los métodos denominados «participativos», mecanismos que buscan «involucrar» a (o mejor dicho, conseguir la adhesión y la sujeción de) los trabajadores en los planes de las empresas. De modo aún incipiente, se estructuraba el proceso de reingeniería industrial y organizativa cuyos principales determinantes fueron consecuencia de los siguientes factores:

a) las imposiciones de las empresas transnacionales, que llevaron a que sus subsidiarias en Brasil adoptaran nuevos patrones tecnológicos y de organización inspirados, en mayor o menor medida, en el toyotismo y en las formas flexibles de acumulación;

b) la necesidad de las empresas brasileñas, en el ámbito del capital y de sus nuevos mecanismos de competencia, de prepararse para la nueva fase, marcada por una fuerte «competitividad internacional»³;

c) la necesidad de las firmas nacionales de responder al avance del nuevo sindicalismo y de las formas de confrontación y rebeldía de los trabajadores, que buscaban estructurarse con más fuerza en los lugares de trabajo desde las históricas huelgas de la región industrial del ABC⁴ y de la ciudad de San Pablo, luego de 1978.

Pero fue a partir de 1990 cuando la reestructuración productiva del capital brasileño se intensificó, en un proceso que viene afianzándose bajo formas diferenciadas, y que configura una realidad que abarca tanto elementos de *continuidad* como de *discontinuidad* en relación con las fases anteriores.

Nuestra investigación ha demostrado que hoy existe una nítida mezcla de elementos del fordismo, que todavía tienen una marcada vigencia, y elementos propios de las nuevas formas de acumulación flexible o de influjos toyotistas, que también son por demás evidentes.

En la actual fase del capitalismo brasileño, se combinan grandes recortes de la fuerza de trabajo con mutaciones sociotécnicas en el proceso productivo y en la organización del control social del trabajo. La flexibilización y la desregulación laborales, así como la tercerización y las nuevas formas de gestión

3. Giovanni Alves: *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*, Boitempo, San Pablo, 2000.

4. Región tradicionalmente industrial, cuyo nombre deriva de las tres principales ciudades industrializadas: Santo André, São Bernardo do Campo y São Caetano do Sul.

de la fuerza de trabajo implantadas en el espacio productivo, se manifiestan con gran intensidad, en coexistencia con el fordismo, que parece conservarse aún en varios segmentos productivos y de servicios.

Pero al observar el conjunto de la estructura productiva también se puede constatar que el fordismo periférico y subordinado estructurado en Brasil se mezcla cada vez con más fuerza con los nuevos procesos productivos, en gran expansión, como consecuencia de la *liofilización organizacional*⁵ de los propios mecanismos originarios de la acumulación flexible y de las prácticas toyotistas asimiladas con vigor por el sector productivo brasileño.

Es verdad que la baja remuneración de la fuerza de trabajo –que constituye un factor de atracción para el flujo de capital productivo extranjero hacia Brasil– puede, en alguna medida, erigirse en un obstáculo al avance tecnológico. Pero también se debe agregar que la combinación entre patrones productivos tecnológicamente más avanzados y una mejor «calificación» de la fuerza de trabajo da como resultado un aumento de la sobreexplotación de la mano de obra, rasgo constitutivo y determinante del capitalismo brasileño. Esto es así porque a los capitales productivos (nacionales y transnacionales) les interesa la composición de equipamientos informáticos y una fuerza de trabajo «calificada», «polivalente» y «multifuncional», apta para operarlos, pero que recibe sin embargo salarios muy inferiores a los percibidos por los trabajadores de las economías avanzadas, además de estar regida por una legislación social ampliamente flexibilizada.

Durante la década de 1990, dentro del contexto de desregulación del comercio mundial, la industria automotriz brasileña sufrió cambios en el régimen de protección aduanera que implicaron la reducción de las tarifas de importación de vehículos. Desde entonces, las empresas de montaje intensificaron el

La combinación entre patrones productivos tecnológicamente más avanzados y una mejor «calificación» de la fuerza de trabajo da como resultado un aumento de la sobreexplotación de la mano de obra, rasgo constitutivo y determinante del capitalismo brasileño ■

5. «Liofilización» alude aquí al proceso por el cual el trabajo vivo es progresivamente sustituido por la maquinaria tecnoinformacional (trabajo muerto). En las empresas «liofilizadas», es necesario un «nuevo tipo de trabajo», que los capitales denominan, de modo engañoso, como «colaborador».

proceso de reestructuración productiva mediante innovaciones tecnológicas, con la introducción de robots y sistemas CAD/CAM –lo que acarreó transformaciones en el *layout* (organización espacial) de las empresas– o por medio de cambios en la organización. Esto derivó en una relativa desverticalización, una fuerte subcontratación y tercerización de la fuerza laboral, la reducción de niveles jerárquicos y la implantación de nuevas fábricas de tamaño reducido, organizadas sobre la base de células productivas; además, se amplió la red de empresas de suministro⁶.

Las unidades productivas más antiguas y tradicionales situadas en el ABC paulista, como Volkswagen, Ford y Mercedes Benz, también desarrollaron un fuerte programa de reestructuración con miras a adaptarse a los nuevos imperativos del capital, especialmente en lo que respecta a los niveles productivos y tecnológicos y a las formas de «involucrar» a la fuerza de trabajo. Volkswagen y Mercedes Benz fueron objeto de investigación en nuestro estudio. En la primera de ellas, el experimento tendiente al control, la manipulación y la captación de los trabajadores denominado «Corazón Valiente» es un ejemplo de cómo la empresa pretende capturar la subjetividad del trabajo en beneficio del aumento de la productividad. Por su parte, la denominación del manual distribuido por Toyota entre sus trabajadores, *Manual de integración*, habla por sí misma⁷.

Luego de un primer ensayo, bajo el mandato del presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992), que fue significativo pero luego se estancó por la crisis política que se abatió sobre el gobierno, el proceso de reestructuración productiva cobró nuevamente impulso a partir del Plan Real, iniciado en 1994 durante el gobierno de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003). Ya sea mediante programas de calidad total, sistemas *just-in-time* y *kanban*, o mediante la introducción de formas de vinculación de las ganancias salariales a la rentabilidad y la productividad (de las cuales es un ejemplo el Programa de Participación en las Ganancias y Resultados), o bajo una pragmática fuertemente adecuada a los designios neoliberales (o social-liberales), finalmente el mundo productivo encontró un contexto propicio para un vigoroso inicio de su reestructuración, del denominado «recorte empresarial» y de la implementación de mecanismos estructurados en moldes más flexibles. Si el proceso

6. R. Antunes y Maria Moraes Silva (eds.): *O avesso do trabalho*, Expressão Popular, San Pablo, 2004; G. Alves: ob. cit.; y Maria da Graça Druck: *Terceirização. (Des)Fordizando a fábrica: um estudo crítico do complexo petroquímico*, Boitempo, San Pablo, 1999.

7. Eurenice Lima: *Toyotismo no Brasil. O desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência*, 1ª ed., Expressão Popular, San Pablo, 2004.

brasileño de reestructuración productiva de los años 80 tuvo una tendencia limitada y selectiva, a partir de la década de 1990 se amplió en exceso.

■ Los nuevos trabajadores «multifuncionales»

La reestructuración también alcanzó al sector financiero: los trabajadores bancarios fueron afectados por los cambios en los procesos y rutinas de trabajo, principalmente fundamentados e impulsados por las tecnologías de base microelectrónica y las mutaciones en las organizaciones.

Los bancos instituyeron nuevas políticas gerenciales, fundamentalmente mediante programas de «calidad total» y «remuneración variable». Las políticas de premios por productividad a los bancarios que superaran las metas establecidas de producción, sumadas al desarrollo de un eficiente y sofisticado sistema de comunicación empresa-trabajador a través de diarios, revistas o videos de amplia circulación en los ambientes de trabajo, así como la ampliación de la labor en equipo, derivaron en un significativo aumento de la productividad del capital financiero, además de avanzar en la «adhesión» de los bancarios a las estrategias de autovaloración del capital reproducidas en las instituciones bancarias.

Los bancos instituyeron nuevas políticas gerenciales, fundamentalmente mediante programas de «calidad total» y «remuneración variable» ■

Como consecuencia de las prácticas flexibles de contratación de fuerza de trabajo en los bancos (es decir, de la ampliación significativa de la tercerización, la contratación de trabajadores para tareas determinadas o por tiempo parcial, la introducción de *call centers*, etc.) se observa una mayor precariedad de los empleos y una reducción en los salarios. De esta forma, se profundiza el proceso de desregulación del trabajo y de reducción de los derechos sociales para los empleados en general y, de un modo todavía más intenso, para los tercerizados⁸.

Desde el punto de vista del capital financiero, esas formas de contratación permitieron (y todavía permiten) enormes ganancias de rentabilidad, al tiempo

8. Nise Jinkings: *Trabalho e resistência na «fonte misteriosa»*. Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro, Editora da Unicamp, Campinas e Imprensa Oficial do Estado, San Pablo, 2002; y Selma Venco: *Telemarketing nos bancos. O emprego que desemprega*, Editora da Unicamp, Campinas, 2003.

que buscan obnubilar los lazos de pertenencia de clase y disminuir la capacidad de resistencia sindical de los bancarios, al dificultar su organización en el espacio de trabajo. La liofilización organizativa de los bancos, apoyada en el incremento tecnoinformativo y la implementación de programas de ajuste de organización en las sucursales, reduce la estructura administrativa y el personal de las instituciones financieras y aumenta los mecanismos de individualización de las relaciones de trabajo y de remuneración.

En consecuencia, se desactivaron o se redujeron grandes centros de computación, servicios y compensación de cheques, y se extinguieron sectores enteros en las sucursales bancarias y centrales administrativas. Mientras los grandes conglomerados financieros privados crecían en poderío económico –con enormes tasas de utilidad–, el número de trabajadores bancarios se redujo en el país de aproximadamente 800.000 a fines de los años 80 a poco más de 400.000 en 2005. Los planes de retiro voluntario se tornaron una regla en los bancos públicos, según pudimos analizar en nuestra investigación en el Banco do Brasil. Paralelamente, proliferaron los tercerizados en el *labor* bancario⁹.

En relación con la división del trabajo por sexos, se observó, a medida que se desarrollaban los procesos de automatización y flexibilización del trabajo, un movimiento de feminización que, no obstante, no fue seguido por una ecuanimidad en la carrera y el salario entre hombres y mujeres. Una serie de mecanismos sociales de discriminación –reproducidos e intensificados en los ambientes de trabajo– estructuró relaciones de dominio y explotación más duras sobre el trabajo femenino, que se tradujeron en desigualdades y segmentaciones entre géneros¹⁰.

Por lo tanto, los cambios apuntados en las características personales y profesionales de los bancarios son expresiones de adaptación a las exigencias de la reestructuración productiva en curso y de sus movimientos de tecnificación y racionalización del trabajo. Con el objetivo de adecuar su fuerza laboral a las actuales modalidades del proceso productivo, las instituciones financieras exigieron una aparente «nueva calificación» a los trabajadores del sector, pero esta parece tener un significado más ideológico que tecnofuncional efectivo¹¹.

9. N. Jinkings: ob. cit.

10. Liliana Segnini: *Mulheres no trabalho bancário. Difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero*, Edusp, San Pablo, 1998.

11. N. Jinkings: ob. cit.

En un contexto de creciente desempleo y de aumento de las formas de contratación precarias, los asalariados bancarios fueron obligados a desarrollar una formación general y polivalente en un intento por mantener sus vínculos de trabajo, y quedaron así sometidos a la sobrecarga de tareas o a jornadas extenuantes. Durante las últimas décadas se evidenció un agravamiento de los problemas de salud en el espacio laboral, además de un aumento sin precedentes en las lesiones por esfuerzo repetitivo (LER), que reducen la fuerza muscular y comprometen los movimientos. Las LER se han configurado como enfermedades típicas de la era de la informatización del trabajo, algo que también constatamos en la investigación realizada en el sector bancario.

Los programas de calidad total y remuneración variable, ampliamente difundidos en el sector, recrearon estrategias de dominación que buscan ensombrecer y difuminar la relación entre capital y trabajo. Los trabajadores bancarios fueron forzados a transformarse en «compañeros», «socios» o «colaboradores» de los bancos y de las instituciones financieras, en un ideario y una práctica que envilecen aún más la condición laboral.

Al ritmo del movimiento rápido y ágil de las máquinas informatizadas, hombres y mujeres realizan un conjunto interminable de operaciones de registro y transferencia de valores. Transforman esa mercancía-dinero en más dinero, verdadera *fuerza misteriosa*, según la sugestiva referencia de Marx. Así, cuanto más «producen», en tiempos cada vez más virtuales, más bancarios ven cómo disminuyen sus puestos de trabajo a través de los denominados «planes de retiro voluntario» (PDV)¹².

En ese contexto, la huelga de los bancarios desencadenada en septiembre y octubre de 2004 constituyó un acontecimiento muy importante, ya que se trató de la primera acción de gran magnitud realizada por los trabajadores después del vastísimo proceso de reestructuración del sector. Cuando varios analistas hablaban de la pérdida de la

En ese contexto, la huelga de los bancarios desencadenada en septiembre y octubre de 2004 constituyó un acontecimiento muy importante, ya que se trató de la primera acción de gran magnitud realizada por los trabajadores después del vastísimo proceso de reestructuración del sector ■

12. N. Jinkings: ob. cit.

capacidad de resistencia y acción, presenciamos un movimiento que paralizó a más de 200.000 trabajadores en varias partes del país, tanto en bancos públicos como privados.

Fue contra ese cuadro de penalización del trabajo que los trabajadores bancarios iniciaron el paro, al reivindicar un 17% de aumento real. Un mes después, la huelga se suspendió sin que los trabajadores lograran un beneficio real, pero habiendo demostrado que algo nuevo pasaba en el espacio de trabajo de los bancos. Si la derrota material de la medida de fuerza parece evidente, no se puede decir lo mismo de lo sucedido en el plano de la política y la acción. Allí existió una respuesta colectiva y en forma de huelga, luego de la monumental reestructuración vivida en el interior del espacio bancario.

■ El reino de la tercerización

Otro sector que experimentó cambios significativos fue el del calzado, localizado en Franca (en el estado de San Pablo), donde se implementaron técnicas de gestión de la fuerza laboral en varias empresas, con el objetivo de «involucrar» a los trabajadores en el proceso de reestructuración de la producción y aumentar la productividad del trabajo¹³.

Como consecuencia de este proceso, se redujeron los puestos de trabajo al ritmo de las oscilaciones del mercado, al tiempo que se llevaba a cabo una reorganización mediante la implantación de células de producción y la introducción del denominado «trabajo polivalente» o «multifuncional».

Además de los cambios en la organización productiva, el sector del calzado sufrió un intenso proceso de tercerización, que se tradujo en la ampliación del trabajo a domicilio y en pequeñas unidades productivas, lo que contribuyó a un empeoramiento de las condiciones laborales. Buena parte de ese trabajo se realiza en locales precarios e improvisados dentro y fuera de las viviendas, lo que modifica el espacio familiar y sus condiciones de vida.

Nuestra investigación también constató, respecto a la industria del calzado de Franca, que se profundizó la degradación de los derechos sociales del trabajo como consecuencia de la externalización y tercerización de la producción.

13. Vera Lucia Navarro: «O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados» en *São Paulo em Perspectiva* vol. 17 N° 2, 2003, pp. 32-41.

Algunos derechos adquiridos, como el descanso semanal remunerado, las vacaciones, el aguinaldo o la jubilación, se volvieron fácilmente vulnerables. Además, creció el trabajo infantil, una consecuencia directa de la transferencia de la actividad productiva del espacio fabril al ámbito doméstico, donde el control se hace más difícil¹⁴.

Los ejemplos anteriores evidencian cómo el universo del trabajo ha resultado fuertemente afectado como consecuencia de los mecanismos introducidos por la liofilización de las organizaciones. Si bien las formas de la reestructuración productiva han sido diferentes, un rasgo prácticamente constante, cuando se observa la realidad cotidiana del trabajo, fue la tendencia a un aumento de los mecanismos de desregulación y a la propia precarización de la fuerza laboral.

En el sector textil, el proceso de reestructuración productiva fue muy intenso a lo largo de los años 90, como consecuencia de la política de apertura económica y de la liberalización comercial, que desorganizó fuertemente las industrias de ese sector. Así, disminuyó en más de 50% el nivel de empleo en la primera mitad de la década, además de registrarse un alto nivel de tercerización de la fuerza de trabajo.

En el sector textil, el proceso de reestructuración productiva fue muy intenso a lo largo de los años 90. Disminuyó en más de 50% el nivel de empleo en la primera mitad de la década, además de registrarse un alto nivel de tercerización de la fuerza de trabajo ■

Aunque haya existido en la región estudiada un crecimiento en el número de empresas a lo largo de la misma década, ese aumento trajo aparejado el enorme proceso de reestructuración de las grandes firmas y la transferencia de amplios espacios productivos al universo de las micro y pequeñas empresas que proliferaron en el sector.

El incremento de la mecanización, las nuevas formas de organización de la producción y la introducción extendida de la tercerización acarrearón altos niveles de desempleo y subempleo en el sector textil, apenas parcialmente compensados por el crecimiento de las micro y pequeñas empresas.

14. *Ibíd.*

En la industria de la confección, además de los bajos niveles de remuneración de la fuerza laboral, la tercerización se transformó en un elemento estratégico central implementado por las firmas para reducir costos y aumentar la productividad. Pero tampoco hay que descuidar el importante significado político de esa medida, que es mayor cuanto más combativos son los sindicatos. El proceso de tercerización amplió el trabajo a domicilio, además de las denominadas «cooperativas de trabajo», responsables de formas acentuadas de subcontratación y precarización de la fuerza laboral, en virtud de la reducción significativa de las remuneraciones y el no respeto de los derechos laborales.

Si bien preservando la marca en la era del capitalismo de los signos, los envases, el embalaje y lo superfluo, las empresas recurrieron aún más a la tercerización para reducir los costos de producción, lo que derivó en un enorme desempleo y en el debilitamiento de la cohesión y la solidaridad entre los trabajadores.

En la década de 1990, la empresa Hering, por ejemplo, con sede en el estado de Santa Catarina, tercerizó más de 50% de su producción, lo que ocasionó el despido de cerca de 70% de su fuerza de trabajo, según datos ofrecidos por nuestro estudio. Un proceso similar tuvo lugar en Levi Strauss de Brasil que, en la misma década, creó una «cooperativa» que eliminó prácticamente todos sus puestos laborales directos.

■ El «infoproletariado»

En las empresas de telecomunicaciones, las modificaciones en el universo del trabajo también tuvieron gran importancia. La necesidad de innovar en procesos, productos y servicios amplió en gran medida la importancia de la esfera comunicacional para la agilización del ciclo productivo, que ahora opera en tiempo virtual. Ese proceso de *mercantilización de la información* permitió así la directa y rápida incorporación de nuevos datos e informaciones al mundo de la producción, un instrumento decisivo en la continuidad de las denominadas «innovaciones productivas».

Un caso de estudio fue Sercomtel, empresa estatal con sede en la ciudad de Londrina (en el estado de Paraná). Dada su condición de empresa pública que brindaba una cierta estabilidad a sus trabajadores, la alternativa encontrada por la nueva lógica gerencial, bajo el influjo privatista, fue reducir la planta de asalariados mediante planes de jubilación y retiro voluntario. El ritmo alucinante de la tercerización y la automatización –asociada al fetiche de la tecnología– terminó también contribuyendo a la reestructuración, al obstaculizar

los lazos de solidaridad de clase, lo que reforzó aún más la flexibilización y la consecuente precarización del trabajo en el sector de telecomunicaciones. También la tercerización fue recurrente dentro del flujo de las tendencias antes analizadas, fundamentalmente mediante la introducción de los *call centers*, que se responsabilizaron por todo el servicio de intermediación entre los clientes y las empresas.

En efecto, la expansión de ese nuevo universo de empresas de *call centers* nos llevó a investigar el sector del telemarketing, donde pudimos constatar que el enorme incremento de la cantidad de empleos se articula con jornadas parciales de seis horas, en las que las actividades están marcadas por la acentuada intensificación de los ritmos y por el aumento de la explotación de la fuerza laboral. Cabe recordar también que en ese sector (como se puede verificar en el Grupo Atento-Brasil) el contingente laboral es predominantemente femenino, con más de 70% de mujeres, lo que confirma la fuerte tendencia a la feminización del mundo del trabajo en diversos sectores y segmentos.

Su principal «producto» es la prestación de servicios mediante la atención telefónica, con miras a la solución de dudas de los clientes; el ofrecimiento de información, como direcciones y teléfonos; la orientación en la compra o utilización de productos, entre tantas posibilidades abiertas por el telemarketing¹⁵. Las operadoras, para cumplir su jornada diaria, pasan la mayor parte del tiempo sentadas y pegadas a la pantalla de la microcomputadora y al teclado, siempre con su *headset* (teléfono de auriculares), bajo la rígida vigilancia de las supervisoras que exigen mayor productividad y controlan el tiempo promedio de atención. Aquí también pudimos constatar el creciente aumento de enfermedades laborales, una cuestión que ha sido constante en el sector de telemarketing.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, se puede certificar que en muchas empresas de *call center* y telemarketing existen

En muchas empresas de *call center* y telemarketing existen *boxes* que separan a las trabajadoras, con el propósito de evitar las conversaciones y la disminución de los ritmos extenuantes de trabajo rigurosamente cronometrados ■

15. Claudia Mazzei Nogueira: *O trabalho duplicado. A divisão sexual do trabalho e na reprodução. Um estudo das mulheres trabalhadoras no telemarketing*, Expressão Popular, San Pablo, 2006.

boxes que separan a las trabajadoras, con el propósito de evitar las conversaciones y la disminución de los ritmos extenuantes de trabajo rigurosamente cronometrados.

Otro caso contemplado en el estudio fue el de los trabajadores del arte, en el teatro lírico, en el que las relaciones de trabajo demuestran cada vez más una ausencia de reglamentación específica. Los cantantes líricos, así como los músicos de orquesta, dada la índole de «prestación de servicios» que tiene su trabajo, viven bajo la marca de la inestabilidad que permite la desafectación de los artistas por parte de la dirección de los teatros. Como se los renueva periódicamente (cada dos o tres meses), no se configura el reconocimiento de un vínculo laboral.

Este contexto de flexibilización de los cantantes y miembros de coros, que anteriormente tenían una mayor estabilidad, explica la búsqueda de sustento en otras actividades, además de revelar una doble fragilidad en la organización de los artistas. Esta se origina, por un lado, en la fuerte individualización del trabajo y, por otro, en la alta competencia que alienta la profesión, que aumenta aún más el riesgo de desempleo.

El breve retrato que aquí ofrecemos nos permite observar un nítido crecimiento de relaciones de trabajo más desreguladas, distantes de la legislación laboral, que generan una masa de trabajadores que pasan de la condición de asalariados «en blanco» a la de trabajadores «en negro», en especial durante la década de 1990. Si en 1980 era relativamente pequeño el número de empresas tercerizadas, como locadoras de fuerza de trabajo de perfil temporal, ese número aumentó de manera significativa en la década siguiente para cumplir con la gran demanda de trabajadores temporales, sin vínculo laboral y sin registro formal. Por lo tanto, estas mutaciones, ya insertas en la lógica de la racionalidad instrumental del mundo empresarial, están íntimamente relacionadas con el proceso de reestructuración productiva del capital, en el marco del cual las grandes empresas, mediante la flexibilización de los regímenes de trabajo, la subcontratación y la tercerización, buscan aumentar su competitividad fracturando y fragmentando aún más a la *clase que vive del trabajo*.

La proliferación de los empleados de *call centers* y de empresas de telemarketing como trabajadores de servicios cada vez más insertados en la lógica productiva, de valor agregado, creó un nuevo contingente de trabajadores denominados por Ursula Huws *cybertariat* («ciberproletariado»). Se trata del nuevo proletariado de la era cibernética, integrado por trabajadores que

buscan una especie de *trabajo* cada vez más *virtual* en un *mundo* profundamente *real*, según el sugestivo título del libro de Huws¹⁶, que trata de comprender los elementos que configuran el mundo del trabajo en la era de la informática, el telemarketing y la telemática. Ruy Braga y yo lo hemos denominado «infoproletariado»¹⁷.

Esto nos permite afirmar que en plena *era de la informatización del trabajo*, del mundo maquinal de la era de la acumulación digital, estamos presenciando la *época de la informalidad del trabajo*, caracterizada por la ampliación de los tercerizados, la expansión de los trabajadores de *call center*, de los subcontratados, los flexibilizados, los trabajadores en tiempo parcial, los teletrabajadores; en resumen, por el «ciberproletariado», el proletariado que trabaja con la informática y vive otra pragmática, moldeada por la desrealización y por la vivencia de la precarización de aquello que, sugestivamente, Luciano Vasapollo llamó «trabajo atípico».

■ Conclusión

Estamos viviendo, por lo tanto, la erosión del trabajo contratado y reglamentado dominante en el siglo xx y observando su sustitución por diversas formas de «emprededurismo», «cooperativismo», «trabajo voluntario», etc. El ejemplo de las cooperativas tal vez sea aún más esclarecedor. En sus comienzos, nacieron como instrumentos de lucha obrera contra el desempleo, el cierre de fábricas o el despotismo del trabajo. No obstante, hoy en día y contrariamente a esa legítima motivación original, los capitales crean falsas cooperativas como instrumento para seguir debilitando las condiciones de remuneración de la fuerza de trabajo y aumentar sus niveles de explotación, lo que erosiona todavía más los derechos del trabajo.

Las cooperativas «patronales» en Brasil están transformándose en verdaderos emprendimientos, con el objetivo de profundizar la

Hoy en día los capitales crean falsas cooperativas como instrumento para seguir debilitando las condiciones de remuneración de la fuerza de trabajo y aumentar sus niveles de explotación ■

16. *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, Monthly Review Press, Nueva York-The Merlin Press, Londres, 2003.

17. R. Antunes y R. Braga: *Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual*, Boitempo, San Pablo, 2009.

explotación de la fuerza de trabajo y la consecuente precarización de la clase trabajadora. Un caso similar es el «emprendedurismo», que se configura de manera creciente como forma oculta de trabajo asalariado y que permite la proliferación de distintas variantes de flexibilización salarial, de horarios, funcional u organizativa. En este marco, caracterizado por un proceso tendiente a la precarización estructural del trabajo, los capitales están exigiendo también el desmonte de la legislación social que protege a los trabajadores.

Es decir, en el movimiento pendular del trabajo, mientras se preservan los imperativos destructivos del capital, oscilamos en forma creciente entre la perennidad de un trabajo cada vez más reducido, intensificado y explotado, si bien dotado de derechos, y una superfluidad creciente, cada vez más generadora de trabajo precarizado e informal como vía hacia el desempleo estructural. ☐

POLÍTICA **y gobierno**

Primer semestre de 2011

México

Volumen XVIII N° 1

ARTÍCULOS: **Diego Reynoso**, Aprendiendo a competir: Alianzas electorales y margen de victoria en los estados mexicanos, 1988-2006. **Rodrigo Cordero Vega y Roberto L. Funk**, La política como profesión: Cambio partidario y transformación social de la élite política en Chile, 1961-2006. **Mauricio Rivera y Rodrigo Salazar-Elena**, Un estado de la ciencia política en México: Un retrato empírico. **Mauricio Olavarría Gambi, Bernardo Navarrete Yáñez y Verónica Figueroa Huencho**, ¿Cómo se formulan las políticas públicas en Chile? Evidencia desde un estudio de caso. RESEÑAS.

Política y Gobierno es una publicación semestral de la División de Estudios Políticos del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Carretera México-Toluca 3655, Km 16,5, Lomas de Santa Fe, 01210 México, DF. Apartado postal 116-114, 01130 México, DF. Tel.: 727.9836/727.9800, ext. 2202. Fax: 570.4277/727.9876. Correo electrónico: <politicaygobierno@cide.edu>. Página web: <www.politicaygobierno.cide.edu>.

Empleo y juventud: muchas iniciativas, pocos avances

Una mirada sobre América Latina

ERNESTO RODRÍGUEZ

■ Una visión de conjunto

En las últimas décadas, se ha brindado una particular atención al tema de la inserción laboral de las y los jóvenes en América Latina. En este sentido, impulsando importantes programas y proyectos nacionales y locales, existen al menos tres iniciativas relevantes en el campo de la cooperación internacional¹,

La problemática de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo ha ocupado a expertos, organismos internacionales y gobiernos, abocados al diseño de diversos programas focalizados a los que se han destinado ingentes cantidades de recursos. No obstante, pese a que las respuestas brindadas desde las políticas públicas han ido cambiando, siguen sin encontrarse soluciones satisfactorias. A menudo los programas tuvieron mayores efectos sobre los jóvenes ya «integrados» que sobre los excluidos, y no lograron superar el debilitamiento de la escuela y el trabajo como factores de integración y cohesión social. Si antes el trabajo aparecía como alternativa al «sinsentido de la escuela», ahora surgen alternativas al «sinsentido del trabajo»: la migración, la evasión o la criminalidad.

Ernesto Rodríguez: sociólogo uruguayo, experto internacional en desarrollo social y políticas públicas de juventud y consultor de la Organización de las Naciones Unidas (onu), el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Unión Europea.

Palabras claves: trabajo, juventud, capacitación, primer empleo, políticas públicas, Estado.

1. Son ellas a) el Programa Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (Prejal) de la Organización Internacional del Trabajo (oit); b) la «ventana» sobre «juventud, empleo y migración» del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid); y c) el Programa Entra 21 de la Fundación Internacional de la Juventud y el Fondo Multilateral de Inversiones (Fomin) / BID.

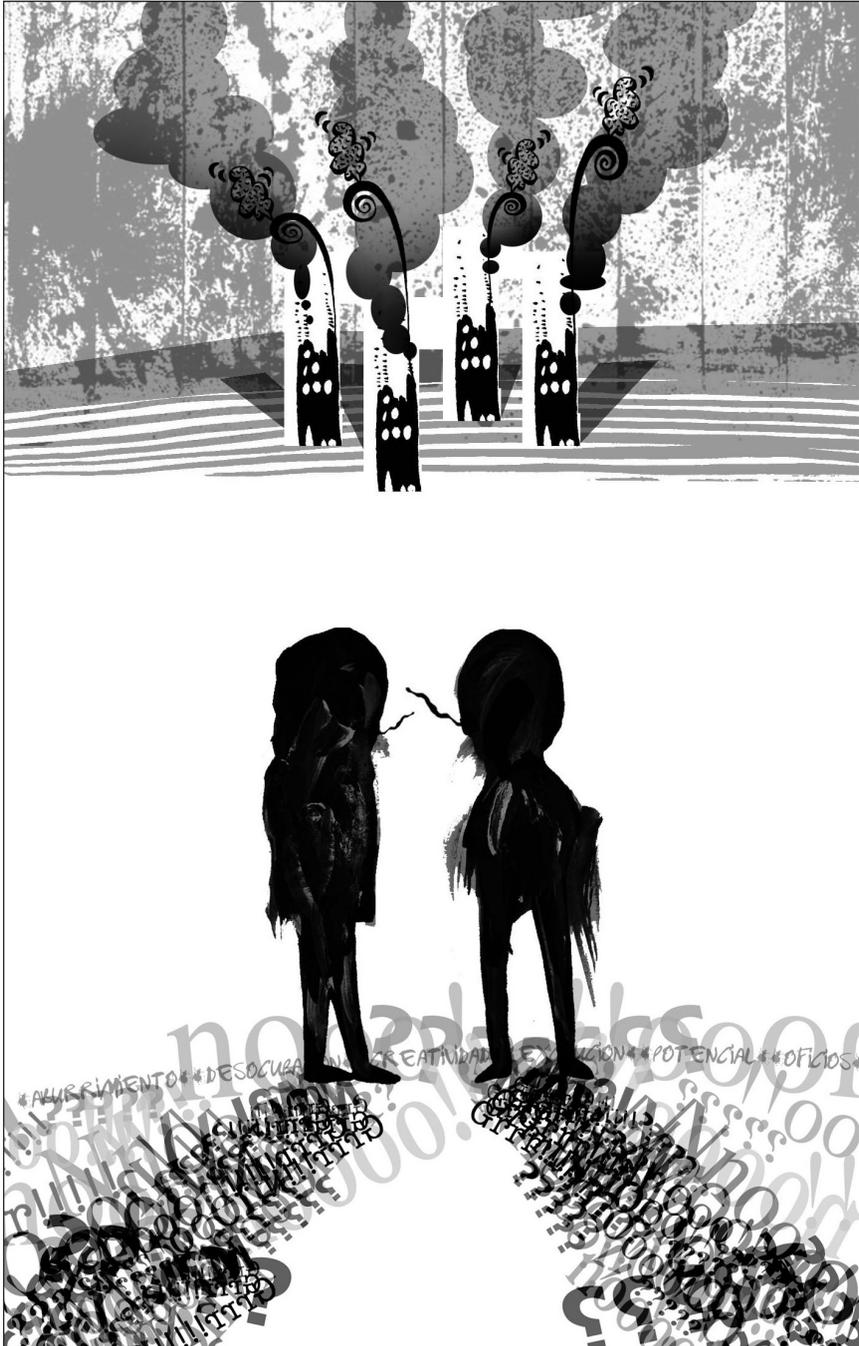
en cuyo marco se están realizando rigurosos diagnósticos de situación, se están formulando planes, programas y proyectos importantes y se están evaluando sistemáticamente varias de las propuestas más destacadas en este campo.

En términos programáticos, se ha pasado de los tradicionales programas de aprendizaje a los proyectos tipo Chile Joven, y en varios países se han aprobado leyes de primer empleo, se han «refundado» las pasantías laborales y se ha impulsado el *emprendedurismo* juvenil. En términos institucionales, el tradicional protagonismo de las Instituciones de Formación Profesional (IFP) fue cediendo terreno frente a la creciente injerencia de los Ministerios de Trabajo, mientras que –en paralelo– se mantiene la irrelevancia de los Institutos de Juventud.

En cualquier caso, las (pocas) evaluaciones de impacto disponibles no muestran resultados relevantes y la situación de las y los jóvenes sigue siendo sumamente precaria, con altos niveles de desempleo y subempleo, y un gran contingente de jóvenes que «ni estudia ni trabaja». Algunas respuestas, en particular, no han logrado resultado alguno, pese a haber contado con una importante inversión de recursos; entre ellas se destaca especialmente la promoción de primeros empleos a cambio de reducciones impositivas para las empresas.

Algunos especialistas han insistido en las evidentes consecuencias de la exclusión laboral y social de las nuevas generaciones en el ejercicio de la ciudadanía y en el crecimiento de la inseguridad pública (es claro que ahora las y los jóvenes cuentan con otras alternativas, incluyendo las prácticas al margen de la ley –narcotráfico, etc.– y su participación destacada en la compleja dinámica migratoria). Otros especialistas, por su parte, han llamado la atención sobre la pérdida de la centralidad del trabajo en la vida de las y los jóvenes, sustituida en gran medida por la centralidad del consumo, que pasa a ser más relevante en las nuevas generaciones en relación con las anteriores, para las cuales la vida entera se estructuraba en torno del trabajo (lo que ya no sucede entre jóvenes).

En todo caso, comienza a plantearse un contrapunto interesante entre las estrategias que despliegan gobiernos «neoliberales» y «progresistas» en este campo, al tiempo que comienzan a delinearse estrategias integradas que pueden llegar a ser más pertinentes y efectivas a futuro, sustentadas en un claro protagonismo del Estado.



■ Dimensiones y complejidades del problema

Desde hace al menos medio siglo las estadísticas disponibles se encargan de destacar reiteradamente que la inserción laboral de las y los jóvenes en América Latina enfrenta notorias dificultades. Seguramente los mejores indicadores al respecto son aquellos que muestran que la mitad de los desempleados y subempleados en nuestra región son jóvenes, a pesar de que estos constituyen apenas la quinta parte de la población económicamente activa (PEA), según cifras oficiales.

Los estudios más recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)² indican que el segmento juvenil de la población en edad de trabajar (PET) está conformado actualmente por 104,2 millones de personas de 15 a 24 años, de los cuales cerca de 50 millones se encuentran trabajando o están buscando activamente empleo, es decir, conforman la PEA. Al dividir la PEA por la PET se obtiene la tasa de actividad, que en el caso de las y los jóvenes de la región es actualmente de 54%, inferior a la de los adultos, que llega a 69%.

Pero esa tasa de actividad juvenil es diferente según los diversos grupos y categorías juveniles. Por un lado, difiere entre países (mientras llega a 63% en Brasil, se ubica apenas en 34% en Chile), y por el otro, es mayor entre los varones (64%) que entre las mujeres (43%). Por otra parte, si bien no existen mayores diferencias entre las y los jóvenes rurales en relación con sus pares urbanos, es mayor la tasa de actividad entre jóvenes de 18 a 24 años que en el grupo de 15 a 17 (trabajo infantil), y así sucesivamente.

Las tasas de desempleo son también notoriamente distintas entre jóvenes y adultos. De acuerdo con las cifras de la OIT, en toda la región el desempleo afecta a 13% de los menores de 25 años y a 8% de los mayores de esa edad, y esa diferencia se amplía en los países del Cono Sur (16% y 5%, respectivamente), mientras que ocurre lo contrario en Centroamérica, donde la diferencia es menor (7% y 3%, respectivamente). Sin embargo, importa recordar que lo que prima en el sur es el desempleo, mientras que en Centroamérica prima el subempleo, muy alto en general y aún mayor entre las y los jóvenes.

También hay que destacar las diferencias según sexo: mientras que el desempleo afecta a 11% de los varones jóvenes, da cuenta de 17% de las mujeres

2. *Trabajo decente y juventud en América Latina 2010: avances y propuestas*, Prejal / OIT, Lima, 2010. Todas las cifras de esta sección pertenecen a este riguroso y completo estudio.

jóvenes (y esto también es más notorio en el Cono Sur y menos evidente en Centroamérica, mientras que los países andinos se ubican en una situación intermedia). En la misma línea, el desempleo afecta más a las y los jóvenes pobres: mientras que es de 10% en el quintil de más bajos ingresos, apenas llega a 4,5% en el quintil de ingresos más altos.

Finalmente, en este recuento esquemático de datos relevantes, importa recordar que cuando se relacionan educación y trabajo (dos actividades centrales en la etapa juvenil) las cifras tampoco dejan de ser preocupantes. De nuevo según la OIT, en un promedio de 18 países latinoamericanos, mientras 34% de las y los jóvenes solo estudia y 33% solo trabaja, 13% estudia y trabaja a la vez y 20% ni trabaja ni estudia. Es destacable que mientras que los varones jóvenes que no estudian ni trabajan son el 11%, las mujeres jóvenes en esta condición son el 28% (muchas de ellas recluidas en sus hogares), lo que evidencia un panorama particularmente preocupante en este campo.

Mientras que los varones jóvenes que no estudian ni trabajan son el 11%, las mujeres jóvenes en esta condición son el 28% (muchas de ellas recluidas en sus hogares) ■

Por su parte, la situación entre las y los jóvenes que trabajan no es menos preocupante, sobre todo en lo que atañe a la formalidad de sus empleos (condiciones contractuales, niveles salariales, cobertura de la seguridad social, etc.).

Si bien no se visualizan diferencias importantes en lo referente a la distribución de la PEA juvenil *versus* la PEA adulta entre sectores económicos (primario, secundario, terciario), sí se pueden verificar diferencias en otros parámetros relevantes. Así, el porcentaje de quienes trabajan como asalariados en el sector privado es más alto entre los jóvenes (60% *versus* 45% en los adultos), mientras que lo contrario ocurre en el sector público (5% *versus* 13%). Por su parte, el porcentaje de quienes trabajan como independientes es mayor entre los adultos (32% *versus* 16% entre los jóvenes), mientras que el porcentaje de trabajadores del hogar es superior entre las y los jóvenes (19% *versus* 10% entre los adultos).

Pero lo más relevante en este campo, como dijimos, son las diferencias existentes en materia de condiciones de trabajo. En lo que atañe a ingresos, por ejemplo, la OIT estima que mientras los adultos ganan un promedio de 788 dólares PPA (paridad de poder adquisitivo), las y los jóvenes ganan apenas

424 (la diferencia es de 54%). Cuando se compara la relación entre ingresos de jóvenes y adultos (que sería igual a 1 en una situación de equidad y menor a 1 si los jóvenes tuvieran una mejor situación que los adultos), se constata que es de 1,4 en el caso de Venezuela y 1,5 en el caso de México, y llega a 1,9 en Argentina y Colombia, 2,1 en Brasil y 2,3 en Paraguay.

Lo más grave, de todos modos, es la elevada desprotección social de los jóvenes trabajadores: apenas 37% del total cuenta con seguros de salud y cobertura de la seguridad social (porcentaje que llega a 45% en el caso de los adultos). La cobertura llega a 10% para quienes tienen entre 15 y 17 años, y hay países (como Colombia y Ecuador) donde dicha cobertura apenas alcanza el 1%, situación que contrasta con la de varios de los países del Cono Sur, donde la cobertura entre los jóvenes supera el 50%. En el caso de Uruguay, que es el país con mayor cobertura en este campo, llega incluso a 70%.

Por último, la crisis económica internacional de estos últimos años ha tenido un impacto importante en las nuevas generaciones, pues el «ajuste» se procesó expulsando del mercado de trabajo a quienes tenían contratos más precarios, y esa es la situación en que se encuentran mayoritariamente las y los jóvenes de la región, sobre todo en Centroamérica y México. Así, mientras las tasas de desempleo y subempleo bajaron entre 2003 y 2008, volvieron a subir durante 2009 y se redujeron otra vez en 2010³.

■ Las principales respuestas hasta el momento

Como decíamos al comienzo, esta crítica situación no es nueva. De hecho, los sucesivos diagnósticos realizados en al menos las tres últimas décadas del siglo xx ya daban cuenta de la gravedad de los hechos y dimensionaban con bastante precisión (a pesar de las limitaciones de las estadísticas de la época) las principales aristas del problema. En lo personal, me tocó hacer un diagnóstico general de los años 70 y 80⁴ y colaborar centralmente con otro diagnóstico similar referido a los años 90⁵, y en ambos ya destacábamos con gran preocupación estos temas.

3. Ver OIT: *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2010*, OIT, Lima, 2010.

4. E. Rodríguez y Bernardo Dabezies: «Primer Informe sobre la Juventud en Iberoamérica», Conferencia Intergubernamental sobre Juventud, Quito-Madrid, 1990.

5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal): *Juventud, población y desarrollo en América Latina y el Caribe: problemas, oportunidades y desafíos*, Serie Libros N° 59, Cepal, Santiago de Chile, 2000.

En esta larga etapa (las últimas seis décadas) las respuestas brindadas desde las políticas públicas han ido cambiando, pero seguimos sin encontrar soluciones satisfactorias. En la segunda mitad del siglo xx, el diagnóstico explicaba los altos niveles de desempleo y subempleo juvenil por los bajos niveles de capacitación laboral y la escasa experiencia de trabajo en las nuevas generaciones, y por lo tanto, se respondió básicamente con «programas de aprendizaje» que procuraban brindar capacitación y experiencia, mezclando el aula y la empresa y alternando, en este marco, teoría y práctica.

La sistematización de las evaluaciones realizadas que difundimos a mediados de los años 90⁶ mostró que estos programas cumplieron un importante rol en la integración laboral de las nuevas generaciones en el caso de las y los jóvenes «integrados»

–que podían invertir cuatro años en su pasaje por estos programas y contaban con el contexto familiar y social adecuado para hacerlo–, pero que no ocurrió lo mismo con los jóvenes «excluidos» –que no reunían dichas condiciones–. De hecho, tales programas exigían contar con elevados niveles educativos previos (hasta nueve años de escolarización básica), que solo tenían los jóvenes «integrados», por lo que eran en sí mismos programas excluyentes o que reforzaban muy claramente las exclusiones existentes.

Asumiendo estas limitaciones, varios países procedieron a diseñar e implementar programas de capacitación laboral pensados sobre todo para jóvenes excluidos. La iniciativa pionera en este campo fue el programa Chile Joven, construido con enfoque de demanda (tomando centralmente en cuenta las necesidades de las empresas) y no con enfoque de oferta (la oferta brindada por las instituciones de formación profesional, que en la mayor parte de los casos no tenía en cuenta adecuadamente aquellas necesidades). En la misma línea, Argentina, Colombia, Perú y Uruguay (entre otros) desplegaron respuestas similares, con énfasis particulares en cada caso nacional.

Los «programas de aprendizaje» cumplieron un importante rol en la integración laboral de las y los jóvenes «integrados», pero no ocurrió lo mismo con los jóvenes «excluidos» ■

6. E. Rodríguez: *Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina*, Estudios y Monografías N° 79, Cinterfor-orr / orj, Montevideo, 1995.

En casi todas las experiencias se procuró articular las necesidades de las empresas con el aporte de un amplio abanico de entidades de capacitación (públicas y privadas), asumiendo a su vez que las y los jóvenes excluidos necesitaban contar simultáneamente con formación laboral y social (ejercicio de derechos, convivencia, etc.), para que tuvieran las herramientas necesarias para ser ciudadanos y no solo para incorporarse al mercado de trabajo. También se asumía desde el principio que la formación (complementada con pasantías laborales en empresas reales) debía ser lo más corta posible (entre tres y seis meses en total), para que pudieran aprovecharla los jóvenes con necesidades perentorias en materia de ingresos.

Las sucesivas evaluaciones realizadas mostraron que estos programas lograban mejores resultados que los tradicionales programas de aprendizaje –los cuales, además, se fueron «escolarizando» exageradamente, al concentrarse cada vez más en el aula y menos en la empresa–. Esto se demostraba comparando a los «beneficiarios» con grupos de «control» (que tenían el mismo perfil social): los «beneficiarios» lograron mayores y mejores niveles de inserción laboral que los del grupo de «control» en casi todos los casos⁷.

Sin embargo, las mismas evaluaciones llamaban la atención sobre varias limitaciones importantes de este tipo de programas. Por un lado, se demostró que en este marco se seleccionaba a «los mejores entre los excluidos», mientras que los más afectados por la exclusión social seguían sin ser atendidos adecuadamente. Al mismo tiempo, se insistía en la escasa sostenibilidad de estas experiencias, que se construían al margen de la institucionalidad existente y solo eran viables con apoyos externos como los que tuvieron en los comienzos de su desarrollo. Desde luego, esto fue más visible en algunos casos (como en Argentina) y menos visible en otros –como Perú y Uruguay– donde dichos programas (los ProJoven en ambos países) se han «institucionalizado» y siguen vigentes, ahora financiados con recursos locales.

Seguramente tomando debida nota de este conjunto de limitaciones se fueron desarrollando, en forma muy acotada y solo en algunos países de la región, otras respuestas complementarias, entre las que se destacaron algunas iniciativas relacionadas con el fomento del primer empleo (sobre todo mediante exoneraciones impositivas a las empresas que contrataran jóvenes), el desarrollo de sistemas de información y orientación laboral (en el marco de

7. Un análisis comparado de estas evaluaciones se encuentra en Ernesto Abdala: «La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica» en *Papeles de Población* vol. 15 N° 59, 1-3/2009.

«servicios de empleo», en general desarrollados por los Ministerios de Trabajo) y ciertas reformas de la enseñanza técnica y la formación profesional, para encarar las limitaciones del pasado ya reseñadas⁸.

Las evaluaciones realizadas, sin embargo, han constatado también en este caso impactos muy escasos y hasta marginales. En los programas de fomento del primer empleo, por ejemplo, los logros han sido muy acotados, tanto en los casos en que se han promovido a través de leyes especiales (por ejemplo el caso de Uruguay en los años 90) como en los que se han impulsado como iniciativas presidenciales que contaron con una gran prioridad en la agenda pública (como en México, más recientemente), y aun en los casos en que se establecen «cuotas» en la nómina de empleados en su conjunto (como en Colombia). Los ejemplos parecen demostrar que el diagnóstico que sostiene que el problema se vincula a los elevados costos de la contratación de jóvenes para las empresas no se ajusta a la realidad, por lo que las respuestas de este tipo no brindan soluciones efectivas.

En los programas de fomento del primer empleo los logros han sido muy acotados. Los ejemplos parecen demostrar que el diagnóstico que sostiene que el problema se vincula a los elevados costos de la contratación de jóvenes para las empresas no se ajusta a la realidad ■

En la misma línea, el fomento del *emprendedurismo* entre los jóvenes tampoco ha tenido el impacto esperado, pese a los cuantiosos recursos puestos a disposición de este tipo de iniciativas, tanto por parte de algunos gobiernos como por parte de cierta cooperación internacional. En este caso, se han destacado al menos dos tipos de explicaciones: por un lado, solo las microempresas «de desarrollo» parecen funcionar —no así las de «subsistencia»—, y por otro, aun en el caso de prácticas exitosas, se llega a un escasísimo número de jóvenes, generalmente «integrados», y no a los «excluidos».

Otro tanto se puede decir de los servicios de información y orientación laboral, donde también los diagnósticos previos parecen ser equivocados. En este caso, se ha sostenido que el problema radica en la falta de información y orientación, cuando en realidad el problema central es el tipo de estrategia con la que se asignan los empleos disponibles, centrada como se sabe en mecanismos

8. OIT: *Trabajo decente y juventud en América Latina: avances y propuestas*, cit.

El «modelo» de fondo sigue centrado en la formación en «oficios», cuando todo indica que hay que pasar decididamente a la formación en «competencias» ■

«particularistas» (familiares, amigos, etc.) y no en mecanismos «universales» (servicios de empleo abiertos equitativamente a todos y todas). Lo mismo ocurre con las reformas a la enseñanza técnica y la formación profesional que se quedan en aspectos curriculares sin cuestionar el «modelo» de fondo (o haciéndolo todavía muy tímidamente), que sigue centrado en la formación en «oficios», cuando todo indica que hay que pasar decididamente a la formación en «competencias» (flexibilidad y creatividad, trabajo en equipo, manejo de ciertas tecnologías e idiomas, etc.) útiles para distintos puestos de trabajo, y así fomentar la «empleabilidad»⁹.

Adicionalmente, hay que decir que en casi ningún caso este conjunto de iniciativas se desarrolló en el marco de estrategias integradas que permitieran generar las correspondientes sinergias, con lo cual los impactos en efecto logrados han sido muy limitados. Solo muy recientemente, como veremos más adelante, se ha intentado en algunos pocos países superar esta dispersión de esfuerzos, diseñando planes de acción integrados en este campo, y aunque todavía es muy temprano para evaluar sus impactos efectivos, es evidente que se trata de respuestas más pertinentes.

■ **De la seguridad social a la «seguridad ciudadana»**

En este punto, importa preguntarse por las posibles explicaciones de todo este complejo cuadro de situación, relacionando además nuestro tema específico con tendencias más generales del desarrollo en América Latina¹⁰. En este sentido, es evidente que uno de los principales legados del neoliberalismo ha sido el crecimiento de la fragmentación social. No es este el espacio para analizar estas dinámicas en sí mismas, pero resulta pertinente preguntarse por los impactos de dichos procesos en la construcción de identidad y en el desarrollo del sentido de pertenencia entre las y los jóvenes, pensando sobre todo en los más agudamente afectados en este contexto.

9. Un riguroso análisis respecto de esta cuestión puede encontrarse en Alejandro Vera: *Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina*, Documento de Trabajo N° 25, CIPPEC, Buenos Aires, 2009. Para una revisión de propuestas oficiales a futuro, ver OEI, Cepal y Segib: *Metas Educativas 2021: la educación que queremos para la generación de los bicentenarios*, OEI, Madrid, 2010.

10. V. al respecto Jürgen Weller: *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, Cepal / Mayol, Bogotá, 2006.

Al respecto, y en línea con el último informe de la Cepal sobre Juventud y Cohesión Social¹¹, Gonzalo Saraví ha realizado aportes sumamente relevantes, analizando «el debilitamiento de la escuela y del trabajo en su capacidad de interpelar a los sujetos y de generar percepciones, voluntades y valores compartidos que antaño las convirtieron en instituciones clave de integración y cohesión social», y explorando en particular «las experiencias y el sentido de ambas instituciones entre los jóvenes de los sectores menos favorecidos, así como la presencia paralela de nuevos competidores de creciente capacidad de interpelación y significación»¹².

En el caso de la escuela, el autor llama la atención sobre el «aburrimiento» de buena parte de los alumnos. Según Saraví,

Por lo general el aburrimiento en la escuela parece estar vinculado a lo que los jóvenes de sectores populares suelen llamar «desastre» en México o «bardo» en la Argentina. Si bien el «desastre» implica una forma de diversión mediante el quebrantamiento o trasgresión de ciertas reglas establecidas, en esencia mantiene una clara comunión con el aburrimiento. Más que opuestos, ambos son dos formas de manifestar un mismo estado de ánimo: mientras que el aburrimiento expresa el sinsentido desde la pasividad, el desastre lo hace por medio de la acción, del hacer.¹³

Sin duda, esto es relevante porque deriva casi siempre en bajo rendimiento o directamente en abandono escolar (sobre todo en secundaria) por parte de adolescentes y jóvenes que procuran en muchos casos contar con recursos propios, al menos para cubrir sus necesidades más elementales. Pero ello ocurre en un contexto donde también se han modificado las pautas en materia de trabajo. En palabras de Saraví, «en los sectores populares el sentido del trabajo se ha movido desde la esfera de la producción para insertarse en el ámbito del consumo» (como ya hemos mencionado anteriormente), lo cual, sumado a las propias carencias de la dinámica de los mercados laborales, lleva a limitar su capacidad de incidencia en las generaciones jóvenes. Algo similar se ha verificado en muchos otros estudios afines¹⁴.

11. Cepal, OIJ y Segib: *Juventud y cohesión social en Iberoamérica: un modelo para armar*, ONU, Santiago de Chile, 2008.

12. G. Saraví: «Juventud y sentidos de pertenencia en América Latina: causas y riesgos de la fragmentación social» en *Revista de la Cepal* N° 98, 8/2009.

13. *Ibíd.*

14. V., por ejemplo, Felipe Ghiardo Soto y Oscar Dávila León: *Trayectorias sociales juveniles: ambivalencias y discursos sobre el trabajo*, CIDEPA, Valparaíso, 2008, con evidencias sobre el caso chileno.

Estos procesos, además, no son neutros: «Las opciones para los jóvenes más desfavorecidos no se agotan dentro del mercado laboral; así como el trabajo aparecía inicialmente como una alternativa al sinsentido de la escuela, ahora surgen alternativas al sinsentido del trabajo: la migración, la evasión, la criminalidad, todas las cuales son formas de una situación común de exclusión»¹⁵. Citando a Néstor García Canclini, Saraví sostiene, finalmente,

Para algunos sectores de opinión, lo importante es «controlar» los eventuales desbordes juveniles; por lo tanto, concentran sus prioridades en el endurecimiento de las penas frente a viejos y nuevos delitos ■

que «los jóvenes de los sectores más desfavorecidos se organizan en sociedades paralelas constituidas en las fronteras de la legalidad»¹⁶.

En general, este tipo de interpretaciones generan importantes consensos, pero al momento de diseñar respuestas desde las políticas públicas, las opciones son muy diferentes. Para algunos sectores de opinión, lo importante es «controlar»

los eventuales desbordes juveniles; por lo tanto, concentran sus prioridades en el endurecimiento de las penas frente a viejos y nuevos delitos, en el fortalecimiento de las instituciones dedicadas a tales misiones (policía, cárceles, etc.) y en la legitimación de tales prácticas, a través de campañas mediáticas que estigmatizan a los jóvenes pobres con particular dureza. El tema de los «menores infractores» pasa a tener un destaque tan particular como perverso en la crónica policial y se ubica en el centro de los noticieros, especialmente en la televisión.

De manera complementaria, pero sin ser lo suficientemente consecuentes con los diagnósticos precedentes, se implementan acciones tendientes a facilitar el primer empleo y a promover la contratación de jóvenes por parte de las empresas (sobre todo medianas y grandes) del sector formal de la economía, tratando de convencer a los empresarios de que es mejor invertir (al menos una parte de los recursos disponibles) en el intento de integración social de algunos de esos jóvenes, que en tratar de cubrir los costos siempre crecientes de la «seguridad», privada por definición y al servicio solo de los «integrados».

15. G. Saraví: ob. cit.

16. *Ibíd.*

Algunos autores y especialistas en estos temas han realizado radiografías sumamente rigurosas y críticas devastadoras de este tipo de enfoques. Es el caso de Zygmunt Bauman, quien en su obra *Miedo líquido* demuestra que el énfasis actual en la «inseguridad pública» fundamenta la necesidad de priorizar la «seguridad ciudadana» (centrada en la protección de bienes y personas de los sectores «integrados»), y que ello sucede además porque los Estados ya no son capaces de brindar otras «seguridades», sobre todo en el campo de la seguridad social (salud, pensiones, desempleo, etc.). De este modo, los Estados pueden tratar de brindar seguridad al menos en este plano más acotado e infinitamente menos relevante, sin que la población perciba las verdaderas implicancias del tema¹⁷.

Otro tanto ha hecho Loïc Wacquant, quien en su libro *Castigar a los pobres* muestra cómo, en Estados Unidos primero y en la mayor parte de los países altamente industrializados después (y hasta en varios países «en desarrollo», podríamos agregar), se ha producido una significativa transferencia de recursos públicos de los programas sociales al fortalecimiento de las instituciones de control social (especialmente las cárceles), no con el objetivo de asegurar la convivencia pacífica de ciudadanos y ciudadanas, sino con el fin de controlar a los pobres, reclusándolos en cárceles que cada vez albergan a más y más gente y se transforman en verdaderos guetos modernos¹⁸. La perversidad de estas iniciativas en América Latina, en particular en lo que atañe al estado calamitoso de nuestras cárceles, ha sido reiteradamente denunciada¹⁹, pero el problema sigue allí, sin soluciones efectivas.

Desde otros ángulos, algunos gobiernos progresistas procuran ir más allá, asumiendo que los diagnósticos precedentes obligan a incorporar más creativa y prioritariamente a los jóvenes (en especial a los más excluidos) en el conjunto de las políticas sociales y de los planes de desarrollo; enfrentando el desafío de la «seguridad» con enfoques más amplios e integrales, sustentados en la vigencia plena de los derechos humanos y con un gran compromiso del Estado en la promoción de la integración social y el ejercicio de la ciudadanía plena de todos y todas; procurando enfrentar las desigualdades existentes en varios planos simultáneos (género, clases, etnia, etc.) e incorporando más

17. *Miedo líquido: la sociedad contemporánea y sus temores*, Paidós, Buenos Aires, 2007.

18. *Castigar a los pobres: el gobierno neoliberal de la inseguridad social*, Gedisa, Buenos Aires, 2009.

19. V., por ejemplo, WOLA y TNI: *Sistemas sobrecargados: Leyes de drogas y cárceles en América Latina*, TNI / WOLA, Washington, DC-Ámsterdam, 2010.

explícita y efectivamente las desigualdades entre generaciones²⁰. Pero esto apenas está en sus comienzos y habrá que esperar para verificar la pertinencia de estos enfoques y medir los impactos efectivos.

■ Buscando alternativas: entre la tradición y la innovación

Lo dicho justifica mirar este «contrapunto» de enfoques en nuestro tema específico, y para ello conviene comenzar recordando que, en esta primera década del nuevo siglo, varios países han invertido cuantiosos recursos en la implementación de programas destinados a mejorar la capacitación y la inserción laboral de las y los jóvenes, pero los resultados obtenidos han sido muy diferentes, dependiendo de los enfoques aplicados.

Por un lado, en algunos países donde siguen predominando gobiernos ubicados a la «derecha» del espectro político, que aplican políticas que cuentan con una impronta neoliberal en muchos planos, se ha intentado invertir más en este campo, pero recurriendo a fórmulas que ya han mostrado importantes limitaciones en el pasado. Es el caso, por ejemplo, de la ley 789 de 2002, que creó un importante sistema de subsidios al empleo de jóvenes en Colombia, si bien este, según las evaluaciones realizadas, «no tuvo el más mínimo efecto sobre las posibilidades de empleo de los jóvenes»²¹. Según Stefano Farné, «la razón de este fracaso radica en el valor del subsidio entregado, que representa apenas el 6% de los costos laborales totales, monto muy bajo para inducir a los empresarios a contratar más personal»²². En este marco, una de las líneas de acción es la vinculada a los «contratos de aprendizaje», que obliga a las empresas a contratar un porcentaje de su nómina con este tipo de fórmulas. Entre 2003 y 2007, la cantidad de aprendices contratados creció 20%, pero la monetización de las exoneraciones impositivas potenciales –convertida en el número equivalente de aprendices que las empresas no quieren aprovechar– creció 150%. Esto hace sospechar que los empresarios no están muy conformes con la obligación de recibir jóvenes para capacitarlos²³.

En la misma línea, el gobierno mexicano anunció con gran destaque en cuanto asumió el poder en 2006 el lanzamiento del Programa Primer Empleo, que

20. V. al respecto Cepal: *Panorama Social de América Latina 2010*, Cepal, Santiago de Chile, 2010, y PNUD: *Informe regional sobre desarrollo humano para América Latina y el Caribe 2010. Actuar sobre el futuro: romper la transmisión intergeneracional de la desigualdad*, PNUD, Nueva York, 2010.

21. Stefano Farné: *Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Colombia*, Cepal / ASDI, Bogotá, 2009.

22. *Ibíd.*

23. *Ibíd.*

comenzó a implementarse el 1 de marzo de 2007, con un presupuesto previsto de 270 millones de dólares (que aumentaría a 450 millones en 2008) y con la meta de crear 450.000 empleos formales por año, de los cuales 200.000 serían nuevos empleos y 250.000 serían empleos informales «formalizados». La estrategia consistía en el otorgamiento de un subsidio de hasta 100% de las cuotas obrero-patronales a cargo de los patrones, durante un periodo de 12 meses. Las evaluaciones realizadas muestran resultados muy pobres, al punto que «la Auditoría Superior de la Federación ha dicho que este programa ha resultado muy costoso y poco efectivo, ya que en tres años solo se ha utilizado el 4,8% de los recursos destinados, llegando a solo el 2,1% del universo potencial»²⁴.

Por otra parte, y frente a la «herencia» del neoliberalismo anteriormente aludida, varios países en los que se han instalado gobiernos progresistas y de izquierda (sobre todo en América del Sur) están intentando encarar soluciones a partir de otras interpretaciones y otros modelos de intervención. Para empezar, lejos del «achicamiento» del Estado promovido por el neoliberalismo, se promueve el fortalecimiento del Estado y se desarrollan intervenciones en políticas públicas sustentadas en la vigencia plena de los derechos humanos, apostando a metas de cobertura «universal», en cuyo marco se ubican algunas intervenciones más «focalizadas», en las antípodas de las respuestas puramente focalizadas promovidas por los gobiernos neoliberales.

Esto implica, en la práctica, apostar al fortalecimiento de algunas instituciones públicas claves (como los Ministerios de Trabajo) y a la promoción de algunas reformas de la enseñanza técnica y la formación profesional, que distan de concentrarse en adaptarse simple y acríticamente a las necesidades de las empresas. En este marco, los Ministerios de Trabajo van consolidando respuestas desde políticas activas y pasivas de empleo, procurando responder de manera creativa a las necesidades de algunos grupos particularmente vulnerables, como las mujeres y los jóvenes.

Los Ministerios de Trabajo van consolidando respuestas, procurando responder de manera creativa a las necesidades de algunos grupos particularmente vulnerables, como las mujeres y los jóvenes ■

24. Laura Rodríguez: *Políticas públicas para promover el empleo juvenil y el emprendedurismo de los jóvenes en México*, Prejal / ort, México, 2010.

El Programa ProJovem de Brasil es, seguramente, el más importante en este campo. Se trata de una iniciativa promovida por la Secretaría de la Juventud, pero que ejecutan –en la práctica– el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación, que procura superar las limitaciones de ambas instituciones en su relacionamiento con jóvenes excluidos mediante metodologías más pertinentes

El Programa ProJovem de Brasil es, seguramente, el más importante en este campo. Ha logrado impactar en más de 11 millones de jóvenes en todo el país, con respuestas específicas para diferentes grupos de beneficiarios ■

y modalidades operativas más flexibles que las que se utilizan regularmente y que apenas funcionan con jóvenes «integrados». El programa, que comenzó en 2003, ha logrado impactar en más de 11 millones de jóvenes en todo el país, con respuestas específicas para diferentes grupos de beneficiarios (urbanos y rurales, etc.)²⁵.

En la misma línea, pero seguramente con una potencialidad mayor, en varios países se han implementado programas globales para desempleados, haciendo un énfasis particular en jóvenes y mujeres. Es el caso, por ejemplo, del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados de Argentina, que logró responder exitosamente a la grave crisis desatada en 2001 y llegó a varios millones de desocupados. Las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo destacan que casi la mitad de los beneficiarios eran menores de 35 años (14% eran menores de 24 años) y 71% eran mujeres²⁶.

Con la misma orientación, pero desde un enfoque todavía más «inespecífico», algunas de las principales reformas implementadas por el primer gobierno de izquierda en Uruguay han logrado impactos relevantes en los ingresos de las y los jóvenes trabajadores. Es el caso de la Reforma Tributaria, construida sobre la lógica de «quien gana más paga más y quien gana menos paga menos», y que se organizó en torno de porcentajes variables de tributación, crecientes cuanto más altos son los ingresos, lo que deja a una amplia franja de los ingresos más bajos sin obligaciones tributarias. Para este último sector (en el que están ampliamente representados los trabajadores jóvenes), esto significó que dejó de tributar (la legislación anterior los obligaba a hacerlo), con lo cual sus ingresos subieron gracias a la eliminación de dicha obligación, tal

25. Ver Beto Cury: *Presentación de las políticas públicas de juventud en Brasil*, Secretaría de la Juventud, Brasilia, 2010, y oit: *Trabajo decente y juventud: Brasil*, Prejal / oit, Brasilia, 2009.

26. oit: *Propuestas para una política de trabajo decente y productivo para la juventud: Argentina*, Prejal / oit, Buenos Aires, 2008.

como lo demuestran algunos estudios del Instituto Nacional de la Juventud, el Ministerio de Desarrollo Social y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Presidencia de la República²⁷.

Por su parte, otros países han intentado ir más allá de la implementación de programas específicos de fomento del empleo juvenil, procurando diseñar y poner en marcha políticas públicas en este campo, y planes de acción más concretos y operativos que, a la vez, procuren articular las diferentes respuestas sectoriales y específicas. El caso más destacado, seguramente, es el de Perú, donde desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se está implementando un riguroso Plan de Acción en estas materias²⁸. En la misma línea, pero todavía en un plano más acotado, algunos países han comenzado a implementar varias iniciativas programáticas complementarias (como en Chile) con resultados todavía acotados, pero que pueden mejorarse a futuro²⁹.

El Plan de Acción en Perú define como su fin principal «contribuir a mejorar la calidad de vida de los jóvenes», y su objetivo primordial es desarrollar e implementar estrategias que permitan a los jóvenes «construir trayectorias de trabajo digno y productivo». Se trata de una iniciativa sustentada en cuatro pilares fundamentales –empleo, empleabilidad, emprendimiento y equidad–, presentada rigurosamente en términos de resultados esperados, responsabilidades institucionales, metas concretas y recursos asignados en cada caso (a diferencia de otros planes similares en los que este grado de concreción no existe).

Si bien todavía es muy pronto para medir efectivamente resultados de este plan, es esperable un mayor y mejor impacto en las y los jóvenes (en la medida en que la propuesta se estructura en torno de la noción de «trayectorias» laborales a construir), aunque todavía se trata de una iniciativa de una única institución (el Ministerio de Trabajo) que se articula con muchas otras todavía en términos elementales. Es de esperar que, en el futuro, esta iniciativa y otras similares en otros países de la región puedan ser encaradas a partir de la articulación efectiva de un conjunto más amplio de instituciones especializadas vinculadas a estas particulares dinámicas, que aporten sus capacidades y saberes en pos de un objetivo compartido.

27. INJU, Mides y OPP: *Juventudes uruguayas: programas sociales e impactos de las reformas implementadas 2005-2009*, Montevideo, 2009.

28. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): *Plan sectorial de acción para la promoción del empleo juvenil 2009-II al 2012-I*, MTPE, Lima, 2009.

29. Carlos Huneeus: *Balance de los avances y desafíos de las políticas de empleo para jóvenes en Chile*, Prejal / ORT, Santiago de Chile, 2010.

En definitiva, esta debería ser una orientación central de las futuras políticas públicas de juventud, que les diera un sentido real a los debates que se procesen en este nuevo Año Internacional de la Juventud (agosto de 2010 a julio de 2011) y que redirigiera estratégicamente esas políticas, tratando de superar de manera resuelta el enfoque centrado en la *construcción de espacios específicos para la juventud* (casas de la juventud, tarjeta joven, clubes juveniles, parlamento joven, etc.) y procurando *dotar al conjunto de las políticas públicas de una perspectiva generacional* (emulando la exitosa *perspectiva de género*).

Desde este enfoque, es imprescindible que las y los jóvenes sean más y mejor tenidos en cuenta en el conjunto de las políticas públicas, y que el conjunto de las instituciones públicas y privadas y los actores sociales y políticos se involucren de manera decidida en el diseño y la implementación de estas renovadas políticas públicas de juventud³⁰. Ello implica, a su vez, asumir que los jóvenes no son solo (ni fundamentalmente) un simple grupo de riesgo, sino que son ante todo sujetos de derecho y actores estratégicos del desarrollo, dado que están más y mejor preparados que los adultos para lidiar con las dos principales características del siglo XXI: la centralidad del conocimiento y la permanencia del cambio, tal como lo han sostenido varios de los principales estudios en este campo.

Apostar a las y los jóvenes, a su «capacidad de agencia» (en palabras del PNUD³¹) será, en definitiva, apostar al propio desarrollo humano de nuestros países, en el marco de una etapa signada por el crecimiento económico y la disponibilidad de recursos para intentarlo que sería imperdonable no aprovechar efectivamente, sobre la base de una decidida y amplia voluntad política y el desarrollo de estrategias pertinentes y sostenibles al respecto. ☐

30. E. Rodríguez: *Políticas públicas de juventud en América Latina: Avances concretados y desafíos a encarar en el marco del Año Internacional de la Juventud*, Unesco, Brasilia, 2010.

31. V., por ejemplo, Fernando Calderón (coord.): *Innovar para incluir: Jóvenes y desarrollo humano. Informe sobre desarrollo humano para Mercosur 2009-2010*, PNUD, Buenos Aires, 2009.

Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino

Reprimidos por la dictadura en la década de los 70 y bloqueados por los «sindicalistas empresarios» en los 90, los cuerpos de delegados han vuelto al escenario sindical argentino. Este artículo reflexiona sobre la reemergencia de un sindicalismo de base, a menudo alentado por jóvenes sin experiencia gremial, que ha logrado éxitos resonantes como en el caso de los trabajadores del transporte subterráneo de Buenos Aires. En el marco de direcciones sindicales burocratizadas e incapaces de transmitir la experiencia del pasado, muchos de los nuevos activistas se han visto influidos por luchas fuera del lugar de trabajo, como asambleas barriales, cortes de ruta o la militancia en partidos de izquierda.

PAULA LENGUITA

Desde mediados de la década pasada, la recuperación salarial fue vital para impulsar en Argentina un conjunto de conflictos laborales orientados por las organizaciones sindicales. A diferencia del proceso de conflictividad social registrado en la década de 1990, en este siglo el aumento de la protesta está asociado a la práctica sindical, una tendencia que marca el declive de las organizaciones de desocupados y de recuperación de empresas.

Paula Lenguita: doctora en Ciencias Sociales. Es docente de la Universidad de Buenos Aires (UBA) e investigadora adjunta del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet).

Palabras claves: sindicatos, trabajo, cuerpo de delegados, burocracia sindical, derechos laborales, transporte subterráneo, Argentina.

Según datos oficiales, la reciente recuperación del protagonismo sindical en los conflictos opera en paralelo con la expansión de las negociaciones colectivas. Sin embargo, los datos estadísticos reflejan un comportamiento irregular de ambos indicadores, con lo cual se puede pensar que responden a estructuras paralelas dentro de la organización sindical, que tienen un ritmo de manifestación diferente. Dicho de otra manera, el aumento de la conflictividad laboral y el mayor número de negociaciones colectivas no son la expresión de un mismo recorrido en la consolidación del sindicalismo, ya que dan cuenta de procesos divergentes en la orientación interna de los gremios.

Para comprender esas potenciales diferencias, consideramos la dinámica del proceso ensayado por las bases en los conflictos laborales. En el análisis, tenemos en cuenta la orientación que las bases gremiales brindan al proceso de revitalización del conflicto laboral, una tendencia que puede no estar avalada por las jefaturas gremiales porque es interpretada por ellas como una amenaza a su propia hegemonía. Se registra así una disputa de poder que puede ser observada en el propio lugar de trabajo, donde es posible considerar cómo reaccionan las bases y las cúpulas a esta tensión de intereses.

En este marco, abordaremos una serie de experiencias de los cuerpos de delegados y las comisiones internas que establecen los márgenes de ese protagonismo sindical en las bases ante determinados conflictos¹. Concretamente, se busca comprender cuáles son las etapas en la lucha de estas estructuras de representación, para hacer frente a la renovación sindical y dar lugar a una situación que es interpretada por las cúpulas como una amenaza a su poder institucional.

■ Ofensiva patronal y políticas antisindicales

Las distintas experiencias de comisiones internas y cuerpos de delegados que se estudian en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Conicet² muestran similitudes en las trayectorias organizativas. En ese sentido,

1. Para tener una dimensión estadística de los alcances de la representación sindical en el lugar de trabajo, pueden considerarse los siguientes datos: en Argentina, una de cada 10 empresas tiene un delegado sindical. Si la observación se hace en relación con el tamaño de la empresa, más de la mitad de las grandes (aquellas que tienen más de 200 empleados) tienen al menos una representación gremial; entre las medianas (entre 50 y 100 empleados), solo 30% alcanza a tener representación de por lo menos un delegado; y de las pequeñas, solo 7,3% tiene un delegado en la empresa. Para ampliar esta información estadística, v. David Trajtemberg, Fabián Berhó, Paula Atoréis y Walter Lauphan: «Encuesta de relaciones laborales», trabajo presentado en el VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 10 a 12 de agosto de 2005.

2. Los distintos estudios que se consideran en este artículo son resultado del proyecto de investigación colectivo «El sindicalismo en el lugar de trabajo. Estudio cualitativo sobre la descentralización del conflicto laboral en la Argentina», patrocinado por el Conicet.

se hallan recurrencias respecto a la política antisindical de las grandes empresas, una práctica que se profundiza en el caso de las empresas de servicios públicos privatizados³.

La política antisindical se inicia en los años 90, conjuntamente con los despidos masivos y selectivos que se realizan en las empresas: muchos de ellos afectan a trabajadores con antecedentes sindicales o posiciones contestatarias. Por su parte, los retiros voluntarios se orientan a muchos dirigentes combativos, con funciones y responsabilidad gremial.

La purga de los activistas fue la fase inaugural de una práctica antisindical; después se utilizó la amenaza del despido como mecanismo de control de los trabajadores, que ya no contaban con una iniciativa sindical para defender sus intereses laborales ni gremiales. Finalmente, comenzó una fase de incorporación de jóvenes en las empresas; estos, sin antecedentes laborales ni, por supuesto, gremiales, ingresaron en el mundo laboral sin contar con garantías ni formación sindical, dado que quienes debían desempeñar ese rol formador ya no eran parte de las empresas.

Los éxitos de la política antisindical fueron categóricos, ya que en la mayoría de las empresas se impusieron pautas de contratación y salarios abusivas para los empleados. Proliferó una política de contratación que, en ausencia de organizaciones gremiales activas, avanzó en la imposición del despido como amenaza frente a la indisciplina y fue generando planteles de trabajadores jóvenes sin derechos laborales y sin posibilidad de reclamarlos, dada la falta de garantías laborales y gremiales. Más aún, esa pauta de contratación degradada de los nuevos trabajadores sirvió muchas veces como una amenaza para el empleo estable.

La purga de los activistas fue la fase inaugural de una práctica antisindical; después se utilizó la amenaza del despido como mecanismo de control de los trabajadores. Finalmente, comenzó una fase de incorporación de jóvenes sin antecedentes laborales ni gremiales ■

3. Un análisis comparativo reciente establece las líneas de continuidad y ruptura entre las experiencias sindicales en el lugar de trabajo registradas en los sindicatos de empleados de transporte subterráneo y de telefónicos y permite observar las semejanzas en los ajustes impuestos por el régimen privatizador sobre los trabajadores. Ver Juan Montes Cató y Patricia Ventrici: «El lugar de trabajo como espacio de resistencia de las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte» en *Theomai* N° 22, segundo semestre de 2010.

La fragmentación del colectivo de trabajo se expresa a menudo como una distancia generacional, pero esa expresión realmente oculta hechos de tipo político: la ruptura de compromisos entre los trabajadores, el bloqueo de solidaridades y la agudización de un olvido, el de las luchas obreras del pasado.

En efecto, las políticas empresariales muestran recorridos similares en los casos analizados; los desajustes se observan tan solo respecto al grado de imposición de la lógica antisindical y a sus consecuencias en cuanto a la fragmentación de los trabajadores y el ocultamiento de las luchas gremiales pasadas. Los casos en que se han podido imponer estos mecanismos de un modo más categórico son aquellos en que hay un cambio en la titularidad del empleador⁴, y la situación toma un cariz aún más radical cuando los nuevos dueños son extranjeros y pertenecen a grupos multinacionales⁵. Pero sin dudas donde más ha impactado este cambio de régimen laboral es en el caso de las empresas de servicios públicos privatizadas⁶. Tal vez lo decisivo en estas transformaciones del régimen laboral y sus políticas respecto a los sindicatos fue que el «trabajo sucio» lo realizó la patronal saliente, antes de que se produjera la reconversión; esto habilitó a las nuevas patronales a funcionar imponiendo su propia disciplina en un contexto sindical extremadamente deteriorado⁷.

■ Formas clandestinas de la recomposición gremial

A pesar de la tendencia general al deterioro de la vida sindical en los lugares de trabajo, en este siglo esta resurgió de las sombras y se desató donde nadie

4. Paula Varela ha analizado el ejemplo de una empresa de neumáticos que resulta representativo de esta transformación del régimen laboral y de la orientación antisindical que dieron las nuevas patronales. Ver P. Varela: «Sindicalismo de base y dirigencia sindical. El conflicto de FATE», ponencia presentada en el I Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo, Buenos Aires, 2007.

5. El conflicto desatado recientemente en una empresa multinacional de producción de alimentos es clave para considerar este despotismo patronal y su práctica antisindical, así como para reconocer la recuperación de una tradición de lucha en el presente. Ver P. Varela y Diego Lotito: «La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones internas, izquierda clasista y 'vacancia' de representación sindical» en *Conflicto Social* año 2 N° 2, 12/2009.

6. En este sentido, un caso que aporta en riqueza organizativa y en aspectos de integración para el activismo gremial es el de los telefónicos, por las consecuencias que tuvo en el proceso de privatización de la empresa. Ver Juan Montes Cato: «Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas privatizadas», tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires (UBA), 2006.

7. Ver Nuria Giniger y Hernán Palermo: «Alcances y límites políticos de las luchas gremiales: un análisis comparativo entre los trabajadores petroleros y los siderúrgicos» en Claudia Figari y Giovanni Alves (eds.): *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global*, Praxis, Marilia, 2009. Este trabajo compara dos experiencias de organización interna de los sindicatos y resulta valioso para advertir recorridos específicos y ponerlos en relación con el contexto general.

pensaba que emergería: justamente de ese contingente de trabajadores jóvenes sin derechos ni formación gremial surgió un nuevo e inédito activismo. Dadas las condiciones, las formas preliminares de agitación y organización se desarrollaron en forma clandestina: la actividad gremial de los jóvenes trabajadores no podía quedar expuesta ya que estos se arriesgaban a perder el trabajo. Si el despido seguía siendo un mecanismo para controlar a los trabajadores con derechos, resultaba mucho más efectivo en el caso de los trabajadores precarizados⁸.

También se ha señalado que la distancia generacional con los antiguos empleados contribuye a explicar por qué los nuevos trabajadores no contaban con una formación gremial interna. Los empleados antiguos y los gremialistas no los identificaban como trabajadores a los que debían defender, sino como una amenaza para los puestos de trabajo existentes⁹. Por esta razón, los nuevos sindicalistas debieron hacerse fuertes y actuar en contra de esa representación laboral segregacionista para organizarse¹⁰.

En síntesis, este núcleo de agitación de jóvenes no se formó con una tradición sindical en los lugares de trabajo ni contó con el acompañamiento de los gremios o con la posibilidad de ver sus intereses defendidos por estructuras gremiales que eran reacias a considerarlos por su falta de derechos laborales.

Este núcleo de agitación de jóvenes no se formó con una tradición sindical en los lugares de trabajo ni contó con el acompañamiento de estructuras gremiales que eran reacias a considerarlos por su falta de derechos laborales ■

8. Ver J. Montes Cató: ob.cit. para un análisis de esta situación entre los pasantes de la empresa privatizada de teléfonos, y P. Lenguita: «Gremialismo de prensa: el lado oculto de los medios de comunicación» (trabajo presentado en el I Congreso Nacional de Protesta Social, Acción Colectiva y Movimientos Sociales, Buenos Aires, 30 y 31 de marzo de 2009), para un estudio de la degradación laboral de los jóvenes colaboradores de prensa.

9. Para analizar la situación de fragmentación laboral y deficiencia en la organización de los trabajadores tercerizados que se observa en el caso de los colaboradores de prensa, v. Paula Lenguita: «El sindicalismo en el lugar de trabajo. Estudio comparativo sobre las prácticas gremiales en la prensa argentina», ponencia presentada en el IX Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, 5 a 7 de agosto de 2009.

10. Un aspecto de esta estructuración «segregacionista» de los jóvenes trabajadores sin derechos laborales ni garantías sindicales puede apreciarse en P. Lenguita: «Las relaciones de poder en el lugar de trabajo» en P. Lenguita y J. Montes Cató (comps.): *Resistencias laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*, Elaleph, Buenos Aires, 2009.

Su formación se procesó en gran medida por fuera de los lugares de trabajo y fue operando en paralelo a la agitación social que vivió el país entre mediados y finales del siglo xx. Sus aprendizajes políticos provenían de las prácticas en organizaciones sociales y asambleas populares, o incluso de su incorporación a algún partido político u organización social de izquierda. El abandono por parte de los gremios y la pertenencia a otra raíz cultural de la lucha obrera permitió que estos nuevos trabajadores ensayaran variantes a los clásicos esquemas de orientación institucional de la práctica sindical.

Quizás las fuentes de la renovación gremial deban buscarse justamente en esa yuxtaposición entre el pasado y el presente en la vida política de las empresas y la sociedad. Quizás la explicación esté en la falta de referencias legales y gremiales en la que se iniciaron laboralmente estos jóvenes hace una década, con el solo anclaje en lo que pasaba en las calles, en los logros de quienes cortaban las rutas o tomaban empresas; por ende, en prácticas de democratización de la participación que aparecían por fuera de los lugares de trabajo, en los barrios de los sectores medios o empobrecidos.

Sobre esas bases, se inició una renovación del activismo sindical, en un proceso que multiplicó los núcleos de agitación en las empresas, siempre apoyado en una organización clandestina de los actos, derivada de las condiciones de desprotección en que se encontraban sus protagonistas.

En este escenario heterogéneo, primaron los métodos disruptivos en la movilización y la formación desde prácticas democratizadoras, entre las que resultó fundamental la asamblea como forma de ampliar la base de sustentación de las organizaciones. En el contexto de malestar social de finales de siglo, la acción directa con cortes de calle era una metodología ampliamente utilizada por las organizaciones sociales, una modalidad de protesta alejada de la letanía de la vida sindical de la década de 1990.

Los nuevos repertorios fueron conformando, a su vez, una nueva identidad política en los gremios, que necesariamente debía ser diferente de la vinculada al sindicalismo institucionalizado del pasado, caracterizado por estructuras centralizadas, jerarquizadas y burocratizadas, que poco supieron o quisieron hacer para enfrentar la embestida patronal de la desocupación y la pérdida de derechos laborales.

En los hechos, el nuevo activismo y sus liderazgos se mostraron bajo una identidad adversa al sindicalismo tradicional de los gremios que sobrevivieron a la

década de 1990. Por ende, la identidad de los nuevos líderes sindicales, por su formación y el contexto en el que se iniciaron gremialmente, se apoya en buena medida en la ruptura con la tendencia oficial y burocrática de un sindicalismo enquistado en las estructuras de poder gremial en diversos sectores productivos.

■ Nuevas identidades sindicales

Con el tiempo, el activismo sindical renovado configuró liderazgos que comenzaron a disputar los espacios institucionales en los gremios, al integrarse a los cuerpos de delegados y a las comisiones internas de distintas empresas. Por consiguiente, este activismo fue ampliando su base de sustentación, con la validación de prácticas y mecanismos de participación. Celia Cotarelo observa que el perfil del nuevo activista sindical se expresa sobre la base de tendencias opositoras a las líneas oficiales de los sindicatos, forzadas por el conservadurismo gremial de las conducciones¹¹. Por otra parte, esta orientación encuentra un rumbo a partir de la influencia de sectores de izquierda partidaria o social, ya que los nuevos líderes son en muchos casos militantes o simpatizantes de esos movimientos.

El activismo sindical renovado fue ampliando su base de sustentación, con la validación de prácticas y mecanismos de participación ■

Por consiguiente, en el marco de ese doble efecto, entre el conservadurismo de los referentes sindicales y las armas formativas de la izquierda para la militancia sindical, se fue constituyendo la nueva identidad gremial. En general, la expresión política de la renovación de las bases sindicales adquiere contornos «antiburocráticos», o definidos como «clasistas» en los casos de dirigentes con orientaciones partidarias de izquierda.

En efecto, las corrientes mayoritarias de los gremios, que responden a los sectores conservadores y enquistados en la jerarquía gremial, ven estos procesos de resindicalización como una amenaza a su poder burocrático. (Al respecto, hay que recordar que una gran parte de la dirigencia sindical argentina se perpetúa en el poder sindical desde hace décadas, y algunos de sus miembros están acusados por delitos que llegan incluso al tráfico de medicamentos adulterados, como en el caso del ex-dirigente sindical bancario Juan José Zanola.) El

11. «Movimiento sindical en Argentina 2004-2007: ¿anarquía sindical?», ponencia presentada en las XI Jornadas Interescuelas / Departamentos de Historia, Universidad Nacional de Tucumán, 19 a 22 de septiembre de 2007. La autora plantea interrogantes similares a los que aquí se expresan respecto a la recuperación de un activismo sindical relacionada con el cambio político experimentado a raíz de la crisis nacional de 2001.

contenido radical de sus premisas vuelve a los nuevos activismos fuerzas de difícil inserción institucional en los gremios, sin posibilidad de cooptación o

**Las distancias se amplían,
porque las cúpulas buscan
conservar por cualquier
medio su poder institucional
y las bases orientadas desde
las nuevas identidades
antiburocráticas las
desafían explícitamente ■**

integración. En concreto, las distancias entre estos extremos se amplían, porque las cúpulas buscan conservar por cualquier medio su poder institucional y las bases orientadas desde las nuevas identidades antiburocráticas las desafían explícitamente.

Así, estas orientaciones profundizan sus divergencias como dos corrientes en tensión dentro de los sindicatos. De alguna manera, la contradicción no es

nueva, ya que ha ocupado una larga historia en las disputas por las tradiciones obreras en el pasado¹². Sin embargo, la pugna por la orientación de la lucha sindical plantea hoy nuevos interrogantes.

Estos interrogantes pueden guiar también la observación de la realidad concreta en los sindicatos. Así, interesa determinar cómo conviven ciertas prácticas organizativas democráticas de ampliación de la participación de las bases con las estructuras jerarquizadas en que se apoya la institución sindical. En otros términos, indagar acerca de la articulación entre las prácticas disruptivas tendientes a intervenir en los conflictos y a establecer nuevas relaciones de fuerza desde las bases en los lugares de trabajo, y las negociaciones centralizadas, que poco reconocen las inquietudes concretas de los trabajadores. De este modo, es posible determinar con qué articulaciones políticas puede darse la integración entre sectores que dicen representar una identidad sindical «antiburocrática» y las prácticas de cúpulas enquistadas en su propio conservadurismo.

■ Las consecuencias políticas del conflicto en el transporte subterráneo

Las cuestiones planteadas acerca de las formas de organización, los métodos de acción y los estilos de liderazgo son claves para comprender cualquiera de las experiencias que se han estudiado sobre el funcionamiento de los cuerpos de delegados y las comisiones internas. Aquí señalaremos algunas conclusiones

12. Para una consideración histórica de esta doble tradición en la experiencia de la lucha obrera, v. J. Montes Cató, P. Lenguita y P. Varela: «Trabajo y política en Argentina: potencialidad de la acción gremial en el lugar de trabajo» en *Estudios Políticos* N° 1, 2010.

obtenidas a partir del análisis de la tensión entre el cuerpo de delegados de los trabajadores del subterráneo de la ciudad de Buenos Aires y el sindicato de transportistas¹³, que se expresa particularmente en un conflicto que tuvo lugar en abril de 2004. Esta lucha sindical ha obtenido un reconocimiento particular en los debates e intercambios académicos y políticos interesados en la renovación del sindicalismo contemporáneo.

Los pormenores de ese conflicto sirven para comprender cuáles han sido las condiciones políticas de las que partió el cuerpo de delegados para tomar distancia del sindicato oficial de transportistas. Pero además se trata de un episodio que, de alguna manera, da inicio a una fase creciente de la conflictividad ensayada por las bases sindicales, cuyo resultado fue leído por otras experiencias en construcción como un modelo a seguir.

El conflicto se inició con una medida de fuerza de cuatro días, en el marco de la cual se paralizó el subterráneo, un medio de transporte vital para el normal funcionamiento de la actividad productiva en la ciudad de Buenos Aires. Por esa razón, no tardó en despertar preocupación en la patronal, el gobierno y el propio gremio del transporte. Sin embargo, no debería haber sorprendido a las cúpulas del gremio. Previamente, estas habían firmado un acuerdo con la patronal que podía despertar una reacción en el cuerpo de delegados, como finalmente sucedió. Esa iniciativa generó un conflicto que terminó por reestructurar las relaciones de fuerza en el gremio de transportistas y amplió las repercusiones de esa redefinición al resto del escenario nacional.

Lo que distanció finalmente a las bases de su sindicato fue la firma de un acuerdo que convalidaba una regulación contraria a la política interna del cuerpo de delegados en el lugar de trabajo. En primer lugar, rechazaba de manera indirecta el pedido de reducción de la jornada de trabajo a seis horas (lo que no solo incide en el ritmo de trabajo, sino en la aceptación patronal de la insalubridad del trabajo). En segundo lugar, al establecer una diferencia contractual en el plantel laboral, el acuerdo desconocía una estrategia de la política en el lugar de trabajo, que era la de homogeneizar las condiciones contractuales y laborales de todos los trabajadores de la empresa. Por último, el acuerdo avalaba la posibilidad de que la empresa decidiera futuros despidos, ya que permitía la incorporación de máquinas expendedoras de boletos en las estaciones de subterráneo.

13. Para ampliar esta cuestión, v. Patricia Ventrici: «Conflictividad laboral y representación sindical. El caso de los trabajadores del subte», ponencia presentada en el I Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, 26 a 28 de septiembre de 2007.

La reacción del cuerpo de delegados fue inmediata y contó con una rápida respuesta de movilización y una legitimidad amplia para llevar a cabo la suspensión del servicio por cuatro días. Así, una acción disruptiva de enorme eficacia política, como lo es el corte del servicio del subterráneo, resultó clave en los logros posteriores que alcanzó el cuerpo de delegados dentro de la empresa: el destierro de la amenaza del despido como herramienta de control laboral; la generalización de prácticas contractuales con estabilidad; la homogeneización de las condiciones de trabajo de todos los empleados y una suba salarial significativamente mayor que la media obtenida en el sector de transporte y en otras ramas.

Tras ese hecho, quedó demostrada la capacidad organizativa del cuerpo de delegados, su legitimidad entre los trabajadores para llevar adelante una medida de esa naturaleza y la eficacia en la organización que dio lugar a una conquista histórica: la vuelta a la jornada de trabajo de seis horas, perdida en el proceso privatizador de los años 90.

Al mismo tiempo, el conflicto señaló la falta de respuesta de las cúpulas frente a las demandas de las bases, una situación que terminó de romper los lazos institucionales entre unos y otros. Fundamentalmente, el conflicto demostró la capacidad del cuerpo de delegados en la disputa con las cúpulas del sindicato, ya que se volvió un interlocutor de hecho en las negociaciones con la patronal y el Estado, desplazando a las direcciones. Los delegados ganaron esta posición a raíz de las repercusiones que el conflicto tuvo a escala nacional, gracias a la difusión que le dieron los medios masivos, sindicales y políticos, y quedaron emplazados como modelo de comportamiento sindical alternativo a la orientación burocrática en los gremios.

■ **Sindicalismo «de hecho»**

La construcción gremial del cuerpo de delegados del subterráneo es un caso testigo en el desenvolvimiento reciente del actor sindical, porque demuestra con qué orientación se dan los cambios internos y externos a esas estructuras. Pero también resulta significativo porque señala cuáles son los desafíos pendientes para una integración más armónica de las diferencias entre las cúpulas y las bases, a los fines del ordenamiento del poder interno en los gremios.

Por esa razón, es también interesante plantear en este caso la pregunta por los rumbos actuales de la reactivación sindical orientada por las bases y

por los límites para los desacuerdos con los sectores conservadores de los sindicatos, y determinar en qué medida esta dinámica supondrá más institucionalización de la práctica sindical. Dicho de otra forma, qué sucederá con los procesos que se están gestando, si quedarán por fuera de la actual composición en la estructura de poder en los gremios o si disputarán el liderazgo dentro de los sindicatos.

Como ya señalamos, la experiencia del subterráneo es variada en posiciones estratégicas y tácticas, no solo como respuesta a la disputa con la patronal, sino también frente a la disputa interna por la orientación del sindicato. Por consiguiente, esta experiencia sirve para evaluar los desafíos de las bases a la distancia institucional que les imponen ciertas cúpulas, en la medida en que muestra la construcción de un modelo de sindicato de hecho, con competencias políticas para actuar como interlocutor de la negociación en la empresa.

Este modelo de sindicato de hecho genera una mayor autonomía de actuación para el cuerpo de delegados y un desplazamiento de los responsables institucionales del gremio, que implica una variación de las formas tradicionales de organización en el lugar de trabajo. El proceso, como lo muestra el caso del subterráneo (pero también los de otros sectores de la industria y los servicios), no carece de recorridos sinuosos y de enfrentamientos físicos y jurídicos. E implica además, para el activismo de base, asumir nuevas funciones y responsabilidades que eran propias de la institucionalidad de las cúpulas, sin tener las herramientas legales para hacerlo.

Este modelo de sindicato de hecho genera una mayor autonomía para el cuerpo de delegados y un desplazamiento de los responsables institucionales del gremio, que implica una variación de las formas tradicionales de organización en el lugar de trabajo ■

Por consiguiente, más allá de los resultados concretos del caso de los trabajadores del subterráneo, la pregunta sobre los límites de la autonomía política en el comportamiento de las bases sindicales sigue abierta, porque expresa una fase dentro del proceso de reactivación sindical que en otro momento puede ser orientado por iniciativa de las cúpulas. En cambio, puede comprenderse como un principio de convalidación permanente, que termine desarrollando una tradición fuerte dentro del gremialismo argentino. La interpretación puede darse respecto a su expresión política, hallada en los

límites que plantea para «salir» del lugar de trabajo y generar repercusiones por fuera de esta órbita de actuación gremial. O puede interpretarse a partir de los elementos económicos que la desatan coyunturalmente, como expresión de una puja salarial incrementada por la combinación de la baja salarial tras la devaluación y el crecimiento económico; una coyuntura que puede llegar a su fin una vez que se estabilicen esos procesos económicos.

Evidentemente, la dispersión es tan grande que no se hallan recurrencias permanentes que admitan mayores niveles de generalización. Sin embargo, el análisis es necesario para determinar qué está sucediendo en el sindicalismo en Argentina y cómo se procesaron los desequilibrios organizativos. Al mismo tiempo, es preciso pensar el sentido de la orientación del protagonismo de las bases sindicales en la actualidad, respecto de lo ocurrido en la década de 1970 y en relación con un proceso de democratización que todavía está pendiente en el sindicalismo argentino.

Lo que sí es claro es que la autonomía en la orientación de la lucha sindical va en crecimiento. Si bien sobre ella está en marcha una estrategia de absorción institucional, dispuesta por parte de las cúpulas sindicales y el gobierno –a partir de la orientación de la negociación colectiva–, la autonomía de la base sigue sin embargo presente a través de la conflictividad laboral.

La tensión crece cuando las cúpulas continúan identificando este proceso como una amenaza a su poder institucional, y más aún cuando son desplazadas de las negociaciones por los sindicalismos de hecho, lo que origina una represión o sanción interna que termina provocando una reacción contraria: finalmente robustece el poder de las bases y sus liderazgos, como lo muestra la situación de los sindicalismos de hecho en el caso del subterráneo.

■ Divergencias interpretativas

En la presente reflexión se describieron algunos de los rasgos de la reactivación sindical ocurrida en los lugares de trabajo a partir de ciertas trayectorias que fortalecieron el poder de las bases en los sindicatos, utilizando distintos repertorios de acción y variadas estrategias de intervención, tanto dentro como fuera de las empresas.

Como se analizó, el cuerpo de delegados del subterráneo es un caso ejemplar para comprender las tensiones institucionales que el aumento del activismo está provocando. Se trata de una experiencia que logró sortear varios desafíos e innovar en las formas de intervención, para lograr salir del atolladero al que

lo llevó el enfrentamiento abierto con la cúpula del gremio de transportistas, constituyéndose en un sindicalismo de hecho.

Resulta claro que la reactivación sindical orientada por sus bases es un fenómeno que despierta interés político en diversos sectores, porque es interpretada como una oportunidad para salir del proceso conservador impuesto por ciertas cúpulas en los años 90. Sin embargo, provoca un interés exagerado en los sectores de izquierda que ven en ella un desarrollo integrado que todavía no presenta. A la vez, suscita preocupación en los sectores de poder, que la ven como un canal para la proliferación del conflicto laboral y la politización de la demanda salarial. Esas divergencias interpretativas son, en todo caso, parte del fenómeno, ya que participan en el fortalecimiento o la represión de las bases que conducen el proceso¹⁴. Los trabajadores, por su parte, asumen con compromiso la revitalización de la actividad sindical, si bien también les provoca contradicciones: para algunos es sinónimo de logros concretos, mientras que para otros es un riesgo institucional, cuando las cúpulas los amenazan con abandonarlos y quitarles las garantías que ellas ofrecen.

En nuestro caso, solo se realizó un reconocimiento general de algunos de los rasgos salientes del nuevo activismo, que demuestran inconvenientes para lograr una sistematización completa por las tendencias que lo integran. En efecto, las orientaciones que seguirán esos recorridos en la revitalización sindical provocada por la bases no están aún claras. Sus expresiones estratégicas son disímiles y los desafíos, cambiantes. Pero lo que sí es nítido es que estas expresiones de la lucha sindical desde el lugar de trabajo, reprimidas por la dictadura en la década de 1970 y bloqueadas por los «sindicalistas empresarios» en los 90, han vuelto al escenario sindical argentino de la actualidad. ☐

14. Algo que quedó de manifiesto en octubre de 2010 con el asesinato de Mariano Ferreyra, un activista trotskista que acompañó una protesta de trabajadores tercerizados del sector ferroviario y perdió la vida en un ataque de un grupo de choque vinculado a la dirección burocrática del sindicato.

Masculinidad en la clase gerencial transnacional

Rituales del siglo XXI

Mediante una etnografía realizada en transnacionales de Ecuador y Colombia, el artículo aborda la construcción de género en el mundo corporativo y discute el papel central de rituales, como el lanzamiento de nuevas marcas en tanto espacios de disciplinamiento de los sujetos productivos. El análisis del ambiente carnavalesco del ritual da cuenta de la afirmación de nociones hegemónicas de masculinidad y de la extensión del mundo del trabajo a la intimidad de los trabajadores. El texto aporta así nuevos elementos para discutir las elites gerenciales desde la antropología.

PILAR SÁNCHEZ VOELKL

Más allá de tener que ser un «buen gerente», el líder de una gran corporación en la era de la globalización depende de ser «bueno como gerente», lo que alude a alcanzar la excelencia en un modelo de actuación particular capaz, entre otras cosas, de movilizar y energizar a cientos de vendedores y empleados en una firma¹. La puesta en escena de la clase gerencial requerirá de la producción de espacios y coreografías para evaluar a los sujetos en cuestión, para recrear y actualizar el guión corporativo. El

Pilar Sánchez Voelkl: M.A. en Antropología de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso)-Ecuador. Es autora del libro *La construcción del gerente: masculinidades en elites corporativas de Colombia y Ecuador* (en prensa). Durante más de ocho años ocupó cargos gerenciales en tres grandes transnacionales de consumo masivo en la región andina. Correo electrónico: <pilarsanchez17@gmail.com>.

Palabras claves: mercado, ritual, masculinidad, transnacionales, sociedad patriarcal, capitalismo, Ecuador, Colombia.

1. Parfraseando a Michael Herzfeld en su clásico estudio sobre la poética de lo masculino: no se insiste tanto en «ser un buen hombre», como en «ser bueno como hombre», postura que subraya la excelencia en la actuación, la capacidad para destacar la virilidad mediante hazañas que, llamativamente, «hablan por sí solas». V. cita de Herzfeld en David D. Gilmore: *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*, Paidós, Barcelona, 1994.

despliegue puede tomar la forma de un «ritual» dispuesto para afirmar el fervor de una comunidad por la firma, las marcas y el capital, para naturalizar la convergencia entre el poder y el género, la raza, la clase y la nacionalidad, y para legitimar un modelo de «acumulación por desposesión»² cuyos beneficios redimen los socios y las elites corporativas. Ser bueno como gerente depende, por último, de la construcción y la difusión de un discurso moral capaz de justificar hasta las decisiones más arbitrarias que el oficio demande³.

Los eventos corporativos, siguiendo la línea de la antropología simbólica, aparecen como rituales que cumplen una función social: «la de convertir periódicamente lo obligado en deseable»⁴ y la de condensar lo disperso en la vida cotidiana y secular en palabras, gestos y objetos con carga simbólica. Las ceremonias colectivas, asimismo, aseguran «la continuidad de la conciencia colectiva, el testimoniar, para sí mismo y para otros, que se forma parte del mismo grupo (...) se afirma el sentimiento de comunidad»⁵.

En particular, los rituales de lanzamiento de productos nuevos conmemoran el paso del producto hacia el mercado, cuando se convierte en marca y la creación de la elite de la firma se entrega a manos de los vendedores y las vendedoras, responsables de combatir en el campo para ganar las batallas comerciales del siglo XXI. Dado el nivel de alcance –en términos de audiencia–, frecuencia, impacto y relevancia para el negocio y para la organización, las ceremonias corporativas se erigen como la actividad crucial para la construcción de la autoridad de la clase gerencial, la amplificación de la actuación del representante masculino y la calificación en su actuación.

En este artículo presento algunos de los hallazgos en relación con la *performance* requerida para los gerentes y las gerentas, ordenados alrededor del relato de uno de los rituales observados durante el trabajo de campo⁶. El uso de

2. David Harvey: *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, Oxford, 2005.

3. Despidos masivos o injustificados, cierre de plantas, evasión de impuestos (mediante el manejo de cuentas paralelas o crecientes pagos de regalías de las marcas a la casa matriz), creación de carteles o imposición de lógicas monopólicas para la fijación de precios, evasión de una relación formal de trabajo con vendedores ambulantes, introducción de remanentes de productos obsoletos, tóxicos o desperdicios en el mercado regional, entre otras posibles decisiones.

4. Victor Turner: *La selva de los símbolos*, Siglo XXI, Madrid, 1980.

5. Christian Bromberger: «Las multitudes deportivas: analogías entre rituales deportivos y religiosos», conferencia organizada por el Área Interdisciplinaria de Estudio del Deporte, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, 17 de agosto de 2000, en <www.efdeportes.com/efd29/ritual.htm>.

6. Entre 2008 y 2010 realicé un estudio etnográfico dedicado a entender el proceso de construcción de masculinidades en elites corporativas de grandes transnacionales del sector de consumo en Colombia y Ecuador. El trabajo de campo comprendió el análisis de las trayectorias de vida de hombres y mujeres gerentes y también la observación de rituales de lanzamiento de productos nuevos.

metáforas escénicas como el fútbol, la guerra, la música rockera, el carnaval y las mujeres son dispositivos efectivos para persuadir y distraer a las masas de vendedores mientras se alimenta una ética capitalista. El perfil de las modelos contratadas y el tipo de fiesta que cierre el evento podría variar en función del tipo de negocio, audiencia o cultura corporativa. Sin embargo, el uso de las mujeres y la fiesta, en particular, resulta ser el elemento dominante en los rituales corporativos que los gerentes y las gerentas deben animar al trabajar para las transnacionales en este lugar. El evento que aquí describo celebraba el lanzamiento de una nueva marca de bebidas en el mercado y tuvo lugar en la ciudad de Bogotá en el año 2009⁷.

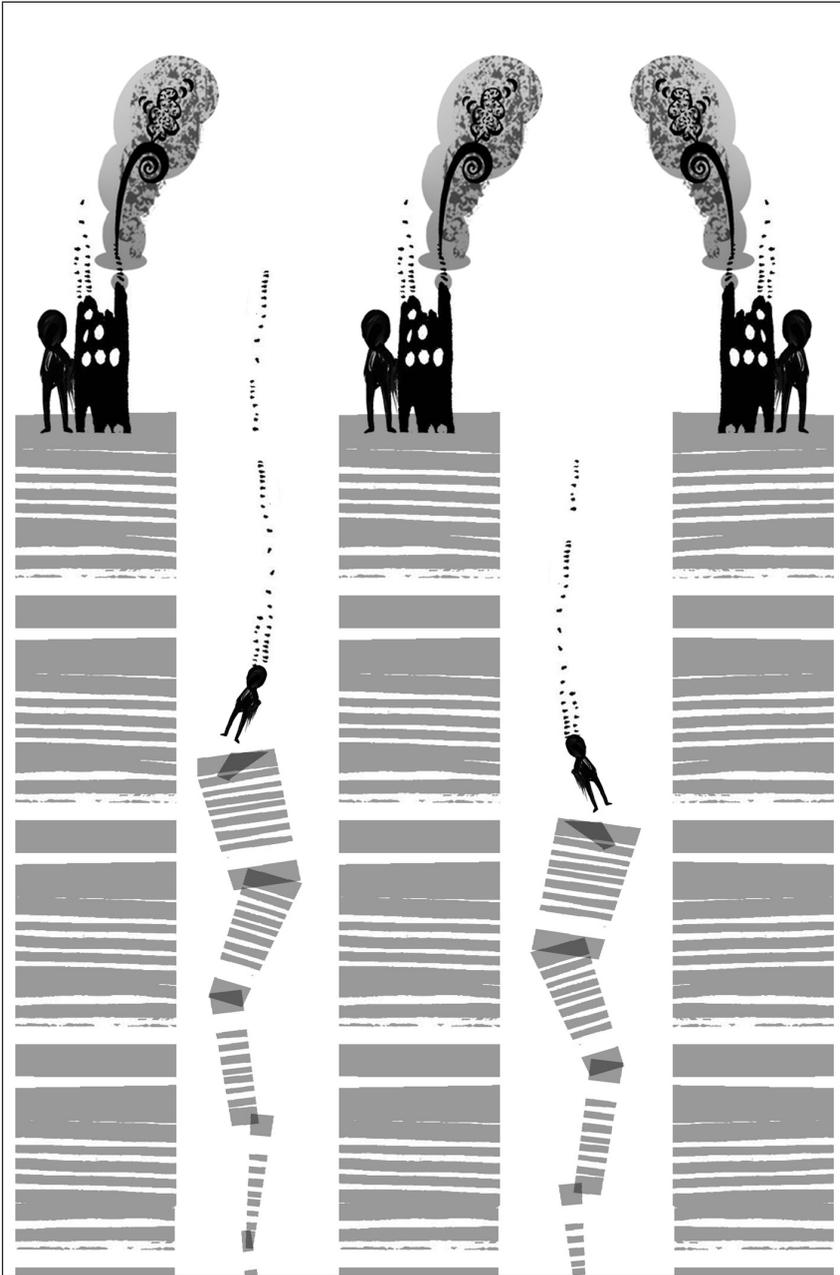
■ Rituales de masculinidad en la corporación

Se invierten largas horas de trabajo y recursos millonarios para lograr el apoyo de los vendedores y las vendedoras para la introducción de una nueva marca. No persuadir a la fuerza de ventas podría significar que el producto no se encuentre disponible a tiempo y en los lugares y cantidades necesarios y que la extraordinaria cantidad de dinero invertido en pauta publicitaria se pierda cuando el consumidor lo busque en el punto de venta.

La planeación del evento, el eje temático utilizado y la ejecución son responsabilidad del gerente de marca. Contrata en terceros la animación, la producción y el montaje de los recursos auditivos, visuales y recreativos requeridos. También trabaja con una agencia de publicidad para el diseño de las piezas de comunicación y reclama el apoyo del gerente general para anunciar y enviar la invitación al evento y así asegurar la asistencia obligatoria de la fuerza de ventas, sus supuestos invitados. La no asistencia puede representar una causa justificada de despido aun cuando el evento no provea mayor información acerca del producto ni entrenamiento adicional para su venta, y a pesar de exigir la asistencia de los empleados y las empleadas en horas extras no pagas, en las noches o durante los fines de semana.

Primero llegan los protagonistas del evento, esto es, cuatro gerentes del área de mercadeo y uno de ventas. Están acompañados por un animador profesional contratado que viste camisa y pantalón negro y es responsable de subir el ánimo de la audiencia. Luego, ingresa la audiencia, conformada por

7. El evento tiene lugar dentro de una corporación con operación transnacional en América Latina. Grande en ventas, pauta publicitaria y reputación en la región, compite en la categoría de bebidas.



© Nueva Sociedad / Silvia Jacoboni 2011

Silvia Jacoboni (San Nicolás, provincia de Buenos Aires, 1968) estudió Bellas Artes y Diseño Gráfico. Ha publicado ilustraciones en revistas y libros para diversas editoriales. Diseña e ilustra objetos y juegos. Blog: <<http://pericadibuja.blogspot.com/>>.

unos 200 vendedores y vendedoras. Todos los «invitados» están disfrazados para recrear una suerte de carnaval. Allí se encuentra una mayoría de vendedores hombres, disfrazados de futbolistas o travestidos como porristas *drag*, y un grupo de vendedoras disfrazadas de porristas o futbolistas. Por último se encuentra un grupo invisible para la fiesta: cuatro personas externas contratadas para la animación y producción del evento, tres meseros y tres mujeres para el aseo.

El grupo de elite está literalmente elevado y separado del resto, monopolizando la tarima y el micrófono a lo largo del evento. Se trata de cinco hombres jóvenes, cuatro gerentes de marca y de grupo del área de mercadeo, con edades que oscilan entre los 22 y 27 años y egresados de una de las tres principales universidades privadas del país, de las facultades de Ingeniería, Administración o Economía. Su posición de poder en el ritual se encuentra naturalizada por una organización que parece no cuestionar su juventud o su falta de experiencia laboral. Su procedencia social les ha adjudicado un derecho sobre la tarima aun siendo recién egresados de la universidad. A pesar de su apariencia relajada, sus posturas resultarán ser las más controladas a lo largo del ritual.

El quinto miembro en la tarima es el gerente de ventas, un hombre que pasa los 30 años y es descrito por su jefe como «un hombre hecho a pulso», que logra personificar la movilidad que ofrece esta compañía para sujetos

La movilidad social observada, aunque excepcional, sirve como evidencia para pregonar la existencia de una meritocracia en las empresas capitalistas ■

de una clase social más baja que, aunque tienen título universitario, no han egresado de una universidad privada y ascienden a punta de mostrar resultados, tras muchos años de trabajo y compromiso con la firma. Aunque en esta empresa la movilidad es posible, también se imponen los límites de clase: el ascenso de este sujeto solamente es posible hasta un rango de jefatura de departamento. Además, el progreso solo se visualizará en áreas en donde efectivamente se permite el reclutamiento de un perfil socioeconómico

más bajo, como ventas y producción, que por definición no son proveedoras de gerentes generales para las transnacionales de consumo. La movilidad social observada, aunque excepcional, sirve como evidencia para pregonar la existencia de una meritocracia en las empresas capitalistas. Los gerentes generales, sin embargo, serán usualmente los vencedores de

una competencia entre sujetos de un reducido grupo de elite, el del área de mercadeo, cuya selección y reclutamiento excluye a sujetos que no hayan egresado de una de las tres universidades privadas más prestigiosas y costosas del país.

El nivel de ruido es muy alto. Una canción de fondo, «Matador» (de Los Fabulosos Cadillacs), es repetida constantemente para incentivar ese carácter «combativo» y justiciero de un matador de los barrios porteños. Esta será la primera, aunque no la última canción de un grupo latinoamericano, con tono popular y revolucionario, apropiada por la firma en el curso del evento. La selección musical no es aleatoria: sirve para enaltecer los valores masculinos en el deber ser aguerrido, capitaliza sobre los valores de la firma que, a escala local, se han construido para diferenciarse de la feminidad, la distancia y la arrogancia atribuidas a gerentes de firmas competidoras. Por último, mediante el uso de música «de izquierda» el evento logra conectar a la mayoría de la audiencia de extracción popular con una idea de reivindicación social.

■ La *performance* del gerente⁸

El gerente de mercadeo da inicio al ritual al anunciar los motivos por los cuales la organización celebra:

Hoy estamos acá reunidos para celebrar todo lo que ha ocurrido en la categoría... hay dos grandes motivos para celebrar. El primero de todos es celebrar el esfuerzo grande que hicimos en una actividad tan importante para la compañía como fue la actividad de recambio de Soda⁹. Gracias al esfuerzo de cada uno de ustedes. Un aplauso para ustedes. Lo más importante de esta actividad: «cero errores». Segundo, «cero reclamos» de algún cliente en todo el país. Y todo con el menor costo. ¡Un aplauso para todos! ¡Que se escuche! ¡Que se escuche!... [Aplausos y tambores responden]. La segunda razón es que vamos a celebrar el lanzamiento del tercer competidor en esta categoría. ¡Y para empezar esta rumba, la vamos a iniciar como más nos gusta!

8. Utilizo la noción de *performance* entendiéndola en su dimensión dramática pero también como compulsión mandataria de la heteronormatividad, para analizar cómo la masculinidad es actuada en la corporación. Aquello exige metodológicamente «considerar como unidad de análisis a personajes envueltos en eventos concretos, atendiendo su despliegue corporal, gestual y visual. *Performance*, por lo tanto, no significa meramente actuación o repetición de un guión preestablecido. En la puesta en escena, esto es, en la referencia pública, en el mínimo y en el máximo de detalles de cómo los hombres se relacionan con otros hombres y también con mujeres, los significados precisos son tanto afirmados cuanto creados». Xavier Andrade: «Homosocialidad, disciplina y venganza» en X. Andrade y Gioconda Herrera (eds.): *Masculinidades en Ecuador*, Flacso-UNFPA, Quito, 2001, p. 115.

9. Algunos de los datos han sido alterados por confidencialidad con el objeto de estudio.

De pronto el gerente general, decidido, sube a la tarima y toma el micrófono para cantar. La energía de la gente aumenta significativamente. La audiencia de vendedores empieza a saltar alzando el brazo izquierdo, con el dedo índice extendido, anunciando su posición de líderes, «número uno». Luego, el gerente llama a cada uno de los equipos y, de forma repetida, les pregunta: «¿Quiénes somos?». La audiencia responde al unísono: «¡Los mejores!». Su actuación denota ese carácter competitivo, enérgico, aguerrido, seguro y extrovertido, sin miedo para hablar con firmeza, para actuar y tomar riesgos, obsesionado por ganar y conseguir el liderazgo. El gerente aprovecha para desmentir los rumores que la competencia había difundido el día anterior:

¿Quiénes de ustedes oyeron ayer que iban a comprar esta compañía? Quiero decirles, con el perdón de las niñas presentes: ¡que coman mierda! Esta compañía está aquí, se queda aquí. No solamente no estamos a la venta. Estamos comprando, señores. ¡Estamos invirtiendo! Esta compañía tiene mucha gasolina, tenemos mucho talento... me alegra verlos esta noche, ese espíritu de ustedes. Lleno de energía. Y para decirles que todos somos un gran equipo y que este lanzamiento nos va a llevar al 100% de participación, señores. Nadie, nadie está aquí como nosotros... porque tenemos la mejor gente. ¿Quiénes somos? [repite].

El gerente general estará encarnado por un hombre mestizo, joven, de textura mediana, atlética o delgada. Además deberá usar extensivamente los números y los porcentajes en su léxico, corporativo y cotidiano, para mostrarse como sujeto racional capaz de medir todas sus observaciones, cuantificar sus apreciaciones y, de paso, demostrar altas habilidades para el cálculo. Tendrá que portar un inmenso reloj que ilustre el valor de su tiempo (aunque solo el tiempo para el trabajo), la velocidad del mercado y la necesidad de controlar hasta lo no controlable. Tendrá que representar su disposición a pelear en tono bélico, casi heroico. Su seguridad para enfrentar al «enemigo» y hacer la «guerra» se mide ahora en la conquista de nuevos territorios, en la participación de mercado y la adquisición de otras compañías. Su carácter combativo se legitima bajo la idea de que su trabajo persigue un bien superior porque crea empleo para la organización y para la nación. Su actuación incluye el uso de lenguaje agresivo para contestar a la competencia y demostrar el derecho que le es conferido de reaccionar con violencia ante la amenaza de un rival que ahora actúa a través del rumor empresarial para desestabilizar.

Al mismo tiempo, la declaración de guerra es precedida por la segregación de una parte de la audiencia para así constatar aquello que es asunto de hombres de verdad. Así, utiliza la estrategia de adjudicar un género y una edad determinados a las vendedoras, a quienes denomina «las niñas presentes», sujetos

débiles, femeninos y menores que deben protegerse y excluirse por no ser capaces de aguantar los términos bélicos. La excelencia en su actuación se completa al usar ese tono protector que lo eleva hacia una posición de padre y héroe conquistador. Por último, eleva la posición de los vendedores a quienes dirige sus palabras. Ya no se denominarán «muchachos», palabra utilizada con frecuencia por los gerentes en tarima para controlar a su audiencia; esta vez los llamará «señores», aludiendo a un grado de responsabilidad mayor en el combate contra el rival. Sus palabras son seguidas por fuertes aplausos y gritos. El gerente general, entonces, pasa el micrófono al gerente de mercadeo y baja de la tarima.

El gerente general utiliza la estrategia de adjudicar un género y una edad determinados a las vendedoras, a quienes denomina «las niñas presentes», sujetos débiles, femeninos y menores que deben protegerse y excluirse por no ser capaces de aguantar los términos bélicos ■

El video que sigue a la actuación del gerente mezcla imágenes de goles con los gráficos de la evolución y el aumento de ventas para cada una de las marcas. Los logros en ventas, exhibiciones en las tiendas, niveles de aceptación y recordación entre consumidores son celebrados de forma entusiasta. La emoción por el fútbol de pronto toma cara de pasión por el negocio. El video termina con los comerciales de televisión de la firma en esta categoría para, por último, finalizar con una gran explosión que representa la llegada de la nueva marca.

■ El despliegue de las mujeres

En medio de efectos de luz y humo aparecen tres modelos, bailarinas expertas. Ellas personifican la nueva marca. Se visten con una cortísima minifalda roja ajustada con el logo del producto, botas y ombliguera rojas. Pelo largo, maquillaje, cuerpo perfecto. De repente un gran número de vendedores se abalanzan hacia la tarima para ver el show y registrar de cerca a las modelos, con celulares y cámaras. El animador toma el micrófono y dirige una coreografía en donde la sexualidad entra a formar parte crucial del ritual:

¡Con las palmas arriba! A partir de este momento, todos siguen el ritmo de las chicas. El primer paso: sígalo, sígalo, sígalo. ¡Vamos, vamos! ¡Muévalo, muévalo, muévalo! ¡Uepa! [palabras acompañadas por movimientos de cadera de las modelos y los gerentes

arriba]... Todo el mundo al movimiento, con ritmo. ¡Arriba esas manos! ¡Uuuuhhh! Sígallo, sígallo. Yo quiero saber cuál es la barra más original [gritos]. ¡Arriba todo el mundo! Uno, dos, tres. ¡Que se sienta el ánimo de la familia Soda!... [Unos minutos más tarde, mientras bailan al estilo trencito entre las modelos.] ¿Dónde está mi gente colombiana? ¡Empujando, empujando, empujando! Ahora vamos a hacerlo todos. Adelante... Bajando... Empujando... Bajamos la cintura. ¡Empuja! ¡Empuja! ¡Empuja! ¿Dónde está la familia andina? Uno, dos, uno, dos, tres. Arriba, adelante, atrás, empuja. ¡Uooh! ¡Uepa! ¡Las palmas! ¡Empújalo! ¡Que bailen todas! ¡Que bailen todas! [anima a las mujeres de la audiencia]. Saltando, saltando, saltando sin parar. Y salta y salta. ¡Abrazaditos bajando! Derecha [repite varias veces]. Izquierda. Adelante... Y baja. ¡Que se oiga la familia andina!... Nos sentimos orgullosos de ser colombianos. ¿Dónde están los colombianos? ¿Dónde están esos fans de la selección colombiana de fútbol?

La escena se extiende a lo largo de unas cinco canciones más en donde los asistentes continúan bailando enérgicamente al ritmo del reguetón y de otras músicas pop latinas. Las palabras de la animación combinan nociones de lealtad y afiliación que agrupan a todos y todas como una gran familia, mientras se consiente el uso del placer sexualizado como forma para recrear y espectacularizar la masculinidad hegemónica. Aunque el tono del animador sube a ritmo acelerado en medio de movimientos sexualmente explícitos en el baile, debe hacer una pausa para motivar a las mujeres de la audiencia reacias a participar. Mientras tanto, las pantallas son tomadas por la imagen del logo de la compañía que empieza a jugar en concordancia con el tono aparentemente subversivo de la reunión.

«¿Dónde está el grupo más animado de esta familia?», grita el gerente de ventas; «¡Histeria!», complementa el animador. En medio de la histeria colectiva, vendedores/as disfrazados/as de porristas y *drags* suben a la tarima atreviéndose a invadir el espacio asignado a la clase gerencial. Ellos, ahora, se encuentran rodeados por un mundo femenino exotizado que ayuda al evento a alcanzar su máximo clímax. Los hombres verdaderos, los gerentes de verdad, demuestran su masculinidad espectacular al bailar en medio de hombres travestidos, mujeres disfrazadas de porristas y sensuales modelos casi desvestidas. De forma segura, sin embargo, los gerentes permanecen en el centro del grupo, entre estas últimas.

La toma, sin embargo, dura pocos minutos y, al cambiar de música, a un ritmo más lento los/as invasores/as proceden a bajar de la tarima. Entonces empieza el baile del gerente de mercadeo y el de ventas con las tres modelos contratadas. Ambos gerentes se pasean entre las mujeres tomándolas de

gancho. La fuerza de ventas, mientras tanto, se abraza en grupos, hace trenes y baila al ritmo de los tambores. El baile de los gerentes completa la prueba masculina al demostrar públicamente una sexualidad activa y potente que de paso reafirma su identidad heterosexual. Su posición de poder se ratifica otra vez al ser los únicos que, al final del espectáculo, tienen el derecho de apropiarse de los cuerpos de las mujeres más deseadas por todos mientras las masas celebran.

Las caras se llenan de expresiones de alegría y fiesta que contagian a todos y todas. En medio del agite, un vendedor, con un silbato en su boca, alza a una de las vendedoras tomándola por las piernas para subirla, forzada, a la tarima. Ella se rehúsa y, sonriendo, baja nuevamente. Con el gesto, el supuesto futbolista impone su fuerza sobre la porrista. El acto aparece como un jovial, casi gentil coqueteo del macho latino.

En la tarima, las modelos, siempre sonrientes, concluyen su agitado baile con uno de los diversos movimientos sensuales performados: de espalda hacia el público, se doblan para tocar sus pies ante la mirada y aplausos de muchos vendedores extasiados. El lanzamiento de marca ha terminado.

Las bailarinas, las mujeres de mayor exhibición y elevación en la tarima, han aparecido como el recurso visual de mayor impacto, produciendo emociones fuertes en el público agradecido. «Ellas son como un premio para los vendedores», dice en una entrevista posterior el gerente de la firma. Representan la nueva bebida y con sus cuerpos la han encarnado como una marca sensual, femenina, excitante y sorprendente. Una marca que todos quieren manejar, vender, promocionar. Exaltada en la tarima pero sin voz, la mujer objeto solo es alcanzada por los gerentes, dueños de la marca.

En la audiencia también se han encontrado vendedoras disfrazadas de porristas. En su trabajo, ellas serán evaluadas con los mismos parámetros que sus colegas, esperando el desarrollo y personificación de las competencias

Entonces empieza el baile del gerente de mercadeo y el de ventas con las tres modelos contratadas. El baile de los gerentes completa la prueba masculina al demostrar públicamente una sexualidad activa y potente que de paso reafirma su identidad heterosexual ■

masculinas en el ser líderes, calculadoras, competitivas, eficientes, orientadas a resultados, elocuentes, seguras y extrovertidas. Sin embargo, para la fiesta toman un lugar femenino al personificar a una mujer sensual que, con su minifalda de porrista y peinado en colitas, recuerda más bien a una niña dulce, accesible y entusiasta.

**Las feminidades
utilizadas ante todo
cumplen con
complacer al hombre
de poder al construir
su imagen como
sujeto sexualizado
y deseable ■**

¿Cómo se ordenan las feminidades para la espectacularización del sujeto masculino hegemónico? Las feminidades utilizadas se exponen para, por un lado, enfrentar, construir y enaltecer lo masculino mediante su oposición. También sirven para legitimar el poder de los hombres para ser dueños de los cuerpos de las mujeres y reafirmar así su posición de dominio

en el capitalismo patriarcal. Pero, siguiendo a Anne Allison, ante todo cumplen con complacer al hombre de poder al construir su imagen como sujeto sexualizado y deseable¹⁰.

La excitación de los asistentes al evento, lograda gracias a la combinación de la inocencia de niñas porristas y la sensualidad de modelos bailarinas, puede conducir o no a la búsqueda activa de un acto sexual. Sin embargo, esta no es la finalidad. En cambio, la puesta en escena conduce efectivamente a la acumulación del ego del sujeto a tal punto de erotizarlo. «En este sentido, la sexualidad es masturbatoria; el objeto erótico no es la mujer sino el hombre, y la mujer es simplemente un dispositivo para fortalecer su imagen personal (...) La eyacuación que se produce, ante el acto de masturbación, es de su ego solamente»¹¹.

Las imágenes de hombre sin pareja, disponible e independiente, contrastan con el nivel de dependencia que el hombre de poder tiene hacia una mujer que provea sus servicios –modelo, secretaria, asistente u otros cargos feminizados como el área de recursos humanos–. Aunque cualquier mujer u hombre feminizado pudieran ayudar a construir su masculinidad por oposición, no todas/os podrían complacerlo presentándolo como objeto erótico deseable. En el ritual, ni la figura de una mujer futbolista ni las mujeres del aseo podrían contribuir a este propósito.

10. A. Allison: *Nightwork: Sexuality, Pleasure, and Corporate Masculinity in a Tokio Hostess Club*, The University of Chicago Press, Chicago, 1994.

11. *Ibíd.*

En otro sentido, la efectividad de las mujeres para *performar* lo masculino se visibiliza cada vez que es una mujer la que asume el rol como gerente. Resulta dicente el hecho de que las mujeres que alcanzan los cargos más altos tienden a ser percibidas como masculinas por sus pares. Precisamente, esa misma noche, una gerente estaría liderando un evento similar en otra ciudad, demostrando su doble capacidad para: a) seguir el modelo de actuación masculina para una cultura corporativa determinada; y b) usar y reproducir estereotipos que, aunque recreados por otras, resultan nocivos para su misma condición de género.

La mujer de poder nunca personificaría a la porrista, ni tampoco posaría como modelo. Se posicionará en su lugar de autoridad pareciendo un hombre más, vistiéndose y comportándose igual y diferenciándose del resto de las mujeres disfrazadas que animan como porristas, bailan como productos o recogen la basura del lugar. Y aunque en su posición parecería un sujeto sin género y sin los efectos que le suceden, el juego y los dispositivos utilizados por la corporación para enaltecer el poder masculino resultan, para ella, menos efectivos.

Ella podría también mostrarse como sujeto sexualizado al participar del baile de grupo –en estilo trencito– que ocurre en la tarima. Al lado, o entre otros gerentes, modelos e invasores podría moverse al ritmo del reguetón para espectacularizar su sexualidad cada vez que, con sus caderas, «empuja, empuja y empuja». Sin embargo, quedaría excluida del acto del baile en pareja entre gerentes y modelos, que sigue normas heterosexistas que ella no podrá *performar*. Tampoco podría optar por apropiarse del momento y bailar de manera femenina y sensual. Esto, en definitiva, le quitaría autoridad.

Por otro lado, con una buena actuación y presentación como sujeto masculino, la gerenta podría en efecto beneficiarse por oposición a las modelos y porristas. Sin embargo, el servicio de estas no lograría completarse en el propósito de erotizarla y convertirla en objeto de deseo y endiosamiento para el resto de la corporación. No, por lo menos, como parte de una organización que debe cumplir con celebrar el orden heterosexual.

Por último, difícilmente esta mujer tendrá dominio acerca de temas como el fútbol o la guerra, y aunque lo tuviera, no alcanzaría a obtener igual credibilidad que un hombre. De esta forma, los dispositivos utilizados por la firma no facilitarán su actuación, no estarán asociados al cuerpo femenino que los

enuncia y tampoco funcionarán de igual forma a la hora de construir su autoridad y su masculinidad, de energizar al público o de crear camaraderías con sus pares.

■ La razón política de la fiesta

El ruido sube y la rumba empieza. Mientras gerentes y modelos bajan de la tarima, se instala una orquesta arriba. El gerente de ventas retoma el micrófono: «¿Dónde están los rumberos esta noche?», «¿Quieren bailar?», acompaña el animador. El evento empieza ese sábado a las 19:30 y dura una hora y media. Seguidamente, empieza la fiesta, que tiene una duración de cuatro horas, hasta la 1 del día domingo.

La rumba se arma, formando parejas de hombres y mujeres, todos empleados de la corporación. Sus parejas reales, mientras tanto, quedan excluidas de

La rumba se arma, formando parejas de hombres y mujeres, todos empleados de la corporación. Sus parejas reales, mientras tanto, quedan excluidas de una «rumba» a la que esta corporación «invita» casi quincenalmente, los días sábados en la noche ■

una «rumba» a la que esta corporación «invita» casi quincenalmente, los días sábados en la noche.

El sábado resulta ser ideal para el ritual corporativo ya que es el día «menos productivo». En días de semana, en cambio, la firma tendría que sacar de las rutas de venta a sus vendedores y perdería dinero. Con una fiesta nocturna, el tiempo aparentemente «perdido» no actuará en detrimento de las ventas, solamente

lo hará con respecto a la vida personal del trabajador, transmitiendo así un mensaje claro sobre lo que importa más para la empresa.

¿Cómo es que, a pesar de la obligatoriedad en la asistencia a eventos de socialización corporativos en horas extras no pagas, que sirven a los intereses en pro de una acumulación dramáticamente desigual, no se percibe rebeldía o, por lo menos, cuestionamiento? El placer observado es tan evidente como contagioso. «¿Cómo puede uno producir una construcción narrativa, en la etnografía, sin objetivar completamente y violar el sentimiento *'feel'* de esos eventos?»¹²

12. José Limón: «*Carne, Carnales and the Carnivalesque: Bakhtinian Batos, Disorder and Narrative Discourses*» en *American Ethnologist* vol. 16 N° 3, 1989.

El uso del placer resulta ser un excelente dispositivo para reducir la resistencia y silenciar voces críticas que pudieran estar reclamando una repartición de los dividendos de la empresa para la que trabajan, su legítimo derecho de ser dueños de su tiempo libre y el respeto a su vida personal o, por lo menos, el pago de las horas extras trabajadas.

El entretenimiento promovido y pagado por la corporación es una práctica que, según los miembros de la Escuela de Fráncfort, hace converger el juego y el trabajo y se constituye en rasgo característico de cualquier sociedad que «progresas» a través de las últimas etapas del capitalismo¹³. En Colombia, con frecuencia, esta convergencia toma cara de fiesta con baile, aunque puede adoptar diferentes configuraciones de acuerdo con el mensaje (cultura corporativa y tipo de producto) y audiencia objetivo. Por ejemplo, para una farmacéutica, la seriedad en la información científica ofrecida podría ser el atributo más importante de la *performance* efectuada. El ritual se realizará en forma de un congreso nacional alrededor de un tema médico o enfermedad, con charlas de especialistas, cóctel y fiesta. La mayor independencia y estatus de un médico frente a un vendedor llevará a las compañías a realizar una mayor inversión para obtener la recomendación y la recordación perseguidas. En segundo lugar, el tipo de celebración podrá variar de acuerdo con la edad, nivel de educación y clase social o género de su público. En el caso de ser una audiencia femenina, un concierto o desfile podría funcionar, como sucede en empresas de bisutería y cosméticos de ventas multinivel. El fútbol y el carnaval, en cambio, se ajustan perfectamente a un público mayoritariamente masculino y de extracción popular. En cualquier caso, al sondear a diversos gerentes de diversas transnacionales, el factor común sigue siendo el uso de modelos mujeres –desde bailarinas hasta reinas de belleza– a la hora de presentar el producto nuevo, el liderazgo de un sujeto masculino en la tarima y el uso de un tono siempre festivo en los eventos de lanzamiento del mundo corporativo local.

El festejo se ha instituido y naturalizado por generaciones, según lo afirman dos gerentes entrevistados, jubilados de grandes empresas de origen local. Y si farrear con los colegas y sin sus parejas es un hecho social y cultural en vez de una política de empresa, su institucionalización y los efectos de esa institucionalización –como observa Allison siguiendo a Barthes– son más difíciles de reconocer y más duros de resistir. La firma consigue difuminar la supuesta frontera entre trabajo y fiesta, entre lo personal y lo laboral, para así fidelizar a sus empleados y empleadas y crear camaraderías, mientras se

13. A. Allison: ob. cit.

apropia de su tiempo personal. Y aunque suma al trabajo, es también una fiesta. El ejercicio resulta tan exitoso que la mayoría de sus miembros adoptan una posición activa para apropiarse del evento y convertirlo en carnaval. Es preciso anotar en este punto, sin embargo, que los actores también actúan como sujetos racionales. Para la gran mayoría, las opciones para tener un empleo digno, bien pago y con alguna opción de ascenso son escasas. Las posibilidades de agruparse para reclamar mejores condiciones o, por lo menos, negociarlas, son casi inexistentes en la empresa privada.

Y ¿qué está en juego durante la fiesta? Para empezar, el futuro de la carrera, el salario y el empleo de los «invitados». En el evento/rumba corporativo/familiar se anuncia una nueva iniciativa que ya se ha escrito en términos de metas de ventas, distribución o cobertura, participación de mercado, codificación en

¿Qué está en juego durante la fiesta? Para empezar, el futuro de la carrera, el salario y el empleo de los «invitados» ■

cadena, exhibición en áreas de venta y estantería, e inversión y efectividad en la negociación con clientes. Por otra parte, entre los valores que forman parte de la evaluación periódica de los empleados y las empleadas se encuentran indicadores difícilmente cuantificables de manera objetiva pero que se traducen en su calificación, en su posición frente a otros en la compañía, en su salario y en las posibilidades de ascenso o despido. Estas variables están relacionadas con

la *performance* de la persona, una «actitud» que debe denotar su «pasión» por el negocio, su «liderazgo» o capacidad para «energizar a otros» y su nivel de compromiso y lealtad hacia la firma. Festejar puede ser, por tanto, un acto placentero así como una estrategia racional.

El gerente de mercadeo, gerente general prospecto, deberá estar presente en todos los eventos corporativos y, aunque no es obligatoria su presencia en la rumba de cierre, se espera que participe. También se espera que socialice activamente en todas las actividades de entretenimiento promovidas por la compañía tales como la fiesta anual por Navidad, los paseos de fin de semana para celebrar el alcance de resultados y la participación en competencias deportivas en sábados y domingos. La alta frecuencia de rituales, sociales y recreativos, instituye un *modus operandi* que sirve para fomentar sentimientos de pertenencia y afiliación a la comunidad, para propiciar la creación de camaraderías masculinas, para construir una identidad basada en la imagen distante del hogar y de los asuntos caseros que pudieran feminizar, y para proyectar una imagen como ser autónomo, independiente y ante todo disponible.

■ El gerente obediente

A medida que transcurre la noche, con el uso y abuso del alcohol las posiciones y jerarquías tienden a borrarse. Los trabajadores empiezan a comportarse menos como gerentes y más como hombres que, cuando disfrutan de los mismos placeres –mujeres, fútbol, fiesta y trago– se colocan en el plano de iguales. Algunos excesos en la *performance* son controlados y sancionados por la firma.

El departamento de recursos humanos tuvo que intervenir, por ejemplo, al gerente del área de mercadeo, creador y protagonista del ritual observado, tras ser informado de varios incidentes en el curso de los cuales su comportamiento fue tildado de «borrachín y enamorado» (en entrevista posterior). A pesar de que la corporación no sanciona las relaciones sexuales aisladas entre pares, sí las juzga en el momento en que el gerente cruza la frontera para relacionarse con las vendedoras de tiendas de barrio, mercaderistas o impulsadoras asistentes. Así se ilustra una falla mayor: la de transgredir la línea de clase, requerida para afirmar la diferenciación y la autoridad de la clase gerencial. Después de varias retroalimentaciones, el gerente en cuestión obedece, y se constituye así en la expresión de una autoridad obediente y con futuro en la organización.

La intimidad que la firma promueve en la esfera corporativa coexiste con las demandas al gerente para exhibir ante la comunidad corporativa pruebas fehacientes que demuestren la adopción del discurso de clase y el orden heteronormativo en su vida íntima. La imbricación de lo público y lo íntimo resulta ser un proceso de doble vía en el que el sujeto termina internalizando el modelo público de comportamiento en lo íntimo y, a su vez, en la demanda de la comunidad para exponer públicamente la vida personal de sus líderes como prueba de la apropiación exitosa del modelo requerido¹⁴.

Así, aunque la empresa construya el desarraigo del gerente con su propia familia, también reclamará que instituya un tipo de pareja y familia particular que quedará recluida en portarretratos familiares y conversaciones de pasillo dentro de la firma. Al mismo tiempo, la alienación resultante es acompañada por discursos que enaltecen el valor de la calidad de tiempo dispuesto para los hijos sobre la cantidad de tiempo invertida con la presencia y compañía en los años de crianza. La distancia promovida termina de reforzarse además

14. Lauren Berlant: «Intimacy» en *Critical Inquiry* N° 24, 2000.

con el uso y abuso de la noción de empresa/familia que genera un vínculo afectivo hacia la familia corporativa.

El disciplinamiento que construyen las grandes corporaciones para la clase gerencial se puede observar mediante este estudio de caso en: a) un modelo de actuación particular que se encuentra descrito en manuales corporativos y también vigilado mediante los sistemas de evaluación de las firmas; b) la producción de rituales para enaltecer la representación requerida para el gobierno de la firma, naturalizando la convergencia entre raza, clase, género, nacionalidad y poder ante la comunidad corporativa y c) en la construcción de un discurso moral¹⁵ capaz de ennoblecer la pasión por el lucro y que es animado por medio de la fiesta y las mujeres para conseguir el fervor por las marcas, el trabajo y la firma.

La construcción de «masculinidades espectaculares» en transnacionales de consumo masivo, además, adoptará códigos culturalmente conocidos, mimetizándolos bajo procedimientos de la televisión o la farándula, para construir y legitimar el poder de ciertos cuerpos en medio de eventos masivos corporativos. La coreografía resultante se sostiene sobre la amplificación de la sexualidad de un sujeto que se supone libre y poderoso pero que, por el contrario, se encuentra ampliamente controlado en la esfera pública y privada, durante extensas jornadas, a lo largo de su «edad productiva». Las corporaciones, mientras tanto, se convertirán en portavoces cruciales para la difusión de los dictámenes de una sociedad capitalista que se asienta sobre nociones arcaicas de género para reproducir el clasismo, el sexismo y la homofobia en plena era de lo global.

Para concluir, repensar la esfera del trabajo desde lo etnográfico permite entender la lógica de construcción de sujetos económicamente productivos. Al mismo tiempo, dicho proceso supone apelar de manera reiterada a dinámicas extraeconómicas tales como el carnaval corporativo para disciplinar a los sujetos dentro de una estructura jerárquica que reposa en la espectacularización de la clase gerencial. El conjunto de estos procesos se afirma en el lenguaje de género. Allí es donde lo masculino se encuentra naturalizado en un mundo que, como la corporación, se caracteriza por el acceso diferencial, cuando no por la exclusión de las mujeres. ☐

15. Luc Boltanski y Ève Chiapello: *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid, 2002.