

## MAQUILA

Sistema económico y de producción que consiste en el ensamblaje manual o unitario de piezas en talleres industriales ubicados en países con mano de obra barata, cuyo resultado son productos que tienen generalmente como destino un país desarrollado

**GEIT** GRUPO DE  
ESTUDIOS  
INTERDISCIPLINARIOS  
DEL TRABAJO 

REVISTA

# LA MAQUILA

ESTUDIOS, REFLEXIÓN Y DEBATE SOBRE TRABAJO  
Y PENSAMIENTO CRÍTICO

N°4 | 2017

LA MAQUILA. Revista del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT)



# LA MAQUILA

Revista del Grupo de Estudios  
Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT)

Nº4 | 2017

# LA MAQUILA

Revista del Grupo de Estudios  
Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT)

## Director

Brian Montenegro

## Comité Editorial

Valentina Andrade

Joaquín Arrosamena

Brian Montenegro

Daniela Olivares

Nicolás Ratto

*Revista 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.

Año 3, N°4, Abril de 2017

Correo electrónico: [geitfacso@gmail.com](mailto:geitfacso@gmail.com)

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

Diseño: Joaquín Arrosamena & Vicente López

Imagen de portada: Diego Rivera (1932-1933) La fábrica de Detroit (muro norte)

ISSN ed. impresa: 0719-613X

ISSN ed. digital: 0719-6121

# ÍNDICE

---

## EDITORIAL [5]

Presentación del GEIT, líneas de trabajo y estructura de la revista Equipo Editorial .....	5
---	---

## ENTREVISTA [10]

Espacio cotidiano y movilización sindical en el Chile de ayer y hoy: Entrevista a Joel Stillerman Joaquín Arrosamena Cucurella .....	11
--	----

## INVESTIGACIÓN [16]

Las repercusiones de la organización postmoderna en el trabajo y en los trabajadores: Una mirada desde el estudio organizacional Ayde Cadena López .....	17
El <i>unfree labour</i> de la migración sur-sur Aline Bravo Sandoval .....	23
Mecanismos informales que inciden en la desigualdad laboral de género: Trayectorias laborales de mujeres profesionales en la Gran minería en Chile Javiera Ortíz Tapia .....	29

Antisindicalidad socialmente responsable:  
La organización sindical en Starbucks Chile  
Diego Álvarez, Vanny Catalán, Brian Montenegro y Gabriel Sotomayor ..... 39

## RESEÑAS DE LIBROS [46]

Araujo, Kathya (2016). *El miedo a los subordinados*.  
Santiago: LOM Ediciones. 237p.  
Nicolás Ratto ..... 47

Boltanski, Luc & Chiapello, Éve (2002 [1999]).  
*El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal. 717p.  
Ángel Martín ..... 53

## ANEXOS [58]

Convocatoria a la Revista La Maquila N°5  
Comité Editorial ..... 59

## **EDITORIAL**

Comité Editorial  
geitfacso@gmail.com

### **Presentación del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT)**

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, mujeres y hombres, 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 18 de abril del 2017 estamos lanzando el cuarto número de la revista, con el

apoyo monetario de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la FACSO.

El nombre de la revista se establece en referencia 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



## EDITORIAL

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). El nombre más que un homenaje, es una crítica. 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 y actores de interrelación tanto nacionales como internacionales, e intereses antagónicos, que permiten ver condiciones particulares de trabajo

y evidente explotación en América Latina.

Si bien ya lo hemos contado en otras editoriales de número anteriores de La Maquila, nunca está de más reelaborar la necesidad orgánica del GEIT. En primer lugar, como grupo nos constituimos a mediados del año 2014, con los objetivos de 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 particular, los principales fines que el GEIT ha definido son tanto académicos como políticos. 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.

### Líneas de trabajo del GEIT

En este marco estratégico, el 2016 elaboramos nuestros talleres sobre subcontrato, que para el segundo semestre del mismo año tuvo 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 colaboración con los centros de estudiantes, trabajadores y coordinadoras en contra del subcontrato que emergen en los distintos espacios universitario.

Apuntamos en el presenta 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 esta forma de organización de la producción no implica directamente acabar con la precarización, sino que es un proceso que requiere 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 a desarrollar el 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 el sector del aseo y vigilancia al interior de la Universidad de Chile, 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 de la Facultad de Ciencias Sociales.

Respecto a las líneas de investigación que el GEIT más intentó contribuir durante el 2016 cabe destacar la relación entre trabajo y género. Motivado por la acentuación de las problemáticas de género que se



## EDITORIAL

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 y de los roles de género. 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 de primer año, realizada en enero del 2017.

Por último, hemos definido que la revista La Maquila debe tener como meta fomentar, desde una perspectiva crítica, la formación, producción y discusión de reflexiones e investigaciones sobre trabajo, principalmente por parte de estudiantes. El presente número de la revista tiene una novedad respecto a los números anteriores, que esperamos que le agrade a nuestros queridos y queridas lectoras. Además de la tradicional sección de artículos y entrevistas, en el presente número hemos agregado una sección de

reseñas de libros sobre temáticas laborales. Esperamos que en próximos números de la revista esta sección se mantenga y expanda, aportando desde nuestra parte con lecturas y reflexiones sobre nuevos libros sobre trabajo que van apareciendo en el campo intelectual.



# [ ENTREVISTA ]



ANTONIO BERNI (1934). MANIFESTACIÓN. TEMPLE SOBRE ARPILLERA. 180 X 249.5 cm. [DETALLE]

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

Joaquín Arrosamena Cucurella  
Estudiante de Sociología, Universidad de Chile  
arrosamena5@gmail.com

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)*. El texto presentado a continuación es la versión abreviada de una entrevista realizada en marzo de 2017.

**GEIT: 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. Posteriormente hice con

## ENTREVISTAS Y REFLEXIÓN

unos colegas de la Universidad Diego Portales, donde trabajé un tiempo, una antología que se llama *Qué significa el trabajo hoy*<sup>1</sup>, 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. Y por último, estoy trabajando ahora desarrollando un libro, he publicado algunos artículos, sobre clases medias en Santiago.

**GEIT: Y pensando todavía en la dimensión espacial, ¿por qué cree que es interesante incorporarla a los estudios del trabajo y de la acción colectiva?**

JOEL STILLERMAN: 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

---

<sup>1</sup> En: CÁRDENAS, A., LINK, F. & STILLERMAN, J. (Eds.) (2012) *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.

por último, en 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: 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. Ayuda a construir un sentido de 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, 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. Pero evidentemente tiene que haber cierta coordinación de cara a cara o puede haber mucha confusión que resulta de todas esas comunicaciones.

**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**

## ENTREVISTAS Y REFLEXIÓN

### **cambiar eso que usted ha llamado espacios keynesianos para dar paso a espacios neoliberales que coartaron las posibilidades de movilización?**

JOEL STILLERMAN: Un elemento fue, en el sector de viviendas, la creación de un sistema de *vouchers*. 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 MADEMESA, que fue propiedad de los mismos Simonetti

de MADECO –aunque los Simonetti técnicamente no eran dueños de MADECO sino más gerentes, pero en fin–. MADEMESA 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. 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



interempresa, 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 tengan, su propia organización sindical.

**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?**

Bueno, lo veo bastante difícil, o sea, siguen huelgas, protestas en distintos lugares, a veces con trabajadores subcontratados. 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. 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.

# [ INVESTIGACIÓN ]



ALFREDO RAMOS MARTÍNEZ (1933). LAS FLORERAS. ÓLEO SOBRE TELA. 97.2 X 76.2 cm. [DETALLE]

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

Ayde Cadena López

Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales,  
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa  
aydecadena@gmail.com

Las condiciones contextuales exponen a las organizaciones a cambios imprevistos y constantes a los que responden con evoluciones o mutaciones en sus elementos, lo cual impacta en la relación de trabajo, en la identidad de los trabajadores y en ciertos fenómenos que el trabajador debe enfrentar (Nizet y Pichault, 2008). En ese sentido, el objetivo de este trabajo es analizar cómo el cambio de la organización moderna a la postmoderna ha repercutido en el proceso de trabajo y en los trabajadores.

Para Kuhn (en Clarke y Clegg, 1998) un paradigma es un conjunto de ideas, valores, problemas y soluciones que son aceptados en

determinado tiempo y espacio. Partiendo de esta concepción de paradigma, puede decirse que con el auge del proceso de globalización y del modelo neoliberal surgieron nuevos paradigmas sociales, económicos y políticos que, a su vez, provocaron la transformación de las organizaciones que intentaron responder a las demandas del entorno (Clarke y Clegg, 1998). Aquello implicó la discusión y reformulación de modelos teóricos que permitieran explicar las nuevas formas de organización y las repercusiones que éstas tienen en sus actores.

Y es que desde *Los principios de la administración científica del trabajo*

## INVESTIGACIÓN

(1911) de Frederick Taylor hasta la década de los ochenta, la forma de organización predominante fue la moderna- burocrática, aquella que se caracteriza por integrar los preceptos de la administración científica y de la burocracia formal weberiana: estructuras mecánicas de control, división de tiempos y movimientos, mano de obra calificada, racionalización de los procesos, sistema de reglas impersonales y jerarquización de los puestos de mando. Sin embargo, ante el nuevo contexto surgieron formas organizacionales postmodernas y postburocráticas, diferenciadas por la flexibilidad, descentralización y adaptabilidad de las estructuras y de los procedimientos (Heydebrand, 1989; Montaña, 1994; Neffa, 2010).

Los cambios producidos por esta transición pueden observarse en la producción dirigida a la calidad, la manufactura flexible, la descentralización de los procesos, el trabajo en equipo, la mejora continua, el aprendizaje y la organización virtual. Así, el cambio a la organización postmoderna ha causado modificaciones en el proceso de trabajo, ya que la

producción se ha flexibilizado y descentralizado tal como sucede en el modelo japonés *just in time*, cambiando 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). De acuerdo con De la Garza (2010), también la identidad colectiva e individual de los trabajadores ha sido trastocada por dichos cambios: los mercados laborales han aumentado la exigencia de trabajadores más productivos, quienes deben someterse a una mayor competencia en un ámbito laboral flexible, descentralizado y polivalente, que también es amenazado por la rotación, la informalidad y el desempleo (Neffa, 2010).

Por ello, el trabajador difícilmente puede desarrollar una identidad colectiva, 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 también trastoca 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 (De la Garza, 2010). En este escenario, la organización postmoderna ha delegado responsabilidad y compromiso en sus trabajadores, encontrando un gran sustento en los grupos y equipos de trabajo, debido a que el trabajador se convierte en el responsable directo del trabajo suyo y de sus compañeros, en una especie de auto vigilancia donde el panóptico, en términos de Foucault, son los mismos trabajadores (Alcover de la Hera, 1998; Kelly, 1994).

Así, dentro de las organizaciones postmodernas se han agudizado fenómenos que afectan a los trabajadores como el *mobbing*, el *burn out* y el *sistema managinario*, ya que la cooperación y polivalencia laboral en que se basa la organización flexible conllevan a que el trabajador se relacione de manera más profunda 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 se *fusiona* con la organización –*sistema managinario*, comprometiéndose a tal punto que prefiere quemarse por el trabajo –*burn out* y ser víctima de acoso moral –*mobbing*– antes que ya no pertenecer a su organización y quedar desempleado, lo cual tiene serias repercusiones personales y sociales (Treviño y García, 2010). Correas (2004) afirma que esta situación provoca que el desempleado sea vulnerable, lo que 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, la precarización del trabajo (Neffa, 2010) ha sido una consecuencia del cambio hacia las organizaciones postmodernas, pues, éstas se basan en la competencia comprobada y en la excelencia de los trabajadores. De tal forma que cada vez se necesita de una mayor y mejor preparación para poder acceder a un empleo seguro y verdadero; incluso, los procesos de reclutamiento y de selección laboral se han *rigidizado*, por lo que significan todo un reto para los

## INVESTIGACIÓN

aspirantes a un puesto, quienes deben estar cada vez más preparados y dispuestos a responder eficazmente a las demandas de la organización.

De esa forma, en este ensayo se ha intentado construir una reflexión que, desde el estudio de las organizaciones, permita analizar la repercusión que el cambio a la organización postmoderna ha tenido en el proceso de trabajo y en los trabajadores. Para finalizar, se espera que esta propuesta aporte al estudio de la transformación del paradigma organizacional y de sus consecuencias en el ámbito laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcover de la Hera, C. (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.
- Clarke T. y S. Clegg (1998). *Changing Paradigms: The transformation of Management Knowledge for the 21st Century*. London: Harper Collins Business, 9-59.
- Correas, F. (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, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. España: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa/Anthropos Editorial, 21-36.
- Heydebrand, W. (1989). New organizational forms. *Work and occupations*, 16 (3), 323-357.
- Kelly, M. (1994). *Las aventuras de un equipo de trabajo autorregulado*. México: Panorama Editorial.
- Montaño, L. (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.

Neffa, J.C. (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, J. 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.

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





## **EL *UNFREE LABOUR* DE LA MIGRACIÓN SUR-SUR \***

Aline Bravo Sandoval

Licenciada en Antropología Social y estudiante de Magíster en Estudios Internacionales, Universidad de Chile  
abravosandoval@gmail.com

El ensayo al que refiere este artículo, cuestiona la libre circulación que tienen en el mercado del trabajo los migrantes que se desplazan dentro de la región, reproduciendo 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, pero geográficamente se han diversificado estos centros, y hoy

entre ellos se pueden identificar países de América del Sur, como Chile o Brasil.

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. En el mercado laboral actual, la antinomia capital-trabajo no es la única base sobre la que se cimienta

## INVESTIGACIÓN

el sistema capitalista, sino que se ve mediada 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 éstos derechos humanos –a la libre circulación, al empleo y a la libertad- se cumplen bajo las condicionantes de dominación y jerarquía expuestas anteriormente.

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, p.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 (Cf. Tijoux & Díaz, 2014).

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.

Para la migrante o él migrante está en juego el amparo legal que le brinda el país de destino, y la situación legal que ella misma o él mismo obtiene. El anterior es un elemento que permite la reproducción de este círculo vicioso: frente 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.

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). En el caso de los haitianos en Chile, la irregularidad de 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. A partir de lo anterior, también hay un impacto en la ciudadanía a la que acceden de forma desventajosa, o que

## INVESTIGACIÓN

directamente se les niega, por no tener una inserción laboral formal.

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.

## NOTAS

\* Este ensayo es parte de la tesis de pregrado para optar al título de Antropóloga Social.

## BIBLIOGRAFÍA

Adler, L. (2008). *Lo formal y lo informal en las sociedades contemporáneas*. Santiago: Centro de Investigaciones Diego Barros Arana.

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.

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.

Pinto, A. (1976). *Heterogeneidad estructural y modelo de desarrollo reciente de la América Latina. Inflación: raíces estructurales*. México: Fondo de Cultura Económica.

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.





## **MECANISMOS INFORMALES QUE INCIDEN EN LA DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO: TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES PROFESIONALES EN LA GRAN MINERÍA EN CHILE**

Javiera Ortíz Tapia  
Licenciada en Sociología, Universidad de Chile  
javiera.ortiz.t@ug.uchile.cl

### **Introducción**

Desde el enfoque teórico de la construcción social del género se pretenden abordar los mecanismos informales que inciden en la desigualdad laboral de género, a través de una metodología cualitativa, analizando entrevistas a mujeres que detentan cargos de jefatura en grandes empresas de la minería en Chile. Se analizan principalmente las trayectorias descritas por las mismas trabajadoras y su percepción sobre estos mecanismos informales a lo largo de su carrera profesional.

Esta investigación, realizada el año 2014, tiene relevancia en tanto la minería es una rama de la economía

que ha estado masculinizada por años y que actualmente es la que genera mayores ingresos en nuestro país. Recientemente, las empresas mineras, a la luz de esta evidente inequidad de género, han emprendido políticas institucionales para paliar esta situación, sin embargo, veremos que dichas medidas tienen una comprensión estrecha del fenómeno por lo que no abordan de manera integral la problemática.

### **Problematización**

La incorporación femenina al mercado de trabajo es una tendencia de largo aliento en América Latina, que se relaciona tanto con patrones culturales que favorecen la autonomía

## INVESTIGACIÓN

de la mujer, la disminución de la tasa de fecundidad y la diversificación de trayectorias de vida, como con procesos económicos a nivel del continente. La participación laboral de las mujeres se viene incrementando en forma sostenida en América Latina en los últimos 30 años y en los años 90 esa tendencia se consolida (Abramo, 2004), asimismo, los hogares monoparentales encabezados por una mujer son cada vez más frecuentes en América Latina. Para el caso de Chile esta tendencia es la misma, ya que durante los últimos 10 años la participación femenina ha aumentado progresivamente, mientras la masculina se mantiene constante alrededor del 70% (CASEN, 1987-2006).

Las mujeres históricamente se han integrado a la estructura ocupacional de manera diferenciada con los hombres, derivando en que cada género hegemoniza cierta rama de la economía. Es posible, entonces, hablar de *segregación transversal*, concepto que da cuenta de feminización y masculinización de ciertas ramas económicas; siendo para el caso de Chile los sectores de "Educación" y "Hogares privados

con servicio doméstico" ramas feminizadas y "Minería" y "Construcción" ramas masculinizadas. (NENE, 2010-2013). Para el caso específico del sector de la minería, los datos entre 2010 y 2013 entregados por la Nueva Encuesta Nacional de Empleo señalan que la brecha de género es abismante. Las mujeres representan menos del 1% de la fuerza laboral en esta rama, no registrándose variaciones importantes en este tramo temporal.

Asimismo, es posible apreciar una *segregación vertical* en el sector de la minería que se repite en toda la estructura laboral del país. Siguiendo el esquema original de clases planteado por Goldthorpe (Goldthorpe, 1980) se aprecia la situación de desigualdad jerárquica de las mujeres en el mercado de del trabajo: mientras del total de hombres empleados, el 0,9 corresponde a cargos de gerencia o directorio, sólo el 0,2 de mujeres empleadas alcanzan estos puestos. Respecto a los trabajadores especializados, esta diferencia también es bastante grande, siendo del total de hombres empleados, un 35,6% trabajadores especializados,

mientras que del total de mujeres empleadas sólo un 10,7% ocupan esta misma posición. Las mujeres, por otra parte, superan a los hombres en dos posiciones ocupacionales: en empleados de oficina, servicios y vendedores (37,1% mujeres versus un 20,2% de hombres) y en trabajadores no especializados (34% femenino versus un 26,7% masculino).

Para el caso de la minería, el área donde existe una mayor proporción de mujeres es en el personal administrativo. Allí, representan un 26,5% de la dotación total, seguido de proyectos mayores, área que corresponde a proyectos de expansión de minas, explotación de nuevos yacimientos e instalación de plantas para procesar el mineral (18,7%); desarrollo minero-exploraciones y servicios especializados de geología; expansión de sectores para extracción en minas ya abiertas (12,8%) y finalmente cadena de valor principal o faena (3,5%) (Consejo de Competencias Mineras, 2012).

La desigualdad descrita aquí refiere a diferencias construidas socialmente

en torno a las capacidades y roles de género. Al no existir diferencias en las capacidades profesionales de las mujeres, las dinámicas sociales dentro y alrededor del espacio laboral explican en gran parte las decisiones de su trayectoria profesional. Es por medio de estas dinámicas sociales que se establecen imposibilidades asociadas a su género, naturalizando roles e instalando expectativas socialmente construidas, más que de incapacidades objetivas inscritas en lo físico o lo intelectual.

Es por esto que el objetivo principal de este estudio es identificar mecanismos informales que inciden en la desigualdad en las trayectorias laborales de las mujeres que acceden a cargos de jefatura dentro de la Gran minería en Chile, siendo Codelco la empresa escogida. Para lograr lo anterior, se describirán las trayectorias laborales de las mujeres que han accedido a estos cargos de jefatura, para posteriormente describir los mecanismos informales de desigualdad de género percibidos por las trabajadoras.

Esta información fue recogida a través de entrevistas semi-

## INVESTIGACIÓN

estructuradas (Vela Peón, 2001), considerando dimensiones emergentes a través de una codificación abierta (Campo-Redondo & C., 2009). La muestra escogida fue *intencionada y teórica*, es decir, se buscó una representación no de tipo probabilística sino de sujetos y relaciones sociales. Ya que cada individuo es un nodo de relaciones que lo constituyen de manera compleja y a la vez parcial, la entrevistada es una categoría social, entendida como una posición y una perspectiva específica en una estructura o relación social (Canales, 2006).

### Marco conceptual

El *concepto de género* (Scott, 1996), se levanta como un arma del feminismo norteamericano en contra del determinismo biológico del concepto de sexo, que extrapola la conformación biológica a los roles sociales asignados según estas características. Los componentes del género son los símbolos culturalmente construidos que evocan representaciones, construcción a través del parentesco pero también desde la economía, la política y otras esferas de socialización. El

autor que respalda y sistematiza la *teoría de construcción social del género* es Pierre Bourdieu, quien en su texto "La dominación masculina" (Bourdieu, 2000) explica cómo se invierten las causas y efectos en este tema, es decir, cómo se producen efectos reales después de un largo trabajo colectivo en que se socializa lo biológico y se biologiza lo social, apareciendo la diferencia anatómica como justificación de diferencias sociales entre sexos y la consiguiente división sexual del trabajo. En la esfera laboral, estos procesos que operan en la vida social, se expresan en una asimetría radical entre actividades masculinas y femeninas (2000: 80): según principio de la adecuación de las expectativas a las posibilidades materiales, la experiencia de un mundo sexuado desanima a las mujeres que presentan inclinaciones por tareas típicamente masculinas.

En el ámbito de la *teoría de desigualdad de género a nivel laboral* (Anker, 2001), los enfoques de género explican que la sociedad patriarcal asigna roles desde la infancia diferenciados según sexo, lo que dificulta que las mujeres desarrollen capital humano y social,

y tengan menor experiencia e inserción en el mercado laboral. Esto se sintetiza con el concepto *techo de cristal* que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) ha acuñado para explicar las principales dificultades informales que enfrentan las mujeres al momento de entrar a competir por alcanzar puestos de jefaturas dentro de sus espacios de trabajo.

Ahora bien, se hace necesario incorporar la importancia del *trabajo* como eje analítico de la presente investigación. Tal como se señala en el Cuaderno de Investigación n°3 del Centro de Estudios de la Mujer (CEM, 2005), el trabajo articuló durante la época moderna industrial, la actividad humana con la capacidad de producir orden y predicción, generando que la especie humana se adueñara de su destino. Así, desde Bauman (2003), el trabajo transforma en un esfuerzo colectivo que se transforma en parte constitutiva del ser humano como especie, siendo el factor principal en el prestigio profesional y en la identidad psicosocial de los sujetos modernos. Este fenómeno no deja de afectar directamente las significaciones que los diversos

géneros le otorgan al mismo: la participación actual y masiva de las mujeres en el trabajo ha contribuido a que ellas lo interpreten como un derecho, que les permite independencia y realización profesional; asimismo, se ha dado un proceso de problematización de los roles socialmente asignados a los géneros, lo que contribuye a una reflexión sobre su identidad.

Dentro del estudio de las problemáticas laborales, el concepto de *trayectoria laboral* (Henríquez & Uribe-Echeverría, 2002) aporta ya que considera un contexto profundamente cambiante del mercado laboral. Los estudios de trayectorias laborales se utilizan principalmente en análisis de estratificación, movilidad social y pensiones de vejez, debido a que es una metodología adecuada para captar el cambio individual que muchas veces las cifras netas ocultan. Según Mariela Jiménez Vásquez (Jiménez Vásquez, 2009), "el término de trayectoria se refiere, en el ámbito de la educación y del mercado laboral, a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una

## INVESTIGACIÓN

actividad laboral u oficio, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social". Por ende, habría una constante reconversión del capital social del individuo que, como ya se ha tematizado en el presente trabajo, en el caso de las mujeres tiene gran ponderación su sexo biológico, es decir, su capital simbólico, antes que sus credenciales profesionales o capital cultural y educacional.

### Resultados

Como conclusión general es posible afirmar que el cambio cultural, de apertura hacia la incorporación de la mujer en ámbitos cada vez más variados, ha tenido un impacto positivo para las mujeres profesionales, a pesar de que el discurso oficial de la empresa acerca de la igualdad de género no esté plenamente impregnado en la cultura organizacional de Codelco. Sin duda que la diferencia de opinión que se genera entre las mujeres de mayor edad con las de menor edad, es debido a que las mujeres jóvenes se benefician directamente de las políticas de género implementadas hace casi tres años, observando también una apertura radical en el ámbito más cerrado a la

incorporación de la mujer: el ámbito operativo de la faena minera.

Existe también una tensión entre el discurso oficial de la institución y la actitud que existiría por parte de trabajadores de la institución. Destacan un par de actitudes abiertamente machistas especialmente en el ámbito de la administración, sin embargo, es una actitud que ha mutado con el paso de los años, ya que ha pasado de ser una constante en la faena y la administración minera, a ser situaciones cada vez menos frecuentes en ambos espacios.

Las trayectorias de todas las profesionales muestran la similitud de comenzar en faena, ya que esta vivencia les da mayor validación en el campo profesional, puesto que conocen la principal actividad de la empresa. Luego de esto, emigran al ámbito administrativo, ya que existen mayores facilidades horarias y de distancia con sus hogares o les ofrecen la posibilidad de ascender en ese sector de la empresa. Cuando las profesionales relatan lo que hacen actualmente sus compañeros de trabajo que tuvieron al inicio, señalan que casi todos siguen en

faena haciendo más o menos la misma labor, por lo que se puede deducir que las trayectorias de las mujeres termina derivando hacia el ámbito administrativo principalmente, en vez de mantenerse en faena como sus pares hombres. Esto se relaciona con las mismas decisiones que las mujeres van tomando, puesto que quienes están actualmente en ese ámbito opinan positivamente de los horarios y tiempos de traslado, y las mujeres jóvenes que hoy están en faena asumen como un destino muy cierto el hecho de trasladarse a la administración si deciden tener hijos. Esto comprueba, una vez más, que las labores domésticas y de reproducción siguen estando socialmente a cargo de las mujeres, lo que dificulta enormemente su trabajo en ambientes no tradicionales como lo es una faena minera, a pesar de que ellas quieran compatibilizar su vida laboral con la personal.

En la actualidad existe una fuerte "discriminación positiva", ya que en faenas las entrevistadas dan cuenta de halagos o trato preferencial hacia ellas por su condición de género, por lo que aprovechan este trato para aprender en una etapa inicial y para

mantener buen ambiente laboral ahora que están en cargos de jefatura, mientras que en el ámbito de la prevención de riesgos, se prefieren a mujeres ya que son tareas de control y seguimiento en las que las mujeres han mostrado alto rendimiento. Todo lo anterior se relaciona con la valoración de lo femenino en el ámbito minero, ya que lo que más destacan los trabajadores de la incorporación de las mujeres a la faena es la limpieza e higiene en el espacio de trabajo, omitiendo otros datos que señalan las entrevistadas, que son la menor tasa de accidentes que tienen las trabajadoras o los mejores ambientes para el trabajo en equipo que generan las supervisoras. Se valora entonces aquellos aspectos asociados al imaginario social de lo femenino pero que no constituyen parte importante de la cadena de producción de valor, mientras que el valor de las mujeres como trabajadoras que aportan a la empresa es secundario entre sus pares masculinos. Esta situación genera que las trabajadoras estén constantemente buscando métodos de validación, como el perfeccionamiento de sus conocimientos o adoptar actitudes



## INVESTIGACIÓN

muy parecidas a las de los hombres; esto, sin embargo, no es una exigencia explícita del medio sino que la dinámica que se genera dentro del espacio de trabajo hace que se auto exijan un mayor esfuerzo en relación a sus pares, quienes no deben buscar métodos complementarios como sí lo hacen sus compañeras de trabajo.

El campo de la minería para los estudios de la sociología es una veta que recientemente está siendo explotada, por lo que el carácter exploratorio de este estudio pretende aportar en generar conocimiento para un ámbito que tiene mucho potencial para desarrollar estudios futuros especialmente en el ámbito del género. Es necesario acotar también, a modo de cierre, que los principales escollos que tienen estas mujeres para desarrollarse laboralmente tienen que ver con la concepción de los roles de género a nivel general de la sociedad que fundamentan las relaciones en ámbitos específicos, en este caso el laboral, y tiene que ver con que las mujeres siguen socialmente a cargo de las tareas domésticas, por lo que su incorporación al mundo del trabajo ha implicado muchos

beneficios a cambio de un pecio bastante elevado, que es la doble carga de tareas, en este caso, laborales y domésticas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*. Recuperado en abril de 2014 de: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>>
- Anker, R. (2001). *Theories of occupational segregation by sex: an overview*. (M. Louffi, Ed.) Recuperado en junio de 2014 de: <[http://www.iiav.nl/epublications/2001/Women\\_Gender\\_and\\_Work.pdf#page=138](http://www.iiav.nl/epublications/2001/Women_Gender_and_Work.pdf#page=138)>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama S.A.
- Campo-Redondo, M. & Labarca Reverol, C. (2009). La teoría fundamentada en el estudio empírico de las representaciones sociales: un caso sobre el rol

## Javiera Ortíz Tapia. Mecanismos informales que inciden en la desigualdad laboral de género

- orientador del docente. *Opción*, septiembre-diciembre, 41-54.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Santiago: LOM Ediciones.
- CEM. (2005). Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. *Cuaderno de Investigación* (3).
- Consejo de Competencias Mineras. (2012). *Fuerza laboral de la gran minería chilena 2012-202. Diagnóstico y recomendaciones*. Recuperado mayo de 2014 de: <<http://www.fundacionchile.com/archivos/reporteccm31425187.pdf>>
- Goldthorpe, J.H., Llewellyn C., Payne C (1980). *Social mobility and class structure in modern Britain*. Clarendon Press.
- Henríquez, H., & Uribe-Echeverría, V. (2002). La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo. *Temas laborales*, 1-12.
- Instituto Nacional de Estadísticas – INE (s/f). *Nueva Encuesta Nacional de Empleo*. Recuperado abril de 2014 de: <[http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/nene/cifras\\_trimestrales\\_NDE\\_2013.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_NDE_2013.php)>
- Jiménez Vásquez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa (REDIE)*.
- Ministerio de Desarrollo Social (s/f). Archivo histórico de Encuesta CASEN. Recuperado en mayo de 2014 de: <[http://observatorio.ministerio\\_desarrollosocial.gob.cl/casen/casen\\_obj.php](http://observatorio.ministerio_desarrollosocial.gob.cl/casen/casen_obj.php)>
- OIT (2004). *Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección*. Recuperado en mayo de 2014 de: <[http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1757&Itemid=1238](http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=1757&Itemid=1238)>

## INVESTIGACIÓN

Scott, J. (1996). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. (Marta Lamas). México.

Vela Peón, F. (2001). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En: M. L. Tarrés, *Observar, escuchar y comprender*. México: FLACSO.

## **ANTISINDICALIDAD SOCIALMENTE RESPONSABLE: LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN STARBUCKS CHILE**

Diego Álvarez, Vanny Catalán, Brian Montenegro y Gabriel Sotomayor  
Estudiantes de Sociología, Universidad de Chile  
brian.montenegro@ug.uchile.cl

La compañía especializada en hacer café, Starbucks Chile, es de las escasas empresas en el rubro de la comida rápida en contar en sus filas con trabajadores organizados sindicalmente. La escasa organización de trabajadores que existe en el sector de servicios de la comida rápida, es explicada en la literatura por la alta rotación laboral que existe y las flexiprecarias condiciones de trabajo que ostentan en su mayoría los trabajadores de estas empresas, por lo general jóvenes y sin experiencia laboral previa (Sindicato Starbucks Chile, 2016). Esto, sumado a una cultura empresarial fuerte y expresas prácticas antisindicales, hacen del sindicalismo en Starbucks, un caso único y que es especialmente interesante de investigar para las ciencias sociales, por ser el único

sindicato de esta empresa trasnacional en el mundo, y por su resistente organización en el marco de una empresa reconocida por ejecutar sistemáticamente prácticas antisindicales en contra de la organización de trabajadores y trabajadoras.

En ese carril, el objetivo de la presente investigación, que ya se encuentra finalizada, fue describir y analizar el proceso de organización sindical de los trabajadores de Starbucks Chile en relación a sus repertorios de acción colectiva y a las identidades construidas en el marco del proceso de trabajo.

El estudio es de carácter cualitativo: se realizó un total de seis entrevistas semi-estructuradas a personal sindicalizado de la empresa

## INVESTIGACIÓN

Starbucks Chile, con distintos puestos jerárquicos dentro de la empresa (baristas y supervisores) y con distinto rango dentro del sindicato mismo (personal de base y dirigencias). También, se realizó sistemáticamente una observación participante con la venia del sindicato, quienes invitaron a los investigadores a una serie de reuniones y encuentros propios del sindicato. En cuanto a la estrategia de análisis de información usada, se realizó un análisis de contenido cualitativo, dado que esta estrategia permite interpretar los sentidos latentes y manifiestos expresados en un texto (entrevistas) a la vez que otorga la posibilidad de realizar inferencias del sentido del texto en el contexto de su producción (Andréu, 2001).

### Sobre la empresa

Starbucks es la empresa de cafeterías más grande del mundo, 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, sus clientes, trabajadores 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).

En términos de la relación con su personal, la empresa busca instalar la idea de que estos son *partners* – compañeros, en español-, parte de un equipo, a fin de generar la cooperación activa de sus trabajadores. Esto se complementa con la búsqueda de una resolución de los conflictos por la vía individual, lo cual tiene como contraparte una serie de medidas antisindicales como freno a vías colectivas. Está declarada horizontalidad de la empresa contrasta con una estructura tradicional de organización del trabajo en relación al rubro de comida rápida, es decir, jerarquías rígidas y una gran mayoría de trabajadores en puestos de baja calificación y remuneración.

La empresa llega a Chile en agosto de 2003, y se encuentra 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. Actualmente Starbucks tiene presencia en varias regiones del país con cientos de tiendas, la gran mayoría concentrada en la región metropolitana (Starbucks, 2011).

### Formación y organización del sindicato

El Sindicato de Starbucks Chile se funda el 09 de abril de 2009 en Santiago de Chile, y posee jurisdicción en todo el territorio nacional. Nace con el propósito de "defender los intereses de los trabajadores de la compañía" (Sindicato Starbucks Chile, s/i). La conformación del sindicato obedece a un diagnóstico generalizado de los trabajadores organizados tendientes a identificar una serie de prácticas abusivas de la empresa, tales como los bajos salarios, la dificultad del pago de horas extras, la ausencia de colaciones o la falta de libertad individual. Al preguntarle a los miembros del sindicato las razones a las que obedece la creación del mismo, se observa un diagnóstico común en torno a que éste era una necesidad por las malas condiciones de trabajo.

En su organización interna el sindicato se articula bajo figuras dirigenciales de representación diferenciadas en cargos. Para su estudio se han catalogado como: 1) dirigencias (presidencia, secretaría y tesorería), 2) dirigencias intermedias (delegados de tienda y de distrito), y 3) bases sindicales. Es un relato constante en todos los socios la relación más o menos hostil que existe entre empresa y sindicato, sin embargo, este será un discurso más acentuado en las dirigencias que en las dirigencias intermedias y las bases. Este conflicto es particularmente patente entre los propios trabajadores de la compañía, siendo señalados algunos como pro-empresa y otros como pro-sindicato. Es así que los sindicalizados consistentemente señalan como uno de los aspectos más agresivos de Starbucks Chile sus sistemáticas medidas anti-sindicales, tales como la presión constante hacia los trabajadores a no participar de la organización, las dificultades de desarrollo laboral y salarial que se le presentan a los sindicalizados, o los esfuerzos de invisibilización desde la empresa hacia el sindicato.

## INVESTIGACIÓN

### Trayectorias educativas, laborales y sindicales de los afiliados

Una de las primeras características a observar en la composición interna del sindicato de Starbucks -y de los trabajadores de la empresa en general- refiere a la juventud de sus miembros (ninguno excede los treinta años). Esto -y bajo un contexto general de masificación de la educación superior- se ve atravesado por las experiencias educacionales de los trabajadores, habiendo participado de una u otra manera (ya sea como estudiantes, egresados, o con estudios suspendidos, congelados o abandonados) en la educación terciaria. Generalmente estos estudios no son cursados en instituciones de alta calidad ni de elite, más bien suelen hallarse en CFT, IP o Universidades privadas de menor calidad.

Así como Starbucks genera un empleo tendiente hacia un perfil de estudiante, los miembros del sindicato generalmente ya habían pasado por empleos de este tipo, fundamentalmente caracterizados por una amplia flexibilidad laboral, precariedad, rotación, y pertenecientes al sector terciario. No

obstante ello, todos los socios del sindicato señalan que su experiencia como sindicalistas de Starbucks es la primera que han tenido, no replicándose esta situación en ninguno de sus empleos previos. Sin embargo, esto no implica que el sindicato de Starbucks haya consistido en su primera forma de politización, ya que algunos de ellos han participado en colectivos políticos, organizaciones estudiantiles y movimientos sociales. Cabe señalar que esto se ve marcadamente diferenciado según los grados dirigenciales que ostentan los socios del sindicato. Así, a mayor nivel de autoridad en el sindicato se observan mayores niveles de politización (de izquierda) y participación en organizaciones, mientras que esto se difumina mucho más en la medida que se acerca a las bases sindicales.

### Repertorios de acción de los trabajadores de Starbucks

Las acciones del sindicato de Starbucks resultan bastante interesantes de analizar. El sindicato, pese al difícil contexto empresarial y ramal en el que se desenvuelve, ha tenido un relativo éxito en sus acciones en conjunto. Las huelgas

realizadas por los mismos representan un ejemplo inédito de huelga exitosa a nivel mundial. Esto se puede explicar por tres cuestiones elementales: primero que todo el sindicato entendió que la única forma de sobrevivir frente a la empresa era abrirse hacia la sociedad lo más posible. De esta apertura derivan sus vinculaciones con una densa gama de organizaciones sindicales, políticas, sociales e institucionales; en segundo lugar, comprendió que para mantener un flujo de organización interna era necesario instalar una cultura organizativa dinámica, que trascendiera a los mismos trabajadores en el sindicato y, por tanto, la renovación y el vínculo de transparencia, democracia y flujos informativos que generen una pertenencia al sindicato más allá de la mera mejoría salarial puntual; y finalmente, es que sumado a lo anterior, sus acciones presentan un agudo sentido estratégico entendiendo que el punto de inflexión para la empresa se daba en disputar la imagen que esta misma proyectaba socialmente. De la cual se desprende una política del uso del espacio público y virtual determinante. En conjunto, estos tres grandes tópicos reúnen los

principales grupos de acciones que explican la singularidad de este sindicato, pudiendo aportar con su ejemplo a las nuevas organizaciones sindicales, y -desde allí-, al conjunto del movimiento sindical.

## Identidades

La identidad colectiva (Stecher, 2012) del trabajador del sindicato de Starbucks, remece y cuestiona la idea del *partner* con comportamiento ético y con corresponsabilidad empresarial (Starbucks, 2011), ya que hay conciencia por parte de los trabajadores, ya sean dirigentes o sindicalizados de base, que lo que se promete en los distintos documentos y conferencias que la empresa muestra, no se cumple en lo sustantivo e incluso indigna a los trabajadores sindicalizados. La idea que más se repitió cuando se menciona la relación trabajadores/empresa, es de conflicto, expresado a nivel de relaciones cotidianas con cargos de baristas/supervisores sindicalizados, con trabajadores con cargos y jerarquía superior.

Por otro lado, se considera un hallazgo que existe una identificación por parte de los trabajadores y



## INVESTIGACIÓN

trabajadoras sindicalizadas con su trabajo. En definitiva, a los trabajadores les agrada su ambiente laboral y el trabajo que desempeñan, como ellos indicaron en las entrevistas, sin embargo, en vista de sus flexibles condiciones de trabajo, encuentran en el sindicato un espacio para defender sus derechos laborales, y no en una forma de sindicalismo clientelar, sino que en una confluencia de intereses y horizontes sobre condiciones laborales, lo que por ejemplo, les permitía asistir a marchas en conjunto como las que se realizaron el 2016 bajo el alero del movimiento social no + AFP.

### Conclusión

En síntesis, cabe destacar algunos rasgos relevantes del sindicato Starbucks considerando la realidad actual del sindicalismo, específicamente, pensando en las posibilidades de su revitalización y constitución de los trabajadores como fuerza social. A nivel interno, su capacidad de integrar trabajadores atípicos, en condiciones part time, estudiantes y jóvenes da cuenta de la capacidad de resolver uno de los problemas del sindicalismo

tradicional (del siglo XX), la integración de este tipo de trabajadores. Respecto de su acción, es posible observar un sindicalismo que supera los márgenes de la empresa prescritos por la actual legislación laboral, dando cuenta de procesos de politización, convergentes con otros movimientos sociales y grupos de trabajadores, al mismo tiempo que genera ciertas ganancias internas, mostrando potencialidades y posibilidades de la organización en trabajos precarios, propios de la tercerización de la economía chilena.

### BIBLIOGRAFÍA

Andréu, J. (2001). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Obtenido de [public.centrodeestudiosandaluces.es:http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf](http://public.centrodeestudiosandaluces.es/http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf)

Sindicato Starbucks Chile. (s/f). *Estatuto del Sindicato de trabajadores de Starbucks Coffee Chile S.A.* Obtenido de [http://sindicatostarbucks.cl/dem o/Descargas/Estatutossindicato.p df](http://sindicatostarbucks.cl/dem o/Descargas/Estatutossindicato.pdf)

Álvarez, Catalán, Montenegro y Sotomayor. Antisindicalidad socialmente responsable.

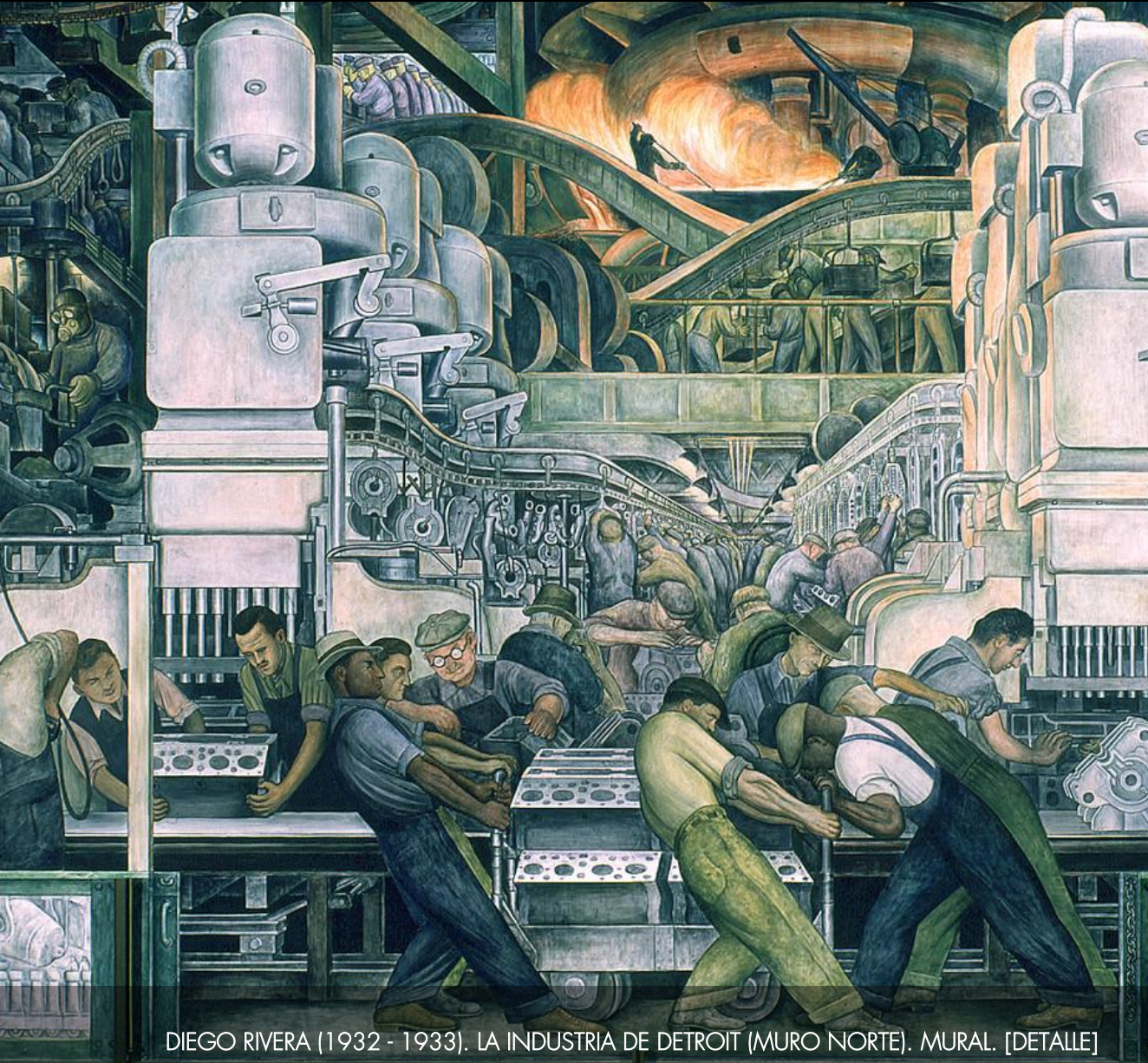
Starbucks (2011). *Ética comercial y cumplimiento. Estándares de conducta de negocios*. Estados Unidos.

Starbucks (2011). *Starbucks Company Timeline*. Seattle.

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. *Psyche* 21 (2): 9-20.

Sindicato Starbuck Chile. (2016). <http://sindicatostarbucks.cl/democracia/index.php/unete/como-unirme>.

# [ RESEÑAS DE LIBROS ]



DIEGO RIVERA (1932 - 1933). LA INDUSTRIA DE DETROIT (MURO NORTE). MURAL. [DETALLE]

**Araujo, Kathya (2016). *El miedo a los subordinados.*  
Santiago de Chile: LOM Ediciones**

Nicolás Ratto  
Universidad de Chile  
nicolasrattor@gmail.com

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: 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

## RESEÑAS

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 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

## RESEÑAS

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  
Universidad de Chile  
amartincaballero1@gmail.com

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 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

## RESEÑAS

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 reemplaza 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 trabajadores, el rechazo a la vieja organización descualificadora 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

## RESEÑAS

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 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 ]



BENITO QUINQUELA (1945). ELEVADORES A PLENO SOL. ÓLEO SOBRE TELA. 200 X164 cm. [DETALLE]

## **CONVOCATORIA A LA REVISTA LA MAQUILA N°5**

Comité Editorial  
geitfacso@gmail.com

**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
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



## ANEXOS

### Término de Referencia:

Los resúmenes deben ser enviados al correo [geitfacso@gmail.com](mailto: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:

- título del artículo/ensayo y nombre autores,
- correo electrónico,
- afiliación institucional,
- teléfono de contacto y mail del(los) autor(es) del artículo.
- trabajo, profesión, oficio o estudios,
- comentario respecto a si el artículo/ensayo se enmarca dentro de un estudio más extenso o una investigación en curso.
- 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).

## Convocatoria a la Revista La Maquila N°5

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:

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  
Equipo Editorial  
Revista La Maquila  
Abril, 2017

