

Nuevas formas de control del trabajo

Versión extendida Revista La Maquila N°4

Nuevas formas de control del trabajo

Versión extendida Revista La Maquila N°4



Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT)

Nuevas formas de control del trabajo

Versión extendida Revista La Maquila N°4

Santiago de Chile, 2017

Director

Brian Montenegro

Comité Editorial

Valentina Andrade

Joaquín Arrosamena

Brian Montenegro

Daniela Olivares

Nicolás Ratto

Diseño: Joaquín Arrosamena

ISSN ed. impresa: 0719-613X

ISSN ed. digital: 0719-6121

Dirección: Avenida Ignacio Carrera Pinto 1045, Ñuñoa, Santiago de Chile.

Correo electrónico: geitfacso@gmail.com

La Maquila es publicada por el Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT), conformado por estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Las opiniones vertidas en los artículos publicados son de exclusiva responsabilidad de sus autores. Se autoriza la reproducción de los artículos bajo cualquier medio, a condición de la mención de la fuente y previa comunicación al director.

ÍNDICE

EDITORIAL	7
Presentación del GEIT, líneas de trabajo y estructura del libro	
Equipo Editorial	9
ENTREVISTA	15
Espacio cotidiano y movilización sindical en el Chile de ayer y hoy:	
Entrevista a Joel Stillerman	
Joaquín Arrosamena Cucurella	17
INVESTIGACIÓN	31
Las repercusiones de la organización postmoderna en el trabajo y en los trabajadores: Una mirada desde el estudio organizacional	
Ayde Cadena López	33
El <i>unfree labour</i> de la migración sur-sur	
Aline Bravo Sandoval	69

Organización sindical, acción colectiva e identidad en Starbucks Chile
Diego Álvarez, Vanny Catalán, Brian Montenegro y Gabriel Sotomayor 79

RESEÑAS DE LIBROS 109

Araujo, Kathya (2016). *El miedo a los subordinados.*

Santiago: LOM Ediciones. 237p.

Nicolás Ratto 111

Boltanski, Luc & Chiapello, Éve (2002 [1999]).

***El nuevo espíritu del capitalismo.* Madrid: Akal. 717p.**

Ángel Martín 117

ANEXOS 123

Convocatoria a la Revista La Maquila N°5

Equipo Editorial 125

EDITORIAL

PRESENTACIÓN DEL GEIT, LÍNEAS DE TRABAJO Y ESTRUCTURA DEL LIBRO

Equipo Editorial

Presentación del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo

Ya van dos años desde que publicamos el primer número de la revista *La Maquila*, y casi tres años desde que se formó el Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT) en la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO) de la Universidad de Chile. En este tiempo, el grupo se ha modificado y ha crecido bastante, tanto en términos cualitativos como cuantitativos: hoy lo constituimos más de 20 estudiantes de la facultad, hombres y mujeres, sociólogos(as) en su mayoría, aunque también de otras ramas de las ciencias sociales, tanto de segundo, tercero, cuarto, quinto, y hasta estudiantes de magíster. Y así, en esta línea de crecimiento, este 2017 hemos publicado el cuarto número de la revista en sus versiones abreviadas y extensa, con el apoyo monetario de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la FACSO.

Si bien ya lo hemos contado en otras editoriales de número anteriores de *La Maquila*, nunca está de más reelaborar la conformación orgánica del GEIT y el por qué le pusimos a nuestra revista su llamativo título. En primer lugar, como GEIT nos constituimos a mediados del año 2014, con los objetivos de

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

posicionar en la sociedad, y especialmente en nuestra facultad, diversas problemáticas relacionadas con el mundo del trabajo, desde un enfoque crítico e interdisciplinario, contribuyendo al proceso de formación de los trabajadores y sus organizaciones como actores colectivos con relevancia para la sociedad chilena actual. En razón de ello intentamos desde un inicio vincular la actividad académica con los procesos políticos asociados, potenciando los espacios de formación, investigación y sistematización de experiencias y conocimiento de los trabajadores y sus organizaciones.

El nombre de la revista, por otro lado, responde a las maquilas o maquiladoras de cualquier manufactura parcial, de ensamble o empaque, llevado a cabo por una empresa que no sea el fabricante original. Estas surgen en México en la década de los sesenta como una respuesta económica al encarecimiento de la mano de obra que tuvo lugar principalmente en Estados Unidos y en Japón. Posteriormente, este tipo de modalidad productiva se expandirá por Centro y Suramérica durante el transcurso de los años. Este tipo de fábricas de ensamblaje se puede entender a grandes rasgos como una forma de subcontratación a nivel internacional, donde los grandes capitales y multinacionales utilizan una mano de obra más barata y al mismo tiempo más precarizada para poder asegurar menores costos en la producción mediante un encadenamiento productivo.

Como GEIT le hemos dado el nombre “maquila” a nuestra revista ya que éstas son una ejemplar y particular manifestación de la dependencia económica de los países latinoamericanos con respecto al capital extranjero (en su forma de multinacionales). Tal carácter de nuestra economía genera un patrón de constante producción de condiciones laborales precarias, sin ningún tipo de resguardo para los distintos trabajadores de nuestra América, que contrasta con las ganancias generadas y retiradas del continente por parte de estas empresas. Lo que queremos reflejar con este nombre, no es simplemente una visión

fatalista del trabajo propio de nuestra región, sino que es entender el trabajo como un proceso donde confluyen distintos factores de interrelación tanto nacionales como internacionales, e intereses antagónicos, que permiten ver condiciones particulares de trabajo y evidente explotación en América Latina.

Líneas de trabajo del GEIT

Para el presente año 2017, como GEIT, nos hemos impuesto diversas líneas de trabajo que tenemos el agrado de comentar por aquí, esperando que diversos estudiantes y/o egresados, vinculados de alguna forma presencial a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, se interesen de por contribuir.

A lo largo del año 2016 elaboramos nuestros talleres sobre subcontrato, que ya para el segundo semestre del mismo año tendría la posibilidad de ser expuestos en diversos espacios universitarios. Este proceso se da como una sistematización general del trabajo y la reflexión que el grupo ha considerado desde sus inicios dada la condición del trabajo subcontratado presente en nuestras facultades. Así, el taller ha sido expuesto en espacios universitarios que busquen erradicar las condiciones de externalización que se dan en sus funcionarios. Hasta ahora nos hemos presentados en facultades de la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica, en un trabajo conjunto con los centros de estudiantes, trabajadores y coordinadoras en contra del subcontrato que se dan en los respectivos espacios. Apuntamos en el presente año a profundizar estas actividades y vínculos con organizaciones sociales y políticas, y así llegar a más lugares que estén comprometidos con acabar las condiciones precarias del trabajo, entendiendo a la vez, en la práctica de la lucha contra el subcontrato, que acabar con el subcontrato no implica directamente acabar con la precarización, sino que es un proceso que requiere

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

un seguimiento posterior a este hito inicial que es la internalización de las trabajadoras.

En el marco de estas preocupaciones generales es que como GEIT se ha establecido como objetivo profundizar nuestros vínculos con los y las funcionarias de nuestra facultad, así como sus espacios organizados. Habiendo ya contribuido a la erradicación del subcontrato en las funcionarias del aseo al interior de FACSO, pretendemos a lo largo de este año desarrollar un viejo objetivo aún no cumplido: gestionar una escuela sindical que permita ayudar en la cohesión orgánica y formación política de los funcionarios y funcionarias no académicas.

Respecto a las líneas de investigación que el GEIT más intentó contribuir durante 2016 cabe destacar la relación entre trabajo y género. Motivado por la acentuación de las problemáticas de género que se dieron durante el año, el contacto con funcionarias del aseo, y una autocrítica general del grupo hacia la poca atención que se habían otorgado a estas temáticas, se han desarrollado reflexiones, discusiones, talleres y material tendientes a develar características del trabajo reproductivo, la división sexual del trabajo, los roles de género en el trabajo, entre otros. Principalmente se destacan los talleres de trabajo y género del GEIT organizados y presentados a mediados del 2016 por compañeras, académicas, trabajadoras, y dirigentas sociales, y una escuela de verano para estudiantes mechones realizada en enero del 2017.

Estructura del libro

Como se ha señalado, el presente libro es la versión extendida del cuarto número de la revista. Se encuentra dividido en cinco grandes ejes. El primero, es el que se encuentra leyendo nuestro querido lector o lectora: la editorial. En este, nuestra idea es presentarnos como organización, presentar nuestra revista

en general, este número de la revista en particular, y hacer un breve comentario sobre la actual coyuntura laboral en Chile. En el segundo eje se presenta una entrevista realizada por uno de los miembros del GEIT al destacado investigador Joel Stillerman. El tercer eje es dedicado a artículos, y presenta tres investigaciones sociales sobre diversas temáticas relacionadas al trabajo: organización del proceso de trabajo, migración y sindicalismo. El cuarto eje, nuevo para nosotros, presenta dos reseñas de libros sobre temáticas laborales, más precisamente sobre organización del proceso de trabajo en Chile y sobre el nuevo espíritu del capitalismo. Por último, se presenta la convocatoria a participar en el quinto número de nuestra revista La Maquila.

ENTREVISTA

ESPACIO COTIDIANO Y MOVILIZACIÓN SINDICAL EN EL CHILE DE AYER Y HOY: ENTREVISTA A JOEL STILLERMAN

Joaquín Arrosamena Cucurella ¹

Joel Stillerman es PhD. en Sociología con mención en Estudios Históricos por la New School for Social Research, Nueva York, y profesor de la Grand Valley State University, Estados Unidos. Desde una perspectiva histórica, ha desarrollado una línea de investigación que profundiza en las relaciones entre el trabajo y el espacio como escenario de construcción de identidades, conflicto y movilización sindical. Al respecto, entre sus publicaciones destacamos Espacio, identidad y conflicto entre los obreros metalúrgicos de MADECO S.A. (1945-2011).²

GEIT: Buenos días profesor. Mi nombre es Joaquín Arrosamena, soy estudiante de sociología de la Universidad de Chile y miembro del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT), compuesto por estudiantes de pregrado de la Facultad de Ciencias Sociales. Antes que todo quisiera darle

¹ Estudiante de Sociología, Universidad de Chile.

² En: Cárdenas, A., Link, F. & Stillerman, J. (Eds.) (2012) *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

las gracias por concedernos esta entrevista. Para nosotros es muy importante poder indagar en distintos tipos de investigación, distintas perspectivas desde las cuales estudiar el mundo del trabajo, en especial si tienen una aproximación empírica como sus investigaciones. Quisiera comenzar con una pregunta muy general, ¿cuáles son los principales ejes que articulan su trabajo como sociólogo, y cómo estos se intersecan?

JOEL STILLERMAN: Ya. He trabajado en distintas líneas. Comencé con el tema de sindicalismo en Chile, y ahí estaba interesado en la trayectoria de movilización sindical a través de regímenes políticos, desde la democracia hasta la dictadura, y de vuelta a la democracia. Eso fue formado por teorías de movimientos sociales y posteriormente agregué la dimensión espacial.

Posteriormente, o sea, al final de esa investigación sobre sindicalismo enfocada en la empresa MADECO, empecé a indagar en temas de consumo, y eso porque fue una inquietud de trabajadores de la misma empresa cuando les entrevisté como a mitad de los noventa y empezó a tener cierta efervescencia en el diálogo público en Chile en el mismo momento. Así que ahí hubo varios comentarios o posesiones más generales de distintos sociólogos y también periodistas en relación al auge del consumismo. La visión en el fondo fue que el mall y el endeudamiento iban a llegar e iban a arrasarse tanto la estructura comercial del país como la cultura. Y eso lo miré con una visión un poco más dudosa. Por tanto, realicé varios trabajos comparados entre lo que se podría llamar comercio tradicional y comercio moderno, enfocado en ferias libres, persas y malls. Y ahí enfoqué tanto las relaciones sociales entre los clientes de estas distintas formas de comercio, como las estrategias de los vendedores, el ambiente de estos lugares de consumo y su accesibilidad pública.

Esto porque algunos de los planteamientos de sociólogos que critican el mall apuntan a que es un espacio público falso, porque está controlado. Eso fue

una segunda pata y ahí encontré cosas un poco sorprendentes, en el sentido de que se supone que una feria libre sería un espacio más público —porque está abierto, cualquiera puede entrar, en fin—, pero desde otro ángulo, es un espacio más privado porque gran parte de los vendedores son familiares, tienen lo que sociólogos llaman lazos fuertes, y la relación entre el vendedor y su cliente regular es muy cercana. Entonces, no tiene esa dimensión del anonimato que asociamos a los espacios públicos, a pesar de que es un espacio que está abierto. Además, está muy imbricado en el barrio. No es un espacio donde llega cualquiera de dentro de la ciudad o de la región metropolitana. A cambio, el mall es un lugar anónimo. De hecho encontramos, en un artículo que escribí posteriormente con Rodrigo Salcedo, que muchas personas que llegan a los malls —y estuvimos observando en los dos malls principales de la comuna de La Florida— llegan y hacen las mismas prácticas que las personas hacen en público: llevan sus propias comidas a los patios de comida, hacen picnic, los jóvenes llevan sus *skateboards* y patinan, hay gente que se emborracha. En el fondo las personas lo apropian como cualquier espacio público. Entonces eso fue desde mi punto de vista una manera de corregir un poco las visiones apocalípticas del mall, del endeudamiento, etc.

Posteriormente hice con unos colegas de la Universidad Diego Portales, donde trabajé un tiempo, una antología que se llama *Qué significa el trabajo hoy*³, y allí intentamos recoger varios trabajos de distintos expertos en Chile — y parece que hubo uno de Brasil y Estados Unidos— en relación a experiencias subjetivas del trabajo. Hice un libro hace como un año y medio que es más un libro de texto para estudiantes de pregrado, que se llama *La sociología del*

³ *Ibid.*

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

*consumo. Una aproximación global*⁴, que tiene una mirada desde el sur global hacia el fenómeno del consumo, pero es más bien una recopilación de investigaciones ya publicadas, con una mirada hacia el consumo en un contexto global y en relación a las desigualdades de clase, raza, género, edad y consumo y ciudadanía.

Y por último, estoy trabajando ahora desarrollando un libro, he publicado algunos artículos, sobre clases medias en Santiago. Es un estudio comparado entre Ñuñoa y La Florida en relación a las decisiones de las parejas en los mercados de educación, vivienda, decoración del hogar y tiempo libre, en el fondo viendo la problemática bourdieuana sobre la reproducción social. Eso es básicamente lo que he trabajado.

GEIT: Y pensando todavía en la dimensión espacial, ¿cómo llegó a interesarse por ese problema y por qué cree que es interesante incorporarlo a los estudios del trabajo y de la acción colectiva?

JOEL STILLERMAN: Bueno, fue mencionado en algunos cursos de posgrado que tomé, y ahí participaron dos sociólogas urbanas. En mi defensa de tesis doctoral uno de mis profesores me recomendó publicar un capítulo de mi tesis en relación al tema de espacio, y ahí ya empecé a investigar. Y por qué es interesante en relación al trabajo: Bueno yo diría que tiene importancia en relación a cómo el capital y el estado estructuran el espacio de una manera que, desde sus objetivos, permite las mejores condiciones de inversión y de venta, y de manejo o gobernanza de la población. Pero también, estructuras espaciales dan las posibilidades de formas específicas de movilización. Y por último, en

⁴ Stillerman, Joel (2015). *The sociology of Consumption: A global approach*. London: Polity Books.

relación con el punto anterior, cómo los trabajadores, o cualquier organización social, desarrollan estrategias de movilización o tácticas de movilización a partir de la estructura espacial que encuentran en el momento. Entonces, estructuras espaciales pueden ser utilizadas como herramientas de movilización que en ciertas circunstancias pueden ser bastante exitosas. Por ejemplo, bloquear una carretera, bloquear la entrada de una empresa, puede que sea una manera de llamar la atención a las autoridades, de interrumpir el flujo de mercancías y personas, y por tanto de provocar algunas concesiones desde empleadores.

GEIT: Respecto a la construcción de identidades colectivas, ¿por qué sería importante imbricar el estudio del trabajo y del espacio cotidiano?

JOEL STILLERMAN: Claro, son dos cosas. Yo creo que hay una trayectoria larga desde la sociología urbana de mirar la segregación residencial y las consecuencias que eso tiene para las oportunidades de acceder a trabajo, recursos, redes, en fin, y eso queda desde un punto de vista bastante claro y ya probado. En relación al trabajo yo creo que, o lo que he planteado, es que concentrar a las personas en una zona particular tiene ciertas consecuencias en relación a sus formas de desarrollar identidades colectivas.

Por ejemplo, en el caso chileno, las empresas grandes en la primera época de industrialización, o sea industrialización ya más organizada en la época de los 40 a los 70, el gobierno obligó a esas empresas grandes a invertir o a abastecer en el fondo de vivienda a las personas, a los trabajadores. Y la decisión fue de construir poblaciones obreras cercanas al trabajo. En el fondo, los trabajadores podían llegar a pie muy fácilmente al trabajo. Entonces, eso puede obviamente tener implicancias en la intensificación de la identidad colectiva de las personas que, por ejemplo, comparten un lugar de residencia, muy similar a lo que uno podría encontrar en un pueblo. Ayuda a construir un sentido de

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

lugar, de apego al lugar. Además, obviamente facilita la movilización colectiva porque es muy fácil llegar a las personas y difundir el mensaje que quiero: a huelga o lo que sea. En el caso de muchas empresas, en contraste, arrendaron esas casas a los trabajadores, y cuando los trabajadores fueron despedidos, perdieron las casas. Fue de alguna manera una forma de controlar a la fuerza laboral. En el fondo, si te portas mal, te vamos a echar y pierdes la casa: estás sonado por así decirlo. Entonces tiene esa dimensión ambigua, de cuchillo de doble filo.

Entonces, si la fuerza laboral está muy dispersa, que es lo más común hoy día a no ser de que estén viviendo en un campamento en una mina o algo así, tendría que haber otra forma de comunicar, formar identidades y de coordinar acciones colectivas. Puede ser un impedimento el hecho de que los trabajadores vivan en cualquier lado. Ahora, con las tecnologías que tenemos a nuestra disposición, de texto, facebook, plataformas de medios sociales, eso puede facilitar o puede reducir ese obstáculo en la comunicación.

Si, por ejemplo, miramos a la primavera árabe del 2011, las movilizaciones empezaron en Tunisia, después Egipto y otros países del Medio Oriente. El uso de los medios sociales fue una herramienta principal para la movilización masiva, tanto al sacar fotos de las protestas como al coordinar a través de texto. Y por ejemplo si tuvieras las movilizaciones que se dieron el día después de la inauguración de Trump, el 21 de enero de este año, hubo millones de personas que se movilizaron a través del planeta, en distintas ciudades. Entonces la presencia de comunicaciones electrónicas puede lograr superar los impedimentos que hace la distancia entre las personas. Pero evidentemente tiene que haber cierta coordinación de cara a cara o puede haber mucha confusión que resulta de todas esas comunicaciones.

GEIT: En el fondo este cambio de escala, así como genera dificultades, también abre otras opciones. Por ejemplo, que haya empresas que salieron de la esfera nacional también permite que movilizaciones, huelgas, paros, en ese sector, tengan efectos mayores, aun cuando sea difícil coordinarlas.

JOEL STILLERMAN: Claro, existe esa opción y a veces se ha realizado, cuando existe una coordinación en una organización que va más allá de “x” filial de la empresa. Ahora, hay que ver que los sistemas legales son diferentes en cada país, entonces, por ejemplo, una huelga de simpatía puede ser ilegal y fuertemente reprimida en un país, y eso, obviamente puede producir riesgos o costos que van más allá de lo que se puede resistir en un lugar. Y en otro país, no, puede haber un ambiente legal y político más abierto.

Entonces sí existe la posibilidad, y acabo de hacer una reseña de un libro sobre la sindicalización de guardias particulares en distintos países y sí existió esa coordinación entre distintos países, pero es bastante difícil de desarrollar. Depende de muchos recursos y mucho tiempo, mucha inversión a nivel organizacional, y está siempre la pregunta de si esa movilización internacional produce beneficios concretos para “x” sindicato que se moviliza a favor de otros sindicatos en otro lado. Si es puramente simbólico o altruista, por así decirlo, solidario, la gente se cansa de eso si no ve resultados. Así que claro que se abre esa posibilidad y la organización transnacional de las empresas permite esa posibilidad, pero el hecho de que no lo vemos todos los días, nos indica que no es tan fácil ni tan obvia la forma de organizar que sea más eficaz.

GEIT: Considerando que buena parte de eso se instaló en Chile desde el golpe y la dictadura, ¿cuáles fueron las políticas del espacio, las estrategias que se pusieron en juego y que permitieron cambiar eso que usted ha llamado

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

espacios keynesianos para dar paso a espacios neoliberales que coartaron las posibilidades de movilización?

JOEL STILLERMAN: Bueno, hubo varias y fueron en distintos momentos. Un elemento fue, en el sector de viviendas, la creación de un sistema de *vouchers*. En el fondo el gobierno va a dar un subsidio para que tú compres un departamento o una casa en “x” lugar dependiendo de tu ingreso, en vez de tener una corporación de vivienda que va a llegar y va a construir un bloque de departamentos que sea para un grupo de trabajadores, una caja de compensación, profesionales de “x” universidad o “x” empresa. Entonces es otro modelo, que provoca una dispersión. En el caso que conozco mejor, de MADECO, los que llegaron a MADECO ya en los 80, hablaron con la asistente social de la empresa, consiguieron el *voucher*, hicieron sus ahorros y compraron una casa donde les alcanzaba la plata. Entonces no era estrictamente en la población MADECO o en las cooperativas de vivienda que existían hace un tiempo. Eso fue por una parte.

La estructura comercial de la economía, de los impuestos de importación y la devaluación del peso, permitió la entrada de mucha competencia ya a partir de los años 70, y por tanto muchas de las empresas principales de Santiago, o quebraron, o tuvieron que reducir masivamente su personal, o experimentaron una fusión con distintas otras empresas. Está el ejemplo de MADEMSA, que fue propiedad de los mismos Simonetti de MADECO –aunque los Simonetti técnicamente no eran dueños de MADECO sino más gerentes, pero en fin–. MADEMSA fue combinado con FENSA, y la empresa, o la marca en el fondo, se trasladó desde San Miguel hasta Cerrillos, y ahora tiene otro nombre, otra combinación de trabajadores de los que seguramente hay pocos que quedaron de esa época.

También, la privatización de tierras, tanto de bosque como de tierras agrícolas. La re-privatización, permitió obviamente la entrada de mucho capital internacional en los llamados nuevos sectores de agricultura, silvicultura, del pescado, agropecuario, minería privada. Son zonas que son de recién expansión de población, no tienen una trayectoria de sindicalismo. Y además, esas empresas tienden a usar una mayoría de mano de obra subcontratada y por estación, no con contratos indefinidos. Y eso ha sido un obstáculo a la formación de identidades colectivas, porque no tienes a las mismas personas trabajando todo el año o todos los años. Además, hubo muchas trabas legales dentro del Plan Laboral. En el fondo hasta 2010, creo, era imposible organizar un sindicato con trabajadores subcontratados. Ha habido últimamente organizaciones de hecho que coordinan, organizaciones interempresas, pero han sido todavía de muy corta vida y ha sido difícil institucionalizar esas nuevas formas de organización.

La subcontratación también tiene que ver con lo que pasa dentro, al interior del trabajo, o sea con la organización espacial de la faena del trabajo. En ese sentido, ya a fines de los 70, principios de los 80, el Plan Laboral permite la subcontratación de servicios no relacionados con el rubro de la empresa. Eso quiere decir que los guardias, los trabajadores de la construcción, los trabajadores de casino, ya pertenecen a otra relación social, y por tanto tienen que tener, si es que tienen, su propia organización sindical. Entonces eso permite una división interna del lugar de trabajo, tanto de quien es el empleador, como de los intereses de las personas y sus posibilidades de actuar en conjunto. Ahora, otro ejemplo de esa división interna, lo que llaman los MultiRut, se ve mucho en los sectores de retail, los Falabella, Almacenes Paris, en fin. Tú y yo podemos ser cajeros en la misma filial, la misma ubicación de "x" mall, de Falabella, pero tenemos dos empleadores distintos, que son un poco fantasmas porque en el fondo son todos controlados por el dueño de

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

Falabella o de Paris, lo que sea, Ripley. Entonces, para organizar esa faena es necesario organizar una federación. Obviamente dificulta las posibilidades de coordinación por ese problema, esa traba legal.

Y como me imagino que tú bien sabes, ha habido varias tentativas de reformar el Plan Laboral, el año 91, después el 2001, 2006, ahora están hablando de otro, y todavía gran parte de esos cambios que he comentado, quedan sin cambio. O sea, en el fondo son cambios bien marginales. El derecho de la huelga ha sido coartado bastante por las posibilidades de los empleadores de contratar a los llamados rompehuelgas. Así que yo creo que cada una de esas acciones ha permitido una fragmentación espacial del trabajo, tanto en el aspecto de la dispersión de los trabajadores, como de su división interna en un lugar específico.

GEIT: ¿Qué ha pasado, a raíz de todas esas transformaciones, con la organización sindical? y ¿Cómo podría un nuevo sindicalismo hacer frente a esos problemas?

JOEL STILLERMAN: Bueno, lo veo bastante difícil, o sea, siguen huelgas, protestas en distintos lugares, a veces con trabajadores subcontractados. Recién hubo una huelga grande en la minería. Pero yo diría que la ley va muy en contra de las posibilidades de contrarrestar ese declive del sindicalismo que varios han documentado. El porcentaje de la población sindicalizada ha bajado; el número de sindicatos se ha multiplicado, entonces los sindicatos son bastante atomizados; la mayoría de los contratos negociados son convenios colectivos en vez de contratos colectivos, por tanto renuncia al derecho a la huelga quien firma el convenio. Entonces, en ese aspecto, es bastante difícil, y si uno mira en quienes son los actores que tienen la capacidad de realizar movilizaciones masivas y de permanecer en la mirada pública, son los estudiantes; quizás

asociaciones cívicas, por ejemplo que se han movilizizado en contra de las AFP, que son multi clase –aunque no tengo muy claro quiénes participan ahí pero son bastante masivas–; hasta cierto punto las asociaciones indígenas aunque eso está en una zona bastante específica del país y es bastante amenazado; y los sindicatos no. A pesar de algunos casos de mineros subcontratados, por las limitaciones de la ley, es muy difícil ir a la huelga y ganarla. Las empresas tienen tantas herramientas a su favor, que hace muy difícil poder lograr algo. Cuáles son las nuevas formas de organizarse, de movilizarse, no sé, pero el modelo tradicional, el sindicato de empresa, parece que no tiene muchas posibilidades de contrarrestar ese patrón de declive del sindicato.

Mirar hacia afuera, tratar de coordinar con sindicatos en el extranjero que pertenecen a la misma empresa, es algo que se ha visto poco en Chile, y no sé exactamente por qué. Por ejemplo, en el caso brasileño ha habido bastantes alianzas internacionales de los sindicatos automotrices, en Centroamérica también en el sector de vestuario, pero en Chile muy poco. Eso quizás sea una alternativa. Algunas personas lo han mencionado, planteado, intentado llegar al ámbito internacional, pero no se ha dado mucho. Entonces eso tal vez podría ser una posibilidad.

GEIT: Pensando en la Reforma Laboral que va a entrar ahora en vigencia ¿Cómo ve usted eso? ¿Es demasiado limitada o abre alguna puerta?

JOEL STILLERMAN: La verdad es que no le he seguido mucho la pista, lo último que leí fue que varias organizaciones sindicales o personas que investigan los sindicatos, encontraron bastantes fallas en la reforma, que no solucionó los temas principales –que tienen que ver con la libertad de reunión, la libertad a la huelga–. Por la información limitada que tengo, no creo que vaya a tener mayores consecuencias positivas para los sindicatos. A lo mejor

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

tendría que darle una segunda mirada, pero no creo que traiga una reanimación de los sindicatos.

GEIT: Respecto al trabajo de los investigadores sociales, ¿qué cree usted que es necesario incorporar en una agenda de investigación para profundizar en estos temas, especialmente en la relación entre espacio y trabajo? ¿Cómo contribuir desde la investigación a las transformaciones y a la revitalización del mundo sindical?

JOEL STILLERMAN: En relación a temas que habría que ver... no he visto muchas investigaciones sobre los cesantes, y cómo las organizaciones sindicales pueden incorporar a esos cesantes dentro de su paraguas, por así decirlo. Cuando un trabajador se va, se pierde y no hay ningún contacto con él o ella, y yo creo que eso es un problema. Ayudar a ingeniar nuevas formas de organizar a las personas que no sea basado en el lugar de trabajo, porque muchas personas van y vienen, tienen distintos empleadores.

En relación al espacio y trabajo, creo que los llamados estudios de geografía del trabajo, que ha habido muchos, se han enfocado mucho en el tema de escalas, y no se ha integrado con todos los estudios de movimientos sociales, tanto sindical como otro tipo de organizaciones sociales. Entonces yo creo que hay una posibilidad de integrar dos distintos campos de pensamiento que podría ser útil para mejor entender la organización del trabajo y las perspectivas de movilización.

Yo creo que sería interesante también ver formas más ocultas o menos estudiadas del trabajo, por ejemplo las promotoras en el área de retail, que en el fondo son contratadas por empresas grandes pero están trabajando de forma más aislada y con contratos precarios. Recordemos que el retail es un sector de crecimiento en la economía; El trabajo doméstico, aunque ha habido a través

de la OIT algunos estudios; La inserción de los inmigrantes en el trabajo y qué tipo de trabajo están haciendo, además de las posibilidades de identificación colectiva entre los trabajadores antiguos y los inmigrantes, porque hay bastantes tensiones.

Los estudios clásicos se enfocan, en el fondo, en la industria, la minería, en menor grado en el sector público y el comercio. Hoy en día el trabajo se ha movido hacia otros lados, y yo creo que como investigadores tenemos que seguirle la pista a esos nuevos sectores, nuevas formas de organizar el trabajo, y qué posibilidades dan para la movilización colectiva y cuáles son las problemáticas de esas movilizaciones.

GEIT: ¿Metodológicamente cómo sugiere hacerlo?

JOEL STILLERMAN: Yo soy bastante abierto a distintas metodologías. He usado observación participativa, entrevistas en profundidad, trabajo en archivo, he usado métodos visuales –de fotografía–. Desde mi punto de vista el método debe seguir la pregunta, y siempre hay, diría yo, beneficios y limitaciones de cada metodología. Yo he generado por el lado cualitativo, profundizando un caso, estudios pequeños de casos, que permiten tener una visión más política del fenómeno o del objeto de estudio. Pero eso tiene muchas limitaciones porque es un solo o un número pequeño de casos. Por otro lado las encuestas por ejemplo, permiten más generalización, pero también tiene limitaciones, en términos de mirar las prácticas de las personas en su lugar natural, y que la persona guía las preguntas de investigación. Cuando uno prefigura una encuesta puede recibir respuestas a las preguntas, pero las respuestas o las preguntas pueden tener poco que ver con lo central.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

Quizás combinando métodos cualitativos y cuantitativos es posible tener una visión multidimensional del tema que le interesa al investigador, que se ve más cada vez.

INVESTIGACIÓN

LAS REPERCUSIONES DE LA ORGANIZACIÓN POSTMODERNA EN EL TRABAJO Y EN LOS TRABAJADORES: UNA MIRADA DESDE EL ESTUDIO ORGANIZACIONAL

Ayde Cadena López ¹

Introducción

Si se tomara una determinada fracción de espacio y tiempo se revelarían un conjunto de valores, ideas, problemas, métodos y soluciones que son aceptados en ese momento; éstos conformarían los paradigmas de una comunidad determinada, ilustrando la forma en que se concibe y explica el mundo (Kuhn en Clarke y Clegg, 1998). En ese sentido, los paradigmas reflejan las ideas y valores principales desde los cuales la realidad es vista, concebida e interpretada, y que definen un código de acción y ética que es respetado por la mayoría (Ibarra, 1994). El paradigma, afirma Kuhn (en Clarke y Clegg, 1998), forma parte de una comunidad y sólo se explica a través de ella, pues su construcción se da en función de los debates y discusiones establecidos dentro de esa comunidad; los episodios extraordinarios ocurridos cuando se

¹ Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

descubren o surgen fenómenos nuevos, son los que producen cambios paradigmáticos o revoluciones científicas.

Se podría decir que desde los años ochenta comenzaron a surgir nuevos paradigmas en el ámbito social, económico y político que influyeron en las formas organizacionales y, por ende, en la concepción que se tiene de la organización. Y es que el contexto de los años ochenta se caracterizó por el proceso de globalización aunado al auge del modelo económico neoliberal, los cuales destacaron la importancia de la competencia y la eficiencia, forzando a los trabajadores a contar con el suficiente dominio de habilidades y conocimientos, indispensables para ingresar en un mundo laboral interesado primordialmente en la capacidad de ser competente y eficiente.

Al respecto, De la Garza (2010) expone dos posturas desde las cuales se ha estudiado la relación capital- trabajo: la primera afirma que por medio de un nuevo régimen de explotación laboral basado en la flexibilización y descentralización, donde el trabajador ha perdido el control sobre su propio trabajo y, con ello, su identidad. Desde la segunda postura se asegura que lo que ha cambiado son las formas de organización y relaciones laborales, lo cual no significa que haya una pérdida de identidad de la clase trabajadora, sino formas distintas de organizar y expresar tal identidad.

En ambas posturas lo que resalta es el cambio en las formas de organización hacia la flexibilización y la descentralización, transformando las formas de dirigir y de organizar el trabajo. Un marco de referencia para analizar las acciones de los directivos y para comprender la racionalidad que éstas siguen, pueden ser los tres paradigmas de dirección estratégica que enmarca Ibarra (1994): la Administración Científica, basada en el estricto sometimiento corporal de los trabajadores para lograr la máxima productividad; las Relaciones Humanas, en donde se fomenta la inducción del comportamiento informal de los trabajadores, haciendo que éstos encuentren satisfacción en su trabajo; y las

Nuevas Relaciones Humanas, donde se prioriza la flexibilidad y la excelencia a partir de la vigilancia laboral y el autocontrol de la empresa.

Con la diferenciación y caracterización de los tres paradigmas gerenciales realizada por Ibarra (1994), se puede apreciar cómo aunque el objetivo máximo de las empresas siempre ha sido lograr la productividad máxima, las formas para lograrlo no han sido las mismas y se han transformado conforme a las condiciones del contexto y de la misma organización. Las formas organizacionales se han diversificado, impulsando la discusión y reformulación de modelos teóricos que permitieran explicar estas formas de organización y las consecuencias en sus actores, reconociendo así la existencia de las organizaciones que empezaron a innovar a través de procesos y estructuras flexibles e informales. Por ello, estas organizaciones fueron llamadas postmodernas en tanto que se basan en la flexibilidad, la descentralización y la informalidad en los procesos y estructuras, alejándose de los principios de la Administración Científica de Taylor y de la burocracia ideal de Weber (Heydebrand, 1989).

En las organizaciones postmodernas una variable constante es la continua adaptación que deben tener para responder a las necesidades de la organización y a las demandas del entorno. De acuerdo con Nizet y Pichault (2008), los cambios internos y externos producidos por la continua adaptación de la organización también impactan en la relación de trabajo, en la identidad – colectiva e individual- de los trabajadores, en ciertos fenómenos que el trabajador tendrá que enfrentar e, incluso, en la gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones

En ese sentido, el objetivo de este trabajo es analizar cómo las especificidades de la llamada organización postmoderna han repercutido en el proceso de trabajo y en los trabajadores. Para ello, el escrito se divide en cinco apartados: en el primero se analiza el concepto de organización moderna y

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

postmoderna; en el segundo se reflexiona brevemente sobre cómo las nuevas formas de organización han repercutido en la identidad colectiva e individual de los trabajadores; posteriormente, se analiza la importancia que los grupos y equipos de trabajo tienen en las organizaciones postmodernas; después se puntualizan algunas consecuencias que la organización postmoderna ha tenido en el trabajador, tocando específicamente tres puntos: *mobbing*, *burn out* y *sistema managinario*; la vulnerabilidad ante el desempleo; y el proceso de reclutamiento y de selección laboral. Por último se presentan algunas reflexiones finales a manera de conclusión.

1. Nuevas formas de organización: de las organizaciones modernas a las postmodernas

Pfeffer (2000) argumenta que desde lo que hoy se conoce como Teoría de la Organización, el estudio de las organizaciones se ha enfocado en los problemas de eficiencia de la gerencia desde un enfoque funcionalista. Para este autor, aquello fomentó que dicha disciplina enfocara sus estudios principalmente a los intereses de las grandes empresas y no a los problemas sociales. Ante ese enfoque funcionalista y pragmático, desde los años setenta retomaron fuerza los cuestionamientos que la teoría crítica, principalmente de corte marxista, hizo a los estudios de la Teoría de la Organización.

Teniendo como escenario ciertos eventos contextuales como la guerra de Vietnam, el Watergate, la crisis del petróleo, la inflación y la recesión, algunos autores críticos cuestionaron la concepción clásica que se tenía de las organizaciones modernas entendidas como sistemas de trabajo meramente racionales. Sin embargo, la corriente crítica argumentaba que las organizaciones también debían concebirse como sistemas de poder por medio

de los cuales el mercado lograba la alienación del trabajador, el control corporativo y la ganancia (Pfeffer, 2000).

Después, en los años ochenta se consolidó el auge de la globalización con la internacionalización de las relaciones económicas, políticas y culturales, las innovaciones tecnológicas y la reducción en los costos de la información (Clarke y Clegg, 1998). Los profundos cambios económicos, políticos y sociales que la globalización y el neoliberalismo han propiciado en las últimas cuatro décadas, también han generado nuevas exigencias para las organizaciones. En ese sentido, Clarke y Clegg (1998) señalan que el surgimiento de nuevos paradigmas organizacionales son causados por ciertos cambios en el contexto: la globalización en términos de macro-contexto para desplegar las actividades de las organizaciones, la digitalización como conductor tecnológico, la necesidad de que haya organizaciones ecológicamente sustentables, etc.

Esto, aunado al bajo crecimiento de las economías, la inestabilidad en los mercados y la atención en los problemas ambientales, ha fomentado que las organizaciones modifiquen sus estructuras y procedimientos para cumplir los objetivos planteados y satisfacer las demandas de un contexto turbulento, imprevisto y cada vez más exigente. Las nuevas demandas llevaron a que las organizaciones transformaran su funcionamiento, ante lo cual fue necesaria la modificación de sus estructuras y de las formas en que se organizaba el proceso de trabajo; ya que, por ejemplo, algunas organizaciones prefirieron ser pequeñas y reducir su mano de obra (Alvesson y Deetz, 1996). Aquello ha provocado cambios en el pensamiento organizacional, empezando por el reconocimiento de nuevas formas de organización, como las postmodernas y postburocráticas (Heydebrand, 1989).

Sin embargo, ¿cómo pueden diferenciarse las organizaciones modernas y burocráticas de las postmodernas y postburocráticas? Clegg (1990) asegura que

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

el matiz de modernidad de las organizaciones estriba en que durante su análisis pueden identificarse ciertos tipos más o menos puros de la burocracia weberiana. Es decir, sus elementos burocráticos resaltan de una manera clara principalmente en las estructuras mecánicas de control, en la división del trabajo mecanizado, en la mano de obra calificada y en la racionalización de los procesos (Heydebrand, 1989; Montaña, 1994).

Por otro lado, en las organizaciones postmodernas el panorama cambia, pues sus ejes principales son el conocimiento y el poder (Foucault en Clegg, 1990); se caracterizan por ser pequeñas organizaciones dentro de otras más grandes, cuyo sistema de producción y servicios es computarizado y basado en la descentralización, la adaptabilidad y la flexibilidad. Entonces, la racionalidad en las organizaciones postmodernas no se basa en la formalidad ni en la revisión estricta de sus procesos, sino en el desarrollo de una cultura corporativa, logrando que los actores interioricen su rol dentro de la organización (Heydebrand, 1989).

Heydebrand (1989) asegura que la organización postmoderna también implica cambios en los modos de administración, ya que ante la turbulencia y la complejidad contextuales, la racionalización formal de la burocracia weberiana se torna ineficiente; por lo que es necesario buscar nuevas formas que, sin reemplazar a las organizaciones moderno-burocráticas, sí se diferencien de las estructuras y procesos rígidos: prefiriendo la informalidad y la flexibilidad, enfocándose en la calidad del desempeño y entablando relaciones más estrechas de cooperación, compromiso e innovación.² Así, los

² Cabe mencionar que Montaña (1994) duda del carácter postmoderno de las organizaciones, pues argumenta que la época en la que se vive sigue anclada a la modernidad. Para él, si bien es cierto que la burocracia parecería desaparecer con la incorporación de elementos tecnológicos que no promueven la racionalidad formal, la característica de involucrar especialistas tecnológicos en las estructuras postburocráticas,

elementos primordiales en la organización postmoderna son la integración descentralizada, las estructuras de red, el conocimiento interdisciplinario como capital, los valores intangibles, la cultura de calidad, la maximización de oportunidades, el trabajo en equipo, la capacidad y adaptabilidad, la perspectiva global, cooperación y sustentabilidad. Aunado a ello, este tipo de organización tiene una estructura flexible sin límites físicos³, enfocada en la calidad de su desempeño y en las relaciones más estrechas con grupos de interés, y concentrada en un estilo distinto de producción, cuyas características permean la configuración de toda la organización (Clarke y Clegg, 1998).

Dichas características también han tenido consecuencias en las formas de empleo y trabajo: se ha flexibilizado y descentralizado el proceso de producción para eliminar tiempos muertos y excedentes de producción, tal como sucede con el modelo japonés *just in time*; se ha cambiado la estricta vigilancia de los trabajadores por la incentivación hacia la participación activa y el trabajo en equipo; incluso, se habla de la organización inteligente que auto regula su proceso de producción (Neffa, 2010). En este paradigma de organización inteligente, la transición de producción en masa a una manufactura más flexible enfocada en la calidad de la producción, hace posible que “las organizaciones hagan uso del potencial de todos sus integrantes, en vez de sólo una fracción de éste” (Clarke y Clegg, 1998: 241).

Las particularidades de la organización postmoderna pueden observarse en la producción dirigida a la calidad, la manufactura flexible, el trabajo en equipo,

hace que resurjan propiedades burocráticas como las dadas en las burocracias profesionales. Aquello implica que las estructuras postburocráticas no sean más que una nueva forma inscrita en el proceso mismo de la modernidad.

³ El hecho de que se conciba a la organización como una estructura sin límite físico, ya implica en sí un cambio en el pensamiento organizacional.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

la mejora continua, la calidad basada en cultura, el aprendizaje y la organización virtual; lo cual expresa que la nueva cultura desarrollada en la *organización inteligente* se basa en la calidad, diferente a la cultura clásica basada en la supervisión. Con el paradigma de la calidad entró en juego un actor que hasta ese momento no había sido del todo considerado: el cliente. Así, en la época de los ochenta, se buscaba el mejoramiento de sistemas organizacionales para proveer de mayor valor al cliente, volviéndose el centro de una nueva administración donde los sistemas de organización fueron orientados a servir tanto a los clientes internos como externos (Clarke y Clegg, 1998); transitando de una relación diádica de patrón-trabajador a una relación triádica de patrón-trabajador-cliente (Neffa, 2010).

Como muestra de ello está el método Toyota⁴, que es una combinación de dos principios: la producción *just in time* y la “autoactivación de la producción” (Coriat, 1998:19). Ante dichos cambios las organizaciones japonesas fueron reconocidas, pues proporcionaron una reforma en el diseño organizacional clásico de la administración científica y de la burocracia weberiana.⁵ Así, las innovaciones tecnológicas y de gestión formaron un papel importante al implementar el sistema *just in time* que incentivaba el desarrollo de relaciones más complejas entre la organización y su entorno, pero también al interior de la misma (Clarke y Clegg, 1998: 247).

⁴ La particularidad del método Toyota es su tendencia diferente al taylorismo y fordismo de Occidente, basada en un mercado interno que requería una producción diferenciada (Coriat, 1998: 21). “Esto implica no pensar en la producción de gran volumen sino de pequeño; no en la estandarización y la uniformidad del producto, sino en su diferencia, su variedad” (Coriat, 1998: 22).

⁵ Este fue un nuevo paradigma conocido como *producción ajustada* o *learn production* desarrollado por Toyota (Clarke y Clegg, 1998).

Con ello, las innovaciones en la gestión implicaron una transformación en la estructura de la organización, puesto que ya no se vislumbró como una estructura rígida basada en la autoridad jerárquica, como sucede en las organizaciones moderno-burocráticas, sino como una estructura flexible basada en la participación de los miembros de la organización. Además, se introdujo la necesidad de formar alianzas con grupos de interés relacionados con la organización.⁶ Aquello, también ha significado una evolución del *management*, pues estos cambios requieren de una transformación de la estructura burocrática tradicional basada en la supervisión; pasando de una racionalidad formal a una *racionalidad tecnocrática* sustentada en la tecnología (Heydebrand, 1989).

No pensar en producción por volumen implica, entonces, pensar en una nueva forma de trabajo y de estructura, tener una *fábrica mínima, flexible y delgada*, en la cual el flujo de información va de abajo para arriba, eliminando el principio del *one best way* (Coriat, 1998: 22). La mejora de los procesos es lo que se busca en la *organización inteligente*, apoyada por la tecnología y el trabajo polivalente (Clarke y Clegg, 1998); a diferencia de las organizaciones moderno- burocráticas cuyas estructuras se caracterizan por la rigidez y los principios de la administración científica del trabajo. En ese sentido, se puede decir que las particularidades de las organizaciones postmodernas han significado una transformación del paradigma organizacional.

No obstante, las características de la organización postmoderna no sólo han cambiado las estructuras organizacionales clásicas, también han impactado en la relación intergrupala de trabajo establecida entre el patrón, el trabajador y el cliente, así como las relaciones intragrupalas que se establecen al interior de cada uno de esos grupos. En el siguiente apartado se aborda cómo ciertos

⁶ Como en el caso de los proveedores ante la *producción ajustada* y el *just in time*.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

elementos de la organización postmoderna han intervenido en la identidad individual y de grupo de los trabajadores.

2. La identidad individual y grupal de los trabajadores en la nueva forma de organización

Ante la modificación en las formas de organización y los procesos de producción, la identidad individual y de grupo de los trabajadores ha sido trastocada, pues, si bien es cierto que la identidad de la clase trabajadora dista de ser atemporal y homogénea, es evidente que a partir de los años ochenta la relación capital-trabajo se transformó debido a los cambios producidos por el proceso de globalización y por el auge del modelo económico neoliberal, lo cual también provocó el reconocimiento del tipo de organización postmoderna y postburocrática.

De esa forma, la flexibilización de esa organización y del proceso de trabajo ha respondido a las exigencias fomentadas por los cambios económicos, políticos y sociales sucedidos en el contexto de la globalización. Las demandas del entorno han provocado que las organizaciones postmodernas recurran a la innovación de sus estructuras, procesos de producción y formas de trabajo; transformando los mercados laborales, exigiendo más a los actores productivos y limitando las funciones del Estado. Con ello, el trabajador ha sido sometido a una mayor competencia y eficiencia laboral, basadas en el dominio de habilidades cognitivas y técnicas indispensables para ingresar y permanecer en un mercado laboral caracterizado por la flexibilidad, la descentralización y la polivalencia, pero también amenazado por la rotación, la informalidad y el desempleo (Neffa, 2010).

Ante ello, el trabajador difícilmente puede desarrollar una identidad colectiva,⁷ pues está más enfocado en cumplir con las exigencias laborales para no perder su empleo que en establecer relaciones con sus compañeros de trabajo. Esto trastoca también su identidad individual, pues modifica sus intereses y prioridades personales en función de las exigencias laborales: la competencia exacerbada, el empeño en obtener habilidades cognoscitivas, la alta eficiencia, la fidelidad hacia la empresa antes que hacia los compañeros de trabajo, entre otras. Sin embargo, De la Garza (2010) asegura que la heterogeneidad de intereses entre los trabajadores existía antes del auge neoliberal, por lo que no se puede adjudicar a éste la pérdida de la identidad colectiva de los trabajadores, sino que éstos se encuentran ante nuevas heterogeneidades, nuevos intereses particulares que les impiden conformar una identidad colectiva como clase trabajadora.

Ya desde Mayo (1972) se analizaba cómo los trabajadores forman entre ellos relaciones psicosociales, por medio de las cuales se integran en un solo grupo; por lo que no deben ser entendidos como individuos aislados sino como un conjunto que sigue una lógica y una dinámica propia e interna, diferente a la que se establece formalmente en la organización. Por ello, además de las condiciones físicas del trabajo, se deben considerar las condiciones psicosociales

⁷ De la Garza (2010) argumenta que la pérdida de identidad entre y de los trabajadores se puede analizar en diversos niveles: los cambios estructurales de la economía tales como la integración de nuevos técnicos y tecnologías, cambios ocupacionales, ampliación del campo laboral para las mujeres, etc.; la descentralización y flexibilidad de las relaciones laborales, la individualización del trabajo y su fidelidad con la empresa y no con la clase obrera, el papel regulador del Estado más que interventor y la creación de políticas públicas a favor del capital, así como un cambio cultural a nivel global que se ve reflejado en el ámbito laboral.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

de los trabajadores. Entonces, la organización no puede ser entendida en términos de individuos aislados que tienen que cooperar para lograr un objetivo, sino en términos de individuos que forman parte de un grupo.

De ese modo, la escuela de Relaciones Humanas considera que los individuos en una organización actúan dependiendo de las motivaciones personales, pero también con base en valores, dinámicas y otro tipo de relaciones informales que no necesariamente tienen que ver con las relaciones formales de la organización que se basan en una racionalidad instrumental de costo-beneficio (Schwartzman, 1993). En otras palabras, los grupos intraorganizacionales establecen relaciones humanas que se agrupan por afinidades comunes, desarrollando un *espíritu de cuerpo* o una identidad que va más allá de las reglas explícitas de la organización.

Así, por ejemplo, los trabajadores se enorgullecen de pertenecer a empresas importantes, por lo cual actúan siguiendo ciertos valores que se han desarrollado en la empresa, como el sentimiento de pertenencia, el estatus y el liderazgo. Sin embargo, no hay que olvidar que los trabajadores también se mueven por otras normas y valores sociales, es decir, por su cultura específica. Por ello, se debe considerar la manera en que el entorno social impacta en el comportamiento de los individuos al interior de la organización. Esta mezcla entre los valores reproducidos dentro de la organización y los valores culturales de los trabajadores, fomenta que las relaciones intergrupales adquieran una lógica propia que, muchas veces, la estructura formal de la organización no contempla. Aquello puede derivar en la configuración de grupos informales que no estén jerárquicamente definidos por las reglas de la organización, y que se van formando espontáneamente por la interacción cotidiana de los individuos (Roethlisberger y Dickson, 1966).

Muestra de ello son las relaciones de liderazgo que se establecen en los grupos de trabajadores; por ejemplo, los directivos de una empresa a veces no

consideran a los líderes de grupo que por medio de elementos tan subjetivos como el carisma, logran que los trabajadores hagan más caso a sus opiniones o propuestas que a las normas formales de la empresa. De hecho, los trabajadores pueden sentirse más cercano a un líder que también es trabajador, que al jefe o a los cuadros administrativos; ya que, con éstos el trabajador siente que sólo comparte el grupo social que representa la empresa, mientras con el líder carismático, que también es trabajador, comparte otros grupos como la clase social, la profesión u oficio, el sindicato e, incluso, la familia (Friedmann, 1956).

Así, puede apreciarse cómo el líder designado por las reglas formales no necesariamente es quien manda en la organización. Esta es una muestra de lo que la escuela de Relaciones Humanas entiende por morfología de los grupos, es decir, la manera en cómo se trasmite el poder a través de las relaciones sociales (Mayo, 1972). Además, se observa cómo la lógica de los sentimientos -en este caso de los trabajadores- es tan o más importante que la lógica de la eficiencia o del costo favorecidas en la organización (Roethlisberger y Dickson, 1966).

Así, desde la vertiente de las Relaciones Humanas se considera que, más allá de las reglas y las teorías formales, cualquier organización se basa en vínculos informales que la gente construye a través de las relaciones que conforman (Mayo, 1972). Además, aquellas relaciones generan racionalidades particulares en los diversos grupos, contrario a la idea de sólo una racionalidad permea a toda la organización. De ahí que, para las Relaciones Humanas, el medio para lograr mejores resultados en una organización radique en concentrarse en el factor humano y, a partir de ello, transformar la dinámica y las motivaciones de los miembros de la organización con el fin de mejorar sus resultados.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

Si bien es cierto que la heterogeneidad entre los trabajadores y la lógica propia que adquieren las relaciones intraorganizacionales existieron desde antes del auge del modelo neoliberal y que éstas se encuentran ante la presencia de nuevas formas de expresión, el punto de análisis se encuentra en qué tanto las nuevas formas de organización, como la postmoderna, radicalizan la heterogeneidad del proceso de trabajo y cómo esto repercute en la lógica de las relaciones establecidas entre los trabajadores. Es de fundamental importancia analizar cómo aquello impacta en la conformación de una identidad colectiva e individual que impulsen al trabajador a ejercer plenamente su derecho al trabajo, realizándose laboral y personalmente en condiciones favorables.

Por ello, también resultan convenientes los aportes de las Nuevas Relaciones Humanas que analizan cómo la descentralización, flexibilización, la polivalencia y la rotación de organización postmoderna han contribuido a una nueva dirección estratégica del trabajo (Ibarra, 1994) y a nuevas expresiones de identidad en los trabajadores (De la Garza, 2010). Aunque en ocasiones aquello también ha desvinculado el proceso de trabajo del constructo social (Neffa, 2010), reduciéndolo a un mero proceso de producción basado en la explotación y regulado por los costos y las ganancias, dejando de lado la concepción del trabajo como un derecho humano fundamental en la calidad de vida de los trabajadores y de su realización personal e *identitaria*. En este sentido, el siguiente apartado retoma la importancia de los grupos y equipos de trabajo en la organización postmoderna.

3. La importancia de los grupos y equipos de trabajo en la organización postmoderna

Desde la corriente de las Relaciones Humanas se ha estudiado cómo la discordancia entre la personalidad de los trabajadores y las rigurosas estructuras

burocráticas características de la organización moderna, pueden dar pie a estructuras informales que impiden el desarrollo psicológico de los trabajadores, lo que impide el cumplimiento de los objetivos en la organización (Mayo, 1972). Posteriormente, en la corriente de las Nuevas Relaciones Humanas se ha analizado cómo, ante ello, es que tienen auge las organizaciones postmodernas pues están estructuradas de una forma flexible. Esta flexibilidad además de eliminar la rigidez de la estructura burocrática (Ibarra, 1994), también ha impactado en la identidad de la clase trabajadora, ya que es la que permite la cooperación voluntaria y la participación activa de los trabajadores con la premisa de una supuesta autorrealización personal del trabajador dentro de la formalidad de la organización (Montaño, 1991).

Los criterios de eficiencia demandados por los paradigmas de la excelencia y la calidad han fomentado el desarrollo de nuevas formas de organizar el trabajo, a través de la transformación de modelos y estructuras. Esto ha flexibilizado y descentralizado el proceso de producción, fomentando la participación activa de los trabajadores a través de grupos y equipos de trabajo (Alcover de la Hera, 1998). Entonces, el trabajo en grupos, se convirtió en un elemento fundamental en las organizaciones postmodernas y, con ello, el reto de la organización no fue sólo conformar grupos con los miembros mejor preparados, sino también lograr que entre ellos se estableciera la cooperación suficiente para lograr el cumplimiento de las metas de la organización.

De acuerdo con Alcover de la Hera (1998), la conformación de un grupo de trabajo puede ser de dos formas: la primera se caracteriza porque existe una asignación clara de un líder, el propósito del grupo es la misión general de la organización, el trabajo, la eficacia, la responsabilidad, el reconocimiento y las recompensas son individuales; además, las reuniones de trabajo son más eficaces ya que se discute, se decide y se delegan las tareas. En la segunda forma el liderazgo se comparte entre todos los miembros, hay un propósito propio y

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

definido, el trabajo, la eficacia, la responsabilidad y el éxito son resultado del esfuerzo individual y colectivo; en las reuniones hay discusiones más abiertas, ya que se discute, se decide, se proponen soluciones activas y en realidad trabajan juntos.

Por lo que se refiere a la participación de los trabajadores, la responsabilidad de un funcionamiento adecuado no recae en una sola persona sino sobre todo el equipo de trabajo, generando una actitud más proactiva a la cultura de calidad. Este tipo de equipos se administran así mismos, ya que cada quien tiene el conocimiento de sus tareas lo que minimiza los errores en los procesos, pues, al ser su responsabilidad son corregidos de inmediato, manteniendo la calidad del producto (Alcover de la Hera, 1998). Entonces, el mejoramiento de los procesos es una actividad esperada por parte de los equipos de trabajo y es apoyada por la tecnología que permite al trabajador atender mayor número de procesos y especializarse en diferentes actividades, desarrollando un equipo de trabajo polivalente (Clarke y Clegg, 1998). Dicha actividad es lograda a través del diseño de una cultura de calidad y el fomento de un compromiso de los trabajadores hacia la empresa.⁸ Todo lo anterior provoca que comparado con las estructuras burocráticas guiadas mayoritariamente por la organización científica del trabajo, estas innovaciones produzcan *organizaciones inteligentes*.

Sin embargo, en la actualidad donde la polivalencia y la flexibilidad son fundamentales, las organizaciones necesitan un híbrido de ambas formas de

⁸ En el caso japonés esto se logra a través de las carreras de por vida, donde los integrantes interiorizan los intereses de la organización debido a un interés personal. Si bien, esto significa un costo económico en un principio, al final generar instituciones creadoras de valores también genera, como lo mencionan Goshal, Bartlett y Moran (1999), una legitimación de la firma.

organizar el trabajo en grupos, ya que por una parte se requiere del liderazgo y el consenso rápido en la toma de decisiones de la primera forma, pero también es fundamental la participación de los demás miembros que puedan proponer soluciones a los problemas desde diversas perspectivas de las cuales se pueda elegir la más apta, teniendo una toma de decisiones más consensuada que impuesta. Asimismo, se necesita que los grupos de trabajo cumplan propósitos específicos sin que se desvíen en el camino y que los trabajadores se complementen en sus tareas, que lo que uno no puede hacer lo haga el otro. De esta forma, al ser la responsabilidad y el éxito asuntos compartidos, los integrantes se esforzarán por hacer mejor su trabajo, pues si el equipo resulta ineficaz, la responsabilidad no sólo será del líder sino que cada uno será responsable.

Así, Alcover de la Hera (1998) argumenta que los factores de integración y diferenciación resultan fundamentales para identificar qué tan eficaces pueden ser los grupos o equipos de trabajo. Entre mayor integración haya en un grupo se puede acercar más a la eficiencia, pues mientras más integrados estén los trabajadores hay una mayor posibilidad de consenso en la repartición de tareas y en el desarrollo de los roles. Cuando hay una mayor diferenciación y baja integración en un grupo es más difícil llegar a un acuerdo y, como consecuencia, el grupo puede resultar ineficiente a la hora de cumplir con las metas de la organización. Mientras más diferenciación mayor complejidad, pues existirá mayor diversidad e inconsistencia entre los grupos y al interior de ellos.

Una característica fundamental de los grupos y equipos de trabajo es que tienen límites dinámicos que al cambiar pueden transformar su naturaleza. De ese modo, los límites funcionan como barreras reales o simbólicas que separan o unen a los grupos o equipos de trabajo en una misma organización, que definen quién es miembro y quién no, y que también ayudan a establecer qué es lo que

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

el grupo o equipo entenderá como eficacia dentro de su contexto en particular. Ante ello, los límites del grupo o del equipo no deben resultar ni tan rígidos ni tan permeables, ya que en el primer caso el grupo o el equipo tienden a cerrarse y hacerse más rígidos, y en el segundo caso pueden desconfigurarse (Alcover de la Hera, 1998).

Ni la rigidez ni la permeabilidad en extremo son benéficas para el grupo o el equipo, por ello la autorregulación es una propiedad necesaria para evitar ambos problemas y lograr la eficiencia, ya que éstos deben ser capaces de integrar las distintas capacidades de los miembros y aprovecharlas para conseguir los objetivos. En ese sentido, uno de los mecanismos más fuertes del equipo auto dirigido es la capacitación cruzada, es decir, la capacitación que los miembros se dan entre ellos mismos (Kelly, 1994). Éste es un punto crucial, ya que la capacitación cruzada pretende convertir al proceso de trabajo en un proceso de retroalimentación donde no haya líderes sino colaboradores; estableciendo así una relación más horizontal que deje atrás las relaciones rígidas de autoridad-subordinado establecidas en la organización moderno-burocrática.

Así, en la organización postmoderna la dinámica de trabajo se diseña de tal forma que todos adquirieran conocimiento nuevo partiendo de la experiencia y conocimientos de los otros en una relación más horizontal, se busca que los miembros desarrollen el hábito personal de involucrarse activamente en el trabajo, lo cual significa identificarse como un individuo capaz de asumir retos y responsabilizarse de ellos, sin ser únicamente una herramienta de producción como se le llegó a considerar desde la administración científica del trabajo (Montaño, 1991). En ese sentido, el equipo auto dirigido funciona como un equipo vigilante capaz de regularse a sí mismo, ya que los integrantes se involucran y responsabilizan de los resultados obtenidos por su trabajo. De ahí, que el equipo auto dirigido sea un nuevo

paradigma fundamental en el análisis de las nuevas formas de organizar el trabajo, pues han resultado en la obtención de resultados positivos en varias empresas.

Como se ha observado, la integración de los miembros y sus capacidades es una variable fundamental en la conformación de equipos, ya que en la actualidad mientras el trabajador se sienta más parte de la organización en la que trabaja, tendrá un mejor desempeño. El sólo hecho de saber que uno no está solo en el trabajo, que se cuenta con el apoyo de los compañeros y que también se es responsable por los demás, hace que el trabajador se esfuerce más en su trabajo, presentando resultados más eficientes. En ese sentido, los equipos y grupos de trabajo se vuelven un medio de auto vigilancia donde el panóptico, en términos de Foucault, son los mismos trabajadores (Alcover de la Hera, 1998; Kelly, 1994). Además de la ponderación del trabajo en grupos o equipos como un elemento fundamental de las organizaciones postmodernas, existen otros elementos de éstas que han repercutido sobre el trabajador, a continuación algunas de ellas.

4. Algunas repercusiones de la organización postmoderna en el trabajador

Las especificidades estructurales de las organizaciones postmodernas no sólo han repercutido en la identidad de los trabajadores y han transformado las formas de organizar el trabajo, también han generado condiciones para que se de lo que Neffa (2010) define como la precarización del trabajo; ya que, elementos como la flexibilidad y la polivalencia laborales dentro de este contexto de competencia y excelencia, provocan que el trabajador se enfrente a la dificultad de acceder a un empleo seguro o verdadero: con un contrato donde se establezcan los derechos laborales, con un salario digno y seguro, con prestaciones, con seguridad social, con la posibilidad de integrar un sindicato,

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

etc. Aunado a ello, los trabajadores viven con la amenaza constante de perder su empleo, pues los despidos justificados o injustificados están a la orden del día, pareciera ser que por más preparado que esté, ningún empleado es indispensable para la organización, pues afuera hay un ejército de desempleados queriendo entrar a trabajar y dispuestos a soportar las condiciones que les ofrece la organización, por difíciles que éstas sean.

4.1. *Mobbing, burn out y sistema managinario*

Así, al interior de la organización el empleado ha tenido que sufrir ciertos fenómenos laborales que, dadas las condiciones histórico-materiales de precarización del trabajo que se viven en el contexto, se ve forzado a enfrentarlas como parte de los retos laborales exigidos por la organización. Uno de esos fenómenos que comúnmente se dan en las empresas es el *mobbing* o acoso moral en el trabajo, aquel atentado contra la dignidad en donde predomina la humillación y la falta de respeto a través de la crítica, actitudes y palabras que se tornan malintencionadas o injuriosas (Leymann, 1990; Hirigoyen, 2001; Montaña, 2007). Entonces, en el *mobbing* hay una intención de perjudicar al trabajador generando heridas y malestares psicológicos y/o físicos; esto también implica un rechazo a la alteridad, por lo que puede considerarse como una manera sutil de discriminación. Así, por medio del acoso se intenta eliminar la inconformidad con el sistema de alineación, tratando de imponer una lógica de grupo o manipulando para ejercer poder sobre ciertos integrantes de la organización (Vandekerckhove y Commers, 2003; Muñoz, 2004; Pérez, 2006).

Cuestiones como la dificultad de encontrar un trabajo estable hacen que el trabajador se someta a una situación de *mobbing*, pues prefiere sufrir ese tipo de maltrato antes que perder su empleo. Incluso, el trabajador se compromete tanto con su trabajo en la organización e intenta responder lo mejor posible a

la exigencia laboral que termina siendo víctima de *burn out*, concepto que literalmente significa *quemarse por el trabajo* y que consiste en un desgaste emocional excesivo y progresivo causado por un agotamiento físico, emocional y cognitivo que sufren los trabajadores. El *burn out*, entonces, provoca una reducción drástica de energía, acompañada de una pérdida de la motivación que daña las actitudes y comportamientos laborales (Alarcón, Vaz y Guisado, 2002; Cárdenas, 2010). Este agotamiento profesional deriva en una despersonalización y baja realización personal, pues el trabajador termina sintiendo que no realiza debidamente sus tareas y que, por lo tanto, es incompetente en el trabajo; piensa que ya no es capaz de ofrecer más de sí mismo y toma una actitud distante hacia el trabajo, sus compañeros y los clientes.

Se puede decir que ambos fenómenos tienen mayor impacto sobre el trabajador dentro de un *sistema managinario*, aquel en donde el modelo propuesto por la organización absorbe al trabajador que, por presión o adhesión voluntaria, termina identificándose con la personalidad propuesta por la organización. Para ello, el trabajador trata de integrar a su concepción del *Yo ideal*, lo necesario para cumplir con las expectativas del ideal organizacional. En ese sentido, hay una “captación del *Yo ideal* por el ideal organizacional” y una “identificación del *Yo ideal* con el ideal de la organizacional” (Aubert y Gaulejac, 1993: 154). Entonces, el ideal individual se transforma en el ideal de la organización, porque el individuo lo interioriza y reconoce, y en él proyecta su ideal personal de reconocimiento y de triunfo a la vez que integra el comportamiento y la manera de ser propuestos por la organización. Es una fase de ilusión donde el *Yo* del individuo se empobrece mientras satisface las exigencias organizacionales a cambio de gratificaciones.

Sin embargo, cuando el individuo ya no se identifica con el ideal organizacional, hay un rompimiento entre la organización y el individuo,

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

porque el individuo ya no es capaz de satisfacer las exigencias ni de responder a las expectativas de la organización. Ante ello, ésta le retira su reconocimiento y gratificaciones, causando el derrumbe del ideal construido por el trabajador quien, a razón de ello, tiene sentimientos de muerte suscitados por el derrumbe de la imagen que tenía de la organización y de él mismo. Aquí es importante enfatizar que Aubert y Gaulejac (1993) aseguran que, si bien este es un proceso que ha retomado importancia en las organizaciones que invaden el *Yo ideal* de los individuos mientras lo reconocen y gratifican narcisistamente para que haga lo deseado por la organización, no hay que perder de vista que finalmente también es un proceso que proviene del funcionamiento de una sociedad narcisista e individualista y de la personalidad narcisista generada por esa sociedad.

En ese sentido, el paso de una sociedad autoritaria, basada en normas y estructuras sólidas hacia una sociedad individualista, narcisista y con estructuras sociales debilitadas también ha provocado la mutación del funcionamiento interno de las empresas y la conformación del *hombre managerial*. Esas mutaciones sociales y psicológicas han derivado en nuevas patologías como la *organización límite*, un estado intermedio entre la neurosis y la psicosis en el que se encuentra la sociedad contemporánea, una enfermedad del narcisismo caracterizada por la angustia y la depresión ante la amenaza constante del individuo a perder su objeto *anaclítico*, en este caso, el apoyo y reconocimiento de la organización (Aubert y Gaulejac, 1993).

Aquello causa fuertes reacciones como la depresión o el intento de suicidio, pues el trabajador se da cuenta de que los beneficios que recibe de la empresa no son equivalentes a lo que él le ha dado, perdiendo incluso su vida por cumplir con las exigencias de la organización. Se pone en duda el compromiso que el trabajador tiene con la organización y si realmente tiene participación en las decisiones, se pone en juicio la imagen que él tiene de sí mismo; esto puede

derivar en la abstención de participar en cualquier decisión, a un suicidio profesional, delirios de persecución o un estado maníaco donde la persona se asuma como una máquina, problemas que requieren de hospitalización (Aubert y Gaulejac, 1993). Estos son fenómenos que enfrenta el trabajador dentro de la organización postmoderna y que si bien tienen que ver con los factores de personalidad de los propios trabajadores, también se relacionan con las condiciones laborales y con las estructuras organizacionales. En este caso, con la estructura flexible y polivalente de la organización postmoderna que busca responder a los criterios de eficiencia, calidad y competencia.

4.2. La vulnerabilidad ante el desempleo

No obstante, esos no son las únicas situaciones a las que los trabajadores han tenido que enfrentarse, también están otras adversidades como el subempleo, la elaboración de contratos a corto plazo, la jubilación anticipada, entre otras situaciones que, además de favorecer la informalidad laboral, colocan al trabajador en una gran vulnerabilidad laboral, económica, social y personal; ya que la exigencia y la constante competitividad provocan repercusiones físicas y psicológicas que van desde el estrés y el agotamiento hasta la depresión, incluso el suicidio. Fuertes consecuencias que pueden causar la insatisfacción con el trabajo que se realiza o la desesperación al perderlo teniendo consciencia de que difícilmente se podrá encontrar otro (Neffa, 2010).

La vulnerabilidad en la quedan los trabajadores se agudiza cuando el derecho laboral⁹ funciona como regulador de la compraventa de la fuerza de

⁹ Correas (2004) argumenta que el derecho laboral es una rama jurídica moderna, cuyo origen se remonta a la aparición de la sociedad capitalista, ya que por medio de las normas jurídicas laborales se pretende entablar una relación cordial entre el empleador

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

trabajo, cuyo objetivo es lograr la armonía entre el patrón y el trabajador, procurando la paz social y por ende la permanencia del sistema, pero con base en la conveniencia de la clase dominante y no precisamente en la justicia social (Correas, 2004). Así, podría decirse que los principios teleológicos y teóricos que sustentan el discurso de derecho laboral se quedan en un ideal que difícilmente se llevan a la práctica y, cuando el derecho laboral responde a los intereses del grupo en el poder, el trabajador queda desprotegido de los abusos y arbitrariedades laborales que se pueden cometer en su contra.

Al no hacerse efectivas las disposiciones escritas en las normativas como la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es quien resulta más afectado en ciertas situaciones; esto puede darse por ejemplo en el *downsizing*¹⁰ o adelgazamiento organizacional que ocurre cuando la organización planea eliminar puestos, posiciones jerárquicas, funciones o unidades como plantas y sucursales (Treviño y García, 2010). Tras ello, vienen despidos con los cuales muchos trabajadores quedan desempleados sin una aplicación efectiva del

y el empleado, y en donde puede apreciarse que el derecho laboral es principalmente un discurso prescriptivo en normas jurídicas, en las cuales sólo se prescriben las normas que el grupo detentor del poder económico y político desea que los trabajadores sigan.

¹⁰ El *downsizing* es una de las razones más comunes por las cuales los trabajadores pierden su empleo, en ocasiones es probable que la organización vuelva a contratar a sus ex empleados debido al conocimiento que tienen sobre el funcionamiento de la organización y a los aportes que pueden hacer con base en ese conocimiento, pues se han vuelto expertos formados por la propia organización; esto representa la mitad del costo en que saldría contratar a empleados nuevos. Por ello, cada vez es más común que las empresas busquen tener contacto con sus ex empleados como alternativa, por ejemplo, de mano de obra ante emergencias como períodos de alta demanda (Sertoglu y Berkowitch, 2002). Sin embargo, este es un caso poco común y la mayoría de los ex empleados no recuperan su empleo.

derecho laboral, los trabajadores despedidos pueden ser víctimas de despido injustificado; situaciones que tienen serias repercusiones psicológicas, sociales y económicas en el trabajador que pierde su empleo.

Cuando un trabajador pierde su empleo sin la posibilidad de recuperarlo puede caer en una etapa de duelo parecida a la que las personas viven después de un divorcio. En esta etapa de desempleo el ex empleado puede caer en depresión, ante la pérdida de la concepción que sobre su presente y futuro se había formado con base en su trabajo (Treviño y García, 2010). Sin embargo, al perder el trabajo, no solamente se *desquebrajan* los planes futuros que el desempleado construyó teniendo la seguridad de que contaba con un empleo que brindaba estabilidad no sólo económica sino también social, sino que también los familiares padecen las repercusiones económicas y emocionales de la situación precaria, en la que alguien queda cuando pierde su principal fuente de ingresos: su empleo.

Se podría decir que esto se da con más gravedad en los sectores de mayor marginación socioeconómica, quienes difícilmente pueden encontrar un nuevo trabajo después de haber perdido el que tenían debido a diversas situaciones: falta de estudios necesarios para poder acceder a un nuevo empleo, escasez de la oferta laboral e, incluso, la discriminación del empleador hacia la persona que busca empleo por alguna característica física.¹¹ Y es que no cualquiera

¹¹ Escenarios como aquel también fomentan la aparición de las empresas informales, como llama Carmen Bueno (1990) a los negocios informales, donde puede apreciarse con mayor nitidez cómo el trabajador trabaja especialmente para la satisfacción de sus necesidades inmediatas y las de su familia. Así, dentro del sector informal, el trabajador está sometido a una incertidumbre constante sobre su estabilidad económica lo que, a su vez, lo coloca en una situación de vulnerabilidad social. Esa continúa incertidumbre laboral puede deberse a que la producción informal no es continua ni constante, por lo que el trabajador no encuentra ninguna estabilidad o seguridad en su trabajo. Por

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

puede acceder a un empleo por más que tenga los conocimientos necesarios para desempeñarlo; poder entrar a laborar en algún empleo implica que el trabajador sea capaz de aprobar todo un proceso de reclutamiento y de selección donde debe mostrar a los empleadores sus habilidades, conocimientos y capacidades, demostrando que fue el más apto para ocupar la vacante.

4.3. El proceso de reclutamiento y de selección laboral

En el contexto donde el mercado está guiado por la lógica de competitividad, eficiencia y calidad, las organizaciones no han tenido otra que desarrollar complicados métodos de contratación por medio de los cuales puedan encontrar a los mejores trabajadores; pues resulta fundamental que la organización se haga de los empleados más preparados, ya que la eficiencia de la primera depende en gran medida de la capacidad de los segundos. Sin

ejemplo, los vendedores informales de los mercados semanales, reinician su proceso de producción y de venta cada semana, por lo que no tienen un ingreso económico asegurado, además los ingresos que logran apenas son suficientes para satisfacer las necesidades primarias individuales y familiares. Esto no permite un ahorro a largo plazo, lo que tiene como implicación que el trabajador informal no se forme expectativas futuras de estabilidad, es decir, *vive al día*, provocando frustración, pesimismo, autoestima deteriorada y resignación (Treviño y García, 2010). Este punto de la resignación que marcan Treviño y García (2010) es interesante, ya que, si bien es cierto que ante la situación el desempleado termina resignándose a hacer cualquier cosa para sobrevivir, se podría decir que en realidad se trata de una aparente resignación, ya que ante la necesidad de seguir viviendo *como sea* y con una constante frustración, el desempleado puede hacer lo que sea pero por necesidad, lo cual no significa que acepte lo que está haciendo. Incluso, puede ir generando sentimientos como el rencor o la ira hasta llevarlo a desórdenes mentales que puede somatizar en malestares físicos, llevándolo a situaciones de discapacidad.

embargo, el proceso de contratación no es nada sencillo, pues desde la etapa de reclutamiento el departamento de reclutamiento debe establecer cuál será el más conveniente, dependiendo de los medios con que cuente la organización y de los objetivos que busque alcanzar con la contratación. Hay que mencionar que cualquier tipo de reclutamiento (ya sea externo, interno o mixto) tiene ventajas y desventajas porque la organización funciona como un sistema abierto que interactúa con variables imprevisibles y contingentes, por ejemplo, la oferta y la demanda en los mercados de recursos humanos y de trabajo, las cuales determinarán los métodos y mecanismos de reclutamiento, así como los de selección (Chiavenato, 2011).

Si los modos y mecanismos de reclutamiento han sido influidos por las variantes externas del mercado, las formas de la selección del personal también se han vuelto más estrictas y difíciles para los solicitantes, quienes deben contar con una disciplinada preparación no sólo para el empleo que están buscando sino para el proceso de selección. En otras palabras, en las organizaciones postmodernas no es suficiente con que el solicitante tenga las capacidades necesarias para un empleo, sino que también es fundamental que sea capaz de pasar un proceso de reclutamiento y selección.

En el proceso de selección quien aspira al empleo debe demostrar que sus características y capacidades con compatibles con los requisitos del puesto, que él es la respuesta a las necesidades de la organización. Para ello, es sometido a una o varias técnicas de selección¹² que debe aprobar si realmente desea obtener el empleo, entonces, debe estar preparado para realizar el trabajo para el cual se le contrata, pero también debe contar con la preparación suficiente para pasar

¹² Chiavenato (2011) enuncia cinco principales: entrevistas de selección, pruebas de conocimientos o habilidades, exámenes psicométricos, exámenes de personalidad o técnicas de simulación.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

pruebas de polígrafo, honestidad e integridad, exámenes médicos, pruebas de detección de drogas e, incluso, de grafología (Bohlander y Snell, 2011).

Así, la provisión de recursos humanos contextualizada bajo el paradigma de la excelencia y la competitividad, refiere una mayor exigencia de habilidades físicas y psicológicas hacia el solicitante; aunque, también implica otro tipo de exigencias para la organización, pues ésta debe configurar todo un proceso de selección que le permita hacerse de los trabajadores que le resulten más convenientes para hacer frente a las demandas del contexto, particularmente del mercado. Ante ello, Bohlander y Snell (2011) argumentan que la organización está obligada a tomar las mejores decisiones de selección, lo cual no es sencillo ya que implica obtener toda la información posible acerca de los aspirantes por medio de solicitudes de empleo, reseñas biográficas, pruebas de empleo y entrevistas.

Para que todos aquellos mecanismos de selección resulten eficientes, deben estar elaborados de tal forma que permitan obtener la mayor información posible acerca del solicitante, pero de una manera confiable y válida, ya que mientras más confiabilidad y validez tenga la información recabada mayor será la certeza de que el empleado seleccionado es quien más se adapta a los requisitos del cargo (Bohlander y Snell, 2011). Cuando la organización no logra armarse con los mejores trabajadores que responden a sus necesidades y la fortalecen con sus capacidades, el proceso de provisión de recursos humanos es visto como ineficiente y contraproducente porque representa recursos invertidos por parte de la organización que no está brindando los resultados esperados, lo que significa pérdidas para la organización.

De esa forma, puede verse cómo a pesar de que la característica fundamental de las organizaciones postmodernas es la flexibilidad, los procesos de reclutamiento y selección del personal no son tan flexibles ya que son considerados medios fundamentales para poder competir en un contexto

caracterizado por la excelencia y calidad. Aquello ha elevado los estándares del mercado laboral y las exigencias hacia las personas que buscan empleo, quienes deben tener una doble preparación: la primera para desempeñar el trabajo por el cual están compitiendo, y la segunda para poder aprobar en sí todo el proceso de provisión de recursos humanos.

A manera de conclusión

En este trabajo se ha discutido cómo las condiciones contextuales provocan transformaciones en el paradigma organizacional, lo cual conlleva a la reformulación constante de modelos teóricos que permitan explicar las nuevas formas de organización y las repercusiones que éstas tienen sobre los diferentes actores organizacionales. Aquí se han analizado algunas repercusiones sobre el trabajador, partiendo específicamente del paradigma de la organización postmoderna, aquella basada en la flexibilidad de sus estructuras y procedimientos (Heydebrand, 1989; Neffa, 2010). También, se ha analizado que la organización postmoderna ha implicado ciertas modificaciones en la identidad colectiva e individual de los trabajadores, incluso algunos autores dirían que una pérdida de ella (De la Garza, 2010).

Por otra parte, se ha visto cómo la organización postmoderna encuentra un gran sustento en los grupos y equipos de trabajo, debido al compromiso que el trabajador adquiere al ser responsable directo del trabajo de sus compañeros y a la autodirección que pueden conseguir como grupo, conformando así un panóptico entre los mismos compañeros de trabajo e intentando hacer más eficiente el logro de los objetivos organizacionales, (Alcover de la Hera, 1998; Kelly, 1994).

Aunado a ello, dentro del modelo flexible de la organización postmoderna se han agudizado fenómenos que perjudican directamente a los trabajadores.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

En este ensayo se ha considerado que prueba de ello pueden ser el *mobbing*, el *burn out* y el *sistema managinario*, ya que la cooperación y polivalencia laboral en que se basa la organización flexible conllevan que el trabajador se relacione más a fondo con la organización, hasta el punto en que ésta ya no es sólo su espacio de trabajo sino es su espacio de realización personal. Ante ello, el trabajador termina *fusionándose* con la organización, comprometiéndose a tal punto que prefiere *quemarse por el trabajo* y ser víctima de *mobbing*, antes que dejar de pertenecer a su organización o de quedar en una situación de desempleo, ya que la falta de empleo tiene serias repercusiones personales y sociales (Treviño y García, 2010). De acuerdo con Correas (2004), esta situación provoca que el desempleado quede en una situación de vulnerabilidad, la cual se agudiza ante la falta de una aplicación efectiva del derecho laboral y que provoca que el trabajador quede desprotegido ante ciertas situaciones como los despidos injustificados.

En ese sentido, se podría decir que la precarización del trabajo (Neffa, 2010) también puede ser una consecuencia de las particularidades de la organización postmoderna, ya que se basa en la competencia comprobada y en la excelencia de los trabajadores. De tal forma que cada vez se necesita de una preparación mayor y mejor para poder acceder a un empleo seguro y verdadero, incluso, los procesos de reclutamiento y de selección laboral se han vuelto más complicados por lo que significan todo un reto para los aspirantes a un puesto, pues se necesita toda una preparación adicional para poder aprobar el proceso de selección. Esto habla de cómo para que un trabajador cumpla con los parámetros exigidos por las organizaciones postmodernas, es necesario que cada vez esté más preparado y dispuesto a responder eficazmente a las demandas de la organización.

De esa forma, en este ensayo se ha intentado construir una explicación de la repercusión que las especificidades de la organización postmoderna ha tenido

en el proceso de trabajo y en los trabajadores. Sin embargo, cabe aclarar que ésta es únicamente una propuesta, ya que no existe una forma en particular de analizar el impacto de las transformaciones en las formas de organización, así como es imposible construir generalizaciones teóricas atemporales que resulten siempre válidas, pues el paradigma organizacional que hoy predomina puede cambiar en cualquier momento, transformando desde las formas de organización hasta la propia identidad de los trabajadores.

Bibliografía

Alarcón J., F. Vaz y J. Guisado (2002). “Análisis del síndrome del burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (II)”. *Revista de psiquiatría*, 29 (1), Facultad de Medicina de Barcelona, 8-17.

Alcover de la Hera, Carlos María (1998). *Influencias del tiempo y de la pertenencia sobre la eficacia de los equipos de trabajo*. Madrid: Editorial DYKINSON/Centro de Estudios Superiores de Ramón Carande.

Alvesson, Mats y Stanley Deetz (1996). “Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies”. En Clegg, R. Stewart, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence y Walter R. Nord, *Handbook of Organizations Studies* (255-283). London: Sage.

Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

Bohlander, George y Snell, Scott (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Edit. CENGAGE Learning, 243-281.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

- Bueno, Carmen (1990). "Una lectura antropológica sobre el sector informal". *Nueva antropología*, XI (37), 9-22.
- Cadenas, Víctor (2010). "Factores psicosociales en la génesis y afrontamiento del síndrome de estar quemado por el trabajo". En Sánchez, María y Concepción López (coord.), *Estrés y salud. Aportaciones desde la psicología social* (135-158). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.
- Chiavenato, Idalberto (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Colombia: McGraw Hill, 594-634.
- Chiavenato, Idalberto (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Edit. McGraw-Hill, 127-140, 143-162.
- Clarke T. y S. Clegg (1998). *Changing Paradigms: The transformation of Management Knowledge for the 21st Century*. London: HarperCollins Business, 9 -59.
- Clegg, Setwart (1990). *Modern Organizations. Organization studies in the Postmodern world*. London: Sage Publications, 1-24, 176-207.
- Coriat B, (1998). *Pensar al revés. Trabajo y Organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI, 19-66.
- Correas, Florencia (2004). *Alcances sociológicos del derecho del trabajo en México*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla/Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades-AUP/Ediciones Coyoacán.

- De la Garza, Enrique (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. España: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa/Anthropos Editorial, 21-36.
- Friedmann, Georges (1956). *Problemas humanos del maquinismo industrial*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Ghoshal, S., Bartlett, C. y Moran, P. (1999) "A New Manifesto for Management". *Sloan Management Review*, 40 (3), MIT, 9-20.
- Heydebrand, Wolf (1989). "New organizational forms". *Work and occupations*, 16 (3), 323-357.
- Hirigoyen, Marie- France (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Edit. Paidós Contextos.
- Ibarra Colado, Eduardo (1994). "Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales". En Montaña Hirose, Luis (ed.), *Argumentos sobre un debate para la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos* (15-47). México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa/Departamento de economía, Serie investigación No. 13.
- Kelly, Mark (1994). *Las aventuras de un equipo de trabajo autorregulado*. México: Panorama Editorial.
- Leymann, Heinz Ph. D. (1990). "Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo". *Violence and Victims*, 5 (2), Universidad de Estocolmo/Instituto Nacional de Salud Laboral Estocolmo/Springer Publishing Company, 119-126. Traducción, notas 1 a 4, y notas a pie de página: Psic. Sergio Navarrete Vázquez, México, D.F., Octubre 2009.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

Mayo, Elton (1972). *Problemas humanos de la civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Montaño, Luis (1991) “Las Nuevas Relaciones Humanas: un falso reto a la democracia”. En Ibarra Colado, E. y Luis Montaño Hirose (coord.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (69-102). México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa/Miguel Ángel Porrúa.

Montaño, Luis (1994): “Modernidad, postmodernismo y organización. Una reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática”. En Montaño L. (ed.), *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos* (67-91). México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Montaño, Luis (2007). “Nuevos modelos organizacionales de trabajo y violencia en el trabajo”. En Peña Saint Martin, Florencia, Patricia Ravelo Blancas y Sergio G. Sánchez Díaz (coord.), *Cuando el trabajo nos castiga* (66-80). México: Ediciones y gráficos EON/Universidad Autónoma Metropolitana/ Servicio Europeo de Información Sobre el Mobbing.

Muñoz, Roxana Hernández (2004). “El acoso moral en los Estudios Organizacionales”. En Montaño, Luis (coord.), *Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (213-230). México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa/Miguel Ángel Porrúa/ Universidad de Occidente.

Neffa, Julio Cesar (2010). “La transición desde los verdaderos empleos al trabajo precario”. En De la Garza, Enrique y Julio Cesar Neffa (coord.), *Trabajo, identidad y acción colectiva* (43-80). México: Universidad

Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa/Clacso/Plaza y Valdés S.A de C.V.

Nizet, Jean y François Pichault (2008). “De la sociología de las organizaciones a la gestión de los recursos humanos: una propuesta de marco de análisis”. *Administración y organizaciones*, diciembre 2008, 47-84.

Pérez, María del Rocío Rosas (2006). *La desvinculación organizacional en las empresas*, (Tesis inédita de maestría). Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. México.

Pfeffer, Jeffrey (2000). *Los nuevos rumbos en la teoría de la organización*. México: Oxford.

Roethlisberger, F.J. y William Dickson (1966). *Management and the worker*. New York: Harvard University Press/Cambridge/Massachusetts.

Schwartzman, Helen B. (1993). *Ethnography in organizations*. California/London/New Delhi: Sage Publications.

Sertoglu, Ceam y Annie Berkowitch (2002). “Cultivating Ex-employees”. *Harvard Business Review*, june 2002, 20-21.

Treviño, Francisco y Cirilo García (2010). *Empleo y desempleo. Una perspectiva psicológica*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León, 31-69.

Vandekerckhove, Wim and M. S.Ronald Commers (2003). “Downward Workplace Mobbing: A sing of the times? *Journal of Business Ethics*, 45 (1-2), 41-50.

EL UNFREE LABOUR EN LA MIGRACIÓN SUR-SUR

Aline Bravo Sandoval ¹

El presente ensayo cuestiona la existencia de libre circulación en el mercado del trabajo por parte de los migrantes que se desplazan dentro de la región, puesto que reproducen las estructuras segregadoras de *unfree labour*, propias de Norteamérica y Europa.

Para los estudios migratorios, la migración sur-sur ha cobrado relevancia principalmente desde los últimos veinticinco años, en que se han diversificado los flujos migratorios y el norte pierde progresivamente su primacía como destino. En la época actual, estos flujos siguen concentrándose en dirección a los centros productivo-económicos desde las periferias. Sin embargo, estos centros se han diversificado geográficamente, y hoy entre ellos se pueden identificar países de América del Sur, como Chile o Brasil.

No sólo la migración laboral significa traslado de fuerza de trabajo, sino que la migración por motivos políticos o familiares, a corto o largo plazo, también se traducirá en la incorporación del migrante al mercado laboral del

¹ Licenciada en Antropología Social y estudiante de Magíster en Estudios Internacionales de la Universidad de Chile.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

lugar de destino. Neffa (2010) afirma que durante el siglo XX, la oferta ilimitada de fuerza de trabajo en el sector tradicional propició las migraciones rural-urbanas y el crecimiento de las urbes, en desmedro de las zonas menos urbanizadas. Si ampliamos la perspectiva a nivel regional, vemos que también se produce un fenómeno migratorio hacia los centros productivos.

A pesar de que han surgido nuevos patrones migratorios, la inserción sigue las mismas lógicas que han sido constatadas desde distintos enfoques por Pinto (1976), Wallerstein (2006) y Schierup et al. (2015). En el sistema-mundo y en la región se identifican esquemas de inserción que, a lo largo de cuarenta años, han cambiado en su forma pero no en su impacto de fondo, que es la precarización generalizada en la vida social de quienes migran y la vulneración de los derechos humanos fundamentales de ellos y sus familias.

La heterogeneidad estructural latinoamericana refiere a la relación entre matrices o estructuras productivas y estructuras ocupacionales, indicando que existe una pugna centro-periferia, donde la insuficiencia del capitalismo periférico llevará a las poblaciones a migrar hacia los centros productivos (Neffa, 2010). Pinto (1976), por su parte, es quien señala que al no poder absorber este excedente de fuerza de trabajo, surge el empleo informal, transformándose primero en el espacio de inserción laboral de los migrantes de las periferias rurales, y luego de quienes provienen de las periferias económicas regionales.

Comprendiéndolo en términos globales, Wallerstein (1987) plantea las nociones de sistema-mundo y economía-mundo, que fija estos procesos dentro de un marco de globalización y sistemas interconectados, dependientes entre sí. En él también da cuenta de que las estructuras de producción de coste diferencial entre distintos polos, produce una antinomia centro-periferia que constituye la división del trabajo moderno (Wallerstein & Balibar, 1991).

Con todo, la antinomia capital-trabajo no será la única base sobre la que se cimienta el sistema capitalista, lo que se verá mediado por las jerarquías dentro del sistema de trabajo en que algunos trabajadores “perderán” una proporción mayor de plusvalía creada que otros (Wallerstein & Balibar, 1991). Estos diferenciales jerárquicos dependen de los contextos socio-culturales, nacionales, económicos en que se analizan, por lo que nuestra tesis es que a nivel global y regional los principales determinantes jerárquicos serán una encrucijada en la que género, clase, raza, etnia y nación se traslapan y presentan de forma simultánea. En vista de este diferencial de plusvalía creada que es “perdida” y “ganada” por unos u otros, en relación a elementos que no pertenecen estrictamente a lo económico –sino que a la vida social en general–, cabe cuestionarse cuán libre es esta circulación: ¿Qué tan libres somos de decidir sobre nuestra producción de valor?

En el marco de la globalización acelerada, Robert Miles y Robin Cohen (1987) proponen el concepto de *unfree labour* para referirse a los trabajadores que no tienen la capacidad de circular libremente dentro del mercado laboral. En este caso lo comprenderemos dentro de los marcos del sistema capitalista (Schierup et al., 2015), pero también en sus límites, como el trabajo informal. Este tipo de trabajo se relacionará estrechamente a la migración laboral, ya sea rural-urbana, regional o mundial. Con esto, además de cuestionar la libre movilidad migratoria, la libre elección del trabajo y el libre ejercicio del mismo, también surgen interrogantes sobre las condiciones en que estos derechos humanos –a la libre circulación, al empleo y a la libertad– se cumplen bajo las condicionantes de dominación y jerarquía expuestas anteriormente. Así lo señalan los autores:

“These workers are exceedingly vulnerable and many basic labour, citizenship, and human rights simply do not apply to them. It is a workforce present globally; segmented and discriminated against through ascription of race and

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

ethnicity and also gender through insertion into specific sections of the local and national labour markets”² (Schierup et al., 2015: 2).

Aunque la racialización se cuestione desde la antropología, por miedo a volver a nuestras raíces colonialistas, y desde el americanismo, negando que prima el ideal blanco (a pesar de ser mestizos), se ha constatado que “los afrolatinoamericanos presentan una inserción laboral precaria que pone en evidencia la segregación racial de la región” (Hopenhayn & Bello, 2000: 40). En el caso de Chile, la reciente migración de afrodescendientes, principalmente provenientes de Colombia y Haití, ha remecido el mercado laboral pues desde la jerarquización social se añade un nuevo tipo ideal de trabajador, que en este caso se asocia por mero juicio racial a los trabajos con peores condiciones y mayor desprotección:

“Durante estos últimos años una mano de obra racializada y sexualizada ha venido llegando a Chile para efectuar tareas de limpieza, de carga, de servicio doméstico, de embellecimiento corporal y de entretenimiento. Estos trabajadores empobrecidos atraviesan las fronteras chilenas en un momento de movilidad internacional que, si bien ha estado siempre presente a lo largo de la historia, hoy revela nuevas dinámicas al surgir nuevos destinos que reemplazan el viejo patrón de desplazamiento de inmigrantes de los países subdesarrollados a los industrializados.” (Tijoux & Díaz, 2014: 305).

² Traducción personal: “Estos trabajadores son extremadamente vulnerables y muchos elementos básicos del trabajo, la ciudadanía y los derechos humanos simplemente no se aplican a ellos. Es una fuerza de trabajo actual a nivel mundial; segmentados y discriminados por la adscripción de la raza y el origen étnico y de género a través de la inserción en secciones específicas de los mercados de trabajo locales y nacionales”.

El *unfree-labour* limita la amplitud del mercado laboral al que los sujetos pueden acceder. En este caso, los migrantes regionales –y, en general, cualquier tipo de migración económica– no sólo se ven enfrentados a la jerarquización social bajo criterios de etnia, raza o clase, sino también a elementos legales y gubernamentales que dificultan su inserción en empleos con una mayor protección.

Frente a lo anterior también está en juego el amparo legal que le brinda al migrante el país de destino, y la situación legal que él mismo o ella misma obtiene. El anterior es un elemento que permite la reproducción de este círculo vicioso: ante a una situación migratoria irregular, el trabajador debe optar a empleos informales con mayor desprotección y, a su vez, los empleadores aprovechan este factor para ofrecer condiciones de trabajo, de empleo y de paga muy por debajo de la oferta del mercado formal.

“Considering that workers who are non-documented or in an irregular situation are frequently employed under less favourable conditions of work than other workers and that certain employers find this an inducement to seek such labour in order to reap the benefits of unfair competition”³ (Asamblea General de Naciones Unidas, 1990: 2).

Los peligros de la deslocalización se muestran de lleno en el caso de los inmigrantes irregulares o “clandestinos”, suponiendo a su vez todo tipo de ventajas para sus empleadores (Augé, 2007). Muchas veces la irregularidad de

³ Traducción personal: “Teniendo en cuenta que los trabajadores no documentados o en situación irregular se emplean con frecuencia en condiciones de trabajo menos favorables que otros trabajadores y que ciertos patrones a encontrar este un incentivo para buscar este tipo de trabajo con el fin de aprovechar los beneficios de la competencia desleal”.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

su situación migratoria dificulta la obtención de empleos formales que, a su vez, le entregarían el contrato de trabajo requerido para regularizar su situación. Al entrar al círculo de la irregularidad migratoria éste se perpetúa no sólo por la difícil obtención de un contrato de trabajo, sino también porque son funcionales a un grupo de empleadores que prefiere contar con mano de obra barata y desprotegida. Entonces, a pesar de su disposición como fuerza de trabajo, ni su país de origen ni su país de destino les ofrece las condiciones idóneas para desarrollarse en ese ámbito, relegándolos a los eslabones más bajos de la cadena económico-productiva.

“Las consecuencias de esta situación son graves: por un lado, impide que una gran parte de la población forme parte del movimiento que favorece el progreso en ciertos sectores de su país de origen y, asimismo, los condena, en el país al que han emigrado, al paro o a la realización de las tareas peor pagadas y con menor estabilidad laboral” (Augé, 2007: 50).

El determinismo social y laboral relega al inmigrante para ser comprendido en términos económicos: “como presencia extranjera y provisoria, pertenece al trabajo y es subordinado a este” (Correa, 2016, p.39). En lo público, su ciudadanía, y en lo privado, sus condiciones de vida y reproducción, se ven subordinadas al rol que le relegó el sistema social en la escala productiva. Cabe destacar que este espacio no es exclusivo de la extranjería, sino que está relegado a los grupos marginales en general.

Entonces, ¿por qué el hecho social de la diferencia es determinante para acceder a uno u otro empleo? No es la diferencia en sí misma la que origina el problema, sino la correlación que se construye entre la segmentación del mercado laboral del trabajo y tales diferencias. La valoración negativa de ciertos atributos (por oposición al tipo-ideal positivo), como una estetización de las relaciones sociales, contribuirá a la proyección del racismo en el campo de la

alienación política y la explotación del trabajo (Wallerstein & Balibar, 1991). Es la correlación entre una jerarquización racial-nacional y una jerarquización laboral, lo que origina la marginalización de estos grupos foráneos por parte del sistema socio-laboral. Como señala Quijano (2000) respecto a América Latina:

“Las nuevas identidades históricas producidas sobre la base de la idea de raza, fueron asociadas a la naturaleza de los roles y lugares en la nueva estructura global de control del trabajo. Así, ambos elementos, raza y división del trabajo, quedaron estructuralmente asociados y reforzándose mutuamente, a pesar de que ninguno de los dos era necesariamente dependiente el uno del otro para existir o para cambiar.” (204)

Desde los años noventa, en promedio seis de cada diez nuevas plazas de trabajo generadas en América Latina han sido informales (Tokman, 2002), tomando mayor protagonismo en las economías en vías de desarrollo. Sin embargo el sector informal es invisibilizado desde la institucionalidad, a pesar de que aumenta de forma generalizada la incorporación de modos de intercambio informales al interior del propio sector formal (Adler, 2008). Existe un embate contra dicho sector, más que un análisis de su funcionalidad dentro de los sistemas económicos nacionales.

En conclusión, las y los migrantes de la región no circulan libremente en el mercado del trabajo debido a la segregación de la estructura laboral y también a la falta de estructuras legales o políticas migratorias integrativas. Es por ello que se insertan en trabajos con mayor desprotección e informalidad, reproduciendo la dependencia centro-periferia a nivel de la mano de obra. La posición de los migrantes en esta escala es desfavorable según la valoración que exista en el país de destino de su país de origen y de su “raza” –entre otros elementos-. En términos generales los flujos se dan desde países periféricos hacia los centros productivos, o desde países sub-desarrollados hacia países en

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

vías de desarrollo. Si postulamos que la correlación raza-nación-clase se puede extrapolar a la macroeconomía, con un pronóstico bastante desalentador, podemos señalar que la migración de tipo laboral no logra romper con la segmentación del mercado del trabajo sino que la perpetúa debido a la solidez que ha adquirido el sistema-mundo actual, históricamente construido.

Bibliografía

- Adler, L. (2008). *Lo formal y lo informal en las sociedades contemporáneas*. Santiago: Centro de Investigaciones Diego Barros Arana.
- Asamblea General de Naciones Unidas (1990). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cmw.pdf>
- Augé, M. (2007). *Por una antropología de la movilidad*. Barcelona: Gedisa.
- Cohen, R. (1987). *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour*. Aldershot: Avebury.
- Correa, J. (2016). La inmigración como “problema” o el resurgir de la raza. Racismo general, racismo cotidiano y su papel en la conformación de la nación. En M. E. Tijoux (Ed.), *Racismo en Chile. La piel como marca de la inmigración* (pp. 35-47). Santiago: Editorial Universitaria.
- Hopenhayn, M. & Bello, A. (2000). *Tendencias generales, prioridades y obstáculos en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia*. Santiago: CEPAL.

- Miles, R. (1987). *Capitalism and Unfree Labour: Anomaly or Necessity?* Londres: Tavistock.
- Neffa, J.C. (Abril, 2010) La precariedad del trabajo. Informalidad, trabajo en negro y formas específicas (o atípicas) de empleo. Dimensiones teóricas y contrastación empírica. En E. de la Garza (Presidencia), VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Ciudad de México.
- Pinto, A. (1976). *Heterogeneidad estructural y modelo de desarrollo reciente de la América Latina. Inflación: raíces estructurales.* México: Fondo de Cultura Económica.
- Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander (Comp.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas* (pp. 201-246). Buenos Aires: CLACSO.
- Schierup, C. U., Munck, R., Likic-Brboric, B., & Neergaard, A. (Eds.). (2015). *Migration, Precarity, and Global Governance: Challenges and Opportunities for Labour.* OUP Oxford.
- Tijoux, M. E., & Díaz, G. (2014). Inmigrantes, los “nuevos bárbaros” en la gramática biopolítica de los estados contemporáneos”. *Rivista Internazionale di Filosofia Contemporanea*, 2(1), 284-309.
- Tokman, V. (2002). *De la informalidad a la modernidad.* Santiago: OIT.
- Wallerstein, E. (2006). *Análisis de los sistemas-mundo.* México: Siglo XXI.
- Wallerstein, I., & Balibar, E. (1991). *Raza, nación y clase.* Madrid: IEPALA.

ORGANIZACIÓN SINDICAL, ACCIÓN COLECTIVA E IDENTIDAD EN STARBUCKS CHILE

Diego Álvarez, Vanny Catalán, Brian Montenegro y
Gabriel Sotomayor

Problematización

En este artículo se revisará el proceso de organización del sindicato Starbucks Chile, único sindicato de la empresa en el mundo y el primer sindicato constituido en el sector de la comida rápida en Chile, al cual durante el año 2016 se le sumaron las experiencias de las empresas de comida Papa John's y Johnny Rockets.

El interés para realizar esta investigación nace fundamentalmente de la idea de que nos permite estudiar un caso exitoso de organización sindical en el contexto de las condiciones que típicamente se describen como contrarias a las posibilidades de organización de los trabajadores: flexibilidad laboral, una cultura empresarial fuerte, alta rotación laboral y trabajadores jóvenes.

Otra de los elementos que vuelve interesante de observar el caso de Starbucks es su capacidad de superar el sindicalismo circunscrito a la empresa que impone el marco legal chileno, dado que este mantiene vínculos críticos con la CUT y ha promovido activamente la organización de otras empresas de

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

su rama económica y la participación de sus afiliados en movilizaciones estudiantiles y por el fin de las AFP.

Por último, el caso resulta de interés desde el punto de vista de la relación entre subjetividad y trabajo, ya que Starbucks es una empresa que en línea con las tendencias más recientes del *management empresarial*, el cual busca generar compromiso subjetivo en sus trabajadores de forma de obtener una cooperación activa de sus trabajadores, por lo que una investigación empírica del sindicalismo de esta empresa puede servir para avanzar en entender los alcances y efectos de estas formas de administración.

El objetivo general del actual artículo es: Describir y analizar el proceso de organización sindical de los trabajadores de Starbucks Chile en relación con sus repertorios de acción colectiva y a las identidades construidas en el marco del proceso de trabajo (2009-2016).

En efecto, se estudiará el proceso de organización sindical en Starbucks, considerando una caracterización de la empresa, la descripción del proceso de organización sindical y sus formas de acción y una caracterización de los miembros del sindicato respecto de sus trayectorias laborales, educacionales, y de su construcción de identidad.

Metodología

La investigación realizada sobre el sindicato Starbucks Chile es de tipo cualitativo y transversal, y se realizó entre los meses de marzo y diciembre del año 2016, en un vínculo que permaneció entre aquellos meses entre el equipo de investigación y principalmente la dirigencia del sindicato. Las técnicas de recolección de información fueron observación participante en diversas actividades y reuniones del sindicato, también se analizaron documentos

propios de la empresa Starbucks Chile y del sindicato de la misma empresa, por último, se realizaron seis entrevistas, divididas de la siguiente forma:

Tabla 1. Muestra

Nº	Código de identificación	Sexo	Posición en el sindicato	Posición en la empresa
1	Trabajadora de base	Mujer	De base	Supervisora
2	Trabajador de base	Hombre	De base	Barista
3	Dirigente 1	Hombre	Dirigencia	Supervisor
4	Dirigente 2	Hombre	Dirigencia	Barista
5	Dirigente 3	Mujer	Dirigencia	Barista
6	Dirigencia intermedia	Hombre	Dirigencia	Barista

En cuanto a la técnica de análisis de datos, se hizo un análisis de contenido cualitativo en base a Andréu (2000) que permite interpretar los sentidos latentes y manifiestos expresados en un texto (entrevista en este caso) a la vez que nos otorga la posibilidad de realizar inferencias del sentido del texto en el contexto de su producción.

1. Starbucks Chile: Instalación y funcionamiento

1.1. *Starbucks en el mundo*

Starbucks es la empresa de cafeterías más grande del mundo con presencia internacional. Nació en Seattle, Estados Unidos en 1971 como una fábrica de café de grano y que funciona como cafetería desde 1984, y ha tenido un gran crecimiento internacional, de la mano de su actual gerente Howard Schultz, poniendo su primera tienda fuera de Estados Unidos en Canadá en 1987 y su primera tienda fuera de Norteamérica en 1996 en Japón, año para el cual la empresa ya contaba con 1.015 tiendas. En términos de sus productos,

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

Starbucks se caracteriza fundamentalmente por la venta de bebidas, café, té, expresso, frapuccino, entre otras, además de continuar vendiendo café en grano y alimentos.

La empresa se instaló Chile en agosto de 2003, año de gran expansión de la empresa. Desde 2014 pasa a estar bajo el control de ALSEA, empresa mexicana que tiene las franquicias de Starbucks de todo Latinoamérica, además de controlar otras importantes cadenas como Burger King. A juicio de algunos entrevistados, esta concesión implicó una precarización tanto de los productos como de las condiciones laborales. Actualmente la empresa tiene presencia en varias regiones del país con cientos de tiendas, la gran mayoría concentradas en la región metropolitana.

Starbucks es conocida como una de las principales empresas que promueven la “responsabilidad social empresarial”, señalando en sus declaraciones de principios compromiso con las comunidades en que instala sus tiendas, con sus clientes, partners y con el medio ambiente, a lo cual ponen especial énfasis, señalando la obligación de todos los partners de buscar formas de paliar los efectos de las operaciones de la compañía sobre el medio ambiente (Starbucks, 2011).

Respecto de la relación con su personal, Starbucks caracteriza a sus trabajadores como “partners” (socios) (Starbucks, 2011), mediante lo cual la empresa busca instalar la idea de una relación de cooperación, horizontal y marcadas por el afecto entre la empresa y los trabajadores, cuestión que busca dejar el control directo sobre la fuerza de trabajo, para movilizarla mediante el compromiso, generado a partir de la “gestión de recursos humanos”, llevando a relaciones altamente individualizadas (Narbona, 2011).

Esto se expresa en la declaración de ética empresarial de la compañía cuando declaran que “Las acciones individuales en el trabajo determinan la imagen que el mundo tiene de Starbucks, por ese motivo es tan importante que

cada uno asuma la responsabilidad por la Misión de Starbucks y actúe con ética en cualquier situación” (Starbucks, 2011: 6). Esto coincide con lo planteado por Garabito (2011) respecto de la necesidad de las empresas de servicios de instalar la idea de corresponsabilidad con los trabajadores, en pro de la imagen pública, y de la movilización de la fuerza de trabajo (Boltanski & Chiapello, 2002).

Estos planteamientos se traducen en darle centralidad a la acción individual, y es tratada como medio mediante la empresa, como medio para manifestar las preocupaciones, además de declarar una política anti-represalias para cualquier partner que decida usar estas vías. Como contraste, la empresa prohíbe la expresión de cualquier idea política o de la participación personal en su comunidad por parte de los partner, ya sea hacia sus pares, o hacia afuera de la empresa. Todo esto se traduce en una férrea oposición a la organización de los trabajadores, que se expresa en múltiples medidas antisindicales alrededor del mundo.

Por otro lado, Starbucks caracteriza su relación con sus clientes como una relación personal, en la cual no solo se vende café (el cual debe estar preparado a la perfección), sino que también se debe ofrecer la “experiencia Starbucks” (hacerlos reír, levantarles el ánimo, un trato personalizado) según la cual el trabajo de la empresa se basa en la relación con las personas, introduciendo así a los clientes como mecanismo de control del proceso de trabajo.

De esta manera la empresa genera una cultura empresarial estandarizada mundialmente que incluye una forma de relacionarse entre las empresas y los trabajadores, los clientes y con la comunidad, lo cual le permite una determinada forma de control del trabajo, diferenciar su producto y mantener una imagen de empresa socialmente responsable.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

1.2. *Organización del proceso de trabajo*

La organización del trabajo al interior de los locales de Starbucks funciona de manera similar a otras cadenas de comida rápida -en este caso, una cafetería tipo barra express- con una jerarquía y cargos claramente establecidos, al igual que la división de tareas.

Las tiendas funcionan con tres niveles diferentes de jerarquía, estando la amplia mayoría de los trabajadores en el rango de barista, cargo en el que trabajan principalmente jóvenes y su salario corresponde al mínimo más algunos beneficios. Estos trabajadores están encargados de la mayoría de las labores de las tiendas, en distintos puestos como preparación de bebidas, limpieza, etc. Dentro de los baristas existen dos jerarquías más altas, en términos de calificación, pero a los cuales la empresa no entrega ningún beneficio adicional ni certificaciones de las capacitaciones que reciben. Por un lado, está el *barista trainer* que está encargado de entrenar a los baristas nuevos, y por otro el *coffe master*, que es reconocido por la empresa como un experto en café y está encargado de realizar catas de café para otros partners y clientes y también, organizar seminarios.

Sobre los baristas están los supervisores que realizan labores de baristas más algunas labores administrativas y de organización de los partners en los distintos puestos y se asegura del cumplimiento de las ordenes de las jerarquías superiores. Sobre este está el gerente de tienda que realiza fundamentalmente labores administrativas, control de horarios y medidas disciplinarias.

Fuera de la tienda existen otros cargos con jerarquía clara, mayor calificación y remuneración y facultades de contratación y despido (gerentes de distrito, regionales y las labores administrativas centrales). Anexo a esta estructura están las labores de mantenimiento que tienen una jerarquía interna propia (*junior, senior y gran manager*).

Podemos observar entonces que existe una jerarquía con múltiples niveles, claramente vertical con una gran mayoría de trabajadores no calificados con bajas remuneraciones, lo cual se aleja de los nuevos modelos de gestión empresarial a los cuales, como vimos, la empresa adscribe declarativamente, que se caracterizan por una menor estandarización de las tareas, aumento de la calificación de los trabajadores y flexibilización o incluso desaparición de las jerarquías (Boltanski & Chiapello, 2002).

Encontramos entonces un modelo de gestión empresarial del trabajo que mantiene los modos clásicos de control del trabajo, con jerarquías claras, tareas altamente parceladas y descalificación del trabajo, lo cual implica una pérdida de los trabajadores del control y conocimiento del proceso de trabajo global, mientras que al mismo tiempo al empresa adquiere ciertos elementos de nueva gestión empresarial, tales como el control mediante los clientes, la búsqueda de implicación emocional de los trabajadores y su corresponsabilidad en el perfeccionamiento del proceso de trabajo, dando como fruto una situación en que los métodos de control más que flexibilizarse o ser reemplazados se suman y combinan, buscando controlar pormenorizadamente las acciones de los trabajadores al mismo tiempo que busca la instrumentalización de las características humanas más genéricas.

2. Formación y organización del sindicato

El Sindicato de Starbucks Chile se funda el 09 de abril de 2009 en Santiago, con jurisdicción en todo el territorio nacional. Éste nace con el propósito de “defender los intereses de los trabajadores de la compañía”, debido a un diagnóstico generalizado de los y las socias del sindicato tendiente a identificar una serie de prácticas abusivas de la empresa. Algunas a mencionar serían los bajos salarios, la dificultad del pago de horas extras, la ausencia de

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

colaciones o la falta de libertad individual para los empleados. Actualmente es la única organización sindical de toda la cadena de Starbucks a nivel global.

2.1. Orgánica y tareas al interior del sindicato

La organización interna del sindicato puede entenderse diferenciándola en torno a tres niveles de dirigencia en términos jerárquicos. Las más altas están encabezadas por la presidencia, secretaría general y tesorería. En un nivel intermedio se encuentran los delegados de distrito y los delegados de tienda, quienes organizan y representan al sindicato en sus respectivos espacios. Por último, se encuentran los sindicalizados de base, quienes pueden o no cumplir diversas tareas según lo que corresponda a los distintos espacios y momentos. Si bien el sindicato se organiza en torno a estos niveles dirigenciales que suponen distintas formas de autoridad al interior de una organización, la relación cotidiana entre los diversos socios es directa y horizontal, manteniendo en muchos casos vínculos de amistad y cercanía. Las dirigencias buscan emular la organización de la empresa al sindicato.

Cada uno de estos cargos supone el ejercicio de ciertas tareas o roles al interior, y es posible identificar que su intensidad y su claridad en lo que señalan los sindicalistas es distinta según el nivel ocupado. Las tareas que están asignadas a los altos dirigentes se encuentran bien identificadas (asociadas a labores de vocería, administración de los fondos del sindicato, organización de éste, etc.), sus encargados expresan un conocimiento acabado de la orgánica, y en general tienen una imagen positiva del funcionamiento del sindicato, o bien apuntan a que está mejorando. En el caso de las dirigencias intermedias, éstas parecen expresar un conocimiento menos acabado de la composición y organización interna. No obstante, expresan nociones generales y presentan conocimiento y valoración de su propia labor, que principalmente consiste en representar y vincular el sindicato en sus espacios específicos de trabajo (a nivel

micro en la tienda, y a nivel medio según distrito). En tanto, los sindicalizados de base no manifiestan una impresión definida de su rol al interior del sindicato, tomando una posición más pasiva con relación al mismo, ni identifican tareas claras o constantes que deban llevar a cabo.

A partir de ello, se evidencia una diferenciación clara de roles que expresa correspondientemente un mayor o menor nivel de conocimiento respecto a la orgánica interna y las tareas propias a cumplir. Ciertamente estos factores pasan también por el nivel de formación política presente en organizaciones o experiencias políticas previas de aquellos que ocupan los cargos de jerarquía organizacional más altos¹. Éstas, por lo demás han estado dadas por la vinculación y formación organizacional que han otorgado la condición de estudiantes de la gran parte de los empleados de Starbucks, adquiriendo un proceso de politización al alero de los conflictos estudiantiles de los últimos años. Esto, ciertamente, está posibilitado por la joven composición etaria de los trabajadores de Starbucks, y la posibilidad que esto abre en la estructuración de un sindicalismo relativamente nuevo, formado bajo las transformaciones propias del Chile de principios de siglo.

2.2. Relación con la empresa

En lo que refiere a la relación del sindicato y sus miembros con la empresa, se observa que tiende a existir una tensión constante entre ambas partes. Al consultar sobre ello, los entrevistados tendían a señalar que históricamente la relación entre sindicato y empresa tenía carices conflictivos. Estos juicios tenderán a ir variando según el nivel de dirigencia que tenga el entrevistado,

¹ Se profundizará en este aspecto posteriormente al analizar las trayectorias políticas de los miembros del sindicato.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

presentándose más acentuado el conflicto en dirigencias que en sindicalizados de base. Mientras la tesorera del sindicato señala que “siempre hay un tira y afloja, siempre es tira y tenés que esperar el puñal por la espalda”, en tanto un trabajador de base relativiza esa tensión: “Mira, la relación entre empresa y sindicato históricamente nunca ha sido tan buena, en general, pero yo creo que en esta relación de la empresa con el sindicato creo que hay comunicación, sea relación buena o relación mala se comunican y hay que rescatar eso por lo menos” (Trabajador de base, hombre)

Si bien, la idea de una relación conflictiva entre sindicato y empresa es transversal a los miembros de la organización, ésta parece tener mayor o menor intensidad según el cargo que el entrevistado ocupe. Esto, sin embargo, puede estar dado por la formación política que se observa en cada sindicalizado, tendiente a estar más desarrollada en aquellos que ocupan cargos más altos de dirigencia, lo que los llevaría a tener una percepción más acentuada de estas contradicciones. Se constata, entonces, una correlación general entre nivel dirigencial, formación política y nivel de percepción de conflictividad sindicato-empresa, elementos que parecen variar e influir mutuamente.

En lo que refiere a la relación personal de los entrevistados con la empresa, se encuentra que constantemente refieren a las problemáticas que encuentran con ella por su condición de sindicalizados. Esto lleva a que los entrevistados en reiteradas ocasiones contrapongan la imagen del sindicalizado versus el pro-empresa, sintiéndose generalmente más identificados como sindicalistas que como trabajadores de Starbucks (que, sin embargo, no pasa necesariamente por negar esa condición). Si bien en más de una entrevista se repite la idea del trabajo en la empresa como posibilidad de realización de intereses y objetivos personales, ésta siempre se ve teñida por la idea negativa de Starbucks como una corporación que reitera prácticas de agobio laboral y -sobre todo para los sindicalizados- como una empresa acérrimamente antisindical.

2.3. *Medidas antisindicales*

Uno de los hallazgos que, si bien eran presupuestos por el equipo investigador antes de comenzar las entrevistas, más sorprendió por su reiteración y bajo casi todos los escenarios consultados, son las medidas antisindicales de la empresa. La imagen de la empresa como hostil al sindicato es constante, así como la percepción de que el sindicato es una figura no deseada por Starbucks. Bajo la figura del partner, la empresa tiende a neutralizar y relativizar los conflictos inherentes a una organización del proceso de trabajo, calificando la labor del trabajador de Starbucks más como una “pasión”, y un compañerismo tendiente al “trato de respeto y dignidad”, apelando a un carácter emocional del trabajo que no se correspondería con los conflictos vividos en el plano laboral.

Ciertamente, uno de los diagnósticos más repetidos en las entrevistas refiere a las dificultades que implica el estar sindicalizados por la presión constante de la empresa a no participar de la organización colectiva, expresada en diversas formas tales como el acoso laboral, la exclusión o la diferenciación explícita con aquellos trabajadores no sindicalizados. En ello, lo que se repite de manera más transversal refiere a la imposibilidad de ascender laboral y salarialmente en relación con sus pares no sindicalizados como medida de la empresa para desincentivar la adhesión al sindicato. Asimismo, otro punto que aparece al consultar acerca de las medidas antisindicales obedece a la invisibilización o negación del sindicato de parte de Starbucks, ya sea como ente válido de consideración, o de los logros concretos conquistados por la acción colectiva que es omitida por la empresa.

Así, se presenta en la imagen de los entrevistados la constante presencia de las medidas y amenazas antisindicales, que tienden a aparecer en casi cualquier aspecto del funcionamiento de Starbucks.

3. Acción colectiva y repertorios de acción

En este trabajo se entenderá al sindicato como la expresión orgánica de la acción colectiva de los trabajadores dentro del marco de las relaciones de producción, puesto que este representa la principal herramienta de los trabajadores para la consecución de sus fines e intereses (Urrutia, 2016).

La acción colectiva entendida de esta manera contempla tres grandes dimensiones. La primera corresponde a las estrategias de acumulación interna reflejada en las diversas actividades a la interna promovidas por el sindicato, como lo son acciones informativas y/o comunitarias. Una segunda dimensión corresponde a las formas y prácticas de movilización para la consecución de sus fines sean estas legales o ilegales, como lo son cortes de calle, paros, marchas, etc. Y, finalmente, una tercera correspondiente a los mecanismos de resolución de conflictos y acumulación externa, es decir, los mecanismos a los que recurre el sindicato para generar una presión efectiva a la vez que genera redes con distintas organizaciones. Estas pueden manifestarse recurriendo a la movilización de organizaciones o personajes políticos, a las instituciones como pueden ser las denuncias o a un acuerdo directo con la empresa.

3.1. *Acciones y actividades del sindicato*

Respecto de las acciones del sindicato referidas a la acumulación interna se pueden identificar dos grandes tipos:

- a) las primeras centradas en la difusión y socialización de los derechos de las y los trabajadores, y las actividades de crecimiento orgánico y comunitario de las y los miembros del sindicato, tales como visitas a los lugares de trabajo, boletines, etc. destinada principalmente

a trabajadores/as recién ingresados. También se encuentra la difusión de la igualdad de género informando sobre las distintas restricciones y derechos de las trabajadoras embarazadas.

b) Las segundas dicen relación con actividades recreativas y organizativas -enfocadas a las y los miembros del sindicato principalmente- tales como salidas, bingos, reuniones, etc. a fin de socializar los beneficios del sindicato a sus miembros.

Ambos grupos de actividades muestran una estrategia particular de acumulación a la interna que busca instalar conscientemente, una “cultura sindical” y “organizacional” dinámica, que trascienda a los trabajadores del sindicato. Dicha cultura sindical contempla la renovación, la transparencia, la democracia y los flujos informativos continuos, también permite que se genere un sentido pertenencia al sindicato, que, en efecto, les permite resistir la alta rotación laboral.

3.2. Movilizaciones, huelgas y prácticas

A la luz del reciente estudio sobre huelgas de Urrutia (2016) se puede decir que el sindicato de Starbucks es un caso a contracorriente y único, que rompe con dos tendencias del sindicalismo chileno actual, tanto de los sindicatos de los trabajadores del servicio y de los sindicatos jóvenes. Esto pues, es una organización que en su corto periodo de existencia ha llevado a cabo tres huelgas y al menos una de ellas (huelga del año 2015) como un éxito claro, forzando al empleador a negociar. Esta experiencia finalizó con resultados positivos para el sindicato.

Dentro de los repertorios de acción del sindicato en cuanto a las movilizaciones se puede apreciar que éste combina una serie de herramientas

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

sindicales clásicas como paros, huelgas y huelgas de hambre, y también algunas más novedosas como la visibilización y utilización de redes sociales.

Sin embargo, una de las cuestiones centrales de las movilizaciones se encuentra en el uso que el sindicato ha hecho de la imagen que proyecta la empresa, ya sea, con las intervenciones fuera de los locales, las campañas virtuales o las denuncias en instituciones nacionales e internacionales. La importancia de las intervenciones y denuncias radica en que disputa la imagen que la empresa pretende proyectar hacia sus clientes con un discurso de “capitalismo humano”, y, por tanto, aparece como un punto de presión determinante en las negociaciones. Esto en la medida que, frente a la amenaza de deteriorar su imagen institucional por las denuncias de antisindicalismo, la empresa prefiere abrirse a la negociación y ceder. Starbucks como marca y como imaginario es algo que el sindicato viene a conflictuar.

3.3. Vínculos con otras organizaciones de trabajadores u organizaciones sociales

En la actualidad el sindicato de Starbucks mantiene vínculos con múltiples organizaciones en distintos grados de profundidad. Estas organizaciones son de diverso tipo contándose entre estas, organizaciones de carácter: político-sindical (como la IWW); multisindical (como la CNT, el CIUS, la CUT o la Confederación Bancaria); político-social (como el movimiento No+AFP o el No al Plan Laboral); y, una amplia cantidad de organizaciones sindicales (como el sindicato del Home Center Sodimac, Papa John's, Johnny Rockets, Unilever y Burger King).

También, el sindicato de Starbucks ha sido activo en la conformación de alianzas estratégicas con otras organizaciones. Este ha participado en cada instancia de representación sindical destacando su participación como portavoces de una lista disidente de la CUT. Además, se ha mantenido

operativo en la ayuda y conformación de organizaciones -como las ya mencionadas No+AFP o el “No al Plan Laboral”- a su vez de que ha aportado las bases de futuras organizaciones como la Federación de los Trabajadores de la Comida Rápida (aún en proyecto) integrando trabajadores de comida rápida de otras empresas al sindicato y/o ayudándolos a levantar sindicatos en sus empresas.

Todos estos vínculos y acciones han sido claves a la hora de su propia supervivencia como sindicato, tanto en la consolidación de su estructura interna, como en las movilizaciones que éste ha impulsado hacia la externa. El sindicato de Starbucks interpretó que debía “arrojarse a la sociedad” para poder sostenerse y vencer en un medio laboral e institucional adverso. Es gracias a estos vínculos que se entiende el gran fenómeno que ha suscitado su ejemplo. La vinculación con otras organizaciones, en efecto, otorga “mayor poder” a los sindicatos, generando una capacidad de acción amplia que ve posible en la negociación interna con la empresa.

4. Trayectorias educacionales, laborales y políticas de los afiliados

Una caracterización general de los y las trabajadoras que componen el sindicato de Starbucks da como primer punto de identificación una juventud generalizada. Particularmente en el sindicato nadie supera los treinta años de edad. Dentro de ello cabe notar la particularidad de que aquellos que ocupan cargos de mayor dirección son los miembros con edades más avanzadas del sindicato. Para el año 2016 quienes ocupaban los altos cargos directivos del mismo (presidencia, secretaría y tesorería) tenían todos entre 29 y 30 años, registrando las edades más altas de los socios del sindicato. En tanto, los sindicalizados de base que han sido entrevistados son de edades como 21 y 22

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

años. Concordante con esto, el delegado entrevistado -miembro de una forma de dirigencia intermedia- se encuentra en medio de estos rangos con 27 años.

Se ha observado, además, que los criterios etarios no parecen ser determinantes a la hora de establecer la posición ocupacional al interior de la cadena de mando de la empresa. Mientras que se tiene a una supervisora de 21 años, otros entrevistados de 27 o 29 años se mantienen como baristas. Sucede también que se tiene un supervisor de 29 años, de modo que no parece indicarse un establecimiento etario demarcado en estas ocupaciones.

La considerable juventud del sindicato y el medio específico de trabajo en el que se insertan constituye una característica general de los trabajos vinculados al servicio de comida rápida. El perfil general de este tipo de empleado es el de un joven estudiante de educación superior que busca costear sus estudios o bien emplearse temporalmente con el fin de cubrir otros gastos, también ocurre como la espera a un momento de mayor estabilidad en términos educacionales/profesionales.

El Sindicato de Starbucks Chile se ve afectado por estos factores que caracterizan al común de sus socios, y ha supuesto una determinada forma de constitución de identidad y de trayectorias político-sociales permeadas por ciertos aspectos en común. Se caracterizarán estas trayectorias a continuación en función de tres elementos que se han considerado relevantes en lo que concierne a la conformación de los trabajadores como sujetos sindicalizados: las trayectorias educacionales, las laborales (considerando tanto su trabajo en Starbucks, como en empleos previos) y las políticas (considerando en ello la posibilidad de previas experiencias sindicales o la participación en organizaciones o partidos políticos).

4.1 *Estudios*

Las características laborales del empleo en Starbucks coinciden constantemente para la contratación de estudiantes, convirtiendo a la empresa en una caracterizada en buena medida por la presencia de horarios part-time, flexibles y con alto nivel de rotación de empleo que pueden ajustarse en la conciliación entre estudios y trabajo. Es constante el discurso de un grupo de estudiantes universitarios o técnicos que se deben emplear en Starbucks para costear sus estudios, o bien como respuesta a una carrera profesional frustrada que no ha logrado una adecuada inserción laboral, remitiendo el empleo a empresas como estas.

Se tiene, pues, un promedio de trabajador altamente formado en términos educacionales ya sea por la concreción completa de estudios, o por haber pasado por una formación académica en algún momento. En estos últimos casos se tiende a considerar situación de congelamiento de carrera que pretenden ser eventualmente retomadas.

Estos estudios, además, no son cursados en universidades tradicionales selectivas ni en universidades privadas élite, sino que por lo general en instituciones privadas de menor calidad o CFT que no han satisfecho las expectativas de los entrevistados.

4.2. *Trayectorias laborales previas a Starbucks*

Otro punto recurrente en los discursos de los sindicalizados entrevistados refiere a las características de sus trayectorias laborales previas. Estas tienden a estar atravesadas por empleos del sector servicios en condiciones de flexibilidad laboral. La mayoría de éstos también son trabajos tendientes al empleo de fuerza de trabajo joven, con necesidad de flexibilidad de horarios para la conciliación con estudios, o poca cualificación formal. Así, es común que

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

aparezcan labores tales como las de garzón, mesera, empleo en el retail, promotor, entre otros.

Si bien, varios partners expresan haber trabajado en diversos empleos antes, existe un grupo que toma su labor en Starbucks como su primer trabajo formal o uno de los primeros en estabilizarse por un periodo prolongado de tiempo.

Puede notarse así un grupo relativamente diferenciado entre trabajadores con una trayectoria laboral, y otros en que más allá de empleos breves puntuales, Starbucks constituye su primer empleo formal y prolongado.

4.3. Trayectorias al interior de Starbucks

En lo que refiere a la trayectoria laboral al interior de la empresa, se observa que en general los entrevistados han mantenido cierta estabilidad temporal de sus empleos, estableciendo tiempos largos de trabajo en la empresa. Esto se ve marcado -en algunos puntos, considerablemente- según el nivel de dirigencia que se da por trabajador. Se tiene, pues, que un dirigente hombre del sindicato de 30 años lleva ya más de seis años trabajando en la empresa, otro dirigente hombre de 29 lleva ya diez años vinculado a Starbucks, y una dirigente de 29 años lleva ya más de cuatro. Los sindicalizados de base también presentan cierta longevidad en sus empleos, pero en menor intensidad que los dirigentes. Se observa que una sindicalizada de base de 21 años lleva tres años y medio en la empresa, y otro de 22 años lleva un año con ocho meses.

Llama la atención que con los altos niveles de rotación que tienden a señalar los dirigentes se observen trabajadores con tal cantidad de tiempo de trabajo formal en la empresa. Una de las razones que puede explicar esto obedece al criterio de participación sindical que se ve acentuado en la medida que se ascienda en las labores dirigenciales. Supone esto que la vinculación con el sindicato tendería a otorgar una mayor conexión e identificación, de tal manera que estimule su participación en él, y con ello el mantenimiento del

empleo en Starbucks. El sindicato aparece, así, como una forma de integración social con la comunidad alrededor de Starbucks, pero con un núcleo muy marcado en torno a la organización sindical que le da sentido a su participación allí.

Una segunda razón que justificara este hallazgo obedece a las trayectorias laborales que se han expuesto de los trabajadores del sindicato. Como se ha visto, los caminos laborales recorridos por los trabajadores antes de Starbucks tendían a ser empleos flexibles, muchas veces informales, dados por temporadas o atendiendo a servicios específicos a cumplir. De esta manera, Starbucks aparece como un primer momento en la trayectoria laboral de estos jóvenes en busca de empleos diversos e informales, que terminan hallando mayor estabilidad en el régimen de trabajo que se da en la empresa. El trabajo aquí aparece como una posibilidad más a largo plazo o que está más condicionada por las expectativas vinculadas al plano de lo que pudiera lograrse desde los estudios (retomarlos, terminarlos o ejercer la profesión estudiada).

Precisamente una tercera razón pudiera obedecer a la relación entre el trabajo y los estudios que se dan en los entrevistados. Como se ha observado muchos de estos han pasado por procesos de congelamiento de carreras o la imposibilidad de encontrar empleos según lo que han estudiado. Frente a esto Starbucks se presenta como un lugar de trabajo relativamente estable que prefiere no ser arriesgado.

4.4. Trayectorias políticas y sindicales

Es una constante en todos los entrevistados el que su experiencia en el sindicato de Starbucks corresponde a su primera vez en actividades sindicales. Ninguno de los entrevistados manifiesta haber participado de otro sindicato con anterioridad, no obstante, sí se manifiestan formaciones políticas disímiles

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

y participaciones en organizaciones sociales o estudiantiles de manera diferenciada.

Mientras que aquellos que ocupan cargos de alta dirigencia se formaron políticamente a través de instancias como partidos o colectivos políticos y organizaciones estudiantiles, aquellos trabajadores de base o de dirigencia intermedia carecen de mayores experiencias de movilización y organización política. De igual manera, en los cargos de altas dirigencias se expresa una convicción ideológica de izquierda marcada, de formación teórica y social, mientras que para el resto de los sindicalizados este pensamiento no aparece tan claro, y sus motivaciones de sindicalización no aparecen mayormente vinculadas a motivaciones ideológicas o de compromiso con el sindicalismo chileno.

La formación sindical aparece, pues, en quienes ocupan cargos de dirección como parte de una respuesta y formación ideológica, con el propósito específico de conformar una política de re-articulación sindical que pudiera ser trabajada desde la organización en Starbucks, más que por intereses inmediatos, laborales o económicos que les hayan aquejado como trabajadores de la empresa. Esto último es lo que aparece más recurrentemente en los sindicalizados con una menor formación política y que ocupan cargos de dirigencias intermedias o de base. Estos trabajadores se encuentran, pues, motivados originalmente para participar del sindicato no por experiencias político-sociales anteriores, sino por problemáticas específicas que les afectan como trabajadores. Ciertamente también aparece en ellos una vinculación ligada a las victorias y beneficios que el sindicato ha conseguido, generando la noción de que éste aparece como un espacio donde pueden defender sus propios intereses.

Se observa, pues, que la trayectoria típica del trabajador sindicalizado de Starbucks es la de un joven, con alguna vinculación en estudios superiores -ya sea estudiando, congelado, o titulado- con una experiencia laboral reducida a

empleos poco cualificados, flexibles y del sector servicios, con cierta estabilidad temporal en su empleo, y sin experiencias sindicales directas previas. De todo esto derivan formas diferenciadas de politización y de la significación que le otorgan al sindicato, que está fundamentalmente determinado por las experiencias organizacionales y de formación políticas anteriores, y que dentro del sindicato se expresan en la ocupación de cargos de organización y dirección con mayor relevancia.

5. Identidad en Starbucks

Para realizar el análisis de la identidad en Starbucks se construirán tipos ideales o perfiles a partir de las entrevistas individuales realizadas (Stecher, 2012). En ese sentido, se orientarán estos perfiles por lo propuesto por (Pulido-Martínez, 2012) a partir de dos dimensiones: (a) una biográfica y diacrónica, que da cuenta de la imagen de sí mismo como trabajador que el sujeto ha ido construyendo a lo largo de su historia laboral y de vida y (b) una relacional y sincrónica, centrada en las modalidades en que el trabajador es reconocido y categorizado en ciertos roles y posiciones por la empresa, las jefaturas e incluso los clientes y compañeros en un escenario laboral específico.

En ese hilo, la identidad de los trabajadores sindicalizados de Starbucks se entenderá de dos maneras: como la coherencia entre intereses de trabajadores con respecto a la empresa y con respecto a su propio trabajo. En la práctica, estos intereses se reflejan los discursos de los trabajadores y se pueden manifestar con el afecto/desafecto, amistad/enemistad o la identificación explícita con estas dos instituciones mencionadas anteriormente. También se analizó la identidad de clase los trabajadores sindicalizados.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

5.1. *Identidad de los y las trabajadoras*

El trabajador sindicalizado de la empresa Starbucks Chile no reconoce como propia la identidad que la misma compañía señala en sus declaraciones y documentos internacionales, como en 'Ética comercial y cumplimiento: estándares de conductas de negocios' (2011) donde se promueve un perfil del partner de Starbucks relacionado con el compromiso que significa cuidar la reputación y la imagen de la empresa, pues, es un desafío colectivo, según postula el presidente de la empresa. Sin embargo, el trabajador sindicalizado se identifica con su trabajo, pues, expresan que les gusta su ambiente laboral y el rol que cumplen dentro de su proceso de trabajo (baristas y supervisores).

Profundizando, el hallazgo que se observó es que la identificación de los trabajadores en primera instancia es contraria al imaginario de trabajador que la empresa promueve. Esto a partir de que hay conciencia por parte de los mismos trabajadores, ya sean estos dirigentes o sindicalizados de base, que aquello que se promociona en los distintos documentos y conferencias que la empresa expone, respecto a la relación empresa-trabajador, en la práctica no se materializa, y en gran medida, hay una desafección entre praxis y discurso. Esta situación indigna a los trabajadores sindicalizados, pues, al ser una empresa con reconocidas prácticas antisindicales, se contradice con aquellos principios recién mencionados. Esto se expresa en las narrativas de las experiencias los partners, ya que, al preguntársele en las entrevistas por la imagen la empresa tiene de ellos y viceversa, siempre se planteaba que había una tensión constante mediada por el conflicto, la disputa, el amedrentamiento, el hostigamiento, la diferenciación con sus colegas no sindicalizados, entre otras.

La identidad del trabajador sindicalizado, en ese carril, se desmarca de una concepción individual de trabajador como agente de cambio de sus propias condiciones de trabajo para acceder a una dignidad laboral o trabajo decente, como ellos dicen, sino que se asume ciertamente como un desafío colectivo.

Sin embargo, esta situación no permea que haya una identificación con la labor de baristas o supervisores por parte de los trabajadores sindicalizados, porque según ellos mismos explican, es un trabajo que los realiza y que les satisface como personas, tanto material como emocionalmente. Entonces, como ese espacio de *confort* no está asegurado por parte de la empresa, la salida a esa contradicción es sindicalizarse para disputar ese espacio de comodidad que significa estar satisfecho con las relaciones laborales.

Esto termina por refutar la sospecha que tenía el equipo investigador al comienzo, de que, al ser un trabajo altamente flexible, muchas veces pasajero y precario, la identificación con el trabajo iba a ser débil. Una posible explicación para esta identificación, podría ser el hecho de que los trabajadores sindicalizados son los que llevan más tiempo en la empresa, como se explica en el apartado anterior.

5.2. *Identidad de clase trabajadora*

Por otro lado, la identidad de clase del trabajador sindicalizado de Starbucks, presente en sus propias narraciones discursivas, redundante en el espectro de la clase de los trabajadores, clase media, clase media baja o sencillamente sienten identificación con el pueblo y sus luchas. Esta identidad a partir de los entrevistados es por criterios mayormente económicos y geográficos como el salario familiar, su lugar de residencia o la posibilidad de pagar sus estudios con la necesidad de trabajar.

No obstante lo anterior, algunos trabajadores piensan que su clase de pertenencia tiene que ver con su decisión de sindicalizarse, e incluso una dirigente del sindicato plantea que es condición saberse de clase media para recién pensar en luchar por sus derechos, ya que los de clase “baja” no lo harían, y que se expresa en la siguiente afirmación: “sí, porque generalmente la clase

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

baja no pelea por sus derechos, porque no sabe, no se informa, es precaria la información que tiene, porque no la buscan porque no tienen el incentivo, y la clase media es generalmente la que lucha. El sindicato es de clase media, porque son todos estudiantes” (Dirigente, mujer).

Siguiendo este argumento, los trabajadores y trabajadoras que pertenecen al sindicato saben que deben pensar de manera colectiva a la hora de enfrentarse a problemas o dificultades en el trabajo, a nivel interno y a nivel nacional, lo que se manifiesta para ellos como una conducta propia de la clase que se sienten representados o lo se define como solidaridad de clase, y que también contiene los intereses de dignificar la vida en general y a todo nivel.

Conclusiones

A partir de los hallazgos de la presente investigación, son dos consideraciones finales las que deben tenerse en cuenta. La primera refiere a la pregunta sobre la existencia, la supervivencia y el relativo éxito del sindicato bajo condiciones particularmente adversas. La segunda apunta a las posibilidades y proyecciones que la experiencia del sindicato de Starbucks otorga al sindicalismo en Chile.

En lo que refiere al primero de estos puntos, cuatro son las razones que se han atribuido a explicar la vida y efectividad de la organización. En un nivel inicial debe considerarse el protagonismo que en este proceso las dirigencias han tenido. A nivel individual quienes han conformado los cargos de alta dirigencia han experimentado procesos de gran dificultad que, sin embargo, no los han alejado de sus labores sindicales ni les han hecho abandonar tales responsabilidades. Esto bien pudiera atribuirse a una suerte de heroísmo particular en los liderazgos del sindicato, pero más que ello debe considerarse las razones que posibilitan tal compromiso con la organización. Allí es donde

debe tenerse en cuenta en el perfil educacional y profesional de las dirigencias, las cuales experimentaban todas pasos por la educación superior, que podían estar finalizados o cercanos a ello, lo cual permitía suponer una base general de estabilidad que asegura cierto horizonte de posibilidades en el aseguramiento de la reproducción de la vida. Dicho en otros términos, Starbucks no significaba el único recurso al que podían acceder para tener ingresos o actividades laborales, pues, también está siempre presente la posibilidad de ejercer una profesión a través de lo posibilitado por la experiencia educacional.

Sobre este mismo perfil se considera una segunda razón para explicar la existencia del sindicato en Chile, en relación con todo el resto de las cadenas globales de Starbucks en donde no existe ningún otro sindicato. Como el perfil general de los trabajadores de la empresa son jóvenes de entre 20 y 30 años con experiencias en educación superior, constituyen un tipo de sujeto considerablemente impactado por la experiencia del conflicto educacional en Chile. Los fenómenos ocurridos en 2006 y 2011 respecto al movimiento estudiantil han significado una forma general de politización de la juventud que no todo el resto de las experiencias nacionales en que se ha insertado Starbucks ha vivido. Como sector etario específico de politización, el perfil joven de Starbucks se encontraría más sensible al impacto de experiencias de organización colectiva entre pares.

La tercera razón que considerar vuelve poner el punto sobre las dirigencias. Refiere aquí a la distribución de las tareas y roles al interior del sindicato. Como ya se ha señalado, éstas están altamente concentradas en las altas dirigencias. Esto se presenta como una espada de doble filo: por un lado, limita una participación más amplia de los sindicalistas de base, pero por el otro ha otorgado una mayor estabilidad interna a la organización posibilitada por el eficiente trabajo llevado a cabo por las dirigencias. Lo que explica que esto termine resultando es una alta percepción de legitimidad hacia el sindicato y

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

sus dirigencias desde las bases de la organización, quienes perciben ampliamente los efectos positivos del sindicato y una adecuada organización de las dirigencias de éste.

La cuarta y última razón considerada para el éxito y supervivencia del sindicato ya ha sido mencionada previamente, y refiere a la politización hacia afuera de la actividad sindical. Esto implica la comprensión del sindicalismo no como mera actividad orientada hacia la resolución de conflictos internos de la empresa, sino como un entendimiento estructural del conflicto laboral en Chile. Por ello es que se proyecta a través de redes sindicales, asociaciones con otras organizaciones, participación en movimientos sociales y en el debate nacional sobre las condiciones de trabajo.

La última consideración que busca hacerse refiere a las nuevas formas de sindicalismo que la experiencia en Starbucks abre hacia la acción colectiva de trabajadores en el Chile del siglo XXI. Para ello primeramente debe tenerse en cuenta el esfuerzo que este sindicato ha estado llevando a cabo en el proceso de recomposición sindical del país. Como se señalaba recién, el sindicato no sólo busca la resolución de conflictos al interior de la empresa, sino también de las condiciones laborales chilenas. Esto explica su participación al interior de la CUT, pero teniendo en cuenta que se constituye fuera de los márgenes de la izquierda tradicional, no quedando estructurada por el alero de los partidos clásicos asociados al sindicalismo chileno como el PS o el PC.

El caso de Starbucks permite comprender un sindicalismo profundo que, sin embargo, es joven y novedoso, en el cual se cruzan tanto objetivos internos como demandas nacionales, logrando escapar de lógicas gremiales y corporativistas. Con la afluencia y masificación de un empleo joven, precario, vinculado al sector de servicios y con frecuentes experiencias estudiantiles. La aparición y efectividad del sindicato de Starbucks se presenta como un caso necesario de estudiar a la hora de comprender las dinámicas actuales del trabajo.

Considerando que son estos los tipos de empleo en los cuales se está insertando un gran contingente de población en el Chile actual, la comprensión de estas experiencias es necesaria si se quiere identificar cuáles son las posibilidades políticas y de acción colectiva que estos sectores tendrían, así como las probabilidades de reconfigurar un sindicalismo en Chile que contenga estos elementos.

En efecto, esta investigación deja flancos abiertos para futuras elaboraciones tal y como la replicación de esta experiencia en otras de sindicalismo joven en sectores altamente precarizados como el de servicios y en particular el subsector de comida rápida. Por otro lado, también deja proyectada una segunda parte que analice la relación de los sindicalizados con los no sindicalizados, situación que quedó obviada por los alcances del presente artículo.

Agradecimientos

Agradecemos al Sindicato por abrirnos la puerta de la organización, y algunas veces de sus propias casas en los 8 meses de levantamiento de información. En particular, como equipo agradecemos la fraternidad de la dirigencia del Sindicato, que siempre tuvieron tiempo y disposición de apoyar este grupo de jóvenes investigadores, aun en momentos difíciles del año.

Bibliografía

Andréu, J. (2000) Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. Fundación Centro Estudios Andaluces, Universidad de

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

Granada. Disponible en:
<<http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>>

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

de la Garza, E. (2001). Introducción: las transiciones pláticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos. En *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (págs. 9-24). Buenos Aires: CLACSO.

de la Garza, E. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista latinoamericana de estudios de trabajo*, 7-35. Obtenido de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Bibliografia/Delagarzalarevitalizacion.pdf>

Garabito, G. (2011). Trabajo, identidad y acción colectiva en McDonalds's. En E. de la Garza, *Trabajo no Clásico, Organización y Acción Colectiva*. México.

Narbona, K. (2011). *Starbucks y las amargas happy companies*. Obtenido de Fundación Sol: <http://www.fundacionsol.cl/2011/09/starbucks-y-las-amargas-happy-companies/>

Pulido-Martínez, H. (2012). La investigación en, para y por el Trabajo en América Latina, como ejercicio crítico acerca del mundo laboral. *Scielo*, 77-85.

Starbucks. (2011). *Ética comercial y cumplimiento. Estándares de conducta de negocios*. Estados Unidos.

Stecher, A. (2012). Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago de Chile: Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales. *Scielo*, 9-20 .

Urrutia, M. (2016). “Nuevas formas y horizontes de politización sindical en el marco de conflictos laborales: un estudio exploratorio en la región Metropolitana, de Valparaíso y del Bío-Bío” . Santiago.

RESEÑAS DE LIBROS

ARAUJO, KATHYA (2016). EL MIEDO A LOS SUBORDINADOS. SANTIAGO: LOM

Nicolás Ratto ¹

El libro de Kathya Araujo, *El miedo a los subordinados*, analiza el fenómeno de la autoridad en Chile, tanto en su historia como en dos ámbitos sociales: la familia y el trabajo. Esto, desde una perspectiva teórica amplia e integradora, que tras el análisis empírico, la lleva a proponer su propia teoría de la autoridad desde el sur del mundo. A continuación, presento y comento los distintos hallazgos sobre la autoridad que hace la autora en el mundo del trabajo en Chile, ámbito social en que la autoridad está fuertemente preservada, y asume altos grados de autoritarismo. Antes, amerita hacer algunos breves comentarios sobre el concepto de autoridad.

La autoridad, para la autora, sería un cierto tipo de ejercicio del poder, que permite influenciar u orientar la acción de otros, y que se diferencia de la coacción por fuerza física, pero también, de la persuasión por argumentos. Y tendría a lo menos dos polos: quien ejerce la autoridad y el que la acepta, “los subordinados” (en las sociedades modernas la autoridad es altamente alternada:

¹ Licenciado en Sociología y estudiante de Magíster en Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

cada cual ocupa en un momento u otro el lugar de la autoridad). La autoridad puede ser observada desde tres perspectivas que se pueden hacer dialogar entre sí. Por un lado, hay estructuras de poder, y en estas ciertas posiciones sociales, que le entregan a los sujetos que las ocupan grados diferenciales de autoridad. Por otro lado, hay investiduras inmateriales, ciertos atributo individualizados, que le dan a los sujetos una autoridad cuando los portan (carisma, capital económico, estigmas, etcétera). Por último, hay un modo de ejercicio, una concretización de la autoridad que permite que efectivamente se influncien u orienten las acciones de otros. En una misma sociedad pueden existir procesos simultáneos de fortalecimiento y de debilitamiento de la autoridad, debido a su carácter diferencial por posición o condición social y por la diversidad de ámbitos sociales en los que se ejerce (el trabajo, la familia, la política, la escuela, entre otros).

El mismo nombre del libro resume la explicación de los altos grados de autoritarismo presentes en el trabajo en Chile (grados avalados por la literatura especializada). El miedo a los subordinados sería un fantasma altamente presente en el ejercicio de la autoridad. Es un fantasma en el sentido de que no importa tanto que sea un miedo razonablemente fundado, sino que opera en el ejercicio de la autoridad. El fantasma ve, o supone, en los subordinados una potencia de desborde de la autoridad, de no obediencia, de aprovechamiento, por lo que se hace necesaria una autoridad fuerte, distante, y vigilante por parte de las jerarquías. Es un fantasma, más o menos irreal, pero no por eso menos activo, que opera bajo una serie de consejos o precauciones respecto de la indispensable desconfianza que es preciso tenerles a los subalternos.

Este miedo resulta ser un temor sorprendente en su intensidad, dirá la autora, si se toma en cuenta la cantidad y magnitud de los recursos y soportes estructurales que tienen a su disposición las autoridades en el mundo del trabajo. Estos soportes han emergido en las últimas décadas por una serie de

transformaciones en el mundo del trabajo que han fortalecido la capacidad de las empresas para definir las relaciones laborales. Con estos cambios, aparece un sentimiento de inconsistencia posicional en los individuos (inseguridad). Sus posiciones aparecen como porosas, por lo que los individuos se sienten obligados a producir y sostener la estabilidad de sus posiciones constantemente. Hay un extendido miedo al despido, posibilitado por la legislación laboral. Por otro lado, en los trabajos existen exigencias desmesuradas del trabajo, lo que se traduce en altas demandas temporales, muchas veces absurdas, hacia el trabajador. Es la lógica de la presencia, importa más estar en el trabajo que el trabajo mismo. Y por último, los ambientes de trabajo se vuelven irritables, y por ende la relación con los otros. Esto, tanto por la filosofía de la competencia, como por las expectativas de relaciones más horizontales que existen en el mundo del trabajo, provocadas tanto por los extendidos discursos (no prácticas) del management y por las expectativas de democratización del lazo social en Chile. Lo que se expresa por parte de los individuos en demandas de buen trato o ideales de nuevas jefaturas, por ejemplo (demandas poco concretizadas en la realidad chilena).

El miedo al despido, el sentimiento de vulnerabilidad, la inconsistencia posicional y otros muchos factores provocados por los cambios en el mundo del trabajo (a favor de la acumulación de capital) funcionan en conjunto como importantes estímulos para la obediencia en el mundo del trabajo. Es decir, los sostenes de la autoridad en el trabajo no actúan tanto del lado de afianzar la legitimidad de la autoridad, si no que por el lado de reforzarla por medio de herramientas para la coacción. La coacción estructural se constituye en una modalidad básica y extremadamente activa de sostén de la autoridad en el mundo del trabajo. Hay una baja legitimidad en el trabajo por parte de los subordinados, hay una obediencia maquinal consentida, más no conciliada. Esto podría indicar que si bien no hay actualmente grandes desafíos por parte

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

de los subordinados hacia las jerarquías (solo existen una serie de micro resistencias y algunos pocos conflictos colectivos), a futuro podrían estallar importantes conflictos en el trabajo, actualmente latentes.

El miedo a los subordinados hace que el ejercicio de la autoridad en el trabajo sea una tarea altamente cargada para los individuos que deben desempeñarla –más allá que de forma general la obediencia esté garantizada por los soportes estructurales-. Es una tarea que implica presiones, que involucra miedos al fracaso. Hay, por parte de los individuos, un sentimiento de estar solo a la hora de ejercer autoridad. La autoridad es una cuestión que se juega entre individuos, por lo que hay que hacer una y otra vez prueba de que se es realmente un jefe. Y ser jefe en Chile implica estar alerta de los abusos de los trabajadores, de su aprovechamiento con licencias, con permisos, con la extensión de los tiempos muertos, etcétera. El jefe en Chile es un “mal jefe” (en oposición al líder o buen jefe), dirá la autora, basada en los testimonios de los entrevistados. Estas presiones en el ejercicio de la autoridad son especialmente fuertes en posiciones de autoridad intermedia, cuando a la vez se ejerce autoridad y se es subordinado. Cuando se ejerce autoridad de forma encomendada. Por esto, las tácticas de contención frente a los subordinados son más fuertes y evidentes en las posiciones intermedias: “la mano de abajo es la más dura” (porque está más cerca de los subordinados, como mostraré).

Estas tácticas o estrategias de contención, fuertemente autoritarias, pues oscilan entre las amenazas y las sanciones, intentan evitar el aprovechamiento o desborde (imaginario o real, no importa) de aquellos sobre los que debe ejercerse la autoridad. Los soportes estructurales ya comentados son una primera contención hacia los subordinados, que no depende de la autoridad individual. Las otras estrategias de contención dependen de los individuos en posiciones de autoridad que las ejecutan. La autora dirá que son dos las formas

de enfrentar el miedo a los subordinados en el trabajo en Chile: la gestión de las distancias interpersonales y la de la presencia o vigilancia.

La primera forma implica entablar la mayor distancia posible con los subordinados: a mayor distancia directa con los subordinados menos conflicto y mayor preservación de la autoridad. Hay una presunción de que se perdería toda capacidad de mando o ascendencia si se admiten formas de acercamiento, porque los subalternos serían incapaces en este contexto de respetar las jerarquías. Si se está demasiado cerca el subordinado desborda: “si le das la mano te agarran el codo”, dirán algunos. Para marcar y hacer ver estas distancias es preciso utilizar, por parte de las autoridades, una serie de recursos y atributos: el grito, la amenaza, el uso de distancias físicas, el uso de objetos particulares que muestren cierto status, etcétera.

Por el otro lado, se encuentra la lógica de la presencia: un sentimiento de absurdo respecto a los tiempos obligatorios de permanencia en el trabajo por parte de los subordinados. Absurdo que es expresión de la necesidad de supervisión constante y presencial. Los jefes hacen venir al trabajo aunque no haya necesidad, y sin ser eficiente muchas veces. La presencia del jefe es un arma para la vigilancia, pero también es una obligación que se le impone. La delegación o confianza en los subordinados se hace imposible por el miedo que se les tiene, por lo que para ejercer autoridad es indispensable “estar allí” y supervisar constantemente: vigilar los tiempos y asegurar el cumplimiento de las normas. ¿No son estas expresiones del taylorismo?

BOLTANSKI, LUC & CHIAPELLO, ÉVE (2002 [1999]). EL NUEVO ESPÍRITU DEL CAPITALISMO. MADRID: AKAL

Ángel Martín ¹

El libro “El nuevo espíritu del capitalismo” de Luc Boltanski y Éve Chiapello, que ya alcanza los 15 años desde su publicación, es un trabajo imprescindible para comprender las transformaciones del capitalismo contemporáneo, y más precisamente, para entender la enorme fuerza de persuasión que éste tiene. La obra es resultado de una extensa carrera de los autores estudiando estos temas, quienes ponen el acento en lo que llamaré “la dimensión creativa” del capitalismo. Es decir, su capacidad de erigirse como una alternativa con propósito y proyección de futuro. Al ser un libro de más de 600 páginas me limitaré a tratar en estas líneas algunas de las principales tesis vertidas, y los aportes que pueden ofrecer para quienes buscamos reconstruir una fuerza política anticapitalista.

En este libro se insiste en una comprensión sobre la doble dimensión de las fuerzas del capital, la cual ya nos advertía Gramsci cuando hablaba de Hegemonía: el modo de producción y organización social existente no domina

¹ Licenciado en Sociología y estudiante de Magíster en Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

simplemente porque oprima o coaccione. Más bien, esa es la faceta que se evidencia solo en momentos de crisis pues el resto del tiempo la capacidad de dominar se da a través de un consenso. Para Boltanski y Chiapello, tal consenso refiere al “espíritu” que mueve al capitalismo actual, que se inscribe en los sujetos de forma tal que modifica sus disposiciones subjetivas, alineando tales disposiciones con los intereses de reproducción del sistema político-económico imperante.

Sin embargo, cabe hacerse la pregunta: ¿de dónde proviene tal capacidad creativa del capital? La respuesta es pues, sin ánimos de ser novedoso, que proviene desde el trabajo. Los autores nos invitarán, a lo largo de este extenso trabajo, a un recorrido que revisará las principales transformaciones de la vida productiva, identificando como punto de inflexión el Mayo del 68' francés – pero también de otras latitudes-. Lo anterior para concluir que el capital logra actualizarse y perpetuar su conducción sobre la sociedad, en la medida que se apropia de la crítica que proviene del trabajo y la hace suya.

El libro cuenta con cuatro grandes secciones que trataré de abordar acá. Comienza con su propuesta teórica, que como ya adelanta su título, busca repensar la tesis weberiana sobre aquella fuerza exógena al capital que le entrega su sustento y justificación cultural. Cabe destacar que, en los tiempos del pensador alemán, esta era la moral protestante, la cual habría sido reemplazada por una nueva cultura plagada de hedonismo, de búsqueda de libertad y de placer. En otras palabras, una transición desde el viejo capitalista ascético y disciplinado hacia un nuevo perfil más versátil y apasionado. Luego el libro se vuelca a contrastar la literatura del *management* empresarial de la década de los 60' con la de los 90', identificando importantes diferencias que constatan el carácter camaleónico de la cultura capitalista. Tras plantear esta transformación, se sitúan las hipótesis en el contexto histórico, revisando la crisis del capitalismo fordista de los años 60-70', la consecuente

reestructuración productiva y la desarticulación de las fuerzas del mundo del trabajo. Finalmente, sugieren algunas líneas de acción para comprender el papel de la crítica, en busca de evitar nuevos ciclos de cooptación sobre las fuerzas del trabajo.

En la medida que se avanza en la lectura podría decirse que se produce un encuentro entre dos de las más grandes tradiciones del pensamiento sociológico, con Marx en una vereda y Weber por la otra. Aunque tal encuentro no sea explicitado en este trabajo, es interesante pensar en esta hipótesis, pues no es primera vez que en la sociología se busca realizar síntesis virtuosas entre ambas corrientes de pensamiento. Por el lado de Marx, vuelve la vieja máxima, que nos recuerda que las crisis del capitalismo se explican por sus contradicciones internas: una constante desestabilización del orden cuando se expanden las fuerzas productivas y entran en conflicto con las relaciones sociales de producción establecidas en determinado momento histórico-concreto. Por el lado de Weber, se sugiere que la impronta cultural –que llena de energía creativa a las fuerzas del trabajo– proviene de una normatividad (y racionalidad) exterior al capital, pues un sistema orientado a los fines de la acumulación privada no logra encontrar justificación en su propio seno.

Lo que Boltanski y Chiapello llaman el “nuevo espíritu” del capitalismo en alusión al pensamiento weberiano proviene de la contundente crítica realizada por las fuerzas del trabajo, la cual fue cooptada por el capital para reconstruir la normatividad que había desaparecido con la debacle del orden fordista. Esta crisis no se explica sólo porque el modo de organización del trabajo taylorista-fordista haya perdido rentabilidad, sino que también por el hastío de las franjas de trabajadores que necesariamente renunciaban a su afán de realización en el trabajo para, así, insertarse en una cadena de montaje monótona y deshumanizante. El crecimiento de los trabajos de servicio y la profesionalización terminaron por alimentar aún más, en el sentir de los

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

trabajadores, el rechazo a la vieja organización descalificadora de la producción.

Pero la oposición al trabajo rápidamente se convirtió en alternativa. Los nuevos trabajadores, quienes protagonizaron las movilizaciones de finales de los 60', buscaban posibilidades de realización en el trabajo, de poder aportar con conocimiento e innovación a la producción social. Apareció una "resistencia al trabajo" tradicional, que se tradujo en lo que los autores llamaron "crítica artista" –mayor autonomía, libertad y creatividad en la actividad laboral- y que incentivó la expansión de las ocupaciones vinculadas a la cultura, a la ciencia, a la gestión. En definitiva, trabajos "intensivos" en conocimiento. Pero tal transformación, encabezada por hombres y mujeres de carne y hueso, no se encontraba exenta de ser incorporada en la organización capitalista de la producción. Así, el nuevo discurso empresarial puso el acento en el emprendimiento y en la creatividad; en la mayor flexibilidad laboral; en el acortamiento de las distancias entre jefaturas y empleados donde los trabajadores pasaron a ser "colaboradores" y el trabajo mismo terminó diluyéndose en "proyectos". De este modo, lo que fue en su momento potencialidad emancipadora del trabajo terminó domesticado, en la medida que el capital logró incorporarlo a su propia crítica.

En esta línea argumentativa vuelvo a Marx, pues la desilusión de los trabajadores con el taylorismo-fordismo puede explicarse precisamente por una expansión de las fuerzas del trabajo que entraron en contradicción con la estructura organizacional imperante. En tales momentos de enfrentamiento se cristaliza la lucha de clases, y sus desenlaces siempre son inciertos y dependen principalmente de la acción política de las partes en contienda. En este caso en particular, el capital logró sortear con éxito el enfrentamiento, construyendo nuevos mecanismos y estrategias empresariales que permitiesen apropiarse del valor de lo que el trabajo produce. Las nuevas prácticas *manageriales* y las

recientes tendencias en gestión de recursos humanos en las empresas, son el ejemplo más palpable de aquello. Las generaciones que en un principio se opusieron al capitalismo terminaron por convertirse en las nuevas franjas sociales que administraron las empresas y organizaciones estatales que estaban en la cima de la innovación económica capitalista. En algunas líneas de este libro, los autores relatan cómo aquellos jóvenes universitarios y obreros de ingreso medio de los años 60' se convirtieron en los mejores *managers* y gerentes del capital de los 90'.

En el ambiente político, principalmente desde el marxismo, a este fenómeno se le llamó “renovación”. Quienes encabezaron la emergencia de nuevas alternativas de sociedad, con posibilidad de constituirse como proyectos anticapitalistas que pusieran en el centro la emancipación del trabajo, terminaron por revitalizar la fuerza del capitalismo siendo precisamente ellos quienes le imprimieron la nueva normatividad al orden dominante en construcción. En Chile tuvimos nuestra propia experiencia que, con su especificidad histórica y política, mostró una tendencia similar a la descrita. Los MAPU's, los intelectuales de antaño, los viejos cuadros socialistas, construyeron al proyecto político de la Concertación y todos sus satélites culturales actuales.

Considero que este libro es un invaluable aporte para dotar de un nuevo arsenal teórico-crítico a los luchadores sociales de hoy. Las transformaciones productivas han profundizado su curso y, en la actualidad, los conflictos “productivos” se encuentran cada vez más asociados a la educación y a los trabajadores de los servicios. Al menos en estas franjas sociales, existe la importante tarea de proyectar su potencialidad creativa hacia la revolución social, teniendo siempre presente que este camino no es lineal ni mucho menos inevitable: los fantasmas de la renovación, de la domesticación y la

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

subordinación al orden social capitalista son siempre un peligro del cual debemos saber cuidarnos.

En América Latina y en particular en Chile esta lectura amerita también una revisión con perspectiva y conocimiento sobre nuestros propios procesos y luchas sociales. Los autores no vieron en Francia lo mismo que nosotros vemos en estas tierras, pero se deben recoger estas aportaciones en la medida que sirvan para comprender la realidad contemporánea a la que nos enfrentamos. En este libro encontramos, además de una guía para comprender la potencialidad revolucionaria del trabajo, una advertencia sobre la capacidad del capital para disciplinarnos y aprovechar tal fuerza a su favor.

ANEXOS

CONVOCATORIA A LA REVISTA LA MAQUILA N°5

Equipo Editorial

Estimadas compañeras y estimados compañeros

Los invitamos a participar del cuarto número de nuestra revista enviando el resumen de alguna investigación o un ensayo teórico/empírico que hayan realizado durante el año 2016 o principios del 2017, relacionada/o con la problemática del trabajo. Este resumen (de no más de 3 páginas) aparecerá, si es seleccionado, en la quinta revista de divulgación del GEIT. Además, la versión larga del producto aparecerá en un libro virtual de consulta (“La Maquila extendida”) que se subirá a nuestra página web.

Proponemos los siguientes ejes temáticos sobre trabajo para la realización de las investigaciones o ensayos:

1. Reflexiones teóricas y sociológicas sobre la centralidad del trabajo
2. Género y trabajo
3. Conflictividad laboral
4. Sindicalismo
5. Mercados del trabajo
6. Inmigración y trabajo precario

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

7. Configuraciones productivas: estilos de desarrollo y formas de organización del Estado
8. Management y prácticas de control de la fuerza de trabajo y las formas de resistencia de los trabajadores.
9. Estudios de elites y holdings empresariales
10. Riesgos psicosociales en el trabajo
11. Formas de precarización del trabajo

Términos de Referencia

Los resúmenes deben ser enviados al correo geitfacso@gmail.com en un documento electrónico en formato WORD (.doc o .docx). El archivo, en su texto y propiedades, no debe poseer ningún elemento que identifique al autor o autora. Los elementos de identificación del, la, los o las autoras deben ser explicitados en el mail que envíen al GEIT.

Estos elementos son:

1. Título del artículo/ensayo y nombre autores,
2. Correo electrónico,
3. Afiliación institucional,
4. Teléfono de contacto y mail del(los) autor(es) del artículo.
5. Trabajo, profesión, oficio o estudios,
6. Comentario respecto a si el artículo/ensayo se enmarca dentro de un estudio más extenso o una investigación en curso.
7. Indicación respecto a si el trabajo es inédito o si ha sido publicado o estuviera en proceso de evaluación en otro medio de publicación.

Se debe enviar, además del resumen de 3 páginas, el artículo o ensayo en su “versión extendida”. Este artículo o ensayo debe estar en formato Word con formato de compatibilidad 2007 (.doc o. docx). Éste será agregado a un libro virtual de artículos del GEIT (“versión extendida de La Maquila”), a la cual se podrá acceder a partir de un enlace que aparecerá en la revista y en nuestra página web. Es condición enviar esta versión extendida del artículo o ensayo para poder ser aceptado en La Maquila. En los resúmenes, ensayos y artículos debe estar citado (APA) todo uso de ideas o frases perteneciente a un tercero.

Los resúmenes, ensayos y artículos deben tener coherencia lógica y argumentativa. Los resúmenes, ensayos y artículos deben ser metodológicamente rigurosos y no presentar errores de redacción ni de formato. El resumen del artículo o ensayo no debe superar las tres páginas considerando la bibliografía (acá solo colocar solo la que se usó en el resumen, no en el texto original).

El artículo debe tener un mínimo de 15 y un máximo de 30 páginas considerando la bibliografía. El ensayo debe tener un mínimo de 5 y un máximo de 20 páginas considerando la bibliografía.

Para el resumen, artículo o ensayo usar letra Calibri, tamaño 12 e interlineado de 1,15, justificado. Un autor puede enviar más de un artículo o ensayo.

Una vez revisados los trabajos se notificará a los autores seleccionados vía email; si fuera pertinente, se le solicitará realizar correcciones sobre ambos documentos.

Criterios de selección

NUEVAS FORMAS DE CONTROL DEL TRABAJO

1. Tendrán preferencia las investigaciones de estudiantes de todas las universidades.
2. Tendrán preferencia los trabajos inéditos y novedosos.
3. Tendrán preferencia las investigaciones de carácter empírico o ensayos que hablen sobre coyuntura laboral y/o contexto sociopolítico que interpele al mundo del trabajo.
4. Tendrán preferencia las investigaciones o ensayos que aporten hallazgos relacionados principalmente con la situación del trabajo en Chile y/o América Latina.
5. Tendrán preferencia las investigaciones y ensayos con relevancia política.
6. Tendrán preferencia los artículos o ensayos interdisciplinarios.

Saludos afectuosos

