

# Perspectivas sobre la acción y la resistencia de los trabajadores

Versión extendida Revista La Maquila N°5



# Perspectivas sobre la acción y la resistencia de los trabajadores

Versión extendida Revista La Maquila N°5



Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT)

**Perspectivas sobre la acción y la resistencia de los trabajadores**

Versión extendida Revista La Maquila N°5

Santiago de Chile, 2017

**Director**

Joaquín Arrosamena

**Comité Editorial**

Carlos Anríquez

Joaquín Arrosamena

Alejandro Castillo

Daniela Olivares

Nicolás Ratto

Diseño: Joaquín Arrosamena

ISSN ed. impresa: 0719-613X

ISSN ed. digital: 0719-6121

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

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

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

# ÍNDICE

<b>EDITORIAL</b>	<b>9</b>
Presentación del GEIT y de la revista La Maquila Comité Editorial .....	11
<b>I. REFLEXIONES Y PROPUESTAS TEÓRICAS</b>	<b>21</b>
Una perspectiva marxista sobre la acción colectiva de los trabajadores Maurizio Atzeni .....	23
Reflexiones teóricas sobre sectores, empresas y posiciones estratégicas de la economía y su potencial para el movimiento sindical Loreto Quiroga .....	61
Dispositivos de control y procesos de subjetivación en el trabajo. Presentación de la línea neofoucaultiana de los Critical Management Studies Alejandro Castillo .....	83

## II. INVESTIGACIÓN 107

**La huelga nacional de trabajadores de Walmart Chile.  
El caso del sindicato n°40 de Líder**  
Pamela Contreras ..... 109

**Después del subcontrato. Cambios en los riesgos  
psicosociales de trabajadoras de aseo en una  
universidad estatal chilena**  
Valentina Andrade ..... 139

**Mecanismos de control del trabajo que inciden en  
la baja asociatividad y sindicalización de las  
trabajadoras de casa particular en Chile**  
Valentina Andrade, Vanny Catalán, Florencia Díaz,  
Brian Montenegro & Nicolás Ratto ..... 173

## III. RESEÑAS DE LIBROS 179

**Ruiz, Felipe (Ed.) (2016). *Panorámica del trabajo en el  
Chile neoliberal*. Santiago: Editorial Universitaria. 248p.**  
Felipe Ruiz ..... 181

**Aguilar, Omar, Pérez, Domingo & Henríquez, Helia  
(Eds.) (2017). *Huelgas laborales en Chile. Conciencia  
y paralización*. Santiago: Editorial Universitaria. 164p.**  
Alejandro Montecinos & Sofía Moreno ..... 187

Kelly, John E. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge. 177p.  
Nicolás Ratto ..... 209

**ANEXOS** **217**

Convocatoria a la Revista La Maquila N°6  
Comité Editorial ..... 219



# EDITORIAL



# PRESENTACIÓN DEL GEIT Y DE LA REVISTA LA MAQUILA

Comité Editorial

## **Presentación del GEIT: nuestros objetivos y algunas proyecciones**

En sus manos tiene el quinto número de la revista *La Maquila*, cuestión impensada cuatro años atrás, cuando el Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT) apenas se formaba y planificaba el primer ejemplar de la revista. ¿A qué necesidad intentó responder *La Maquila* en sus inicios?, ¿Cuál es el objetivo de seguir editándola hoy, a fines del año 2017? A continuación nos proponemos responder a estas preguntas. Antes, sin embargo, resulta necesario presentar al GEIT, sus orientaciones generales y de paso mencionar algunas de las actividades proyectadas para el año 2018.

El GEIT es un grupo de estudiantes de pre y posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile (FACSO), que busca posicionar en nuestra sociedad problemáticas relacionadas con el mundo del trabajo. Desde un enfoque crítico, intenta contribuir al proceso de formación de los trabajadores y sus organizaciones (“la clase trabajadora”) como actor colectivo con relevancia y potencial transformador -en clave socialista- de la sociedad chilena actual. Para ello, como integrantes del grupo buscamos vincular la actividad académica con los procesos políticos y sociales que ocurren en el país,

## EDITORIAL

fomentando y difundiendo investigaciones de diferentes espacios y procesos de trabajo, en tanto lugares estructurados de forma antagonista por el control del trabajo y sus frutos, y por ende, espacios de potencial lucha y conflicto de clases.

En ese marco, el GEIT y sus miembros han realizado una serie de actividades. Destacan las investigaciones sobre subcontrato realizadas en la Universidad de Chile y en la Pontificia Universidad Católica, y la posterior campaña contra el subcontrato en las áreas de aseo y seguridad, debido a la precarización laboral que genera esta política contractual sobre las trabajadoras y los trabajadores. Hemos sistematizado procesos de movilización sindical, como huelgas y negociaciones colectivas. Hemos difundido una serie de problemáticas laborales en el espacio universitario, realizando foros y talleres diversos, que van desde el género hasta el trabajo en el Estado, pasando por cursos sobre marxismo, reforma laboral, historia del movimiento obrero y flexibilidad laboral. Por último, hemos editado un libro sobre trabajo y sindicalismo en el neoliberalismo chileno (Ruiz, 2016), junto a cinco números de la revista *La Maquila*.

*La Maquila* se creó con el objetivo de difundir en la FACSOS las problemáticas del trabajo, desde una perspectiva científica y crítica, debido a que pese a la centralidad histórica del trabajo -en términos políticos, sociales y económicos- este era un tema completamente marginal en nuestra facultad. Además, se creó con el objetivo de promover y formarnos en el debate teórico y estratégico sobre diferentes cuestiones relacionadas al movimiento de trabajadores en Chile y América Latina. Para esto, se promovió la participación de estudiantes de la Facultad en la revista y también se invitó a destacados investigadores, como Enrique de la Garza y Carlos Pérez Soto, a

discutir diversos aspectos del mundo del trabajo y permitírnos aprender de sus estudios.

Actualmente la revista sigue teniendo estos objetivos. Esperamos promover, principalmente, la investigación en temáticas laborales de estudiantes de pre y posgrado de distintas universidades de Chile y América Latina, desde una perspectiva que cuestione y busque superar las dominaciones y desigualdades que emergen en los procesos de trabajo y repercuten en la totalidad de la vida social. Además, buscamos formarnos y fomentar un debate serio y de calidad con las principales corrientes teóricas de Chile y el mundo en relación al trabajo. Para eso, tratamos de traer en un lenguaje sencillo pero riguroso teórica y metodológicamente, debates que actualmente emergen en diversos contextos nacionales. Intentamos, también, estar al día de los debates nacionales políticos-económicos, de coyuntura, como la discusión de la reforma laboral y/o del Estado, o las eventuales políticas que un gobierno de derecha puede implementar cuando comience su mandato en marzo del 2018.

En ese sentido, esperamos convertirnos en los próximos años en una revista de referencia, constantemente actualizada y atenta a los debates nacionales e internacionales, manteniendo nuestra independencia y su dirección por estudiantes y jóvenes investigadores del área de las ciencias sociales. Para motivar las investigaciones en el ámbito del trabajo y la participación de estudiantes en la revista, se está gestionando su indexación en Latindex. De tal manera, la revista puede servir curricularmente a quienes escriban en esta. Así también, para aumentar la visibilidad de la revista en otras universidades y espacios, esperamos que los próximos números de la revista sean co-gestionados con otras organizaciones que investigan o se relacionan a

## EDITORIAL

temáticas laborales. El presente número ha sido un pequeño avance en ese sentido, pues ha contado con el apoyo de miembros y miembras del Centro de Investigación Político Social del Trabajo (CIPSTRA).

Bien sabemos que Chile y América Latina enfrentan un duro escenario. En este nuevo contexto, asistimos también a un leve reposicionamiento de las temáticas laborales en el ámbito de la investigación científica. Y es que el debate sobre las condiciones del trabajo asume en nuestro país un mayor protagonismo, y obliga a los investigadores a contribuir con mayor contundencia. Así, áreas de investigación que se encontraban incipientemente desarrolladas han comenzado a encontrar continuidad y, poco a poco, avanzan aún a tientas. El aporte que tales conocimientos puedan implicar para los procesos de lucha de las y los trabajadores dependerá de los puentes que puedan trazarse entre las ciencias sociales, la sociedad y las organizaciones de trabajadores, y de la voluntad de los actores para avanzar hacia el control social de la producción de conocimiento público y crítico.

Queda, así, un vacío que debe llenarse. Entendemos que se trata de una tarea que solo puede sobrellevarse con el apoyo y el trabajo de otros actores, y que, seguramente, requerirá de una nueva revista o un nuevo medio de difusión. Vemos la necesidad de comenzar a dialogar, discutir, elaborar e intercambiar posiciones no solo entre estudiantes e investigadores del área de las ciencias sociales, sino también con trabajadores y especialmente dirigentes sindicales. En esa línea, sería interesante poder convertir algunos de los debates contenidos en *La Maquila*, y agregar muchos otros, a un lenguaje más sencillo y directo, sin tanta formalidad científica, atento a las coyunturas políticas y económicas, y a los distintos procesos de negociación y conflicto en los

que se involucran los diversos sectores de trabajadores en el país. Poder analizar y discutir estas coyunturas, sistematizar y compartir experiencias de movilización, entre otras cuestiones, puede ser un ejercicio útil que apoye la revitalización de los trabajadores organizados en Chile.

### **El contenido de la revista**

El presente número de *La Maquila* lo hemos estructurado en tres grandes apartados: (i) Reflexiones y propuestas teóricas, (ii) Investigaciones empíricas finalizadas y proyectos de investigación empírica, y (iii) Reseñas de libros nacionales y extranjeros, nuevos y/o relevantes para los estudiosos del trabajo.

En el primer apartado presentamos una traducción de una interesante reflexión de Maurizio Atzeni, “Una perspectiva marxista sobre la acción colectiva de los trabajadores”, contenida en su libro del año 2010 “*Workplace conflict: mobilization and solidarity in Argentina*” (Conflicto en el lugar de trabajo: movilización y solidaridad en la Argentina). Esperamos que con esta traducción, facilitada por el mismo autor, podamos comenzar un debate con la teoría inglesa de la teoría de la movilización (que también se discute en una de las reseñas más abajo comentadas) y comencemos a ocupar en el análisis de los procesos de movilización de los trabajadores una perspectiva marxista, que vincule el estudio de los procesos de trabajo con la acción colectiva de los trabajadores.

En el mismo apartado se presentan también dos reflexiones teóricas, una de Loreto Quiroga, miembro del Centro de Investigación Político

## EDITORIAL

Social del Trabajo (CIPSTRA) y una de Alejandro Castillo, miembro del GEIT. La primera, “Reflexiones teóricas sobre sectores, empresas y posiciones estratégicas de la economía y su potencial para el movimiento sindical”, discute sobre la resistencia de los trabajadores al nivel político nacional. Esta reflexión también llega a generar una propuesta analítica de investigación, trasladando el foco de “lo estratégico” desde la perspectiva del Estado (y por ende, la gobernabilidad) a la perspectiva de quienes buscan transformaciones sociales teniendo como actor central a los trabajadores. La propuesta presenta un marco para identificar sectores económicos, empresas, y posiciones específicas en el proceso de trabajo, con un alto potencial disruptivo sobre la economía nacional, es decir, nodos productivos que en el caso de ser interrumpidos por los trabajadores generan daños en escala ampliada. La segunda reflexión, “Dispositivos de control y procesos de subjetivación en el trabajo: Presentación de la línea neo foucaultiana de los Critical Management Studies”, presenta al lector un debate del que hemos estado bastante ajenos en Chile como investigadores del trabajo: la discusión sobre el control en el proceso de trabajo. La reflexión es interesante en tanto presenta al lector hispanoparlante una síntesis de múltiples investigaciones inglesas sobre el tema, a la vez que se aventura en una síntesis novedosa de las mismas, esbozando un marco analítico que permite estudiar el control en espacios de trabajo concretos.

En el segundo apartado se presentan los resultados de dos investigaciones empíricas y se presenta un proyecto de investigación colectivo que está comenzando a realizar un grupo de miembros del GEIT sobre el Trabajo de Casa Particular.

Una primera investigación, “La huelga nacional de los trabajadores de Walmart Chile. El caso del sindicato n°40 de Líder”, de Pamela Contreras, también miembro del CIPSTRA, es un interesante aporte que debiese ser aplicado en muchos otros contextos laborales. El artículo registra empíricamente un proceso huelguístico llevado a cabo por los trabajadores de un sindicato de establecimiento de Lider, reflexionando sobre el proceso de huelga, la disrupción lograda por la misma y los resultados de la movilización.

Una segunda investigación, “Después del subcontrato. Cambios en los riesgos psicosociales de trabajadoras de aseo en una universidad Estatal chilena”, de Valentina Andrade, analiza los cambios en los riesgos psicosociales que generó la internalización de las trabajadoras del área de aseo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Es una pregunta por lo general ausente en los estudios sobre subcontrato, la pregunta por la efectividad, por el impacto, por la disminución de la precariedad laboral que genera el que los trabajadores dejen de estar subcontratados por una institución a través de empresas privadas.

Por último se encuentra el proyecto de investigación “Mecanismos de control del trabajo que inciden en la baja asociatividad y sindicalización de las trabajadoras de casa particular (TCP) en Chile”, de Brian Montenegro, Nicolás Ratto, Valentina Andrade, Florencia Díaz y Vanny Catalán. El proyecto se pregunta por la relación entre las condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular, particularmente entre el control objetivo y subjetivo ejercido en estos trabajos, y las formas asociativas de estas trabajadoras. Específicamente, se pregunta por las limitaciones a la asociatividad de las trabajadoras (la baja tasa de sindicalización), recurriendo a las

## EDITORIAL

variables relacionadas al control del trabajo, para el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas de las regiones Metropolitana, de la Araucanía y Los Lagos (es decir, centro y sur de Chile).

El tercer y último apartado presenta tres interesantes reseñas realizadas por (1) Felipe Ruiz, (2) Alejandro Montecinos y Sofía Moreno, y (3) Nicolás Ratto.

La primera reseña es del libro “Panorámica del trabajo en el Chile neoliberal”, editado por el mismo Felipe Ruiz, y fruto del esfuerzo colectivo de los miembros del GEIT, quienes ganamos el año 2015 el Fondo Juvenil Hernández de la Universidad de Chile. Este libro es básicamente la versión extendida de la Revista “La Maquila 1”, y con el objetivo de difundir el libro de nosotros mismos, hemos decidido reseñarlo. En ese entonces, la principal duda o motivo del libro/Maquila era acercarse a responder teóricamente la pregunta *¿por que es central el trabajo en la sociedad chilena y latinoamericana actual?*, y mostrar empíricamente que era posible y pertinente estudiar el tema, incluso por estudiantes, llegando a valiosos frutos que mostraban al trabajo tanto como condición y como actor en el Chile Neoliberal. La pregunta sobre la centralidad del trabajo pensamos que ya la hemos discutido bastante y se encuentra expresada en una serie de escritos del GEIT (<https://geituchile.wordpress.com/>). La discusión más pertinente hoy, como hemos dicho al inicio de este capítulo, es conocer diferentes procesos de trabajo, los grados y experiencias de organización de los protagonistas de dichos procesos, y el potencial disruptivo, eventualmente revolucionario, de estos procesos de trabajo cuando son movilizados con una clara orientación.

El libro “Huelgas Laborales en Chile. Conciencia y Paralización”, editado por Omar Aguilar, Helia Henríquez y Domingo Pérez, podríamos decir que es el “hermano” del libro del GEIT recién comentado. Si bien el libro de Omar Aguilar et. al. fue gestado a través de sus propios procesos organizativos, bien documentados al final del libro, ganó también el Fondo Juvenil Hernández de la Universidad de Chile el año 2015. Este libro, junto al del GEIT, fueron los únicos dos libros sobre trabajo y sindicalismo que aparecieron en los años 2016-2017 por la editorial universitaria (y desde el año 2008 que no se publicaba alguno sobre el tema por parte de la mencionada editorial de la Universidad de Chile). Este libro, en comparación al del GEIT, no es tan genérico, los cuatro textos que lo componen se agrupan en el paraguas de la huelga laboral, la expresión más conocida del conflicto laboral en las sociedades contemporáneas, que ha acompañado al desarrollo del movimiento sindical desde sus inicios. El texto discute las transformaciones de la huelga y sus formas de expresión en Chile, país con una institucionalidad laboral neoliberal heredada desde la dictadura que restringe y limita esta forma de acción de los trabajadores.

La última reseña, del libro “Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism, and Long Waves (Repensando las relaciones industriales: movilización, colectivismo y ondas largas)”, de John Kelly, es la primera reseña en español del libro después de casi 20 años de haberse publicado por primera vez, lo que llama la atención, debido a su importancia en los estudios laborales internacionales, marcando un antes y un después en estos. La reseña muestra tanto los aportes como las limitantes del texto. El aporte: responder teórica y empíricamente la pregunta por los factores que hacen que los

## EDITORIAL

trabajadores actúen colectivamente por el cambio social en el trabajo, particularmente bajo la forma sindical. La limitante: el autor, pese a ser uno de los fundadores de la discusión sobre la revitalización sindical, no resuelve apropiadamente la cuestión del poder de los trabajadores y sus fuentes.

Sin más vueltas ni comentarios a los contenidos de *La Maquila 5*, invitamos al lector o lectora a continuar leyendo la revista, a reflexionarla, a comentarla, a difundirla y a contribuir con escritos propios en *La Maquila 6* (convocatoria abierta desde enero a abril del 2018, y de la que pueden obtenerse más detalles en el apartado Anexos, al final de este ejemplar).

REFLEXIONES  
TEÓRICAS



# UNA PERSPECTIVA MARXISTA SOBRE LA ACCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES <sup>1</sup>

Maurizio Atzeni <sup>2</sup>

## Introducción

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

---

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

<sup>2</sup> Investigador del CEIL/CONICET, Buenos Aires Argentina. Contacto: matzeniwor@gmail.com

## REFLEXIONES TEÓRICAS

desmitificar constantemente el capital, y el redescubrimiento de la solidaridad.

Con este contexto en mente y basándose en obras anteriores (Atzeni, 2009), el capítulo comienza con una crítica a la teoría de la movilización de Kelly (1998) por el rol que juega el concepto de injusticia: un concepto subjetivo, individualista, considerado como la base de toda movilización. La siguiente sección retoma el proceso de trabajo capitalista que, al ser contemporáneamente el lugar de valorización del capital y de la cooperación de los trabajadores, crea constantemente contradicciones, con consecuencias en términos de oportunidades y límites a la acción colectiva de los trabajadores. La sección final destaca que es importante reconsiderar que la solidaridad es central desde el punto de vista teórico, ya que es la relación social que refleja la naturaleza colectiva del proceso del trabajo, y es relevante como herramienta de acción, y en la organización de los trabajadores.

### **La teoría de la movilización: crítica**

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

Para aquellos que abordaron las relaciones industriales en el marco de los estudios etnográficos del trabajo de los años setenta y de la

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

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

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

## REFLEXIONES TEÓRICAS

Cada categoría y el modelo en su totalidad constituyen una herramienta poderosa y un punto de partida para el análisis de las estrategias de organización utilizadas por los trabajadores en situaciones de movilización y de *countermobilization*. En años recientes, esto ha sido reflejado en una serie de trabajos que utilizaron el modelo de Kelly relacionados con el liderazgo (Darlington, 2007; 2001; 2002; Green, Black y Ackers, 2000; Metochi, 2002), la organización de los sindicatos (Gall, 2000b; 2003; Kelly y Badigannavar, 2005), la injusticia (Brown Johnson y Harley, 2004), y el género (Cox et al., 2007). Aunque estos investigadores ampliaron y comprobaron empíricamente la teoría, sus conclusiones no cuestionan los supuestos fundamentales de Kelly: que la teoría de la movilización está basada sobre la injusticia y que los líderes son fundamentales a la hora de encuadrar este sentimiento de injusticia en una acción colectiva.

La obra de Kelly ya ha sido criticada de forma acabada (Gall, 1999; 2000a), desde diferentes perspectivas (para una revisión ver Gall, 2000a) y en diferentes tiempos (el más reciente, Fairbrother, 2005). En las páginas siguientes, trataré puntualmente la injusticia, ya que considero que es crucial revelar la subjetividad e individualismo que el concepto esconde, y por consiguiente, clarificar cuán inapropiado es para explicar el fenómeno colectivo<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> En conexión con mi argumento y de relevancia en este contexto es la cuestión de si la confianza de Kelly en las teorías de los movimientos sociales y de los psicólogos sociales, utilizadas en la construcción del nivel micro de su teoría de la movilización, pueda haber representado una desviación epistemológica del genuino marco Marxista de su teoría. Ghigliani (2006) se ha centrado en este aspecto, mostrando como la tendencia de los teóricos de los movimientos sociales y de la psicología social de pensar en la acción colectiva como un conjunto de individualidades pueda haber

A pesar de la formación intelectual de Kelly, y su trabajo realizado siguiendo la tradición marxista de las relaciones industriales, presente en toda su teoría de la movilización – que es en sí un buen remedio teórico para cualquier tipo de explicación que pueda estar basada sobre experiencias puramente subjetivas-, la centralidad que le otorga a la injusticia en su teoría («*the sine qua non of collective action*»<sup>4</sup>, Kelly, 1998, p. 27 y lo que «*should form the core intellectual agenda for industrial relations*»<sup>5</sup>, Kelly, 1998, p. 126), y en particular, en el encuadre de los intereses de los trabajadores («*perceived injustice is the origin of workers' collective definition of interests*»<sup>6</sup>, Kelly, 1998, p. 64) es contradictoria. Por un lado, queda claro que el conflicto laboral es característico de las relaciones antagónicas que existen entre trabajadores y empleadores en el sistema capitalista, y que debido a esto, surgen dos clases de intereses divergentes y a veces contrapuestos (Hyman, 1975). Por otra parte, le asigna importancia teórica a un concepto como el de injusticia que es erróneo por apelar a valores morales y éticos, y por su propia indeterminación.

Como expuso Gramsci, «los conceptos de equidad y justicia son puramente formales... en un conflicto, todo juicio moral es absurdo ya que puede estar basado sobre exactamente la misma información

---

dejado una marca original en la teoría de Kelly, en especial si pensamos al uso que él hace con respeto al concepto de injusticia y por su frecuente referencia, en su texto de 1998, a la construcción de la acción colectiva fundamentalmente como suma de percepciones individuales (Traducción del autor).

<sup>4</sup> «el sine qua non de la acción colectiva» [Tr.].

<sup>5</sup> «debería constituir el asunto intelectual central de las relaciones industriales» [Tr.].

<sup>6</sup> «la injusticia percibida es el origen de la definición colectiva de los intereses de los trabajadores» [Tr.].

## REFLEXIONES TEÓRICAS

existente que el conflicto tiende a modificar» (Gramsci, 1991, p. 179 [traducción del autor del libro original]). Por consiguiente, «justo» o «injusto» constituyen juicios morales, y como tales, dependen del valor y del significado que cada parte del conflicto les atribuyen. Los conceptos reflejarán creencias, realidades y las relaciones hegemónicas de poder que una sociedad específica posee en una época histórica determinada. Siempre habrá injusticia; la gente siempre se sentirá agraviada, explotada y sin recompensas, pero la forma de injusticia nunca será igual. Es razonable pensar que la gente necesita una motivación para actuar, pero el problema siempre radicará en determinar el contenido emocional de las personas, si es que éste debe ser vinculado con la movilización. El valor moral que posee la injusticia y su subordinación a una ideología hegemónica necesariamente conlleva una definición del concepto en términos no absolutos, sino relativos.

El uso de conceptos basados sobre la moralidad siempre es problemático, especialmente en un sistema como el capitalista, que aparenta estar fundado en la libertad pero en realidad genera coerción; que ve las relaciones entre empleador y trabajador en términos de derechos y obligaciones mutuas, oscureciendo cómo esta realidad sea modificada constantemente por luchas entre poderes desiguales. Pero esta mistificación es tan fuerte que incluso los trabajadores que participan en las luchas son engañados por esta moralidad tan extendida. Como Cohen argumenta,

«*Clear-eyed awareness of capital as an unscrupulous class enemy is foreign to workers caught up in a passionate struggle in which they see right, and thus ultimately might, on their side. The notion that injustice per se propels workers into struggle is put into question by most of the strike accounts in this book*»<sup>7</sup> (Cohen, 2006, p. 206).

Desde esta perspectiva, una vez que pensamos en la moralidad no cuestionada de las relaciones laborales, los supuestos tomados por sentado (el derecho de la gerencia a dirigir, las justificaciones capitalistas para la eficiencia y la productividad, la repartición de las pérdidas pero la concentración de las ganancias, y la fuerte presencia de la lógica del mercado) ocupan toda la escena, haciendo que las cuestiones de justicia e injusticia carezcan de sentido. Es realmente aquí en el lugar de trabajo donde aquel cambio en los «*dramatis personae*» al cual Marx se refirió, finalmente ocurre, y donde el trabajador «avanza con recelo, reluctante, como el que ha llevado al mercado su propio pellejo y no puede esperar sino una cosa: que se lo curtan» (Marx, 1976, cap. 4, p. 214<sup>8</sup>).

Cabe preguntarse entonces, en un sistema que mistifica con frecuencia, ¿cuántas veces los trabajadores en cualquier parte del mundo han tenido que soportar alguna forma de injusticia? ¿Siempre se han movilizadado o debemos pensar, como argumentó Moore

---

<sup>7</sup> «una clara conciencia del capital como un enemigo de clase despiadado es ajeno a los trabajadores inmersos en una lucha apasionada en la que ven el bien, y en última instancia el poder de su lado. La idea de que la “injusticia” *per se* impulsa a los trabajadores a la lucha queda cuestionada en la mayoría de los relatos de huelgas de este libro» [Tr.].

<sup>8</sup> N.T. Todas las citas de *El Capital* se han extraído de la versión MARX, Karl. (1976). *El Capital*. Siglo XXI Editores [http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/].

## REFLEXIONES TEÓRICAS

(1978), que aceptaban lo inevitable<sup>9</sup>? ¿Qué conexión existe entre sus sentimientos particulares de injusticia y la movilización colectiva? Sin lugar a dudas, una teoría que quiere explicar el fenómeno colectivo a partir de una base subjetiva y moralista es profundamente errónea.

El problema persiste, y probablemente se afianza, porque precisamente la vida real nos enfrenta frecuentemente con agravios colectivos encuadrados en la injusticia. La injusticia se presenta como el estandarte de los nuevos movimientos sociales y en las perspectivas internacionalista adentro del movimiento de los trabajadores (Waterman y Wills, 2001), es considerada funcional para la renovación del sindicalismo desde la perspectiva de la «organización sindical» (Heery, 2002), es un objetivo válido para las campañas conjuntas de las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos (Ellis 2004), y más en general, es sin dudas un concepto útil para encuadrar los agravios. Es justo pensar que, junto con una movilización, debería haber un movimiento cognitivo, una comunicación y un intercambio de ideas entre los trabajadores, en los que se encuadre la injusticia. Como Gall (2000a) sugiere, los trabajadores deberían sentirse seguros y deberían contar con un contexto favorable a su alrededor para poder actuar. Estos son

---

<sup>9</sup>Las personas son evidentemente disponibles a dar legitimidad a todo lo que sea o parezca ser como inevitable, independientemente que esto sea doloroso. De otra forma el dolor sería intolerable. La conquista de este sentimiento de inevitabilidad es esencial para un desarrollo político efectivo de la violación moral (injusticia). Traducción del autor

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

factores que pueden influir en una movilización pero no son las condiciones necesarias.

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

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

## REFLEXIONES TEÓRICAS

atribuyendo ésta al empleador y convenciendo a los trabajadores para que se organicen y se movilicen.

No puede negarse que la movilización frecuentemente siga esta secuencia, ni que los líderes siempre juegan un rol clave en ella, pero también deberíamos explicar aquellos casos de movilizaciones espontáneas, repentinas, en las cuales no pueden detectarse condiciones preexistentes y en donde los líderes no juegan ningún rol principal. La experiencia reciente de las tomas de fábricas en la Argentina de la postcrisis (Atzeni y Ghigliani, 2007a) es un buen ejemplo de esta tendencia. Los trabajadores tomaron las fábricas espontáneamente, sin organización ni actividad militante previa, porque no había otras opciones disponibles. Las condiciones estructurales los obligaron a reaccionar, y sorpresivamente para cualquier teoría de vanguardia, lo hicieron sin ningún tipo de preparación consciente, pero sí en una forma verdaderamente revolucionaria: desafiando los derechos de la propiedad, produciendo bienes bajo el control de los trabajadores y redistribuyendo el ingreso equitativamente.

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

Una teoría de la acción colectiva según la tradición marxista nunca constituirá una explicación definitiva, a medida que nuevas formas, tiempos y condiciones de acción se reinventarán

constantemente, y frecuentemente durante la misma lucha. Pero debería poder identificar las condiciones estructurales que promueven y reprimen la acción de los trabajadores, y así desmitificar todo el sistema de supuestos que gobiernan las relaciones entre el capital y el trabajo. Esto significa que al mismo tiempo se necesita retomar el proceso de trabajo, ya que éste es el lugar donde la oposición y la dependencia entre el trabajo y el capital se reproducen constantemente, y donde los vínculos de solidaridad se establecen.

### Un regreso al proceso de trabajo

Marx fue claro cuando demostró que la naturaleza particular del trabajo como mercancía (su inseparabilidad del trabajador) impuso un primer obstáculo natural a su libre consumo por parte de los capitalistas. Para beneficiarse al máximo de lo que compraban en el mercado y para asegurarse de que la fuerza de trabajo se transformara en trabajo productivo concreto, los capitalistas debían encontrar métodos para controlar, dirigir, y disciplinar a los trabajadores.

«Con la cooperación de muchos asalariados, el mando del capital se convierte en el requisito para la ejecución del proceso laboral mismo, en una verdadera condición de producción. Las órdenes del capitalista en el campo de la producción se vuelven, actualmente, tan indispensables como las órdenes del general en el campo de batalla.» (Marx, 1976, cap. XI, p. 402).

Pero así como los generales en una guerra necesitan reforzar el control e imponer una disciplina más estricta a las tropas, así es que los capitalistas deben participar en una lucha constante para

## REFLEXIONES TEÓRICAS

incrementar la plusvalía generada por los trabajadores en el proceso de producción.

«El motivo impulsor y el objetivo determinante del proceso capitalista de producción, ante todo, consiste en la mayor autovalorización posible del capital, es decir, en la mayor producción posible de plusvalor y por consiguiente la mayor explotación posible de la fuerza de trabajo por el capitalista» (Marx, 1976, cap. XI, p. 402).

Asimismo, ya que el trayecto hacia la valorización se completará una vez que el producto de trabajo se venda en el mercado, y ya que gracias a la libre competencia, la ley inmanente de producción capitalista se enfrenta al individuo capitalista como una fuerza de coerción externa a él (Marx, 1976, cap. XI, p. 393); los capitalistas necesitarán organizar la producción y apoderarse de la plusvalía de trabajo de manera que les permita volverse más eficientes y en consecuencia, más rentables que sus competidores. Por consiguiente, desde el punto de vista de nuestro empleador, el proceso de trabajo es contemporáneamente un proceso de producción y valorización impulsado por la competencia y como tal, impone sobre él, en primer lugar, la necesidad de encontrar métodos, por medio de la organización del proceso de producción y el control de éste, que le permitan apoderarse de la mayor cantidad posible de trabajo excedente producido por los trabajadores y contenido en las mercancías, y luego transformar este excedente en plusvalía por medio del intercambio en el mercado. Considerando que para la realización total del capital y su posible reproducción es imprescindible tanto la producción como el intercambio, los dos

niveles siempre estarán interrelacionados, con consecuencias directas para los trabajadores. Las crisis de rentabilidad generadas en el mercado pueden de hecho solucionarse inmediatamente por los empleadores, mediante la reestructuración de los procesos de producción, ya sea a través de la introducción de nueva tecnología, de la intensificación y la racionalización del tiempo de los trabajadores, o simplemente a través del recorte de los costos de trabajo, es decir, mediante la reducción de salarios, la introducción de la flexibilidad, la utilización de la subcontratación y el traslado de la producción, o con despidos del personal.

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

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

*«The issues of valorization and exploitation-the structuring of the organization of labour by the objective of valorization, with its*

## REFLEXIONES TEÓRICAS

*accompanying pressure for reduction of socially necessary labour time, and the contradictions centring on exploitation to which this give rise—surface routinely at the point of production as conflicts of interests between workers and management»<sup>10</sup> (Cohen, 1987, p. 7).*

Para nuestra comprensión de la movilización de los trabajadores, la naturaleza contradictoria y conflictiva del proceso de trabajo capitalista, como una organización motivada por la valorización, es crucial. Formas de resistencia espontáneas, inesperadas, no organizadas, la movilización repentina de trabajadores que eran leales, y la transformación de tipos de conflicto aparentemente económicos en conflictos políticos, constituyen formas de movilización que pueden explicarse con una mera referencia a la existencia de una estructura que produce constantemente condiciones para el conflicto. La misma estructura que justificó la apariencia histórica de los sindicatos como organizaciones que representan los intereses de los trabajadores, explica la existencia de luchas diarias y rutinarias en el lugar de producción entre los trabajadores y la gerencia. En este último contexto, es posible que los trabajadores hayan sido obligados a aceptar un sistema particular de autoridad y control, y es posible que hayan encontrado modos para acomodarse e incluso cooperar con éste (Burawoy, 1979)<sup>11</sup>. Pero no es el control ni

---

<sup>10</sup> «las cuestiones de valorización y explotación; la estructuración de la organización del trabajo por el objetivo de la valorización, con la presión adicional de reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario, y las contradicciones centradas en la explotación a la cual esto da lugar, aparecen rutinariamente en el lugar de producción como conflictos de intereses entre los trabajadores y la gerencia» [Tr.].

<sup>11</sup> Como Harvey (2006, p.118) justamente argumenta, en un contexto como el de la relación laboral que crea una desigualdad estructural en las relaciones de poder entre

la autoridad *per se* los que generan la resistencia; sino que la motivación constante de rentabilidad de una empresa en un sistema competitivo pone en riesgo a diario la oportunidad de consenso, transformando prácticas de control gerencial previamente aceptadas en una invasión intolerable para los trabajadores.

«La dirección ejercida por el capitalista no es sólo una función especial derivada de la naturaleza del proceso social de trabajo e inherente a dicho proceso; es, a la vez, función de la explotación de un proceso social de trabajo, y de ahí que esté condicionada por el inevitable antagonismo entre el explotador y la materia prima de su explotación» (Marx, 1976, cap. XI, p. 402).

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

---

las dos partes, la natura voluntaria de esta cooperación es cuestionable (traducción del autor).

## REFLEXIONES TEÓRICAS

la plusvalía) no forma parte del vocabulario cotidiano de los trabajadores. El capital crea una sociedad cuyos pilares parecen ser la libertad y la igualdad. Los trabajadores intercambian su trabajo por un salario promedio, intercambian sus mercancías por mercancías en el mercado. Los capitalistas compran el derecho de consumir el trabajo como mercancía, reúnen a los trabajadores para que trabajen, agregan los medios de producción al proceso de producción y así se apropian “legalmente” de los frutos del trabajo, devolviéndolos al mercado para obtener finalmente las ganancias. Cada mejora en la sociedad se le atribuye entonces al capital; la explotación desaparece, la sociedad depende del capital y los trabajadores dependen del capital hasta el punto en que:

*«workers are not simply dependent upon the state of capital in general for their jobs and thus their ability to satisfy their needs; they are dependent on particular capitals! Precisely because capital exists in the form of many capitals, and those capitals compete against each other to expand, there is a basis for groups of workers to link their ability to satisfy their needs to the success of those particular capitals that employ them. In short, even without talking about the conscious effort of capital to divide, we can say that there exists a basis for the separation of workers in different firms-both inside and between countries»<sup>12</sup> (Lebowitz, 2004, p. 4).*

---

<sup>12</sup> «Los trabajadores no sólo dependen del estado del capital en general para trabajar y así poder satisfacer sus necesidades; ¡dependen de capitales particulares! Precisamente porque el capital existe en forma de muchos capitales, y esos capitales compiten entre sí para expandirse, hay una base para que los grupos de trabajadores vinculen su habilidad de poder satisfacer sus necesidades con el éxito de esos capitales particulares que los emplean. En síntesis, incluso sin hablar del esfuerzo consciente del capital para dividir, podemos decir que hay una base para la

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

Pero considerar la movilización de los trabajadores como una simple reacción a la lógica del capital reduciría todos los conflictos a una cuestión de negociación de salarios y consecuentemente, pondría demasiado énfasis en la función económica y la conciencia de los sindicatos. Es verdad que en la mayoría de los casos, los conflictos encuentran una solución temporal con un acuerdo monetario y los sistemas de relaciones industriales encuentran en la negociación

---

separación de los trabajadores en diferentes empresas; dentro de los países y entre los países» [Tr.].

## REFLEXIONES TEÓRICAS

colectiva de los salarios la clave para una transigencia entre el capital y el trabajo. Pero los trabajadores no entran en lucha solamente para de una cuestión monetaria sino también para reafirmar su condición de seres humanos.

*«It is quite unrealistic to suppose that because a worker works only for money he accordingly shuts off his mind to his daily experiences at the factory. If he treats his labour as a commodity it does not follow that he expects himself, as a person, to be treated as a commodity. Neither does it follow that he will be prepared to put up with anything if the money is right»<sup>13</sup> (Lane y Roberts, 1971, p. 228).*

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

*«The arrangements of technology and authority require unthinking obedience. Little wonder then that wildcat strikers sometimes talk as if they have “done something big for the first time in their lives”. Such people are proclaiming their humanity and protesting that their work situation denies it»<sup>14</sup> (Lane y Roberts, 1971, p. 232).*

---

<sup>13</sup> «Es muy poco realista suponer que porque un trabajador sólo trabaja por dinero, se olvida por consiguiente de las vivencias cotidianas en la fábrica. Que trate su trabajo como una mercancía no significa que él espera, como persona, que lo traten como una mercancía. Tampoco significa que esté preparado para tolerar cualquier cosa porque el dinero sea bueno» [Tr.].

<sup>14</sup> «Los dispositivos tecnológicos y la autoridad necesitan de una obediencia ciega. No es de extrañarse que en paros espontáneos (wildcat strikes), los huelguistas a

Las contradicciones del proceso de trabajo capitalista crean entonces dos series de motivaciones diferentes aunque convergentes y parcialmente superpuestas, para que los trabajadores participen en las luchas. La primera serie, más evidente, busca reformar las condiciones materiales de los trabajadores dentro del sistema existente. La importancia de estas luchas no debe subestimarse. En primer lugar, como se ha demostrado empíricamente, y siendo la investigación en este libro un ejemplo más de ello, los trabajadores que han pasado por un proceso de lucha y movilización regresan a la vida habitual siendo personas diferentes, más conscientes. En segundo lugar, un conflicto por cuestiones básicas puede volverse más intenso y terminar en problemas más radicales en un contexto de importancia política y social crecientes. En tercer lugar, estas luchas ayudan a formar y establecer nuevas formas de organización de base, y liderazgos con una inclinación más democrática, que promuevan de este modo una participación más militante y activa. La segunda serie de motivaciones se refiere más a lo que Lebowitz (2003) denomina «*la propia necesidad del trabajador de desarrollarse*». En un sistema que crea constantemente nuevas necesidades para los trabajadores, insatisfechas, «*workers are engaged in a constant struggle against capital-struggles to reabsorb those alien and independent products of their activity, struggles to find time and energy for themselves,*

---

veces hablen “como si hubiesen hecho algo importante por primera vez en sus vidas”. Esta gente proclama su condición humana y reclama que su situación laboral se la niega» [Tr.].

## REFLEXIONES TEÓRICAS

*struggle propelled by their own need for development»*<sup>15</sup> (Lebowitz, 2003, p.2004).

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

*«no worker known to historians ever had surplus value taken out of his hide without finding some way of fighting back (there are plenty of ways of going slow); and paradoxically, by his fighting back the tendencies were diverted and the forms of development were themselves developed in unexpected ways»*<sup>16</sup> (Thompson, 1978, pp. 345-46, en Harvey, 2006, p. 115).

Reconsiderar el lado de los trabajadores al explicar la resistencia de éstos al capitalismo tiene consecuencias importantes. En primer lugar, nos aparta de una reconstrucción determinista de la realidad social, directamente interrelacionada con el concepto marxista de praxis. Las actividades prácticas de los trabajadores y las vivencias obtenidas en la lucha por los beneficios materiales son de este modo fundamentales porque a través de estas luchas, cambian sus

---

<sup>15</sup> «Los trabajadores participan en una lucha constante en contra del capital; luchas para reabsorber los productos de su propia actividad, ajenos e independientes; luchas para encontrar tiempo y energía para ellos mismos; luchas impulsadas por su propia necesidad de desarrollo» [Tr.].

<sup>16</sup> «Según los historiadores, a ningún trabajador al cual se le haya quitado la plusvalía le ha resultado imposible encontrar un modo de lucha en respuesta a esto (existen varias formas de reducir la productividad); y paradójicamente, durante la lucha las tendencias se desviaron y se generaron formas de desarrollo de maneras inesperadas» [Tr.].

condiciones y simultáneamente ellos mismos. En segundo lugar, y como corolario de esto, una teoría de la acción colectiva de los trabajadores no puede reducirse a estrategias o a una explicación psicológica y social, sino que debería en primer lugar, revelar y comunicar la verdadera naturaleza de la mistificación del capital. En tercer lugar, hace referencia a los cambios en la tecnología y en la organización del proceso de producción impulsados por la ley de competencia y la presión de los trabajadores. Debido a la dependencia de los trabajadores del capital para su supervivencia pero también debido a la dependencia del capital de los trabajadores para su rentabilidad, es que la gerencia y los trabajadores alternarán momentos de acuerdo y paz con momentos de resistencia. Esto introduce un elemento dinámico en la comprensión de la resistencia de los trabajadores y en la formación histórica de la clase trabajadora y ayuda a rechazar una visión sindicalista y pesimista con respecto a la posibilidad del cambio social.

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

## REFLEXIONES TEÓRICAS

crearse enlaces de solidaridad. Por consiguiente, en la búsqueda de una teoría de la acción colectiva, las relaciones entre la cooperación, la solidaridad y la acción colectiva de los trabajadores deben explorarse con mayor profundidad.

### **Cooperación, solidaridad y acción colectiva de los trabajadores**

La cooperación que se desarrolla necesariamente durante el proceso de trabajo capitalista, es intrínsecamente contradictoria. Por una parte, los trabajadores «En cuanto cooperadores, en cuanto miembros de un organismo laborante, ellos mismos no son más que un modo particular de existencia del capital. La fuerza productiva que desarrolla el obrero como obrero social es, por consiguiente, fuerza productiva del capital» (Marx, 1976, cap. XI, p. 405). Pero por otra parte, «Con la masa de los obreros simultáneamente utilizados crece su resistencia y, con ésta, necesariamente, la presión del capital para doblar esa resistencia» (Marx, 1976, cap. XI, p. 402).

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

empleador. El trabajador colectivo, según términos de Marx, ocupa de este modo la escena, a través de la transformación del individualismo subyacente en la relación de intercambio trabajo-salario en naturaleza colectiva del proceso de trabajo.

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

Deberíamos comenzar invirtiendo el análisis: es porque preexiste una forma de solidaridad que otros fenómenos de organización ocurren. El simple hecho de que el trabajo es una acción colectiva, que implica que los trabajadores realicen una actividad en conjunto, genera un sentido de dependencia mutua y una necesidad de apoyo:

## REFLEXIONES TEÓRICAS

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

*«The logic of collective action of the relatively powerless differs from that of the relatively powerful in that the former implies a paradox that is absent from the latter- the paradox that **interests***

*can only be met to the extent they are partly redefined*<sup>17</sup> (Offe y Wiesenenthal, 1980, p. 79, resaltado en el texto original).

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

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

Al asumir que la solidaridad es una relación social reflejada en la naturaleza colectiva del proceso de trabajo y en consecuencia, la base objetiva de la movilización, estamos identificando un mínimo concreto y abstracto pero real para su definición, y podemos observar cómo las relaciones sociales dominantes producen condiciones que

---

<sup>17</sup> «La lógica de la acción colectiva de los que relativamente no poseen el poder difiere de la de los que relativamente poseen el poder en que la de los primeros suscita una paradoja que no está presente en la de los últimos: la paradoja de que los intereses sólo pueden alcanzarse en la medida en que éstos estén en parte redefinidos» [Tr.]

## REFLEXIONES TEÓRICAS

alteran y modifican esta experiencia básica y de este modo, la posibilidad de que la solidaridad alcance un segundo nivel de desarrollo, o su forma «activa».

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

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

existe pero que es difícil investigar empíricamente (por ejemplo, Fantasia, 1995; Portelli, 1991) y que, sin embargo, puede adaptarse fácilmente a una variedad de estudios: proceso de trabajo (Beynon, 1984; Edward y Scullion, 1982) conciencia de clase (Fantasia, 1988; Rosendhal, 1985) y relatos históricos y culturales de la clase trabajadora (Bruno, 1999; Hanagan, 1980).

Sin embargo, el exceso de taxonomía que en las ciencias sociales con frecuencia crea los problemas de definición y clasificación mencionados anteriormente, no pareciera afectar a los trabajadores. Una revisión de los conflictos históricos desde la perspectiva de los participantes directos, revela que sus preocupaciones no son acerca del significado y de la existencia de la solidaridad sino de la posibilidad de crearla y consolidarla en presencia de los intentos burocráticos de romperla por parte de los empleadores, la gerencia, los gobiernos y los sindicatos (en Argentina, esto puede encontrarse en los relatos históricos sobre la militancia de los trabajadores en los años setenta y sesenta, en la ciudad de Córdoba en Brennan, 1994; Gordillo, 1999; James, 1988). Los trabajadores no necesitan buscar una definición o buscar las precondiciones de la solidaridad. Tienen simplemente un encuentro vivo con la solidaridad, un sentimiento de poder cuando ésta se manifiesta e impulsa su acción, o un sentimiento de desilusión y enfado cuando aquella no aparece, y da lugar a divisiones y al individualismo. Así como la explotación capitalista se oculta detrás de la relación salarial, la solidaridad se oculta detrás de la legitimidad del mando del capital en el lugar de trabajo y de la dependencia de los trabajadores de un salario para su supervivencia.

## REFLEXIONES TEÓRICAS

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

*«A fundamental loyalty to the value of production for use rather than exchange, concrete rather than abstract labour, emerges in the bewildered resentment of many workers over their replacement by “unskilled” workers in a strike, or the transfer of their jobs abroad, despite what for them is the crucial component of worker knowledge and “quality” of work»<sup>18</sup> (Cohen, 2006, p.194).*

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

---

<sup>18</sup> «La lealtad fundamental al valor de producción de uso en lugar de intercambio, al trabajo concreto en lugar de abstracto, surge con el resentimiento desconcertante que padecen los trabajadores si en una situación de huelga son reemplazados por personal “no calificado”, o si se trasladan sus trabajos al exterior, a pesar de lo que para ellos es el componente principal del conocimiento del trabajador y de la “calidad” de trabajo» [Tr.].

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

### **Conclusiones y consecuencias para el análisis empírico**

El propósito principal de este capítulo ha sido ofrecer una reconstrucción de la acción colectiva de los trabajadores desde una perspectiva marxista. Sin pretender un abordaje exhaustivo y exegético, este capítulo se ha desarrollado utilizando las visiones de Marx sobre la naturaleza del proceso de trabajo capitalista y las verdades ocultas en las concepciones dominantes de trabajo y de economía política. Cuatro supuestos principales, que influyen en toda la reconstrucción de la acción colectiva en este capítulo, derivan de este contexto. En primer lugar, los intentos de ver la acción colectiva como la suma de individuos, y motivada por determinaciones subjetivas de la realidad social, por ejemplo, la asociada a la injusticia, son teóricamente erróneos y engañosos, y no explican la variedad ni

## REFLEXIONES TEÓRICAS

la complejidad de las acciones de los trabajadores. La injusticia puede ser una herramienta útil para la organización y la revitalización de los sindicatos pero está encuadrada dentro de un fetichismo capitalista. En segundo lugar, y como consecuencia de esto, una desmitificación del sistema que gobierna las relaciones trabajo-capital en el lugar de trabajo y en la sociedad es fundamental. En tercer lugar, a través de esta desmitificación es posible descubrir las contradicciones intrínsecas del proceso de trabajo capitalista que generan resistencia y acomodo. En cuarto lugar, una teoría que busca comunicar y consolidar el conocimiento entre los trabajadores y sus organizaciones de base, sobre los límites y las oportunidades de la acción colectiva, una vez que la realidad del proceso de trabajo capitalista es revelada, necesita reconsiderar el papel de la solidaridad y su potencialidad para encuadrar las estrategias organizativas. Los militantes de base más concientizados y los intelectuales que apoyan al movimiento de los trabajadores, deberían buscar constantemente formas, que desmitificando, rompan la reproducción constante del capital. En este sentido, el énfasis en la solidaridad es fundamental, tanto para la teoría como para la práctica organizativa.

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

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

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

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

## REFLEXIONES TEÓRICAS

trabajadores, del liderazgo carismático a los partidos políticos que guían las movilizaciones, de la movilización popular a la guiada por la burocracia, de la movilización bajo el estandarte de la injusticia a la acción en solidaridad con otras organizaciones, de organizaciones planeadas a espontáneas, todos estos son meros ejemplos de algunos de los factores que solos o en combinación con otros, influyen en la decisión de los trabajadores de actuar colectivamente. Pero la importancia de cada factor en casos específicos se perdería si la complejidad implicada en la comprensión de la acción colectiva de los trabajadores no fuera paralela a una comprensión de las condiciones estructurales impuestas por un sistema que genera constantemente «relaciones materiales entre personas y relaciones sociales entre cosas» (Marx, 1976, cap. I, p. 89). La insistencia a lo largo de todo el capítulo en el proceso de trabajo capitalista como el lugar donde la apariencia y la realidad se crean simultánea y contradictoriamente es fundamental para esta perspectiva.

Por encima de todo, el enfoque utilizado en esta investigación reconoce la importancia de factores específicos como el liderazgo o la organización, y al mismo tiempo trata de evitar reconstrucciones contingentes y subjetivas de la acción colectiva, partiendo de la definición de las condiciones necesarias que promueven la movilización. Esto es indispensable para definir una teoría general y para la selección de los métodos, ya que promueve un análisis del desarrollo de los procesos sociales que conducen a la movilización. Necesitamos partir de las contradicciones del proceso de trabajo capitalista –de las condiciones estructurales objetivas de la movilización– para observar en el análisis empírico cómo la existencia de la solidaridad está contemporáneamente oculta y cómo es revelada

a los trabajadores. La teoría no puede más que señalar una alternativa posible dentro del sistema y la importancia de luchar por ella, con miras a la emancipación de los trabajadores. Después de todo, la praxis sigue siendo el mejor remedio para el determinismo.

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

## Bibliografía

- Atzeni, M. (2009), Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate. *Industrial Relations Journal*, 40:1, 5–16.
- Atzeni, M. and Ghigliani P. (2007), Labour process and decision-making in factories under workers' self-management: empirical evidence from Argentina. *Work, Employment and Society*, 21:4, 653–672.
- Beynon, H. (1984), *Working for Ford*, London: Penguin.
- Brennan, J.P. (1994). *The Labour wars in Córdoba, 1955/1976. Ideology, work and labour politics in an Argentine industrial city*. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.

## REFLEXIONES TEÓRICAS

- Brown Johnson, N. and Jarley, P. (2004). Justice and union participation: an extension and test of mobilisation theory. *British Journal of Industrial Relations*, 42: 543-562.
- Bruno, R. (1999) *Steelworkers alley: how class works in Youngstown*. Ithaca, New York: ILR Press.
- Burawoy, M. (1979), *Manufacturing Consent, changes in the labour process under monopoly capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.
- Cohen, S. (2006), *Ramparts of resistance, why workers lost their power and how to get it back*, London: Pluto.
- Cohen, S. (1987), A Labour process to nowhere, *New Left Review*, I/165, available at <http://www.newleftreview.org/?view=299>.
- Cox, A., Sung, S., Hebson, G., Oliver, G. (2007), Applying Union Mobilization Theory to Explain Gendered Collective Grievances: Two UK Case Studies, *Journal of Industrial Relations*, *Industrial Relations Society of Australia*, 49(5), 717-739.
- Darlington, R. (2007), Leadership and union militancy: the case of the RMT, paper presented at, *International Industrial Relations Association Conference*, 3-6 September 2007, University of Manchester.
- Darlington, R. (2002), Shop stewards' leadership, left-wing activism and collective workplace union organisation, *Capital and Class*, 76: 95-126.
- Darlington, R. (2001). Union militancy and left-wing leadership on London Underground. *Industrial Relations Journal*, 32: 2-21.
- Edwards, P.K. and Scullion, H. (1982) *The Social organisation of industrial conflict*. Oxford: Blackwell.

- Ellis, J. (2004). More than a token gesture: NGOs and trade unions campaigning for a common cause. *Development in practice*, 14: 248-253.
- Fairbrother, P. (2005), Review of Gall, G. (2003). *Union organising: Campaigning for Trade Unions Recognition*, London: Routledge. *Capital and Class*, 87: 257-263.
- Fantasia, R. (1995). From class consciousness to culture, action and social organisation. *Annual Review of Sociology*, 21: 269-287.
- Fantasia, R. (1988) *Cultures of Solidarity: consciousness, action and contemporary American Workers*. Berkeley: University of California Press.
- Gall, G. (2003). *Union organising: Campaigning for Trade Unions Recognition*, London: Routledge.
- Gall, G. (2000a), Debating mobilisation, class struggle and the left: a response to a replay. *Historical Materialism*, 7(1): 175-180.
- Gall, G. (2000b). New technology, the labour process and employment relations in the provincial newspapers industry. *New technology, work and employment*, 15: 2, 94-107.
- Gall, G. (1999). What is to be done with organised labour? *Historical Materialism*, 5: 327-343.
- Ghigliani, P. (2006) Privatisation and trade unions' mobilisation: a comparative study on the privatisation of the electricity industry in UK and Argentina. A test for mobilisation theory. Unpublished doctoral thesis, *De Montfort University*, Leicester, UK.
- Gordillo, M. (1999) *Córdoba en los 60', la experiencia del sindicalismo combativo*. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

## REFLEXIONES TEÓRICAS

- Gramsci, A. (1991) *Quaderni del carcere: note sul Macchiavelli, sulla politica e sullo stato moderno*. Roma: Editori Riuniti.
- Green, A.M., Black, J. and Ackers, P. (2000). The union makes us strong? A study of the dynamics of workplace union leadership at two UK manufacturing plants. *British Journal of Industrial Relations*, 38: 75-93.
- Hanagan, M. (1980) *The logic of Solidarity: artisans and industrial workers in three french towns, 1871-1914*. Urbana: University of Illinois Press.
- Harvey, D. (2006), *The limits to Capital*, London: Verso.
- Heery, E. (2002). Partnership versus organising: alternative futures for British trade unionism. *Industrial Relations Journal*, 33: 20-35.
- Hyman, R. (1975), *Industrial Relations, a Marxist introduction*, London: Macmillan.
- Kelly, J. and Badigannavar, V. (2005). Why are some union organizing campaigns more successful than others? *British Journal of Industrial Relations*, 43(3): 515-535.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: mobilisation, collectivism and long waves*. London: LSE/Routledge.
- James, D. (1988) *Resistance and Integration: Peronism and the Argentinean working class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lane, T. and Roberts, K. (1971), *Strike at Pilkingtons*, London: Collins/Fontana.
- Lebowitz, M. (2004) What keeps capitalism going? *Monthly Review*, 56:2, available at <http://www.monthlyreview.org/0604lebowitz.htm>.

- Lebowitz, M. (2003) *Beyond Capital. Marx's Political Economy of the Working Class*. London: Palgrave.
- Marx, K. (1976) *Capital Volume 1*, London: Penguin books
- Metochi, M. (2002). The influence of leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40: 87-111.
- Moore, B. Jr. (1978), *Injustice, the social bases of obedience and revolt*, New York: M.E. Sharp.
- Offe, C. and Wiesenthal, H. (1980). Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organisational form. *Political Power and Social Theory*, 1: 67-115.
- Portelli, A. (1991) *The death of Luigi Trastulli and other stories: form and meaning in oral history*. Albany: State University of New York Press.
- Rosendahl, M. (1985) *Conflict and Compliance: class consciousness among Swedish workers*. Stockholm studies in Social Anthropology, 14, Stockholm: Stockholm University.
- Silver, B. (2003), *Forces of labor, workers' movements and globalization since 1870*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Thompson, E. P. (1978), *The making of the English working class*, London: Penguin books.
- Waterman, P. and Wills, J. (2001) *Place, Space and the New Labour Internationalism*. Oxford: Blackwell.



# REFLEXIONES TEÓRICAS SOBRE SECTORES, EMPRESAS Y POSICIONES ESTRATÉGICAS DE LA ECONOMÍA Y SU POTENCIAL PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL <sup>1</sup>

Loreto Quiroga <sup>2</sup>

## Introducción

El presente artículo fue elaborado en el contexto de la investigación “Transformaciones en el mundo del trabajo y la conflictividad laboral de los sectores estratégicos de la economía chilena entre 1990 y 2012” que se desarrolló desde el Centro de Investigación Político Social del Trabajo en el año 2012.

El objetivo es revisar y discutir aportes conceptuales vinculados a la definición de *sectores estratégicos*, con el fin de generar una propuesta metodológica y analítica para su investigación, buscando superar las nociones de *áreas estratégicas de la economía*, entendidas como

---

<sup>1</sup> El presente artículo es una revisión y adaptación del *Documento de Trabajo* No. 4, “Sectores Estratégicos y Posiciones Estratégicas”, y de un fragmento de la Memoria para optar al Título Profesional de Socióloga, *Conciencia y uso del poder disruptivo: Sentidos atribuidos por las dirigencias sindicales de empresas y sectores estratégicos para el movimiento sindical chileno*, ambos de la misma autora. En éste último, se desarrolla una investigación cualitativa sobre el uso de las categorías expuestas en diferentes organizaciones sindicales. Disponible en línea: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139828>.

<sup>2</sup> Socióloga (Universidad de Chile), integrante del Centro de Investigación Político Social del Trabajo (CIPSTRA)

## REFLEXIONES TEÓRICAS

aquellas que desde el Estado son valoradas y/o potenciadas en función del desarrollo de una economía nacional, para ahondar luego en aquellas de orden más bien político, que las conciben como áreas que poseen un potencial disruptivo sobre la economía en el caso de ser detenidos sus procesos productivos y, por lo tanto, donde los trabajadores tendrían materialmente un poder particular.

Para ello, primero delimitaremos una definición propia sobre lo que se debiera entender como sectores estratégicos, a partir de algunas discusiones relativas al trabajo productivo desde categorías marxistas vinculadas a la teoría del valor trabajo, para arribar a un marco analítico asociado a la idea de posiciones estratégicas y poder disruptivo.

### **Lo estratégico a la luz de la Teoría del Valor Trabajo y del Trabajo Productivo**

En términos generales, la teoría marxista del valor trabajo afirma que la fuente de la riqueza y de la ganancia del empresariado radica en la generación de plusvalor, esto es, una fracción de trabajo que no es retribuida en el salario a quien la produce directamente. La utilidad de este enfoque para abordar la conflictividad laboral reside en que de él se desprende la categoría de *explotación*, lo que permite explicar la idea de clases sociales y conflicto de clases en el espacio laboral: existe una clase que es productora de la riqueza mediante su trabajo, y existe otra clase que se apropia de una fracción de esta riqueza muy superior a la que implica su calificación y participación productiva, limitada a la coordinación desde posiciones de mando que muchas veces ni siquiera se ejerce, basándose esta apropiación en la propiedad privada de los

medios de producción, es decir, en la posesión de grandes sumas de dinero que se valorizan como capital.

Así, se establece una operación de suma cero en la disputa por el producto del trabajo entre la clase trabajadora y la capitalista, que favorece la acumulación de esta última sobre una capacidad productiva creciente que extiende y amplía la brecha de desigualdad. Esto teniendo en cuenta que empíricamente se ha registrado que la dinámica interna del capitalismo tiende a provocar interrupciones temporales y/o zonales (geográficas) en la generación de valor, generando pauperizaciones absolutas; mientras que también deteriora constantemente la relación entre la fracción del trabajo y el excedente apropiado por el capital, generando pauperización relativa, incluso con estados de bienestar o pactos nacional desarrollistas. En palabras de Mandel: “en el capitalismo los salarios pueden caer hasta el punto donde el ingrediente ‘histórico-moral’ del valor de la fuerza de trabajo desaparece por completo, y se les reduce de hecho al mínimo fisiológico. [Pero] No pueden subir hasta el punto donde el ingrediente ‘histórico-moral’ del valor de la fuerza de trabajo haga desaparecer el plusvalor como fuente de acumulación de capital” (2005: 67).

En definitiva, el bienestar de una clase (la dominante) se logra en desmedro de la otra; la ganancia del capitalista depende de la explotación del trabajo, lo cual es un nodo central para comprender la conflictividad en el mundo laboral.

Por otro lado, es fundamental comprender que el valor y la producción de valor son ‘cualidades’ eminentemente sociales, es decir, en referencia a relaciones entre humanos y no respecto de los atributos físicos que se le adhieren a las cosas o mercancías (Mandel, 2005). Ello

## REFLEXIONES TEÓRICAS

en consideración de que “el valor y producción de valor se refieren en última instancia a la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo global disponible en la sociedad comprometida en la producción.” (Mandel, 2005: 120).

Pero desde Marx también se distinguen dos conceptos de valor: valor de uso y valor de cambio: un valor de uso puede definirse como un bien o servicio, que “por sus propiedades satisface las necesidades humanas de cualquier clase. La índole de estas necesidades, ya surjan del estómago o de la fantasía, no cambia nada las cosas” (Marx, 2012: 55). Esta cosa o efecto material puede satisfacer necesidades sociales “ya sea directamente como medio de subsistencia o indirectamente como medio de producción” (Shaikh, 1984: 6-7), y el valor de uso viene dado por la utilización específica y concreta que se le da a la cosa o efecto material. Por otro lado, el valor de cambio refleja la cantidad de trabajo socialmente necesario para producir el objeto o efecto material con valor de uso. En esta línea, lo que se intercambia en los procesos económicos son equivalentes entre cantidades de trabajo abstracto. El valor haría referencia entonces a procesos de trabajo que modifican concretamente las mercancías, a diferencia de la teoría neoclásica que utiliza el concepto de valor subjetivo, entendiéndolo a partir de la utilidad marginal que brinda la mercancía a su consumidor, independiente del trabajo que contenga.

A partir de la teoría del valor trabajo, por tanto, se puede distinguir entre trabajo productivo e improductivo, de acuerdo a si este trabajo produce valor o no lo hace<sup>3</sup>. Mucho se ha escrito y debatido sobre las

---

<sup>3</sup> Se entiende que este es solo un criterio posible dentro del universo conceptual que proporciona Marx. En general, éste planteaba que el trabajo no es productivo o

posibles interpretaciones de esta dicotomía en “El Capital” de Marx, y de las aplicaciones que ésta tiene en nuestra realidad concreta. Para esta propuesta se comprenderán como trabajo productivo aquellas labores que se ubiquen en el proceso de valorización del capital, es decir, de acuerdo a las consideraciones de Shaikh (1984) y Shaikh & Tonak (1996), refiere al conjunto de los procesos productivos (o de sus fuerzas de trabajo, según se mire) que participan directamente en la producción de mercancías para su consumo, por lo que incluye también la fase de transporte.

Desde otra perspectiva, Rubin (1928) sostiene que dentro del capitalismo es productivo el obrero que genera plusvalía para el capitalista, pero también aquel que trabaja en pos de hacer rentable el capital. Lo anterior, lleva implícita la existencia de una relación de producción social e históricamente específica, que convierte al ‘obrero’ en instrumento de la valorización del capital. Para ello, la fuerza de trabajo del asalariado productivo se compra en tanto capital variable, o en otras palabras, ‘capital incorporado al sistema social de producción’, por lo que quedan fuera de la definición solo las formas de trabajo vinculadas a la satisfacción de necesidades personales, ya que para ser consideradas productivas deben ser puestas en movimiento por un capital para generar ganancia. Así, el trabajo doméstico contratado directamente por una familia a una asesora del hogar sería improductivo, a menos que se trate del servicio que provea una empresa, en cuyo caso contribuiría a la valorización de dicho capital. Todo esto, dejando de lado la interesante discusión acerca del estatus del trabajo doméstico a nivel de la reproducción del capital en general,

---

improductivo en abstracto, sino en torno a un modo de producción determinado. De tal modo, el trabajo productivo es una categoría histórica.

## REFLEXIONES TEÓRICAS

considerando que muchas veces sostiene la reproducción de la fuerza de trabajo.

Lo anterior no se relaciona con la definición de trabajo productivo clásica vinculada a una necesidad objetiva para la producción social en general, es decir, según el fin o función del bien o servicio. Esto supondría ignorar el resultado material del trabajo, la naturaleza del producto, el rendimiento del trabajo que requirió y su utilidad social. Desde este último punto de vista, no puede ser considerado productivo cualquier trabajo o servicio que represente simplemente una inversión de rentas, aunque tampoco cualquier trabajo organizado bajo una lógica no capitalista (feudal, familiar de subsistencia, etc.).

En su obra *El capital*, Marx sostiene que el capital pasa por tres fases en su proceso de reproducción; capital-dinero (inversión), capital productivo y capital-mercancía (compra-venta). Para Shaikh, es en el momento del capital productivo que se lleva a cabo directamente el proceso de creación de bienes de consumo, área donde el autor incluye todo el trabajo necesario para el transporte, la adaptación y conservación de dichas mercancías a fines de consumo, es decir, aquellas labores que permiten que sean 'vendibles', quedando fuera el resto de actividades laborales empleadas en la circulación (principalmente el comercio). Así, la fuerza de trabajo utilizada en la segunda fase del capital, es predominantemente productiva no porque produce bienes materiales, sino porque es alquilada por el capital en fase productiva para generar un plusvalor que se apropiará luego mediante la venta de las mercancías respectivas.

A su vez, la función de circulación del capital sólo consistiría en transferir el derecho de propiedad de un producto de una persona a otra para la realización monetaria del valor producido, y tal proceso no

añadiría ningún valor 'real' a la mercancía. Esto aun cuando en la fase de la circulación podrían encontrarse solapados aspectos reales pero marginales pertenecientes al proceso de producción o transporte.

El argumento de Shaikh en torno a las actividades del ámbito del transporte y conservación, diferentes al momento de la compra-venta o circulación, es que estas últimas al solo transferir valor, extraen su ganancia de la plusvalía generada previamente en el proceso productivo, mediante la apropiación del plustrabajo de su respectiva mano de obra. De ahí que se pueda sostener que existe explotación y ganancia en ambos tipos de trabajo, mas no generación de plusvalor en la circulación. En sus propias palabras: “[el] trabajo excedente de los trabajadores productivos crea toda la plusvalía, pero sólo parte de está es considerada como la ganancia del capital productivo. El trabajo excedente del trabajo distributivo, por otro lado, transfiere la porción de plusvalía que forma parte de la ganancia del capital distributivo” (Shaikh, 1984: 11).

De todo lo anterior se desprende que ciertas áreas de la economía pueden tener una mayor importancia que otras debido a su carácter productivo y su vinculación con la economía real, más allá de los aportes específicos al PIB nacional. Es decir, ciertos sectores económicos son los creadores de la riqueza global, en tanto que su ganancia proviene directamente de la producción de valor por parte de sus trabajadores, mientras que en otros sectores la ganancia del capitalista reside en la lógica del intercambio, es decir, en la capacidad de comprar lo más barato y vender lo más caro posible, recibiendo una fracción del plusvalor generado en otras actividades y apropiándose una porción de éste una vez cubierto el valor de la reposición de la fuerza de trabajo de su sector respectivo. En este esquema, el sector

## REFLEXIONES TEÓRICAS

financiero se entiende como un área no productiva de la economía, expresado en el hecho de que gran parte de sus ganancias se vinculan a la especulación en torno al capital (o dinero) junto con los cobros asociados a las tasas de interés.

Con esta distinción entre sectores productivos e improductivos de la economía, se puede avanzar en un primer criterio para definir a los sectores estratégicos de la economía (de ahora en adelante SEE), donde se considerarán a los propiamente productivos (por ser creadores de valor) junto con aquellos vinculados al transporte.

### **Peso estratégico y posiciones estratégicas**

Un segundo criterio de interés es el propuesto por Aguiar (2010), que incorpora definiciones de índole más bien práctica al debate. El autor retoma el concepto de posiciones estratégicas vinculándolo con el de peso estratégico de las ramas productivas en la economía. Para describirlo ejemplifica con el hecho de que “la cantidad de trabajadores mineros es muy reducida, pero la magnitud del peso de la minería en la economía de Chile es tal, que una huelga o alguna acción obrera en este sector es tan importante, que aun siendo numéricamente reducidos los trabajadores mineros, comparados con otros sectores, el impacto de su lucha es mucho más grande que su número” (2010: 1).

De esta manera, indica que es en las principales estructuras de la economía donde la clase obrera se puede posicionar estratégicamente, según el peso relativo de cada rama o sector en torno al Producto Interno Bruto (PIB) más que por el número de trabajadores que contiene. En el caso chileno los sectores con mayor peso estratégico vendrían a ser: minería, servicios financieros e industria

manufacturera, donde las industrias con más peso son además, la de alimentos, química –petróleo, caucho, plásticos– y la producción de metales, maquinarias y equipos. Ahora bien, junto con ello recalca la importancia de ‘casos especiales’, como el de la energía, donde resulta una obviedad comprender la importancia que juega en el dinamismo del resto de la economía, por lo que cualquier tipo de paralización de sus trabajadores debería afectar al conjunto de la cadena vinculada a su producción.

Otro factor a tener en consideración que agrega Aguiar es la ‘concentración cuantitativa de trabajadores’ (en el caso chileno, concentrados en el comercio, enseñanza, industria y agricultura) y las ‘tradiciones o historia obrera de lucha’. En este caso toma como ejemplo el sector industrial, que según el autor “es estratégico en sí mismo, por el peso objetivo que tiene en el PIB, por ser el sector más concentrado de la clase trabajadora en su conjunto y por la tradición de la clase obrera industrial en el conflicto de clases” (Aguiar, 2010: 2) y además dentro de él, es posible identificar las industrias más dinámicas en cuanto aporte al PIB.

En consecuencia, su análisis durante el año 2010 propone las siguientes posiciones estratégicas a nivel nacional: la clase obrera de la minería (por su peso estratégico), la clase obrera de la industria forestal (por la generación de divisas, cantidad de exportaciones y mano de obra empleada), la clase obrera de la agricultura (por su importancia en la economía nacional vinculada a las exportaciones y la cantidad de empleados), la clase obrera portuaria (por la importancia de la exportación –un 85% es vía marítima– para la economía global), la industria del salmón (por su importancia dentro de la industria de procesamiento de alimentos en cuanto a exportaciones y cantidad de

## REFLEXIONES TEÓRICAS

empleados), y los trabajadores de servicios básicos (por su capacidad de paralizar la economía global).

A continuación se presenta un esquema respecto de los factores que el autor propone para identificar sectores estratégicos en las ramas de la economía chilena:

Esquema 1: criterios de Aguiar para delimitar sectores estratégicos para el sindicalismo



Finalmente, un tercer criterio para definir a un SEE relacionado con el anterior, hasta cierto punto, es la importancia que un sector posee en el entramado de las relaciones técnicas de producción. Por ejemplo, siendo el sector de producción y distribución de energía un sector productivo, representa una mínima porción del PIB nacional actualmente, y sin embargo, representa una pieza clave en las relaciones de producción, toda vez que sin energía eléctrica, el resto de los sectores económicos no pueden operar.

En este sentido Womack (2007) ha expuesto otra perspectiva para la definición de lo que él denomina ‘posiciones estratégicas’. En su libro *Posición Estratégica y Fuerza Obrera*, ofrece un marco conceptual para proponer una nueva historia de los movimientos obreros, que pondría su foco en la ponderación analítica de las ‘posiciones (técnicamente) estratégicas’ que los obreros ocupan en los diferentes sectores y procesos productivos.

Se trata de una dimensión que habría estado ausente de los estudios y debates políticos sobre la clase obrera, conclusión a la que llega el autor después de hacer una revisión minuciosa de diversas corrientes teóricas y sus textos. Así llega a plantear que, dadas las complejas redes que hoy componen los procesos de producción, interdependientes los mismos a nivel tanto nacional como internacional, hay circunstancias que colocan a los obreros en determinadas posiciones que les permiten frenar la producción y, de esta forma, interrumpir la cadena productiva afectando el funcionamiento de distintas ramas industriales. Esas posiciones que, es preciso subrayarlo, se dan en el terreno de la producción, adquieren entonces un carácter estratégico.

El recorrido de Womack comienza con una crítica a las corrientes teóricas subjetivistas vinculadas a la historia social de la clase obrera, influenciadas de alguna u otra manera por las premisas de E. P. Thompson, donde se habría producido un descuido respecto de la importancia de la organización técnica del proceso productivo. En esta línea, el concepto de ‘experiencia’ no sería una herramienta apropiada para entender el modo concreto en que se realiza el trabajo, ni las implicancias que tiene la organización técnica del proceso productivo y la división del trabajo (con sus consiguientes cooperaciones, articulaciones, coordinaciones y dependencias). Además, el énfasis en

## REFLEXIONES TEÓRICAS

la agencia y subjetividad de los trabajadores, minimizaría el análisis e imposibilitaría la ponderación analítica de las desigualdades técnicas e incorregibles de los trabajadores en el trabajo, sin por esto pretender que los factores subjetivos sean olvidados para la realización de un análisis que dé cuenta de los factores que influyen en el uso del poder disruptivo.

Para este autor, habría sido Dunlop el primer exponente en teorizar el concepto clave de posiciones estratégicas hace más de 60 años. En sus palabras, el trabajo industrial debía entenderse históricamente “dentro de un marco tecnológico, es decir, dentro del proceso productivo, sus posiciones estratégicas eran cualesquiera que les permitiera a algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda la economía” (Womack, 2007: 50). De esta manera, el autor declara que no es su intención argumentar en contra de la idea de que existen posiciones estratégicas en sentido cultural, moral, social, comercial, político y legal, junto con estrategias trazadas en función de ellas. En cambio, enfatiza que su planteamiento tiene que ver con reconstruir las historias técnicas del trabajo para que en cualquier estudio sea posible conocer las posiciones estratégicas que ocupan los obreros (si es que ocupan alguna). También afirma la importancia de ulteriormente “poder determinar si los obreros en cuestión percibían o no sus oportunidades y si hacían o no todo lo que podían con ellas, y poder explicar, finalmente, por qué hacían cuanto hacían, ni más ni menos” (Womack, 2007: 51), lo cual se incorpora como énfasis central en el presente análisis.

En última instancia, el objetivo del autor es demostrar que la incorporación de su punto de vista altera las otras perspectivas, porque las re-enfoca hacia los aspectos técnicos del trabajo revelando el valor

de la mano de obra, en términos de poder, para la acción colectiva. De este modo, argumenta que todas las otras fuerzas no-técnicas (como conciencia política, una tendencia hacia la organización, relaciones sociales fructíferas, líderes, etc.) las podría tener o no cualquier clase social, pero que, “a diferencia de éstas, la que se ve en el trabajo es la fuerza específica y exclusivamente obrera, a final de cuentas la única fuerza obrera. Además y a diferencia de las otras, la del trabajo es fuerza no sólo en sentido positivo, por lo que aporta, por la producción, sino también, y en esto radica lo más especial, en sentido negativo, por lo que quita o resta a la producción cuando deja de operar, que es muchísimo en el caso de las posiciones industrial y técnicamente estratégicas” (Womack, 2007: 52).

Estas ideas las ejemplifica en la huelga de la UAW (United Auto Workers) que analizó Dunlop, con la importancia para tomar la decisión de cuáles eran las posiciones estratégicas que había que utilizar -que a la postre fueron aquellas que controlaban las matrices y en las que se centraron los esfuerzos de paralización- para lograr los objetivos de la movilización: “lo importante no fue la ubicación geográfica, las coordenadas en un sistema de posicionamiento global, sino la posición en la división técnica del trabajo” (Womack, 2007: 54), lo que habría generado las condiciones que les permitieron negociar exitosamente.

Por otro lado, Summer Slitcher (economista especialista en conflictos industriales de Harvard y profesor de Dunlop) quiso estudiar el efecto del poder de negociación de los sindicatos sobre los niveles de precios reales, para luego centrarse en la importancia de la fuerza explícita de la mano de obra expresada en términos industriales y técnicamente estratégicos. En sus reflexiones resaltaba la siguiente

## REFLEXIONES TEÓRICAS

idea: “la sindicalización (...) ha de explicarse en términos de la posición de los trabajadores tanto en un sistema de mercado como en relación con un proceso tecnológico. El poder estratégico combinado de los grupos ha variado ampliamente, algunos trabajadores han podido cerrar una planta completa o infligir grandes pérdidas, ya sea por poseer una habilidad poco común, por su ubicación en el flujo de las operaciones o por su control sobre materiales o productos perecederos. Otros obreros tienen un fuerte poder de negociación como consecuencia de su ubicación en una estructura de mercado (...) a expensas de otros factores (...) en los mercados de productos” (En Womack, 2007: 68). De esta manera, el poder de negociación de los asalariados dependería, según el autor, de la posición estratégica desde donde es posible presionar al empleador y también, respecto a la posición estratégica de la empresa en relación al resto del mercado.

Por último, Womack agregó que en cualquier proceso tecnológico de producción hay trabajadores que tienen una posición más estratégica que otros, pues son capaces de interrumpir o desviar la producción más fácilmente que otros: “El término estratégico no es lo mismo que calificado (...) se refiere al simple poder de negociación en virtud de la ubicación y posición dentro del proceso productivo” (2007: 68). Al utilizar estas posiciones, los trabajadores se podrían organizar contra el interés del capital y tendrían mayores posibilidades de modificar las relaciones sociales de producción existentes.<sup>4</sup>

Lo anterior adquiere especial relevancia cuando se observa que el capitalismo es incapaz de detener el desarrollo de las divisiones

---

<sup>4</sup> En torno a la potencialidades y formas que puede adquirir esta modificación por parte del sindicalismo, se sugiere revisar el artículo de Campusano, Gaudichaud, Osorio, Seguel y Urrutia, 2017.

técnicas del trabajo a pesar de la automatización (expresada en creciente composición orgánica del capital), y por lo tanto en la multiplicidad de intersecciones, conexiones e interfases -que son los puntos más vulnerables- más aún cuando se enlaza tecnología nueva y antigua, lo que implicará un constante aumento de la complejidad técnica, y por ello, indica que inevitablemente aumentará el poder técnico de la clase trabajadora a largo plazo. Ahora bien, para comprender la importancia de la reflexión a nivel más general (no sólo concentrados en el espacio mismo de producción), Womack indica que en términos abstractos la argumentación se podría resumir en que “mediante el estudio de distintas industrias de un país, podemos entender cuáles son altamente estratégicas a nivel nacional (e incluso internacionalmente), cuáles son sólo provincialmente estratégicas, cuáles lo son localmente y cuáles no lo son” (2007: 69).

Si para Womack las relaciones técnicas de producción son más importantes (al menos de comprender) que otros factores para el análisis del movimiento obrero, es porque desde su punto de vista si no se conoce el ‘trabajo industrial’, se van a malinterpretar constantemente las luchas de clases modernas, pues “la estructura del trabajo industrial enmarca la organización de la clase trabajadora industrial, orienta sus movimientos y proporciona los vectores materiales de sus estrategias” (2007: 70). En este sentido, las posiciones industrial o técnicamente estratégicas en el trabajo importan más, justamente donde las relaciones sociales proporcionan a los trabajadores poca o ninguna protección y/o donde es irregular el ejercicio de la legislación laboral, pues en estos casos pueden llegar ser la única herramienta de negociación de la clase obrera. De esta manera, una combinación precisa de operaciones que incluyan paros

## REFLEXIONES TEÓRICAS

técnicos en el lugar y el momento adecuados, podrían llegar a alterar toda una estructura de poder. Aquellas operaciones cuyos efectos recaigan en actividades técnicamente vitales, podrían contribuir a que se realicen cambios de enorme importancia en contexto de todo tipo: económicos, jurídicos, sociales, etc. Se trata de un poder que no dependería del número de personas que lo ejercen sino de la oportunidad, eficacia y objetivos con los que se utilice.

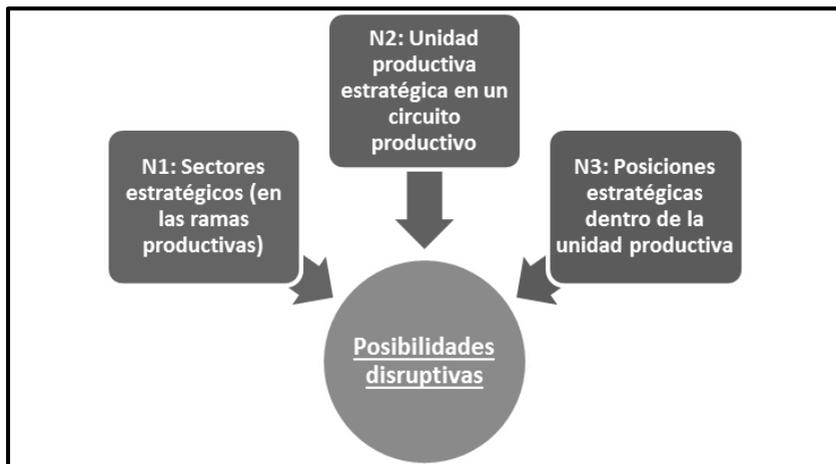
A partir de estas reflexiones, Womack sostiene que los sectores sobre-desarrollados en términos industriales podrían (y deberían) mediante sus movilizaciones impulsar la organización de las áreas sub-desarrolladas, a pesar de que, según él, debido al desarrollo desigual, una huelga realizada en una industria menos avanzada como la del transporte puede impactar en diversas industrias más avanzadas, e incluso llegar a poner en crisis al capitalismo e impulsar la acción colectiva de los trabajadores. A pesar de lo anterior, indica que: “El sector más avanzado en la región más desarrollada es más estratégico porque es más importante que cualquier otro para la estructura completa de la producción” (2007: 191). En este sentido, si estos trabajadores sólo usaran su poder estratégico para sus fines específicos, podrían generar nuevas formas de capitalismo. En cambio, si tal poder se usara colectivamente, para organizar a la clase trabajadora en su conjunto, le otorgarían a esta alianza una capacidad hegemónica de transformación socialista, e incluso si junto con ello, no sólo se movilizara defensivamente (huelgas económicas) sino que también ofensivamente mediante huelgas políticas, tomaría la delantera en los procesos de transformación.

Respecto a estas consideraciones, Aguiar (2009) acota que es necesario tener en consideración las relaciones técnicas de producción,

pero sin dejar de lado las relaciones sociales de producción y la política (como unidad jerárquicamente diferenciada). Esto sería posible “reconociendo que las relaciones técnicas del trabajo ocupan el lugar, precisamente, de la base técnica de la relación social capitalista de producción, al modo en que Marx trataba los medios de producción en su unidad contradictoria con el obrero” (2009: 7).

Si se toma esta última observación, es posible formular un esquema analítico para el estudio de los sectores y posiciones estratégicas, que considera sus determinantes desde lo general en cuanto sectores de una economía nacional, hasta lo particular como posiciones de trabajadores en el marco de una empresa o unidad productiva específica, como se muestra en el Esquema 2.

Esquema 2: niveles de posibilidades disruptivas



### Conclusiones

En estas líneas se han discutido algunas perspectivas teóricas de las que se desprenden criterios posibles para delimitar lo que se ha llamado sectores estratégicos de la economía desde el punto de vista del potencial político del sindicalismo.

Para ello, a partir de la teoría marxista del valor trabajo se ha considerado la discusión entre trabajo productivo e improductivo, estableciendo sectores productivos e improductivos a partir de su predominancia en diferentes ramas de actividad y procesos de trabajo, atendiendo a la necesidad de concebir como estratégicos aquellos en los que se producen bienes o servicios que contienen plusvalor, de los que se deducen los costos que tiene la circulación y reproducción ampliada en sus diferentes procesos.

Con este criterio, quedaron fuera de los sectores estratégicos para el sindicalismo aquellos sectores que solo transfieren los títulos de propiedad de un sector al consumidor final, como el comercio, o aquellos que solo llevan a cabo funciones de circulación del dinero, como el sector financiero. Esto no significa que en dichos sectores no exista explotación y ganancia de parte del capitalista y que por ende no sean relevantes las luchas sindicales, pero sí que en ellos se redistribuye el plusvalor generado en los sectores productivos, sin el cual su funcionamiento es imposible<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Es útil destacar que, para Mandel, la fracción de plusvalor que el sector productivo cede para el funcionamiento de la circulación y reproducción, no es una mera pérdida de la ganancia potencial que tendría el capital que produce bienes y/o servicios, sino que el desarrollo de las formas de comercialización y financiarización de la economía aportan al proceso de acumulación de capital en la medida que aceleran la venta de las mercancías, esto es, el ciclo de rotación del capital.

Luego, se consideraron los criterios políticos aportados por Aguiar para el caso de Chile, en el que se relevó el peso que tiene los sectores en la proporción del PIB, la concentración cuantitativa de trabajadores en un área, la tradición de lucha sindical y la capacidad disruptiva para paralizar la economía global<sup>6</sup>. Todos estos elementos aluden a grandes sectores de la economía, pero su laxitud admite la inclusión de prácticamente cualquiera, a menos que se agregue el primer criterio de que se trate de un sector productivo.

Finalmente, y para afinar más el análisis, se revisó la reflexión de Womack, quien estudió teóricamente la capacidad disruptiva de ciertas posiciones estratégicas de los trabajadores en los procesos productivos, y se extrapoló sus alcances para delimitar lo estratégico en diferentes niveles: la economía nacional, un circuito productivo o una unidad productiva específica.

De este modo, se puede apreciar cómo, de forma directa o indirecta, todos los aportes conceptuales de los autores revisados redundan en la idea de “poder disruptivo”, que considerado en distintos niveles (áreas de la economía, cadenas productivas y dentro de la unidad productiva) permitiría evaluar cómo una interrupción en el proceso productivo puede paralizar otros procesos de manera directa, expresando el potencial disruptivo específico que detenta el movimiento sindical.

---

<sup>6</sup> Todos estos aspectos se han contrastado con un análisis empírico situado, que se puede revisar en Quiroga, 2015.

### Bibliografía

- Aguiar, S. (2009), “El concepto de posición estratégica. Reseña de un libro y avances de una investigación”, *Cuadernos de Estudios del Trabajo*, No. 12.
- Aguiar, S. (2010), “Elementos de la estructura objetiva de la clase trabajadora en Chile en la actualidad”, Documento de Trabajo, Santiago de Chile.
- Karim C., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P. y Urrutia, M. (2017), “Conflictividad laboral y politización en los procesos de trabajo. Una propuesta teórica para el análisis de la trayectoria reciente del movimiento sindical chileno”, *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [En línea], Questions du temps présent. Consultado el 19 de octubre, 2017. URL: <http://nuevomundo.revues.org/70626>
- Mandel, E. (2005), *El capital. Cien años de controversias en torno a la obra de Karl Marx*, Siglo XXI, México.
- Marx, K. (2012), *El Capital*, Libro I, Tomo I, Akal, España.
- Quiroga, L. (2015), *Conciencia y uso del poder disruptivo: Sentidos atribuidos por las dirigencias sindicales de empresas y sectores estratégicos para el movimiento sindical chileno*, Memoria para optar al título profesional de Sociólogo, Universidad de Chile. Disponible en línea: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139828>.
- Rubin, I. (1985), *Ensayos sobre la teoría marxista del valor*, Pasado y Presente, México. Capítulo XVIII, “Valor, precio de producción y trabajo productivo”. Disponible En:

<http://www.mhh.domainepublic.net/ALGUNOSTEXTOS/MARXANDSONS/RUBIN/Ensayos%20teoria%20marxista%20valor.pdf>

Shaikh, A. (1984), “Cuentas de ingreso nacional y categorías marxistas”, *Economía, teoría y práctica*, No. 4. Disponible en: [http://www.izt.uam.mx/economiatyp/numeros/numeros/primera\\_epoca/04/articulos\\_pdf/4\\_1\\_cuentas\\_ingreso.pdf](http://www.izt.uam.mx/economiatyp/numeros/numeros/primera_epoca/04/articulos_pdf/4_1_cuentas_ingreso.pdf)

Shaikh, A. & Tonak, E. (1996), *Measuring the wealth of nations. The political economy of national accounts*, Cambridge University, EEUU.

Womack, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.



# DISPOSITIVOS DE CONTROL Y MODOS DE SUBJETIVACIÓN EN EL TRABAJO: PRESENTACIÓN DE LA LÍNEA NEOFOUCAULTIANA DE LOS CRITICAL MANAGEMENT STUDIES

Alejandro Castillo <sup>1</sup>

## Introducción

Los Critical Management Studies (CMS) comienzan a surgir en a fines de los años ochenta, en el contexto de la crisis industrial británica y su transición hacia una economía de servicios de la mano de gobiernos conservadores y del nuevo laborismo de la llamada “tercera vía” (Rodríguez, 2007). Estos estudios critican los discursos que se comienzan a poner en boga en la administración pública y privada a partir de la emergencia de las nuevas técnicas de Gestión de Recursos Humanos (GRH). Recogen diversas perspectivas críticas, como las obras de Foucault, Agamben, Giddens, Archer, Baudrillard, y Butler. Pese a la diversidad de teorías y conceptos utilizados, como la idea de “subjetivación”, “poder”, y “control”, los CMS comparten el hecho de poner su foco crítico en el carácter normativo y performativo de los nuevos discursos de la GRH y en las nuevas subjetividades que estas

---

<sup>1</sup> Licenciado en Sociología y estudiante del Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la Modernización de la Universidad de Chile. Miembro del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT).

## REFLEXIONES TEÓRICAS

técnicas buscan construir en los centros de trabajo: perfiles comprometidos con los idearios y fines corporativos. Así pues, bajo la apariencia de valores democráticos y participativos enarbolados en el discurso de la GRH, se esconderían dispositivos de control que disciplinan los comportamientos y formas de acción de los trabajadores en función de maximizar su rendimiento productivo en las empresas o instituciones (Willmott, 1993).

Si bien los CMS critican el carácter normativo y disciplinario de los discursos de la GRH, también se alejan del enfoque neomarxista de la Labor Process Theory (LPT). En específico, critican la noción de resistencia que, para la LPT, significaría un irreductible margen de autonomía y disidencia de parte de los trabajadores y empleadores frente a las directrices del management empresarial (Thompson & Smith, 2009). Para los CMS, muchas de las acciones y conductas interpretadas como "resistencia", en realidad, terminan consintiendo de diversas maneras con las políticas de administración corporativa (Collinson, 2014).

Dicho esto, cabe preguntarse: ¿por qué es importante para el contexto chileno y latinoamericano traer a colación estas discusiones del mundo anglosajón? En primer lugar, las nuevas directrices de GRH provienen de las regiones centrales, por lo que resulta interesante conocer las principales críticas que se le han hecho en esos mismos sectores. Luego, las perspectivas teóricas recogidas por tales estudios, en particular las obras de Foucault, han tenido una importante acogida en Chile y América Latina. Finalmente, en Chile y América Latina se han estado implementando en las últimas décadas nuevas directrices manageriales. Si bien el éxito de la GRH en la

región ha sido cuestionado, por el carácter autoritario y paternalista que continúa caracterizando a las culturas organizacionales, el discurso del “new management” sin duda se encuentra presente (Elvira & Dávila, 2005; Hojman & Pérez, 2005). Por lo mismo, resulta interesante acercarse a estos debates que, al encontrarse poco explorados en la literatura especializada, pueden abrir interrogantes relevantes para entender las nuevas subjetividades que se constituyen en el trabajo y los obstáculos organizacionales que se levantan para la organización y acción colectiva de los trabajadores.

Este artículo se centra en la escuela más importante de los CMS: la Escuela de Manchester, que asume una perspectiva de corte neofoucaultiano, incorporando también elementos de otras perspectivas críticas (Rodríguez, 2007). Su interés radica en entender cómo los dispositivos de control en los centros de trabajo constituyen subjetividades en tanto culturas normativas de trabajo. En el fondo, se trata de comprender los procesos de trabajo ya no tanto como espacios donde se constituyen relaciones sociales de explotación, como en la LPT, sino que, como modos de subjetivación, vale decir, como procesos de construcción de sujetos que, en tanto objetos de determinadas relaciones de conocimiento y poder en la empresa, terminan consintiendo de diversas maneras (más o menos distantes) con las discursos y estrategias desplegadas desde la dirección de la empresa (Knights & Willmott, 1989).

Pues bien, la metodología de este trabajo se basa en un meta-análisis sobre los artículos más citados de esta línea neofoucaultiana, centrándose en las nociones fundamentales de “dispositivos de control” y de “subjetivación” de la obra de Foucault. La estructura del artículo

## REFLEXIONES TEÓRICAS

consta de tres partes. Primero, se señalan brevemente algunos supuestos y planteamientos claves de la obra de Foucault. Luego, se problematiza en torno a la noción de “dispositivos de control” en el marco del viejo y nuevo management. Finalmente, se desarrolla la idea de “modos de subjetivación” en el trabajo, a propósito de la nueva fisonomía que adquiere la organización del trabajo en las regiones centrales.

### **Supuestos y claves fundamentales de la obra de Foucault**

Para entender las interpretaciones generales de la evidencia empírica que genera esta línea de CMS, es necesario volver brevemente sobre conceptos principales de la obra de Foucault. La conocida problematización foucaultiana en torno al poder y el saber sólo se puede entender acercándose a la noción de subjetivación que desarrolla el autor, vale decir, las formas por medio de las cuales los seres humanos, insertos en determinadas relaciones de poder, se hacen sujetos (Foucault, 1988). Primero, es menester reconocer que el autor no entiende el poder como un “poder soberano” que se ejerce extrínsecamente apropiando, sustrayendo o dominando sobre la vida, sino que más bien como un poder subjetivador, vale decir, que produce, promueve, ordena y administra incesantemente la vida a través de controles y regulaciones dispersas en el tejido social. Este “poder subjetivador” permitiría la “(...) inserción controlada de los cuerpos en el aparato de producción” en tanto “anatomopolítica del cuerpo humano” y “(...) el ajuste de los fenómenos de población a los

procesos económicos globales”, vale decir, como “(...) biopolítica de la población” (Foucault, 1994: 170).

Desde esta perspectiva, el llamado “biopoder” se da como una forma de gobierno sobre la vida que sujeta a los seres humanos a través de técnicas individualizantes que atraviesan y moldean los cuerpos, fijándolos a una identidad disciplinaria, y mediante técnicas totalizantes que regulan e inciden en sus comportamientos globalmente, mediante el control y la modificación de los procesos de la vida social. Se trata, asimismo, de “régimenes de verdad” que permiten objetivar, identificar a los individuos de cierta forma, pero también que éstos se reconozcan a sí mismos como sujetos de cierto tipo, por medio de una verdad que asumen sobre sí (Foucault, 1994).

Sin embargo, el poder disciplinario, forma moderna que asume el biopoder, es incompleto: las relaciones de poder no saturan completamente los espacios de libertad y movilidad de los sujetos. Asumiendo que la subjetivación se entiende como un proceso formativo en el que se funden condicionamiento social y auto-modelamiento como dos caras de la misma moneda, Foucault (1990) reconoce formas de resistencia y luchas contemporáneas como posibles nuevas formas de subjetividad que, no obstante, no pueden emerger desde la exterioridad de las relaciones de poder. Se trata de luchas por una nueva subjetividad (Foucault, 1988) que pueden exceder los mecanismos de poder y producir sujetos que no se amolden completamente a las técnicas de poder dominantes. En efecto, las estrategias de poder se pueden revertir, reapropiándolas de manera contra-hegemónica, o reutilizando los discursos de poder de una manera no totalmente “sujetante”. De cualquier modo, estas

## REFLEXIONES TEÓRICAS

posibilidades de subjetivaciones alternativas, al ser inmanentes a las relaciones dadas de poder, emergen de su interior y no pueden quebrar por completo con ellas. Se trata, entonces, de una ontología múltiple o abierta en la medida en que los procesos de subjetivación no parten ni de una supuesta autonomía o libertad esencial (no alienada), ni de la completa interiorización de las normas de cultura, ni mucho menos del efecto mecánico y heterónimo de los condicionamientos exteriores (Foucault, 1988)<sup>2</sup>.

Desde esta perspectiva, Foucault (1994) critica la idea de un sujeto soberano preexistente o dado con independencia de las relaciones sociales. En este sentido, se distancia de la comprensión marxista que asume un sujeto libre que es alienado de los procesos de producción y de trabajo, vale decir, que es constantemente negado en el marco de las relaciones sociales de producción capitalista. De acuerdo a Foucault, esta concepción supone un sujeto trascendental que puede ser develado, tras el manto de la ideología dominante, a través de la crítica materialista y realizado vía emancipación política. Por el contrario, para Foucault (1988), los sujetos se constituyen a través de las mismas prácticas sociales que se encuentran atravesadas por el poder disciplinario. Sería erróneo asumir, mecánicamente, que el sujeto

---

<sup>2</sup> Este proceso de subjetivación aborda luchas abiertas, indeterminadas y que se van renovando permanentemente y que, en forma de resistencias, pueden cuestionar el orden normativo. De cualquier manera, no queda completamente claro en la obra de Foucault cómo, desde los mismos mecanismos de sujeción, pueden abrirse formas alternativas de subjetivación, que interrumpan, fracturen o excedan los mecanismos de normación y normalización. Esto ha dado pie a vastas discusiones teóricas que no vienen al caso para los propósitos de este documento.

pierde su libertad original a partir de los condicionamientos dados por las relaciones sociales de producción. En este punto, la tradición marxista seguiría una perspectiva ahistórica y trascendental de sujeto del humanismo y el esencialismo occidental (Foucault, 1994).

Desde este marco de referencia foucaultiano, se entiende la crítica que esta línea de CMS enarbola a la tradición neomarxista de la LPT. De acuerdo a Knights & Willmott (1989), la obra de Foucault busca liberar al discurso del “sujeto trascendental” heredado desde la filosofía clásica, lo que implica cuestionar a quienes siguen percibiendo la subjetividad como aquella autonomía creativa que aún no ha sido captada por la economía política.

Finalmente, cabe mencionar que esta línea neofoucaultiana de los CMS ha optado por aproximaciones metodológicas cualitativas de producción y análisis de datos, con el objeto de explorar los sentidos que los trabajadores les asignan a las desigualdades de poder y a las prácticas manageriales en la organización. En general, abundan los estudios de caso o en sectores específicos de la economía (por ejemplo, trabajadores de “call centers”).

## **Dispositivos de control en el trabajo**

Los llamados “dispositivos” foucaultianos articulan las dimensiones de poder y saber como procesos de subjetivación que forjan al ser humano social y moralmente (Foucault, 1988). En el mundo del trabajo, los CMS comprenden al management como un dispositivo de saber legítimo para la organización del capitalismo toda vez que constituyen mecanismos eficientes que sujetan a los trabajadores a la disciplina del

## REFLEXIONES TEÓRICAS

trabajo. Así pues, se identifican dispositivos modernos de poder-saber tanto en el management tradicional del taylorismo-fordismo clásico como en las nuevas técnicas de Gestión de Recursos Humanos (GRH) (Knights & Morgan, 1991; McKinlay & Taylor, 1998).

En el fordismo, los dispositivos se expresan en el poder disciplinario de la empresa burocrática, y sus específicas disposiciones reglamentarias planificadas, parceladas, y funcionales, que prefiguran perfiles de trabajadores cuyos movimientos, posturas, formas de hablar y trabajar los transforman en engranajes estandarizados de la empresa. La disciplina se convierte en un sistema celular totalitario que, a modo de panóptico, localiza, clasifica y concentra a los individuos en espacios analíticos, con horarios de actividades, directrices de conducta correcta y jerarquías establecidas (Foucault, 1990). Se trata de discursos racionalizadores que se expresan en el taylorismo y su organización científica del trabajo (Knights & Morgan, 1991; McKinlay & Taylor, 1998). Los procesos de subjetivación del management taylorista involucran, entonces, trabajadores que reprimen sus individualidades y actúan como si estuviera siempre vigilados, objeto de cálculos, informes, normas y estándares provenientes de la dirección de la empresa. El examen permanente es la “tecnología del yo” que estaría operando de manera externa como práctica de objetivación del individuo en tanto objeto de conocimiento (McKinlay & Taylor, 1998).

En contextos de declive de las grandes mediaciones sociales y políticas (Estado, partidos políticos, sindicatos) (Touraine, 1997), y de individualización del riesgo en el trabajo (Beck, 2002; Castel, 2010), la incertidumbre atraviesa las subjetividades de los trabajadores (Sennett,

2011) y las deja vulnerables para que operen los dispositivos de las nuevas técnicas de GRH. Con el fin de superar los tradicionales dispositivos burocráticos de control, se diseñan nuevos artefactos electrónicos inspirados en las nuevas formas de organización flexible de la producción (como el “toyotismo” y la “especialización flexible”) que permiten que, de acuerdo a las demandas de productos que vayan emergiendo, no se detenga el flujo de producción (“Just in Time”) (Sewell & Wilkinson, 1992). Los trabajadores se supeditan a las demandas de clientes y a sistemas de Gestión de Calidad Total (“Total Quality Management”) que, procesadas por sistemas informáticos, involucran una aceleración e intensificación de los ritmos de trabajo que pasan a estar definidos de manera impersonal por el “sistema” (Sewell & Wilkinson, 1992).

El “Just in Time” supervisa y controla el flujo de materiales lo que permite confeccionar un organigrama de datos fácilmente comprensible. Ambas fuentes suministran información necesaria para llevar a cabo controles exhaustivos del trabajo cuando no existen mecanismos burocráticos desarrollados o el cuadro de directivos es reducido (Sewell & Wikinson, 1992).

Las tecnologías electrónicas permiten a los directores individualizar la organización de la producción en equipos y células y, por consiguiente, incrementar el control. Esta tendencia es una “(...) estrategia neo-fordista más global que tiene por fin incrementar la flexibilidad de las empresas desplegadas en un amplio abanico de actividades: producción, diseño, mercadotecnia y distribución” (Sewell & Wikinson, 1992: 246). En pocas palabras, estos nuevos mecanismos de control técnico suponen verdaderos “panópticos electrónicos o

## REFLEXIONES TEÓRICAS

informativas” que, a través de recursos técnicos, extienden las formas de control técnico en la actualidad.

Ahora bien, la intensificación de los ritmos de trabajo no obedece solamente a la emergencia de nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's). El componente normativo es indispensable para entender cómo el “new management” busca flexibilizar y minimizar los controles reglamentarios buscando que los propios trabajadores se auto-controlen e internalicen las identidades, principios y metas de la empresa (Willmott, 1993). Así pues, la Gestión de Calidad Total supone una ampliación aparente de la autonomía de los grupos de trabajadores que supervisan su propia actividad, lo que lleva aparejado un sistema operativo que recaba información sobre la productividad de los trabajadores para suministrársela al sistema.

Tal es el caso de los programas de cultura corporativa en la empresa, que brindan nuevos soportes identitarios a las frágiles subjetividades de la modernidad tardía. De acuerdo a Willmott (1993),

«En nombre de una ampliación de la autonomía práctica, la cultura corporativa aspira a ampliar el control de la gestión mediante la colonización del ámbito afectivo, algo que lleva a cabo mediante el fomento del compromiso del empleado con una estructura monolítica de sentimiento y pensamiento: un método que, en nuestra opinión, va camino de convertirse en totalitario» (pág. 108).

En el fondo, los programas de cultura corporativa se legitiman en ideas de libertad y autonomía de los trabajadores, siendo que, en realidad, la dirección de la empresa instrumentaliza a los trabajadores

mediante el desarrollo de “monoculturas” que, con el objeto de comprometer al trabajador con los intereses de la empresa, socavan las posibilidades de construcción de culturas realmente democráticas. Vale decir, se eliminan las condiciones para generar discusiones de valores distintos a los propiciados por la dirección y, por tanto, de construir auténticos espacios de comunicación y autodeterminación (Knights & Willmott, 1989, Willmott, 1993).

De acuerdo a Willmott (1993), Collinson (2003) y McCabe (2011), los nuevos programas de GRH ofrecen al trabajador la posibilidad de reducir la carga de ansiedad que acompaña la experiencia de gozar de “excesos de autonomía”. Esto quiere decir que estos mecanismos de control normativos ofrecen posibilidades de integración social o, al menos, un frágil soporte social para los trabajadores, en contextos de vulnerabilidad, individualización y competencia. Se trata de una suerte de “implicación de la subjetividad” que se aprovecha de las vulnerabilidades que conlleva la precarización del trabajo, en tanto disolución de los viejos vínculos de protección social.

En definitiva, volviendo a Foucault, esta línea de CMS comparte un diagnóstico común en torno a los dispositivos manageriales que se pueden sintetizar en la noción de “gubernamentalidad”. Se trata de operaciones de control y autocontrol en las empresas a través de dispositivos específicos como los sistemas burocráticos de reglas del management taylorista y los programas de cultura corporativa en el caso de las nuevas técnicas de GRH. La efectividad de estas prácticas del new management se basa en una doble incertidumbre: por una parte, en el hecho de que los trabajadores operan en contextos de precarización que los fuerzan a buscar soportes en sus lugares de

## REFLEXIONES TEÓRICAS

trabajo; y, por otra, en los exámenes permanentes a los que se ven sujetos y que los llevan a competir entre sí en pos de conseguir los beneficios materiales y simbólicos ofrecidos por la empresa (O'Doherty & Willmott, 2009).

### **Modos de subjetivación y consentimiento en el trabajo**

Los Critical Management Studies (CMS) permiten profundizar en torno a las variantes que pueden asumir las prácticas de consentimiento que terminan legitimando los mecanismos de control y las desigualdades de poder en la empresa. Volviendo sobre la obra de Burawoy (1982), las prácticas informales que se despliegan en los centros de trabajo, más que constituir prácticas de resistencia (como supone la LPT), terminan involucrando intensificación de los ritmos de trabajo y, por lo mismo, formas de consentimiento con las directrices manageriales.

Los CMS parten de este diagnóstico de Burawoy sobre la empresa burocrática de manufacturas y lo extienden para el caso de las nuevas prácticas manageriales que se han ido gradualmente instalando en las “empresas flexibles”. Siguiendo los aportes de ese autor, Knights & McCabe (2000) señalan que el consentimiento implica algún sentido de autonomía informal irreductible a la cultura corporativa fomentada desde la dirección empresarial: los trabajadores no necesariamente se comprometen activamente con los principios e intereses de la empresa<sup>3</sup>. En este sentido, se sugiere que los dispositivos disciplinarios

---

<sup>3</sup> Siempre existe la posibilidad de que los trabajadores reaccionen positivamente a los mecanismos de control a través de prácticas de compromiso y conciliación con los

de GRH involucran diversos modos de subjetivación en los centros de trabajo que proporcionan seguridades simbólicas y materiales a los trabajadores. Se trata de dispositivos que terminan legitimando las desigualdades de poder existentes en las empresas (Collinson, 2003).

Los resultados de esta línea de Critical Management Studies (CMS) permiten identificar cuatro formas de consentimiento entendidas como “modos de subjetivación” en los espacios laborales: la subjetivación emprendedora, la indiferente o conformista, la fatalista y la dramática. Estos modos de subjetivación no indican en absoluto entidades empíricas claramente delimitables, sino que más bien modos de apelar a los individuos como trabajadores (Knights & McCabe, 2000).

En primer lugar, Collinson (2003) identifica a las subjetivaciones emprendedoras que producen profesionales, relativamente exitosos, que tienden a identificarse estratégicamente con las culturas corporativas que ofrecen empresas dinámicas con modernos dispositivos de GRH (Willmott, 1993; Alvesson & Willmott, 2002). Este perfil tiende a preocuparse de sí mismo como objeto valorado a los ojos de quienes tienen autoridad, y está permanente preocupado en “hacer carrera en el trabajo”. Muchas veces, esto lo lleva a relacionarse con su entorno laboral de manera manipuladora, con el objeto de conseguir reputación en el lugar de trabajo a través del uso extenso de habilidades de “gestión de impresiones”. Para aquellos que son

---

intereses de la empresa. Se trata del perfil ideal que busca la empresa, y que se traduce en todos los elementos que caracterizan al discurso performativo de las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos: trabajadores comprometidos, autónomos, responsables, flexibles, y emprendedores (Drucker, 1994, 1995).

## REFLEXIONES TEÓRICAS

promovidos, tales identidades son reforzadas por la remuneración, el status y los beneficios que involucran ascensos a cargos más importantes en la empresa (Collinson, 2003). Comprometidos con el progreso ascendente, este perfil se siente obligado a trabajar más horas, y cumplir plazos ajustados (Collinson & Collinson, 1997).

Este perfil se acerca al modo de subjetivación que Brockling (2015) denominó “self emprendedor”, como dispositivo propio de la gubernamentalidad neoliberal que compele incesantemente a los individuos a “optimizarse” según las lógicas empresariales y del capital humano, internalizando las interpelaciones a tener iniciativa personal, mayor flexibilidad, y mayor creatividad. El “self emprendedor” no sólo interpela a las capacidades sino que también, por ejemplo, a la dimensión estética del cuerpo, a la dimensión anímica para irradiar felicidad, a la identidad, a los contactos, entre otros. El éxito o fracaso en los proyectos de vida (y con ello, las desigualdades sociales) no es causado en absoluto por las estructuras económicas, sino que resulta ser consecuencia de las diferencias individuales en el uso del tiempo. En definitiva, el imperativo de que el trabajador mantenga niveles razonables de “empleabilidad” y sea capaz de administrar empresarialmente su vida se constituye como un importante mecanismo normativo que genera auto-disciplinamiento y estrés. Se esfuman los límites entre vida laboral y privada, y la presión por la economización individualizada abarca todos los ámbitos de la vida cotidiana (Bröckling, 2015).

Sin embargo, como muchos empleados subordinados ven poca oportunidad para su desarrollo personal, una práctica alternativa de supervivencia la puede constituir el distanciamiento de la corporación

y el refugio en la vida extra-laboral. Se trata de un modo de subjetivación “indiferente” o “conformista” en el trabajo (Collinson, 2003). Los empleados pueden buscar distanciarse físicamente, a través, por ejemplo, del absentismo y la resignación, en la medida en que comienzan a dividir su identidad entre lo “instrumental” en el trabajo (“mundo público”) y el “verdadero yo” afuera (“mundo privado”) (Collinson, 2003).

Este modo de consentimiento “indiferente” se encuentra en sintonía con el “juego de arreglárselas” identificado por Burawoy (Knights & McCabe, 2000). Los trabajadores se distancian de las culturas corporativas promovidas por el management y se sumergen en “juegos” y “competencias” que les permite soportar las tediosas rutinas laborales y los exigentes ritmos que, en muchos casos, se imponen en las empresas. Los estudios de Ackroyd & Thompson (1999) y de Collinson (2014) señalan como ejemplo sugerente los denominados “juegos sexuales” en el trabajo, que implican formas lúdicas e irónicas de interacción y construcción de masculinidades que permiten abstraerse de las rutinas laborales, tener un “sentido de aventura” o animar lo que, de lo contrario, sería un día aburrido. De acuerdo a Contu (2008), esta modalidad de consentimiento termina construyendo fantasías en torno a las libertades y posibilidades de autodeterminación que, supuestamente, tendrían los trabajadores.

Por otro lado, la literatura identifica los modos de subjetivación que producen “trabajadores víctima” en los espacios laborales. En otras palabras, se trata de modos “fatalistas” de consentir con las políticas y prácticas del management en general y los mecanismos de control en particular. Esta forma de consentir es pasiva toda vez que los

## REFLEXIONES TEÓRICAS

trabajadores se consideran a sí mismos como “víctimas” de las circunstancias en las que se hallan. Nada se puede hacer ante las facultades que tiene la dirección de la empresa para controlar los procesos de trabajo. Toda práctica de resistencia resulta ser inútil pues, finalmente, los intereses de la empresa se van a terminar imponiendo. Esta modalidad de consentimiento termina naturalizando el orden existente o, en otras palabras, creando climas de impotencia frente a las posibilidades de transformar el “statu quo” corporativo (McCabe, 2011).

Una última forma de consentir con los mecanismos de control en los procesos de trabajo ha sido definida como “self dramaturgico” (Collinson, 2003) o “subjetividades embrujadas” (Knights & McCabe, 2000). Básicamente, este modo de consentimiento se encuentra a medio camino entre explícitas declaraciones de oposición al management y actitudes de complicidad con respecto a sus directrices principales. Este perfil de trabajador tiene importantes habilidades para “manipularse a sí mismo” o, dicho en otra manera, para consentir a las directrices del management de manera cínica utilizando estratégicamente la información sobre su reputación e imagen en la empresa para ocultar, desconcertar o exagerar. Los “self dramaturgicos” son más propensos a emerger, como estrategia de auto-protección, en los trabajos más inseguros, amenazados y vulnerables ante los sistemas de evaluación de desempeños y las posibilidades de despido de la dirección de la empresa (Knights & MacCabe, 2000).

Se vincula a la idea del “self management” en la medida en que estos trabajadores simulan compromiso o conciliación con los intereses de la

empresa y, al mismo tiempo, se muestran estratégicamente solidarios o “buenos compañeros” con el resto de los trabajadores (Knights & McCabe, 2000). Sin embargo, en el fondo, estos trabajadores entienden que se trata de actitudes meramente estratégicas pues, en muchos casos, se manifiestan críticos de las prácticas del management, aspecto que los diferenciaría del “self conformista” que se encuentra mayormente “socializado” en las culturas corporativas de la GRH. Siguiendo los aportes de Goffman (2006) estos “trabajadores cínicos” manipulan estratégicamente sus facetas o personalidades en el trabajo. En palabras de Collinson (2003) “(...) estos individuos tienden a estar preocupados de sí mismos como objetos valorados a los ojos de quienes están en posiciones de autoridad, subordinando así su propia subjetividad” (pág. 536).

Estas cuatro modalidades de consentimiento implican, en el sentido original de Burawoy (1989), formas de legitimación de los mecanismos de control y de las relaciones de poder en las empresas. Desde la perspectiva de Contu (2008), se trata de prácticas de “resistencia descafeinada” en la medida en que no amenazan ni dañan a nadie o, dicho de otro modo, no desafían el orden existente.

En definitiva, esta línea de CMS entiende que las subjetividades que se construyen en los espacios de trabajo, particularmente en un contexto de individualización e incertidumbre en el trabajo, son múltiples y diversas: es un problema que queda abierto para la investigación empírica. Sin embargo, su principal consenso es criticar la connotación de “resistencia” o “crítica” que generalmente, desde una tradición neomarxista, se les ha atribuido a ciertas conductas “disidentes” de trabajadores. Una práctica que, a simple vista, puede

## REFLEXIONES TEÓRICAS

calificarse como “conducta disidente” no necesariamente lo es si no se acompaña de cierta reflexividad crítica en el discurso. Los trabajadores pueden simular adhesión y, al mismo tiempo, distanciarse de las identidades corporativas ofrecidas desde el management (Knights & McCabe, 2000; McCabe, 2011). En este sentido, por lo general, las prácticas y dinámicas informales en la empresa tienden a consentir con los intereses del management, por más que no se adhieran a las identidades corporativas ni sigan las planificaciones, recomendaciones o directrices de la GRH.

### Conclusiones

¿Qué significa resistir en el trabajo? ¿Acaso una conducta disidente siempre involucra desafíos para la dirección empresarial? Los aportes de Burawoy (1982) son sugerentes al respecto: la llamada “resistencia”, en muchos casos, puede implicar “consentimiento” con las lógicas de producción en la empresa. En este sentido, la línea neofoucaultiana de los Critical Management Studies (CMS) profundiza en torno a los diversos modos de consentir que se pueden identificar en los centros de trabajo. En muchos casos, acciones o conductas que la Labor Process Theory consideraría como “disidentes”, no involucran discursos críticos (con cierto grado de reflexividad) que permitan connotarlas de tal manera. En esta medida, los CMS neofoucaultianos indican la importancia de poner el foco en los discursos y conversaciones que los trabajadores desarrollan respecto a sus experiencias en el trabajo.

Desde esta perspectiva, esta línea de CMS es bastante más pesimista respecto a las posibilidades de emergencia de críticas y/o resistencias en los espacios laborales. Por lo general, si bien los trabajadores no adhieren activamente a las directrices del management (desarrollando, por ejemplo, determinadas identidades corporativas), las prácticas de los trabajadores en la empresa tienden a consentir con sus intereses. En este sentido, la efectividad de los dispositivos de control manageriales radica en la doble incertidumbre a la cual se ven sujetos los trabajadores: por un lado, en el hecho de operar en contextos laborales precarizados que los llevan a refugiarse en sus frágiles identidades laborales individualizadas; y, por otra, en los permanentes exámenes que despliega el management y que los llevan a competir en búsqueda de recompensas simbólicas y materiales. Ambas incertidumbres los fuerzan a conductas que no comprenden necesariamente un desafío crítico para los intereses manageriales. De ahí que los procesos de subjetivación en el trabajo (emprendedor, indiferente, fatalista y dramático), en tanto procesos de construcción de identidades laborales, involucren algún grado de consentimiento que tienda a reproducir las dinámicas de poder en la empresa. Ahora bien, el problema de esta perspectiva neofoucaultiana radica, precisamente, en que no deja margen analítico para identificar opciones de resistencia en los centros de trabajo que devengan en posiciones contra-hegémicas a los intereses manageriales.

**Bibliografía**

- Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehaviour*. London: Sage.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. JSTOR.
- Bröckling, U. (2015). *El self emprendedor. Sociología de una forma de subjetividad*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Collinson, D. (2014). Dichotomies, dialectics and dilemmas: New directions for critical leadership studies? *Leadership*, 10(1), 36–55.
- Contu, A. (2008). Decaf resistance: On misbehavior, cynicism, and desire in liberal workplaces. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 364–379.
- Drucker, P. F. (1994). *Post-capitalist society*. Routledge.
- Drucker, P. F. (1995). *People and performance: The best of Peter Drucker on management*. Routledge.
- Elvira, M. M., & Dávila, A. (2005). Cultura y administración de recursos humanos en América Latina. *Universia Business Review*, (5).
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), 3–20.

- Foucault, M. (1990). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo xxi.
- Foucault, M. (1994). *Historia de la Sexualidad, 1 voluntad del saber*. México, Siglo XXI Editores.
- Goffman, E. (2006). The presentation of self. *Life as Theater: A Dramaturgical Sourcebook*.
- Hojman, D. E., & Pérez, G. (2005). Cultura nacional y cultura organizacional en tiempos de cambio: la experiencia chilena. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, (35).
- Knights, D., & McCabe, D. (2000). “Ain”t misbehavin’? Opportunities for resistance under new forms of “quality” management. *Sociology*, 34(3), 421–436.
- Knights, D., & Morgan, G. (1991). Corporate strategy, organizations, and subjectivity: A critique. *Organization Studies*, 12(2), 251–273.
- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations. *Sociology*, 23(4), 535–558.
- McCabe, D. (2011). Accounting for Consent: Exploring the Reproduction of the Labour Process. *Sociology*, 45(3), 430–446. <https://doi.org/10.1177/0038038511399625>
- McKinlay, A., & Taylor, P. (1998). the Politics of Production. *Foucault, Management and Organization Theory: From Panopticon to Technologies of Self*, 173.
- O’Doherty, D., & Willmott, H. (2009). The decline of labour process analysis and the future sociology of work. *Sociology*, 43(5), 931–951.

## REFLEXIONES TEÓRICAS

- Sennett, R. (2011). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. WW Norton & Company.
- Sewell, G., & Wilkinson, B. (1992). 'Someone to Watch Over Me': Surveillance, Discipline and the Just-in-Time Labour Process. *Sociology*, 26(2), 271–289.
- Thompson, P., & Smith, C. (2009). Labour power and labour process: Contesting the marginality of the sociology of work. *Sociology*, 43(5), 913–930.
- Touraine, A. (1997). La desmodernización. *Podremos Vivir Juntos*.
- Willmott, H. (1993). Strength is ignorance; slavery is freedom: managing culture in modern organizations. *Journal of Management Studies*, 30(4), 515–552





# INVESTIGACIÓN



# LA HUELGA NACIONAL DE TRABAJADORES DE WALMART CHILE. EL CASO DEL SINDICATO N° 40 DE LÍDER <sup>1</sup>

Pamela Contreras <sup>2</sup>

El presente texto expone el registro y análisis de una huelga laboral en la empresa Walmart, llevaba a cabo por el Sindicato Líder n°40 de Valparaíso a fines del año 2014, en el marco de una negociación colectiva y en coordinación con otros sindicatos afiliados a la Federación Nacional del Trabajador Walmart. Para ello se revisará el concepto de “huelga laboral” y “dinámica interna de la huelga”. La información utilizada se obtuvo por medio de entrevistas a dirigentes y observación directa durante el proceso, de la cual se realizó un registro con notas de campo<sup>3</sup>. El objetivo de este documento es poner a disposición un registro empírico de un proceso huelguístico que aporte

---

<sup>1</sup> El presente artículo forma parte de la tesis para optar al título de Antropóloga, “*Estudio descriptivo del proceso de organización sindical de los trabajadores de retail supermercadista afiliados al sindicato Líder n° 40 de Valparaíso*”, de la misma autora. Tesis presentada y evaluada en 2016, la cual no ha sido publicada.

<sup>2</sup> Antropóloga (Universidad Austral de Chile), integrante del Centro de Investigación Político Social del Trabajo (CIPSTRA).

<sup>3</sup> El registro de huelga presentado más abajo corresponde a una parte de la tesis para optar al título de Antropóloga, *Estudio descriptivo del proceso de organización sindical de los trabajadores de retail supermercadista afiliados al sindicato Líder n° 40 de Valparaíso*, de la misma autora.

## INVESTIGACIÓN

a la comprensión de la práctica sindical en dicho periodo y las formas que adquiere la contradicción capital-trabajo en Chile.

### La noción de huelga laboral

Un primer aspecto a considerar sobre la noción de huelga laboral refiere a la situación de origen, que en este análisis está sujeta al concepto de trabajo desplegado en la producción capitalista. De este modo, ideas básicas como que el trabajo es productor de valor, que los capitalistas como propietarios y administradores de los medios de producción compran la fuerza de trabajo a trabajadores, apropiándose del excedente, ayudan a entender que la articulación entre capital y trabajo se funda en una relación antagónica.

Las formas en que se expresa el conflicto entre capital y trabajo son diversas, sin embargo la huelga se posiciona como una que adquiere peso y centralidad en el mundo laboral (Aguilar, 2017). La función principal de la huelga es hacer presente el valor del trabajo, al quitarlo del proceso productivo (Ugarte, 2014), así el tiempo que se proyectaba como productivo para el capital, se vuelve improductivo. Como tal, no corresponde al “no trabajo” antes de comenzar la producción, sino que es *el no trabajo en la producción misma*<sup>4</sup> y es por ello que puede operar como amenaza hacia el proceso de trabajo y hacia el empleador. La huelga en estos términos remite al tiempo productivo y no al reproductivo.

---

<sup>4</sup> La producción supone un proceso continuo para la elaboración de bienes y servicios. Cuando el trabajador quita su trabajo a ese proceso (a causa en este caso de una huelga) se vuelve evidente el vacío de fuerza laboral y el valor que esta agregaba al proceso productivo. Al quitar el trabajo se altera la planificación proyectada.

En la reciente publicación del libro *Huelgas laborales en Chile conciencia y paralización, en el capítulo Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral*, el Núcleo de Estudios del Trabajo (NET) reflexionan en torno a un concepto de huelga laboral acorde con el mundo del trabajo contemporáneo. Basándose en la tesis, de que las expresiones de conflictividad laboral se han transformado en consonancia con la reestructuración productiva del capitalismo neoliberal, se reconoce el surgimiento de nuevas modalidades que para ser explicadas, requieren ampliar el concepto difuminando sus límites. Es así, que discuten algunos elementos necesarios para trazar un esquema conceptual general de conflictividad laboral, afirmando que “Una huelga se entiende si, y solo si: (i) hay una interrupción deliberada del proceso de trabajo; (ii) se movilizan por medio de una movilización de trabajadores, (iii) se pliegan demandas reivindicativas hacia una contraparte” (Medel, Pérez, Velásquez y Morales, 2017, p. 66). En otras palabras, la huelga debería dar cuenta de una interrupción consciente e intencionada del trabajo, movilizando recursos coordinados y administrados por una organización de trabajadores. Finalmente a estos elementos los autores han agregado el atributo “legal” haciendo referencia a la negociación colectiva, como componente adicional pero no ontológico<sup>5</sup>.

La experiencia de huelga es un evento importante en la vida de los sindicatos, fijándose como hitos a lo largo de su historia, forma también parte de las trayectorias laborales de los trabajadores que se

---

<sup>5</sup> Se ha recurrido a esta conceptualización particularmente porque coincide con las características del registro presentado más abajo.

## INVESTIGACIÓN

involucran en ellas (Contreras, 2016). La huelga no contempla solamente la disrupción del proceso productivo o trabajo concreto, sino que es simultáneamente una forma de acción colectiva, y en su tiempo de duración generalmente quienes la ejercen, desarrollan diversos tipos de prácticas, en las que, el esfuerzo que antes los trabajadores ponían en la producción o en sus actividades cotidianas de trabajo, ahora se ocupan para movilizar recursos que permitan visibilizar y ganar las demandas planteadas. A lo que ocurra durante dicho periodo de disrupción y manifestaciones le llamaremos dinámica interna de la huelga, en la que se conjugan las experiencias cotidianas y la espontaneidad con las distintas tácticas utilizadas por los trabajadores. Varios de estos fenómenos colectivos en periodo de huelga se reiteran, lo que hace posible la elaboración de sistematizaciones al respecto.

La existencia de ciertas recurrencias en la práctica sindical nos ayuda también a caracterizar y comprender cómo operan actualmente las organizaciones sindicales en momentos de conflicto manifiesto. Uno de los equipos de investigación que han acometido esta tarea es el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), quienes tipificaron los repertorios de acción utilizados por los trabajadores, denominándolos tácticas de movilización. En base a esta sistematización han hecho una lista de tácticas, en el *Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2014*, se indica que las más utilizadas son las siguientes: Piquete, marcha, corte de ruta, turnos éticos, manifestaciones o movilizaciones, Huelga de brazos caídos, conferencia de prensa o cartas a autoridades, tácticas judiciales, toma, huelga de hambre, coros o canticos, destrucción de propiedad pública, asamblea, renuncia masiva,

paralización ilegal en el marco de la NC, llamados a no comprar ciertos productos, ocupación de edificio ajeno a la empresa, ocupación de espacios públicos y silencios o ruidos concentrados (Tabla 9). Como veremos más adelante, varias de estas manifestaciones fueron utilizadas en el conflicto analizado.

Profundizando en la línea de investigación sobre “tácticas de movilización”, Domingo Pérez integrante del equipo OHL, en su columna “*Huelgas y tácticas 2016, del espacio de la empresa al espacio público*” publicada por diario *La Tercera*, se pregunta por la táctica “ocupación de empresa” y la efectiva paralización del proceso productivo en periodo de huelga. De acuerdo al autor, la paralización no siempre se logra ya que por normativa no se puede ocupar el espacio físico de la empresa, como consecuencia la acción colectiva se traslada al espacio público, es decir, fuera de la producción que es justamente el lugar que se busca problematizar. Este factor es importante, pues ha interferido en el impacto que tienen las huelgas y su capacidad disruptiva. De acuerdo a lo anterior, cabe preguntarse ¿Donde los trabajadores de Walmart llevan a cabo la huelga? y ¿fue posible la paralización del proceso de producción o para su caso, de la comercialización?

## La empresa Walmart y el Sindicato n° 40

Wal-mart<sup>6</sup> es una empresa que tiene su origen en 1962 en Estados Unidos, y a la fecha ha logrado expandirse a nivel global y constituirse

---

<sup>6</sup> La denominación Wal-mart hace referencia a la empresa matriz de Estado Unidos, mientras que Walmart a la filial en Chile.

## INVESTIGACIÓN

como una trasnacional. En los 90 comenzó su internacionalización en México, luego en Puerto Rico, Argentina, Brasil, Canadá y China. Más tarde se enfocó en el mercado europeo, asiático y sudamericano (Consultora en Innovación at IGT, 2008). Gracias a su magnitud de capital tiene la capacidad de imponer reglas de compra y venta, definiendo así, precios y plazos a sus proveedores. Junto a lo anterior es reconocido que la firma tuvo desde sus orígenes una postura negativa e intransigente frente a la organización de sus trabajadores, oponiéndose incluso a la sindicalización, aunque, ha debido adecuar esta política según el contexto, por ejemplo al ingresar a China debió comprometerse a permitir la existencia de sindicatos (Alvarado, 2006). En Chile, Wal-mart se introduce al mercado a través de la compra de D&S, empresa dedicada al retail, propietaria de cadenas de supermercados como Líder y Ekono. El proceso tardó dos años y finalmente en 2010 Walmart Chile S.A. adquiere por completo a D&S. Actualmente Walmart cuenta con distintos formatos para la comercialización de los productos, los formatos se diferencian entre sí principalmente por su dimensión física, los productos dispuestos a la venta y el público objetivo. Entre los formatos se encuentran Líder, Express de Líder, SuperBodega aCuenta, además de Ekono y Central Mayoristas. Las salas de venta o locales de Líder y Express de Líder son establecimientos donde se comercializan diversos productos dispuestos en estanterías, entre ellos alimentos, electrodomésticos, licores e incluso vestuario, a su vez se utiliza el sistema de auto atención y el funcionamiento de cajas registradoras para el pago de los productos. El caso observado corresponde principalmente trabajadores correspondientes a locales de formato Express de Líder, es decir con

locales de menor superficie y destinado a la venta de alimentos, el concepto de este formato corresponde a la “compra fácil y rápida” (Walmart, 2017).

Por su parte El Sindicato Líder n° 40 es una organización de trabajadores que “se encuentra enmarcado en la construcción de un nuevo sindicalismo chileno. Se le denomina de esta manera puesto que surge sobre condiciones neoliberales y arrastrando un periodo de desconstitución del sujeto social y amplia despolitización de la sociedad” (Contreras, 2016, p. 228). La fundación del sindicato n° 40 se lleva a cabo en el año 2006 con 16 afiliados, mientras que en paralelo ocurre la creación de otros sindicatos de Líder, su formación fragmentada se explica por la existencia del multirut<sup>7</sup>, que obligaba a los trabajadores a sindicalizarse al rut de contratación<sup>8</sup>, pudiendo haber varios en cada establecimiento con la consiguiente imposibilidad de un sindicato único.

Otra forma de fragmentación con la que tuvieron que lidiar, fue la creación en el año 2007 de un sindicato Interempresa. De acuerdo los dirigentes entrevistados y a declaraciones de la Federación Nacional del Trabajador Walmart (2014a) corresponde a una organización que surgió por iniciativa de la empresa, de esta forma el sindicato Interempresa o SIL es considerado como una organización que se encuentra en oposición al sindicato n° 40 y a la Federación, puesto que

---

<sup>7</sup> Recurso de fragmentación de una misma empresa, la que utiliza distintos rut para contratar a sus trabajadores.

<sup>8</sup> En el año 2006 cada local contaba con un rut distinto, dado lo anterior, los trabajadores se encontraban contratados por la razón social del local al que pertenecían, en la actualidad la contratación es por formato de comercialización, donde cada formato cuenta con un rut a escala nacional.

## INVESTIGACIÓN

se encontraría al alero de la compañía en vez de la promoción de las demandas de los trabajadores. En la actualidad la mayor parte de asociados al sindicato n° 40 pertenecen a la sala de ventas ubicada en calle Bellavista esquina Av. Brasil, # 1303, Valparaíso, mientras que el resto de sus socios pertenecen a otros locales ubicados dentro de la región, hasta fines del 2014 el sindicato contaba con 190 afiliados. El sindicato se ha configurado en base a la organización de la actividad colectiva de sus miembros, que se basa principalmente en reuniones periódicas (asambleas), procesos de negociación colectiva cada dos años y eventualmente periodos de huelga. Tras el desconocimiento de los beneficios obtenidos por la negociación colectiva del año 2009, en 2011 deciden afiliarse a la Federación Nacional del Trabajador Walmart, organización que había comenzado a negociar a partir de la unión de distintos sindicatos de Líder (Contreras, 2016).

### **Registro de Huelga del sindicato n°40 de Líder**

En Diciembre del año 2014, 12.000 trabajadores pertenecientes a un total de 70<sup>9</sup> sindicatos de la empresa Líder, afiliados a la Federación Nacional del Trabajador Walmart se encontraban en proceso de negociación colectiva, las demandas que reivindicaban eran

---

<sup>9</sup> En un primer comunicado publicado en la página web de la Federación del Trabajador Walmart correspondiente al día 11 de Diciembre del 2014 se indica que la cantidad de sindicatos en proceso de negociación colectiva correspondían a un total de 70 sindicato los cuales sumaban 12.000 trabajadores, no obstante en un segundo comunicado de la misma federación y por el mismo medio con fecha 31 de Diciembre del 2014 se señala que la cantidad de sindicatos que participaron en la negociación colectiva era de 84 con un total de 15.000 trabajadores.

principalmente: el reajuste de los salarios de acuerdo a los años de antigüedad, así para trabajadores con tres o menos años de antigüedad se demandaba un incremento del 5% del sueldo base, para trabajadores con antigüedad de entre tres y nueve años un 8% y para trabajadores de nueve años o más un 12%, a esto se suma una malla de beneficios correspondiente a la entrega de bonos mensuales (Federación Nacional del Trabajador Walmart, 2014b). Debido a que la empresa no accedió a las demandas de los trabajadores, las dirigencias citan a los afiliados a asamblea extraordinaria para dar a conocer la posición de la empresa y hacer efectiva la votación de huelga, los sindicatos votaron a favor de la huelga nacional, que tuvo una duración de siete días, contando desde día 11 de diciembre hasta el 18 del mismo mes. Fue la segunda en la historia de la cadena de supermercados, y también fue la huelga nacional más grande en la que han participado los sindicatos.

## **La huelga nacional de trabajadores de Walmart Chile, el caso del Sindicato N° 40 de Líder**

### ***Preparativos de huelga***

El día previo a la huelga los trabajadores se reúnen en el estacionamiento del local n°40 a las 14:00 horas. Hay alrededor de 50 trabajadores. Los dirigentes les informan que no han tenido respuesta alguna de la empresa, motivo por el que se hará efectiva la huelga. Los trabajadores y trabajadoras se ven tranquilos, surgen algunos comentarios y consultas, hacen carteles y rayan el uniforme de la empresa con consignas alusivas a la huelga: “yo apoyo la huelga”,

## INVESTIGACIÓN

“sueldos ratones”, “líder stress”, “sueldos bajos siempre”, tachan el logo de líder bordado en sus poleras de trabajo.

Un primer dirigente los anima: “tienen que ir todos a la huelga porque es la única forma de hacer peso, ahora es el momento, nosotros somos un referente para otros trabajadores de supermercados”. Les entrega cifras de lo que gana la empresa, les dice que si no ganan ahora, no van a poder ejercer presión más adelante. Una segunda dirigente propone hacer ingreso al local para manifestarse y los trabajadores están de acuerdo.

Ingresan aplaudiendo desde la entrada principal hacia el pasillo, en la sala de ventas se encuentran trabajadores incluidos en la negociación pero sin derecho a huelga, hay jefes de personal que no adhieren a las demandas del sindicato y personas comunes que hacen sus compras en el establecimiento. Luego de los aplausos reiterados comienzan los gritos de huelga.

*¡Y va quedar la cagá! ¡Y va quedar la cagá!*

Mensaje a los clientes del local<sup>10</sup>:

*Señoras y señores clientes, nuestra intención no es molestarlos a ustedes sino a la empresa. Venimos a decirles que desde mañana estamos en huelga legal, por lo tanto, esperamos que no vengan a comprar porque no son capaces de darnos un miserable aumento de*

---

<sup>10</sup> Un dirigente pronuncia a viva voz la siguiente declaración.

*suelo. Nos están subiendo \$20 los bonos de movilización, así que por lo tanto utilicen la otra gama de comercios establecidos. Desde mañana en adelante los trabajadores de Líder estaremos en huelga, somos 8.000 a nivel nacional con derecho a huelga legal, estamos haciendo lo posible por mermar la producción de la compañía. (Dirigente)*

Una vez terminada la manifestación, los trabajadores se instalan en una plaza pequeña ubicada a un costado del local. Los dirigentes deben volver a la sala de ventas a resolver un mal entendido con los pases que entrega la empresa para el viaje de fin de año. Por otra parte, desde los trabajadores surgen comentarios, la idea de ponerse a un costado del local con carteles, otros proponen aprovechar que están reunidos para ir manifestarse a otro local cercano. Finalmente no lo hacen.

El ímpetu se distiende. Se espera que los dirigentes reafirmen la idea de seguir manifestándose. Los trabajadores permanecen alrededor de media hora sentados en la plaza conversando y esperando que se haga algo, algunos se empiezan a retirar, quedan pocos. Finalmente, una vez que llegan todos los dirigentes, acuerdan juntarse al día siguiente.

## INVESTIGACIÓN

### *Días de huelga y movilización*<sup>11</sup>

El primer día de huelga los trabajadores se reúnen en las afueras del local n°40, ingresan inmediatamente al local, entran en filas de tres, cuatro, aplaudiendo y entonando gritos de demandas y huelga. Las manifestaciones son enérgicas, una consigna tras otra: *Mami, el-líder-está-rabioso quiere bajar los sueldos, cagarnos con la huelga ¿Mami, que será lo que quiere el líder? ¡Cagarnos! ¿Mami, que será lo que quiere el líder? ¡Cagarnos!* Siguiendo el mismo recorrido del día anterior suben al segundo piso del local.

*¡No queremos arroz! ¡No queremos arroz! ¡No queremos arroz! ¡No queremos arroz! ¡El que no salta es del SIL! ¡El que no salta es del SIL! ¡Porón pon pon, Porón pon pon, el-que- no-salta-es-un-gringo-maricón! ¡Porón pon pon, Porón pon pon, el-que-no-salta-es-un-gringo-maricón! ¡Porón pon pon, Porón pon pon, el-que-no-salta-es-un-gringo- maricón!* Los trabajadores se miran entre ellos y sonríen, también saltan al finalizar algunos gritos.

Habiéndose manifestado en el local n° 40 se dirigen al local de Pedro Montt para alentar a compañeros que no pueden hacer huelga. En el camino siguen cantando y aplaudiendo. Estando en el local de Pedro Montt realizan una manifestación semejante. Luego caminan

---

<sup>11</sup> El registro original presenta una modificación, pues en un principio se había entendido como toma la acción de bloqueo y ocupación de la entrada de los locales, sumado a la paralización de las ventas. En esta oportunidad se ha optado por no utilizar el concepto de toma ya que de acuerdo a conceptualizaciones y reflexiones posteriores, dicha táctica presenta características distintas a las practicadas en el caso estudiado.

hacia un siguiente local ubicado en calle Colón donde también tienen trabajadores que son parte del sindicato, una vez allá, el mismo procedimiento.

Se dirigen al Parque Italia para descansar. Los dirigentes anuncian que se debe hacer visitas a los locales que se encuentran en Viña del Mar y Villa Alemana. Se decide visitar más tarde locales pequeños de Viña del Mar y al día siguiente ir a Villa Alemana y también al local con más ventas en Viña del Mar. Estando en la plaza, los trabajadores se agrupan entre conocidos, se sientan acomodándose sobre el pasto, toman y se ofrecen agua, algunos fuman un cigarrillo, circulan las listas para que los asistentes firmen pues estando en huelga es obligación asistir, en caso contrario se amonesta con una multa<sup>12</sup>. Uno de los dirigentes pasa por los grupos pidiendo monedas, recolectando dinero para ir a Viña del Mar. Finalmente los trabajadores se juntan en distintos grupos para encaminarse a los locales faltantes. Los grupos piden a distintas micros que los lleven por el dinero que lograron juntar.

Se vuelven a reunir en Viña del Mar. Visitan los locales con manifestaciones similares a las realizadas en Valparaíso. A las 17:00 hrs. los trabajadores firman nuevamente la lista y quedan de acuerdo en juntarse al día siguiente en las afueras del local n° 40, a las 10:00 de la mañana. Los trabajadores tienen hambre y quieren volver a sus casas.

El segundo día se repiten las manifestaciones en los locales ubicados en Bellavista y Pedro Montt. Posteriormente los trabajadores se

---

<sup>12</sup> Por normativa interna del sindicato se asigna una multa a quienes no participen de las actividades en período de huelga.

## INVESTIGACIÓN

dirigen marchando hacia el Congreso Nacional. Carabineros les solicita que marchen por la vereda y se les informa que no habrá amonestaciones mientras no obstaculicen el tránsito regular de la locomoción colectiva. Los trabajadores avanzan por Av. Pedro Montt, arteria principal de la ciudad, la gente se asoma desde las tiendas comerciales, algunos les hacen señas, otros quedan mirando con un gesto de extrañeza, la alta temperatura se hace notar en el ambiente, los trabajadores van cantando sus gritos, aplaudiendo, tocando silbatos, toman agua y siguen caminando, mientras los transeúntes continúan haciendo sus compras navideñas.

Después de recorrer alrededor de diez cuadras llegan al Congreso, los trabajadores se instalan en la entrada posterior del edificio, uno de los dirigentes se acerca a hablar con la guardia de Carabineros que se encuentra en las rejas de la entrada para explicarle cuál es su situación y por qué se encuentran ahí, finalmente la guardia explica que pueden manifestarse sin problema, siempre y cuando no generen disturbios, de todas maneras Carabineros acerca el vehículo lanza gases y la micro<sup>13</sup> de Carabineros.<sup>14</sup>

Los dirigentes logran contactarse con Rodrigo González Torres<sup>15</sup>, diputado que les ofrece apoyo y lo acompañan al interior del Congreso para proporcionarle detalles de las demandas. El resto de los trabajadores se dispersa y se rearmen en grupos de conocidos, otros se

---

<sup>13</sup> Micro de fuerzas especiales antidisturbios.

<sup>14</sup> Sin embargo, solo se acercan en forma de amenaza, pues no son usados para reprimir a los huelguistas.

<sup>15</sup> Diputado del Partido por la Democracia electo por el distrito 14, comunas de Viña del Mar y Concón, durante el periodo 2010-2014. El sindicato no había tenido relación previa con el diputado, es decir que fue un apoyo circunstancial.

refugian del potente sol de mediodía bajo la sombra de algunos árboles, compran en los negocios cercanos botellas de agua. Uno de los grupos saca una pelota y se ponen a jugar a un costado del Congreso; otro grupo saca cuentas de quiénes al interior de los locales podría apoyar la huelga faltando un día al puesto de trabajo, llaman a compañeras, ven cuáles pueden apoyar y cuáles no transarían faltar; un tercer grupo comenta que las manifestaciones son muy pacíficas, se preguntan cuáles son los locales en donde hay que meter más ruido, cuáles son las posibilidades, fantasean con activar la alarma de incendio y otras formas más radicales de llamar la atención y acaban convocando al resto de sus compañeros para plantearles la idea, pero la mayoría no está de acuerdo, algunos trabajadores se quedan callados pero con gesto de desaprobación, otros comentan que en vez de pensar en hacer disturbios en los locales pequeños, deberían ir al supermercado de 15 Norte, que es el más grande. Luego se vuelven a dispersar.

En el cuarto día de huelga las manifestaciones son acompañadas por una batucada, contactada por un ex dirigente. En esta ocasión las manifestaciones adquieren un salto cualitativo, pues los trabajadores logran bloquear la entrada del local n°40 y con ello frenar el ingreso de clientes al recinto, así como la comercialización y las ventas de la empresa<sup>16</sup>.

Los trabajadores permanecen todo el día en la entrada del supermercado, es la única forma de paralizar el funcionamiento del local. En el transcurso de la tarde continúan las manifestaciones con

---

<sup>16</sup> Este evento es de suma importancia, pues es la primera vez que el sindicato logran paralizar las ventas del local.

## INVESTIGACIÓN

gritos de huelga y pancartas, solo de este modo pueden hacer visibles sus demandas a la ciudadanía. No obstante, no reciben apoyo de todos los clientes teniendo que armar una cadena humana para que algunos no insistan en ingresar a comprar, otros solo se acercan a consultar los motivos de la huelga y entregar palabras de apoyo.

El alimento es pan, bebidas y duraznos. Los descansos son fumar un cigarrillo o simplemente protegerse del sol a la sombra de un kiosco cercano. El ambiente se ameniza con breves conversaciones entre compañeros. Un trabajador improvisa bailes a la gente que pasa por el lugar para recolectar dinero que más tarde usarán para comprar más pan y bebidas. Bajan la voz cuando pasan familias con bebés. El flujo de la calle disminuye desde las 15:30 hasta las 19:00 hrs y se incrementa cuando la gente se retira de sus trabajos y vuelve a sus hogares, mientras que los sindicatos se quedan en la entrada del local hasta que verifican que se apaguen las luces en su interior y se baje la cortina de cierre, lo que sucede alrededor de las 22:00 hrs. El bloqueo a la entrada de locales es una medida que se comienza a extender a escala nacional desde el tercer y cuarto día de huelga<sup>17</sup>.

### *A la espera de una respuesta*

Lunes 15 de diciembre, quinto día de huelga. Varios de los trabajadores que están incluidos en la negociación, pero que no pueden ejercer la huelga, faltan a trabajar amparándose en la posibilidad de

---

<sup>17</sup> El bloqueo al acceso del local n° 40 no presenta enfrentamientos, ni con guardias de seguridad, ni con carabineros, por lo que se le puede calificar como un bloqueo pacífico.

ausencia al puesto laboral por un día, sin justificación, que les otorga el contrato. La sala de ventas ubicada en Bellavista se encuentra cerrada y con ello los trabajadores han logrado disminuir las ventas, motivo por el cual deciden avanzar hacia el bloqueo de la entrada del local ubicado en Pedro Montt, para lo cual deben dividirse y obstaculizar sus cuatro entradas, así, se instalan en ellas con pancartas, silbatos y la batucada.

La Inspección del Trabajo, que funciona como mediadora, cita a la empresa y a la Federación durante la mañana para que las partes dialoguen, sin embargo, la empresa no se presenta y se acuerda una siguiente reunión. Frente a esto los sindicatos se encuentran a la expectativa.

Por su parte, los dirigentes acompañan a fiscalizadores de la Inspección del Trabajo para verificar casos en que la empresa haya incurrido en la falta<sup>18</sup> de reemplazo de trabajadores en huelga. A su vez un grupo de dirigentes de un nuevo sindicato acompaña a los antiguos. *“Mirando se aprende” (trabajador).*

Se empieza a sentir cansancio, los trabajadores gritan y se manifiestan con menos fuerza. A la hora de almuerzo se reparten fideos, bebida y plátano. Un grupo de trabajadores jóvenes ponen música de sus celulares (reggaetón), no a todos les gusta. Los trabajadores mayores especulan sobre los resultados de la negociación: *para la negociación del 2016 tenemos que ser más; si nos dan el término de conflicto, yo al menos, por ahora no tengo deudas; si no ganamos la huelga va a haber migración de trabajadores entre los sindicatos.*

---

<sup>18</sup> Práctica antisindical.

## INVESTIGACIÓN

El día se estira volviéndose cada vez más monótono y lento. Llega la tarde, la noche y aún no hay información o respuesta alguna sobre la mesa negociadora. Sin embargo, los trabajadores se mantienen en los accesos hasta el cierre del local y luego se van a sus casas.

Comunicado vía redes sociales: La Federación anuncia durante la noche deponer la huelga por dos días para mejorar negociaciones con la empresa<sup>19</sup>.

### *Autonomía*

La reacción de los sindicatos frente al comunicado consiste en reivindicar su “autonomía” respecto de la Federación y mantienen la huelga y acciones colectivas. Esta decisión es tomada a nivel nacional por distintos sindicatos.

El local n° 40 abre sus puertas y los trabajadores realizan el bloque de acceso nuevamente. En el transcurso de la mañana un grupo de trabajadores correspondiente al local de calle Colón está insatisfecho y quiere dirigirse a bloquear el acceso del local al que pertenecen, pero no todos están de acuerdo, prefieren mantenerse el local n°40. En definitiva no se logra llegar a un acuerdo unánime y el grupo se dirige al local ubicado en calle Colón. Más tarde se propone desde los dirigentes no desgastarse en mantener el día completo bloqueado el acceso del local, para poder juntarse al día siguiente, más temprano, en las afueras de la Dirección del Trabajo con el fin de salir en los medios de comunicación. Uno de los dirigentes propone ir a acompañar por

---

<sup>19</sup> Dicho comunicado es dado a conocer en el momento en que los huelguistas ya se habían retirado y cesado el bloqueo de la entrada de la sala de venta.

un rato a los compañeros que se fueron al local de Colón para no generar divisiones y que los compañeros de ese grupo sientan el apoyo y además informar las actividades del día siguiente. Vocería de dirigente:

*Lo que sucede es lo siguiente, muchas personas están descontentas por el comunicado que se entregó hoy día de la Federación. Quiero dejarles en claro que desde el punto de vista particular también estoy bastante descontento con lo que se está pidiendo (...) La Federación se sentó a negociar y la empresa a través de las prácticas que constantemente comete presentó algunas trabas para la negociación (...) Por eso el comunicado decía que la huelga seguía pero desde otra estrategia, ahora bien, nosotros como sindicato somos autónomos, así que queremos hacer presión, así ya es cosa de nosotros y eso tienen que tenerlo claro no solamente las personas de la Federación sino los sindicatos a nivel nacional. (Dirigente)*

*Mañana vamos a tener que hacer lo posible por juntarnos de manera masiva a las 9 de la mañana, acá afuera, al frente de la Inspección (...) Nos vamos a manifestar afuera de la Inspección del Trabajo ¿Por qué? Porque si se han percatado, no hemos podido salir en la prensa de televisión abierta, claramente porque Walmart, una tiene... (Dirigente)*

*(Los trabajadores gritan) ¡Tiene todo comprado!*

*Ustedes saben eso y, lo otro, es porque ellos se amparan en que la empresa es privada y ellos [medios de comunicación] cubren solamente manifestaciones públicas. (Dirigente)*

## INVESTIGACIÓN

### *Se acumula el cansancio, mantener el bloqueo de acceso al local es difícil*

Séptimo día, la huelga absorbe la semana. Los trabajadores se juntan a las 9:00 hrs, en las afueras de la Dirección del Trabajo, para que los medios cubran la huelga. Rodrigo González<sup>20</sup> acompaña a los dirigentes a presentarse a la institución para pedir apoyo en la negociación. Llegan canales de televisión, radio Bío Bío, Canal 13, canales independientes. Los trabajadores entonan sus gritos y dan entrevistas. Posteriormente, al salir del edificio, Rodrigo González y un dirigente también dan entrevistas a los canales. Luego los huelguistas se dirigen al local n°40 ubicado a media cuadra de la Dirección del Trabajo y bloquean el acceso al local. Con el pasar de los días la paralización de las ventas en los locales se ha vuelto más expedita, pues los trabajadores han adquirido práctica. De todos modos se nota la presencia de un menor número de huelguistas, a los presentes le cuesta mantenerse en la puerta, los trabajadores se empiezan a dispersar, ingresan al local a sentarse en el piso, a conversar con sus compañeros y revisar los celulares. Es insólito, después de 6 días de huelga aún existe gente que insiste en entrar a comprar, aunque son menos.

El agotamiento físico y emocional es evidente. Un trabajador de unos cuarenta años con sus ojos rojos y ojeros sostiene con sus manos la punta de un lienzo, de fondo se escuchan gritos que se esfuerzan por ser gritos, un bombo improvisado y baquetas que ni

---

<sup>20</sup> Diputado por el distrito 14, a quien contactaron días previos en su visita al congreso nacional.

quiera tienen ritmo, es solo tocar, hacer ruido y es molesto, da para un dolor de cabeza pero hay que aguantarlo, es la única forma de llamar la atención. Se vuelve a comer pan y bebidas como almuerzo. Durante la tarde algunos trabajadores se empiezan a retirar, como hay menos se compran completos para todos. Los trabajadores presentes se quedan hasta el cierre, el supermercado baja las cortinas media hora más tarde.

### *Fin de la huelga*

Durante la noche<sup>21</sup> se emite un comunicado de la Federación en el cual se informa que se ha firmado un acuerdo con la empresa sin una nueva oferta por parte de ésta. Se informa vía facebook a los trabajadores que se juntarán al día siguiente a conversar, a las 12:00, en una plaza cercana al local n°40. Los trabajadores se reúnen, una vez que han llegado casi todos los dirigentes, hablan, se cuestiona por parte de los dirigentes y de los trabajadores el actuar de la Federación y de los dirigentes que votaron a favor de firmar el contrato colectivo. De acuerdo a los dirigentes no se ha podido hablar con los directivos de la Federación. El ambiente es de tristeza y frustración. Vocería dirigente:

*Chiquillos, nosotros dimos la lucha, nosotros salimos a la calle, ustedes son los ganadores, ustedes son los guerreros yo estoy orgullosa (...) Detuvimos que la gente entrara a comprar, pero a nadie le importó. Aquí, nadie puede decir: oye, ustedes no pudieron,*

---

<sup>21</sup> Que corresponde al séptimo día.

## INVESTIGACIÓN

*porque sí pudimos, porque sí caminamos, sí tuvimos sed, tuvimos hambre y tuvimos más calor que la miércale y ahí estábamos, pero ahora en estos momentos, creo que hablo por todos mis compañeros decepcionados de la Federación donde estamos, porque no nos dieron un respaldo, el espaldarazo que necesitábamos. Ganamos lo que al principio la empresa nos regaló o nos dio, porque ni siquiera ganamos el contrato colectivo anterior (...) Supimos igual, que en Estados Unidos se dijo que no importaban los millones que perdieran, pero que aquí la huelga no se iba a tomar en cuenta, que más que nada como yo me siento al menos que íbamos a ser una pulga en el lomo del perro, que solamente le íbamos a hacer cosquillas y no le íbamos a hacer daño. (Dirigente)*

Vocería trabajador:

*Chiquillos, lo que yo opino es que igual estos días que llevamos de lucha en el Líder nos conocimos con los compañeros, hicimos hartos lazos de amistad. No solamente tenemos que colocar lo negativo del tema, sino que al final de todo también nos pudimos dar cuenta de que somos una fuerza y nos unimos, pudimos haber logrado muchas cosas, a lo mejor ahora no se logró tanto, pero logramos cosas que no teníamos antes. Yo, igual por ellos [los dirigentes], lo siento harto porque igual ellos se han sacado la cresta, igual han estado con nosotros hasta el cierre. (Trabajador) (Contreras, 2016, p. 215-224).*

Las vocerías del fin de la huelga expresan el clima de desconcierto y tristeza en el que se encuentran los trabajadores y dirigentes. Este cierre del proceso de negociación colectiva queda teñido por la derrota de la huelga y la aceptación obligada de la contrapropuesta presentada por la empresa, que se encuentra por debajo de las expectativas de los

trabajadores. Sin embargo, se reconoce el trabajo realizado por todos en proceso de huelga. Si bien en particular los trabajadores del sindicato n° 40 no estaban de acuerdo con deponer la huelga, más tarde la Federación confirma en un comunicado que la opción de cese de huelga tuvo votación mayoritaria.

### **Comunicado de la Federación del Trabajador Walmart**

El 31 de Diciembre del 2014 la Federación Nacional del Trabajador Walmart publica en su página web un comunicado aclaratorio respecto a la votación del cese de huelga, dada la insatisfacción que generó esta decisión en algunos sindicatos, en él se declara que:

*Fue una decisión operativa que estaba a cargo de la Comisión Negociadora, que a su vez aprobó la existencia de un mando operativo. Respecto de la resolución de término de la Huelga, ésta se realizó en la Asamblea de Dirigentes de Sindicatos base y la votación fue 78 a favor de detener la huelga y 22 a favor de seguir. A la opinión mayoritaria hay que agregar varias regiones que expresaron su opinión a través de un Coordinador Regional. (Federación del Trabajador Walmart, 2014c)*

### **Reflexiones finales**

Se ha señalado al comienzo de este documento que un aspecto clave a la hora de llevar a cabo una huelga laboral consiste en la capacidad de interrupción del proceso del trabajo. Los trabajadores de retail centran su labor en la prestación de servicios que hacen operables las salas de

## INVESTIGACIÓN

venta para la comercialización de los productos, y por ello el acceso a la producción de los trabajadores de retail se encuentra situado en esta fase, la de la comercialización. En el caso registrado se reconocen dos grandes avances, el primero en la coordinación de la negociación colectiva de los sindicatos a escala nacional y el segundo, en la interrupción en algunos momentos de la venta y comercialización por medio del bloqueo del ingreso a distintos locales por parte de los huelguistas, pero con evidentes dificultades para hacer efectivo este propósito. Un factor que perjudicó la paralización de las ventas, fue la fragmentación sindical y el número de asociados por sindicato, ya que no todos los trabajadores de las salas de venta se encontraban en huelga los establecimientos contaban con trabajadores que los hacían operativos, gran parte de estos trabajadores rompehuelgas, pertenecían al sindicato Interempresas Líder, es decir, no estaban afiliados a la Federación Nacional del Trabajador Walmart. A su vez, se sumaban trabajadores que aún estando en negociación colectiva no podían ejercer huelga porque su contrato colectivo no coincidía con la fecha de negociación.

Como vimos anteriormente, Wal-mart es una empresa trasnacional con matriz de origen en Estados Unidos y filiales en distintos continentes. Cuando los trabajadores negocian con la empresa, deben hacerlo con la filial correspondiente a su país, ambos factores dificultan la negociación colectiva y la huelga, pues los sindicatos se encuentran por un lado, en una posición distante con la empresa matriz de origen y por otro en una relación sumamente desigual, por la incapacidad de ejercer presión frente a una mega empresa como es el caso de Walmart. La firma se respalda en sus ganancias y estabilidad

otorgada por su presencia a nivel global para hacer caso omiso a las demandas de sus trabajadores. Esta situación desincentiva a que los sindicatos quieran volver a negociar o a llevar a cabo una huelga, pues perciben que no cuentan con la capacidad de hacer frente a una empresa tan grande.

En cuanto a las organizaciones de trabajadores que participaron en esta huelga se encuentran la Federación Nacional del Trabajador Walmart como organismo unificante a nivel nacional y los sindicatos de base como protagonistas de la huelga, entre ellos el sindicato n° 40. Las organizaciones muestran un primer momento de coordinación en la movilización y un segundo momento de dispersión y disidencia hacia el final del proceso, expresado en la mantención o cese de la huelga.

Respecto a la dinámica interna de la huelga, ésta se percibe como un momento de liberación de los trabajadores al abrir un espacio que pone en escena el conflicto, por ejemplo: por medio de cantos y coros que expresan el malestar y que aluden principalmente a la carga laboral, el enfrentamiento con la empresa y los salarios reducidos. Puesto que no todos los integrantes del sindicato pertenecen a la misma sala de venta, y que por el grado de fragmentación sindical no cuentan con el total de trabajadores en cada establecimiento, se vieron obligados a desarrollar la táctica de visitar otras salas de venta, es decir, juntarse todos en un mismo punto y desde allí recorrer más locales de la ciudad. A su vez, el evento de bloqueo de la entrada de locales, ocurrido por primera vez, se convierte en una forma de ejercer mayor presión, pero es también una experiencia de desgaste físico para los trabajadores, ya que al no ser ejercida por todos no logran detener

## INVESTIGACIÓN

completamente la comercialización, lo que demanda a los trabajadores incluso más tiempo y esfuerzo que el ocupado en su horario laboral convencional.

Si bien, ni la vida del sindicato n° 40, ni la de otros sindicatos se reduce a la negociación colectiva o a la huelga, se observa que la coyuntura es un periodo en el que se expresa mayor unidad de los sindicatos involucrados en la negociación colectiva. Además, se da una intensa actividad colectiva por las diversas tácticas de movilización que realizan.

De las tácticas de movilización definidas por el OHL, las que se encuentran presentes en el caso analizado son: marcha, manifestación o movilización, conferencia de prensa o carta a autoridades, coros o canticos, llamado a no comprar ciertos productos (que en este caso es un llamado a no comprar a la empresa), ocupación de espacios públicos, silencios o ruidos concentrados (con la utilización de pitos y batucadas en la entrada de las salas de venta) y otras tácticas. Además en la clasificación “otras tácticas” se deben agregar, la “visita a otras salas de venta” de trabajadores involucrados en la huelga, así como también la “falta programada” que consistía en que trabajadores que no podían ejercer el derecho de huelga (por contar con contratos colectivos perteneciente a otras fechas de termino) se coordinaran para faltar al puesto de trabajo en una misma fecha, con objeto se ayude la paralización del establecimiento. En relación al registro de la huelga y la sistematización realizada por el OHL se deduce que gran parte de la dinámica interna de la huelga está configurada por tácticas de movilización.

En particular la táctica “ocupación del espacio público” en esta huelga es fundamental, los huelguistas recorrieron distintos puntos de la ciudad, entre ellos, el exterior de las salas de venta, avenidas principales, visita a instituciones gubernamentales (Congreso Nacional y Dirección del Trabajo), plazas, centro comercial y otras salas de venta. Las tácticas de movilización abarcaron principalmente dos ciudades, en mayor medida Valparaíso y en menor Viña del Mar. Una explicación plausible a este suceso tiene que ver con la imposibilidad de ocupar la empresa o la sala de ventas, para desde allí generar impacto en la producción con el cese de la comercialización, es por ello que se vuelve necesario en la administración de los recursos de movilización, generar prácticas que contrarresten con las dificultades dadas por el contexto de negociación.

Con respecto a los resultados de la negociación colectiva y los beneficios obtenidos por los sindicatos, estos se encontraron por debajo del esperado, pues el reajuste de salario fue inferior al incremento de salario propuesto por los trabajadores en el contrato colectivo presentado a la empresa. La demanda salarial para la negociación del 2014 consistía en un aumento del 5% para trabajadores con tres o menos años de antigüedad, 8% para trabajadores de entre tres y nueve años de antigüedad y un 12% para los que contaban con nueve o más años, por su parte la empresa solo otorgó un reajuste que iba entre el 2 y 5 % en relación a años de antigüedad y un reajuste del 2% durante al año siguiente.

Finalmente y aún utilizado un amplio repertorio de acciones colectivas y manifestaciones no fue posible paralizar del todo la comercialización, como tampoco no se pudo revertir la posición de la

## INVESTIGACIÓN

empresa, teniendo, los sindicatos negociadores que conformarse con la contrapropuesta de Walmart. El resultado negativo respecto a las expectativas de los trabajadores dejó a los huelguistas con la sensación de derrota, lo que podría repercutir en futuras negociaciones. De todas formas en las vocerías finales, tanto de dirigentes como de huelguistas expresan un auto reconocimiento por el esfuerzo y compromiso dispuesto en el tiempo de huelga y manifestaciones, así como la importancia de la experiencia vivida.

## Bibliografía

- Aguilar, O. (2017). Capítulo I Introducción. En Aguilar, O, Perez, D y Henriquez, H (Ed.), *Huelgas laborales en Chile conciencia y paralización*. Santiago, Chile: Editorial Universitaria.
- Alvarado, R. (2006). *México–Wal–Mart: Una relación de éxito y mutuo beneficio*. (Tesis de licenciatura no publicada). Puebla–México. Universidad de las Américas Puebla. Disponible en [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lri/alvarado\\_g\\_r/indice.html](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/alvarado_g_r/indice.html)
- Consultora en Innovación at IGT. (2008). *Estudio comparativo Wal–Mart D&S Chile. Prácticas operacionales, presencia mundial y resultados financieros*. Santiago–Chile: IGT. Disponible en <http://es.slideshare.net/IGTSlide/estudio-comparativo-wal-mart-d-s-chile>
- Contreras, P. (2016). *Estudio descriptivo del proceso de organización sindical de los trabajadores de retail supermercadista afiliados al*

*sindicato Líder n° 40 de Valparaíso*. (tesis de pregrado)  
Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Federación Nacional del Trabajador Walmart (2014a). *Huelga nacional en Walmart*. 11 de Diciembre de 2014. Disponible en:  
<http://www.federacionwalmart.cl/index.php/noticias/federacion/89-declaracion-publica>

Federación Nacional del Trabajador Walmart (2014b). *Proyecto contrato colectivo 2014\_ final*. Disponible en:  
<https://drive.google.com/file/d/0B287UOqkRYFyRkE0UFdVdzdjdGs/edit>

Federación Nacional del Trabajador Walmart (2014c). *Sobre la huelga en Walmart, Por Federación Nacional del Trabajador Walmart y el Centro de Estudios del Trabajo-CETRA*. Disponible en:  
<http://www.federacionwalmart.cl/index.php/noticias/federacion/92-sobre-la-huelga-en-walmart>

Medel, R. Pérez, D. Velásquez, D. Donoso, S. Gutiérrez, F. Barozet, E. Sehnbruch, K y Somma, N. (2015). *Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2014*. Santiago, Chile: Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) y Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) disponible en  
<https://es.slideshare.net/FondapCOES/observatorio-de-huelgas-laborales-informe-2014>

Medel, R. Pérez, D. Velásquez, D y Morales, G. (2017). Capítulo 2 Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En Aguilar. O, Perez.

## INVESTIGACIÓN

- D y Henríquez. H (Ed.), *Huelgas laborales en Chile conciencia y paralización*. Santiago, Chile: Editorial Universitaria.
- Pérez, D. (2017, Octubre 11) Huelgas y tácticas 2016, del espacio de la empresa al espacio público. *La Tercera*. Disponible en: <http://www.latercera.com/voces/huelgas-tacticas-2016-del-espacio-la-empresa-al-espacio-publico/>
- Ugarte, J. (2014). *Derecho del trabajo: invención, teoría y crítica*. Santiago–Chile: Legal Publishing
- Walmart Chile (2017). *Nuestros Supermercados*. Disponible en: <https://www.walmartchile.cl/contenidos/nosotros/nuestrossupermercados>

# DESPUÉS DEL SUBCONTRATO. CAMBIOS EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE TRABAJADORAS DE ASEO EN UNA UNIVERSIDAD ESTATAL CHILENA

Valentina Andrade <sup>1</sup>

## Introducción

Desde el año 2013 la lucha por el fin al subcontrato comenzó a concretar sus primeros avances en la Universidad de Chile. En particular, el año 2015, la Facultad de Ciencias Sociales de esta Universidad (desde ahora FACSO) inició el proceso de internalización a trabajadoras<sup>2</sup> del aseo subcontratadas. En este proceso fue clave la organización política estudiantil y las investigaciones académicas en relación a esta problemática, que promovieron la superación de los discursos que detenían el desarrollo de tal disputa política<sup>3</sup> (Ruiz, 2015) y la posicionaron como un tema urgente, por las consecuencias laborales que generaba. Uno de los estudios a los cuales nos referiremos, es el

---

<sup>1</sup> Bachiller en Ciencias Sociales, Estudiante de Sociología (Universidad de Chile), integrante del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT).

<sup>2</sup> Nos referimos a trabajadoras del aseo en todo el artículo, debido a que estas corresponden a las sujetas de investigación y el 100% de ellas son mujeres.

<sup>3</sup> Como menciona Ruiz (2015) en *“La (problemática) subcontratación en tres Universidades de Santiago, Chile: Un conflicto Abierto”* la evidencia empírica ha destrabado que la subcontratación trae precarización laboral e imposibilidad de organización sindical en sí misma.

## INVESTIGACIÓN

realizado por Boccardo, Cornejo Chavez, Gómez-Rubio, Vidal, & Zavala-Villalón (2015) que buscó describir y analizar la fisonomía del trabajo subcontratado en la FACSO. Este estudio muestra en forma clara que “las condiciones de trabajo que proporcionan las empresas contratistas afectan negativamente en la calidad de vida de los trabajadores subcontratados en términos materiales y de aumento de los riesgos psicosociales para su salud” (Boccardo et al., 2015).

Hoy, después de al menos un año, las trabajadoras que antes eran empleadas vía subcontrato se encuentran en régimen de contratación directa por parte de la Universidad<sup>4</sup>. Si bien la subcontratación precariza al trabajo, lo cual ha sido constatado en diversos estudios sobre subcontrato en instituciones de educación superior (Boccardo, Moya, Ratto, & Ruiz, 2016; Fundación Sol, 2014), parece pertinente retomar la discusión sobre las condiciones de trabajo a las que se ven enfrentadas las trabajadoras del aseo incluso después de haberse acabado esta forma de contratación.

Esto parece aún más relevante ante los diversos conflictos que han enfrentado recientemente las trabajadoras internalizadas, como la prolongación de su jornada a los días sábados. Es por ello que la relevancia de volver a investigar sobre sus condiciones laborales no solo reside en la evaluación de las mismas luego del fin al subcontrato; también representa un momento de evaluación política de las acciones emprendidas por el movimiento estudiantil durante los últimos años, que abren diferentes horizontes relación a posibles nuevas disputas en el mundo del trabajo (FENAFUCH, 2016).

---

<sup>4</sup> En la mayoría de las Facultades de la Universidad de Chile se puso fin al subcontrato en aseo, jardinería y seguridad, a excepción de algunas como la Facultad de Economía y Negocios (FEN).

Así, el propósito central de esta investigación es determinar *cómo son las condiciones de trabajo de las trabajadoras de aseo de FACSO, luego del proceso de internalización*. En estudios preliminares se ha establecido, que las condiciones laborales precarias se expresan en bajos salarios, flexibilidad laboral, malas prácticas y riesgo psicosocial (Boccardo et al., 2015; Carreño, Guajardo, Jeldres, Retamal, & Silva, 2014); de esos elementos retomaremos la última dimensión como eje del presente estudio, debido a su capacidad potencial para describir el malestar laboral que puedan estar enfrentando las trabajadoras, aún luego del término del régimen de subcontratación. En síntesis, el presente estudio pretende describir las condiciones de trabajo de las trabajadoras del aseo de FACSO luego del proceso de internalización, y en específico se espera lograr: (1) describir los actuales riesgos psicosociales de las trabajadoras del aseo de FACSO, (2) comparar los riesgos psicosociales de las trabajadoras cuando estaban bajo el régimen del subcontrato en contraposición con el régimen de planta, (3) identificar las acciones que se realizaron para acabar con el subcontrato en la FACSO y (4) explorar los significados que tuvieron para las trabajadoras las acciones para dar fin al subcontrato.

De tal modo, se espera profundizar en una arista poco estudiada en los estudios sobre subcontratación. Se buscará comprender las consecuencias de las medidas de internalización tanto en las condiciones laborales objetivas de las trabajadoras de la FACSO, como en sus propias condiciones subjetivas. Enfatizando así en las experiencias y repercusiones concretas que tales acciones políticas tienen sobre las personas que han sido sus principales destinatarias.

### **Sobre la subcontratación, internalización y riesgos psicosociales**

#### *La subcontratación*

El fenómeno del subcontrato resulta de larga data en la historia de las relaciones de trabajo asalariado (De la Garza Toledo, 2012; Delgado & Moya, 2015). En el caso chileno se posiciona de manera relevante como un medio para asegurar a la gran empresa nuevos nichos de acumulación de capital, afianzados e institucionalizados bajo el dominio de la doctrina neoliberal en nuestro país; esto pues otorga flexibilidad al empresariado para manejar las relaciones laborales y o además obstruye la capacidad de asociación e influencia sindical bajo la protección de obstáculos legales (Castillo, et. al 2016). Es por ello que, en la investigación sociológica ha tendido a primar la discusión respecto de la precarización de los derechos y capacidad de reacción de las y los trabajadores respecto de sus condiciones laborales (Castillo, Esnaola, López, Ratto, & Seguel, s. f.; Echeverría, 2010; Aravena & Núñez, 2009).

La principal característica del régimen de subcontratación es la ausencia de una relación contractual entre el trabajador y aquel que dirige el proceso productivo (Palomino, 2000), por lo tanto, el problema radica en que a pesar de no existir una relación contractual directa que regule las relaciones entre aquel que dirige los medios de producción y aquel que los opera, este último sigue estando subordinado organizativamente al primero<sup>5</sup>. Palomino (2000: 18) define al subcontrato como:

---

<sup>5</sup> Para que esto sea posible es necesario que exista una doble relación contractual. La primera es entre la empresa que dirige el proceso productivo y aquella que es

“un mecanismo de incorporación de trabajo en las empresas a través de la mediación de otras empresas. En la subcontratación el trabajador se sitúa bajo una doble sujeción, a la empresa que constituye el locus donde se realizan las tareas y a cuyas reglas de organización se subordina, por un lado, y a la empresa que lo contrata en forma directa y con la cual establece su dependencia contractual por otro”

Todo lo anterior ocurre contradictoriamente a una relación laboral tradicional, en la que la dependencia contractual y la subordinación organizativa existen dualmente: por una parte, la empresa empleadora, y por otra, el trabajador o empleado. Así, bajo el subcontrato nos encontramos bajo una relación triangular de trabajo, donde encontramos tres actores: la empresa que externaliza los servicios, la que demanda el trabajo (empresa principal, en este caso la FACSÓ); la empresa subcontratista, que ofrece el trabajo/servicio/producto poniendo a disposición a sus trabajadores y trabajadoras; y el/la trabajador/a que realiza el servicio. Este último, si bien contractualmente está afiliado a la empresa subcontratista, en la práctica recibe órdenes y es dependiente de ambas empresas (Boccardo et al., 2015, 2016).

En cuanto a las relaciones jurídicas entre los tres entes involucrados, la empresa principal, aquella que externaliza, se encuentra unida a través de un vínculo civil o comercial con la empresa subcontratista. Por otra parte, la empresa que dispone de los trabajadores se encuentra asociada a estos mediante un contrato de trabajo. Sin embargo, no existe una relación jurídica formal que una al operario con la empresa mandante, a

---

intermediaria en la relación con los trabajadores, y por otro lado se tiene aquella entre el trabajador y la empresa que lo contrata bajo una relación laboral.

## INVESTIGACIÓN

pesar de la evidente relación de subordinación organizativa del primero frente al segundo.

Por otra parte, pueden distinguirse distintas formas de subcontratación dependiendo del lugar donde se realiza el servicio (dentro o fuera de la empresa mandante) y nivel de valor agregado (bajo o alto, dependiendo del nivel de especialización) (De la Garza, 2012). La forma de subcontratación que consiste en la provisión de servicios de bajo nivel de valor agregado, realizados al interior de la empresa mandante y de manera permanente, siendo este el más representativo de precarización bajo régimen de subcontrato y el más preponderante en la actualidad chilena (Delgado & Moya, 2015), y a su vez, la forma de subcontratación que se ha instalado en instituciones tanto públicas como privadas de educación (Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo, 2015).

### *La internalización*

En general, lo que se busca mediante un proceso de internalización de trabajadores y trabajadoras de un determinado establecimiento es instaurar un nuevo régimen de contratación que asegure superar el subcontrato para garantizar condiciones dignas de trabajo<sup>6</sup> (Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo, 2016). En el caso de las trabajadoras del aseo de la FACSO, este nuevo régimen contractual exigía la contratación de las mismas trabajadoras que desempeñaban en ese momento aquellas labores, asumiendo responsabilidad con estas, debido a las precarias condiciones de empleo y los bajos sueldos

---

<sup>6</sup> Del mismo modo lo ha remarcado la CONFECH (2015) en el documento “Principios fundamentales para una nueva Educación Pública

ofrecidos bajo el subcontrato, que significaban el principal sustento de sus hogares (Boccardo et al., 2015).

De tal manera, se debía ofrecer a las trabajadoras de ese entonces ser contratadas por la facultad, explicándoles todo lo que implicaba ser funcionarias de la Universidad de Chile en lo relativo a derechos y obligaciones. Para llevarse a cabo la internalización debía haber un período inicial de prueba a contrata de tres meses, luego se daría paso a una evaluación objetiva de la situación para ratificar el paso a planta siguiendo los procedimientos pertinentes (Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo, 2015).

Pero cualquier proceso de internalización se encuentra mediado por las restricciones o alcances legales propios de cada institución. En el caso de la Universidad de Chile, esta se rige por tres cuerpos normativos: a) La Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales para la Administración del Estado, b) El DFL N° 29 de 2004 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo, y c) Decreto con Fuerza de ley N° 3, de 10 de marzo de 2006, del Ministerio de Educación que fija el Estatuto de la Universidad de Chile. Lo que destacamos más relevante respecto de estos tres ejes legales en relación con la subcontratación es lo siguiente:

No existen restricciones legales respecto de la contratación directa del personal subcontratado, de ello solo se nos dice, conforme al Dictamen N° 38427-2013 de la Contraloría General de La República, que las instituciones como la Universidad de Chile (descentralizadas y pertenecientes a la Administración del Estado referidas en el Estatuto administrativo), sólo pueden contratar directamente a personal que sea parte de las funciones propias de esta, empero no se nos dice explícitamente cuales son estas.

## INVESTIGACIÓN

Por otra parte, a los trabajadores de la administración pública se les divide en tres regímenes de contratación, diferenciándolos según distinción económica, funcional, la forma en la que son contratados y su permanencia. Según la ley N° 18.834, del Estatuto Administrativo encontramos:

- i) *Planta*: conjunto de empleos de carácter permanente asignados por ley en cada institución (art. 2). Se caracterizan por poder realizar carrera funcionaria, acceder a capacitación, posibilidad de ascenso, estabilidad laboral y poseer todos los beneficios de un funcionario público.
- ii) *Contrata*: se define como un cargo de carácter transitorio, con una duración máxima hasta el 31 de diciembre de cada año, solamente extensible previa prórroga. Por otra parte, el número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder al 20% del total del personal de planta de esta (art. 10).
- iii) *Honorarios*: representa un tipo de contrato atípico, que, aunque no posee una definición explícita en el estatuto administrativo, si es mencionado como forma de contratación personal, con ciertos requisitos sobre quién y de qué forma puede acceder a estos cargos (Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo, 2015). En el Estatuto Administrativo (art. 11) señala que podrá contratarse por honorarios siempre y cuando su necesidad provenga de labores no habituales en la institución y sea previamente aprobado por la autoridad correspondiente, que, según el Reglamento de Prestación de Servicios a Honorarios de la Universidad de Chile, consagrado en el Decreto Universitario N° 2755, sería el Decano de la Facultad.

### *Factores de riesgo psicosocial*

Para conocer las condiciones laborales a las que se exponen las trabajadoras se utilizará un abordaje de análisis centrado en los factores de riesgo psicosocial, debido a que estos pueden resultar expresivos de situaciones de malestar laboral. Como plantea Moreno (2011), refieren a una probabilidad de generar ese malestar social, físico, de salud y mental.

“Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.”

Pero su sustrato no es la probabilidad: más bien los riesgos psicosociales en el trabajo pretenden representar las experiencias y percepciones de los trabajadores en su espacio laboral. Como plantea la OIT (1986) estos consisten en interacciones entre el trabajo, satisfacción laboral, condiciones para la asociatividad, necesidades del trabajador, sus capacidades y su situación fuera del trabajo (como el hogar); en definitiva, se trata de percepciones y experiencias que pueden “influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986). En Chile la responsabilidad en la realización de estudios acerca de los riesgos psicosociales en el trabajo corresponde a la

## INVESTIGACIÓN

SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social), organismo que utiliza “El Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS21” para caracterizar este tipo de situaciones en los espacios laborales. Este cuestionario tiene dos aplicaciones, la primera es utilizada para la realización de mediciones más precisas, en cambio la versión breve, utilizada en grupos pequeños, es con fines de diagnóstico, prevención del desarrollo de riesgos sociales, fiscalización y capacitación del personal (SUSESO, 2013).

Lo afirmado sobre los factores psicosociales por la SUSESO (2013) sirve para demostrar la relación entre las condiciones laborales que viven los trabajadores y el desarrollo de problemáticas psicosociales:

“La relación entre la exposición a los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo y la salud es en la actualidad indiscutible. La evidencia científica acumulada a la fecha es suficientemente sólida, y coincide en demostrar que ciertas condiciones de la organización del trabajo pueden provocar un especial estado físico y psíquico en los individuos que llamamos estrés”.

Además, se señala que en las cinco dimensiones de riesgo psicosocial (exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo en el trabajo, apoyo social de la empresa, compensaciones y doble presencia) el nivel de referencia nacional definido para determinar si el índice refiere a un alto riesgo psicosocial es un 33% de los trabajadores.

### Metodología

El enfoque por el cual se ha optado es mixto, es decir, la utilización tanto de un método cuantitativo como cualitativo, mediante

triangulación (Valencia, 2013). Esto porque el método cuantitativo proporciona la capacidad de delimitar propiedades de sus sujetos de estudio (las trabajadoras del aseo) con el fin de asignarles magnitud en los riesgos psicosociales que poseen, y utilizando procedimientos estadísticos resulta posible resumir, asociar y comparar los riesgos psicosociales proporcionados por la evidencia empírica existente en torno al momento preciso de la internalización (Boccardo et al., 2015). Por otra parte, se utiliza también una aproximación cualitativa pues se reconoce que el objeto de estudio tiene un orden complejo, para el cual resulta importante la posibilidad de aproximarse a los significados que las trabajadoras le asignan a su propia experiencia y los diversos procesos subjetivos de sus vivencias en el espacio de trabajo y sobre las acciones que se realizaron por el fin al subcontrato (Flick, 2014)

Dado que la fisonomía del trabajo subcontratado ha sido ampliamente investigada en Universidades Tradicionales<sup>7</sup>, esta investigación asume un carácter principalmente comparativo y exploratorio. pues si bien se busca describir el estado del trabajo en el aseo actualmente, las categorías de análisis se utilizan a partir de la evidencia empírica producida en la investigación “Trabajo subcontratado en FACSÓ y FCFM” (Boccardo et al., 2015). Por otro lado, esta investigación asume un carácter exploratorio al aproximarse – de manera novedosa en el campo de los estudios laborales– al significado del fin del régimen contractual de subcontratación en una institución de educación superior (tanto en las condiciones laborales como en la experiencia de las trabajadoras internalizadas.).

---

<sup>7</sup> Dan cuenta de ello los estudios en la Pontificia Universidad Católica, Universidad de Santiago de Chile y Universidad de Chile.

## INVESTIGACIÓN

### *Técnicas de producción de información*

En cuanto a las técnicas de producción de información se ha decidido realizar la encuesta, por un lado, y entrevistas semi-estructuradas por otro. La primera técnica permite caracterizar y comparar las cinco dimensiones de factores de riesgo psicosocial en trabajadoras del aseo bajo los supuestos determinados en las investigaciones de Cornejo & Parra (2010) y Boccardo et al., (2015). La segunda técnica permite un entendimiento más general sobre el proceso de internalización, en donde las preguntas de carácter abierto posibilitan una mejor comprensión de la experiencia subjetiva referente a los riesgos psicosociales; a la vez posibilita la emergencia de temas que pueden ser relevantes en la experiencia de las trabajadoras pero que no necesariamente responden diseño original de las entrevistas (Munarriz, 1992).

Para analizar la información producida a partir de tales instrumentos, en la presente investigación, se ha decidido utilizar el análisis estadístico descriptivo (Asún, 2006) para establecer la caracterización y comparación de los datos de la muestra en subcontrato y en internalización. Para el caso de la información de entrevistas, se utilizó la técnica de análisis de contenido puesto que permite evidenciar sentidos y visiones presentes en las trabajadoras sobre los procesos que ellas mismas han vivido (Andréu Abela, 1998).

### *Operacionalización de conceptos*

Por un lado, la conceptualización de los riesgos psicosociales de la OIT ha sido acompañada por la descripción de Güilgüiruca Retamal, Meza

Godoy, Góngora Cabrera, & Moya Cañas (2015), que establece cinco dimensiones para su análisis. A su vez, esto ha sido compartido por la Superintendencia de Seguridad Social impulsando el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 que sintetiza esta operacionalización en el Cuadro 1.

Por otro lado, para identificar la participación concreta de las trabajadoras en el proceso de internalización, y los significados que estas realizan sobre el cambio de la situación de trabajo, se debe señalar que se triangulará la información cuantitativa y cualitativa. En ese sentido, la operacionalización resultante se presenta en el Cuadro 2.

Cuadro 1: Operacionalización de riesgos psicosociales

<b>Dimensión</b>	<b>Variable</b>
<b>Exigencias psicológicas</b>	Exigencias psicológicas cuantitativas, emocionales, sensoriales y cognitivas
	Esconder emociones
<b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>	Posibilidades de desarrollo
	Influencia
	Control sobre el tiempo de trabajo
	Libertad en toma de decisiones
	Integración a la institución
	Sentido del trabajo
<b>Apoyo social y calidad del liderazgo</b>	Claridad y conflicto del rol
	Calidad de liderazgo
	Calidad de relación con superiores
	Calidad de relación con compañeras de trabajo
<b>Compensaciones</b>	Inseguridad respecto al contrato
	Inseguridad respecto a las características de trabajo
	Estima: reconocimiento del esfuerzo por parte de los superiores y percepción trato justo en el trabajo
<b>Doble presencia</b>	Cantidad de trabajo doméstico y/o familiar, y la preocupación que producen en el trabajo

Fuente: Elaboración propia en base a SUSESO/ISTAS 21

Cuadro N°2: Organización colectiva y condiciones laborales

Concepto	Dimensión	Variables
Organización colectiva	Participación colectiva	En relación al carácter de la participación
		Sobre los actores políticos
	Evaluación del proceso	En relación a los resultados
		En relación a la información y al proceso en sí mismo
Condiciones laborales	Compensaciones	Las cinco tanto en el trabajo subcontratado como en el internalizado
	Apoyo social	
	Exigencia psicológica	
	Trabajo activo	
	Doble presencia	

Fuente: Elaboración propia

### ***Muestra***

Los casos en estudio que componen la muestra cuantitativa son todas las trabajadoras del aseo de FACSO contratadas al 2017, de N=14 (muestra que se comparará con la del año 2015, cuando el subcontrato regía en la FACSO). En tal sentido, más que un procedimiento de muestreo se efectuó un trabajo de tipo “censal”.

El criterio para las entrevistas será estratégico (Andréu, 1998), es decir, se realizarán a actores claves la descripción del proceso de internalización. Se entrevistó a las dos dirigentes que estuvieron antes y después del subcontrato, siendo parte del proceso de internalización.

**Resultados**

*Condiciones laborales y riesgos psicosociales*

*a. Características generales de las trabajadoras de FACSO.*

En su totalidad, tanto en el año 2015 como en el año 2017, quienes componen el cuerpo laboral del área de aseo en FACSO, son mujeres de entre los 25 y los 65 años. Las trabajadoras del año 2017 viven en comunas aledañas a su lugar de trabajo, el Campus Juan Gómez Millas.

Las trabajadoras que hoy forman parte del personal de aseo tienen un promedio de 48,5 de edad, pero debido a la alta desviación estándar, se observará la distribución de edades a través de los percentiles. De ese modo, se puede constatar (en tabla 2) que un 25% de las trabajadoras tienen edades menores a 27 años, mientras que sobre el 10% se notifican edades superiores a los 60 años.

**Tabla 1: Edad de las trabajadoras según percentil**

Tabla de percentiles en edades (2017)						
5	10	25	50	75	90	95
25	25.3	27.25	48.5	58.76	60.4	61.7
Tabla de percentiles en edades (2015)						
5	10	25	50	75	90	95
19.1	22	31	45	54.5	59.8	66.8

Fuente: Elaboración propia

De ambos puntos se puede afirmar que las características de las trabajadoras no han variado significativamente después del traspaso a contratación directa. Esto se torna relevante debido a que solo 4 de las

trabajadoras provienen directamente del subcontrato, mientras que el resto se integran una vez finalizado el subcontrato.

Como se muestra (en tabla 2) el 50% de las trabajadoras de aseo en FACSÓ son la principal fuente de sustento económico en su hogar. Si bien no es una cifra menor, más aun teniendo en consideración que sus sueldos bordean el mínimo legal, la participación disminuye en un 20% en relación a los datos obtenidos de la investigación realizada por Boccardo et. al (2015)

Tabla 2: Principal sostenedor económica de la familia

2. Sostenedor de hogar (2017)		2. Sostenedor de hogar (2015)	
Usted	50%	Usted	70%
Otra persona	50%	Otra persona	30%
	100%		100%

Fuente: Elaboración propia

A su vez, se buscó conocer el número de personas que dependen económicamente de las trabajadoras. En la tabla 3 se muestra cómo los valores se concentran entre 1 a 3 personas. En contraste a los datos el 2015, el número de dependencia económica aumenta pese a la disminución de “jefas de hogar”, lo que podría contrarrestar este efecto:

Tabla 3: Principal sostenedor económico de las entrevistas

Personas dependen económicamente de trabajadora (2017)			Personas dependen económicamente de trabajadora (2015)		
Nº	Frecuencia	Porcentaje	Nº	Frecuencia	Porcentaje
0	0	0.00%	0	1	10.00%
1	4	28.57%	1	4	40.00%
2	2	14.29%	2	0	0.00%
3	6	42.86%	3	2	20.00%
4	1	7.14%	4	2	20.00%
5	0	0.00%	5	1	10.00%
6	1	7.14%	6	0	0.00%
Total	14	100.00%	Total	10	100.00%

Fuente: Elaboración propia

*b. Riesgos psicosociales*

*i) Exigencias Psicológicas.*

Las exigencias psicológicas (cuantitativas, emocionales, sensoriales y cognitivas) refieren a la cantidad de carga de trabajo y el tiempo para realizarlo. A su vez, representan la carga cognitiva y emocional de las tareas.

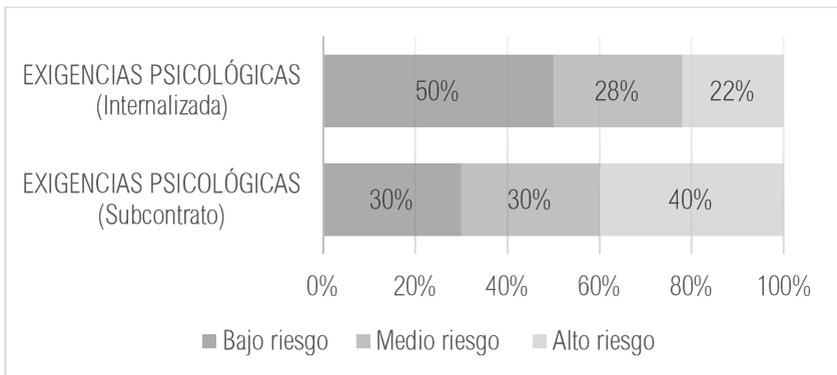
Los resultados permiten observar que luego del fin al subcontrato, solo un 22% de las trabajadoras están en alto riesgo de exigencias psicológicas. Si bien esto implica que las trabajadoras presentan menos exigencias psicológicas que el estándar nacional determinado por la Superintendencia de Seguridad Social (A2016), ambas entrevistadas evalúan que su carga laboral ha aumentado, dada situaciones de ausentismo e indefinición de funciones.

“[A diferencia del subcontrato] que ahora trabajamos en todos lados, trabajamos más. Antiguamente tú trabajabas en un lugar predestinado (...) si te piden algo adicional tenían que llamar a la empresa y contratar más gente.” [Trabajadora entrevistada 1]

“[Falta que pregunten] ¿te alcanza el tiempo para hacerlo, o no? Pues hay lugares que son como muy poco tiempo. Y por ejemplo si falta gente, uno tiene que ‘tirar la cola para todos lados’” [Trabajadora entrevistada 2]

A raíz de uno de los problemas asociados a la carga laboral y el subcontrato, cabe señalar la realización de dobles jornadas laborales para aumentar los salarios (Boccardo et al., 2015). De ello se menciona que esta práctica ha sido eliminada luego de la internalización, lo que implica menos desgaste físico y psicológico.

Gráfico 1: Exigencias Psicosociales, área aseo FACS0



Fuente: Elaboración propia

## INVESTIGACIÓN

### *ii) Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades*

El trabajo activo y desarrollo de habilidades expresa el control e influencia que tiene el trabajador sobre su propio trabajo. Implica la libertad para la toma de decisiones, control de los tiempos, integración a la institución y el sentido que tiene el trabajo realizado.

Del mismo modo, al comparar ambas situaciones laborales se observa un descenso considerable del alto riesgo, pero en aumento del riesgo medio de un 20% a un 50%. En términos concretos implica se ha pasado a una situación intermedia, en donde en algunos o muchos casos las trabajadoras controlan escasamente su propio trabajo.

“[En caso de que no alcance el tiempo] ahí hay que tratar de hacerlo ‘no más’, donde te manden tienes que ir. Uno antes decía ‘no pues’, en mi contrato dice que tengo que hacer esto y esto hago”  
[Trabajadora entrevistada 1]

Sobre ese mismo punto se menciona la incorporación de trabajar los sábados como horas extras, pero realmente estas no son voluntarias<sup>8</sup>. Esto genera que las trabajadoras no sientan la libertad de tomar decisiones sobre sus jornadas laborales, provocando un trato injusto.

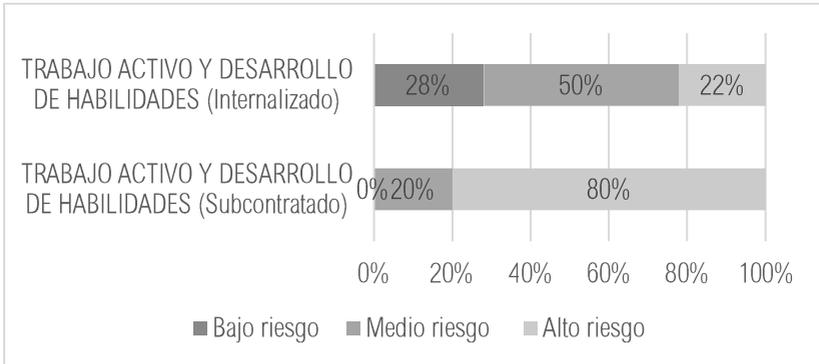
Por otro lado, se identifica que tras la internalización, se sienten más integradas a la institución tanto por la importancia que otorga la Facultad hacia ellas, como por los espacios que esta ha destinado para el desenvolvimiento de sus jornadas laborales.

---

<sup>8</sup> Mencionado por todas las encuestadas en el apartado de sugerencias, y por la trabajadora entrevistada 1.

“[Antes] estábamos todas amontonadas. Aquí tenemos un espacio más grande y buen trato” [Trabajadora entrevistada 2]

Gráfico 2: Trabajo Activo y desarrollo de Habilidades área aseo FACSO



Fuente: Elaboración propia

### iii) Apoyo social de la empresa

El apoyo social refiere a las relaciones con superiores y compañeros en el trabajo. Refleja la existencia de un rol o función clara, sentimiento de grupo o la calidad de la relación con sus pares en el trabajo y el apoyo social entre estos mismos.

Si bien los datos muestran la disminución de un alto riesgo, se sigue evidenciando altos niveles (50%) de percepción negativa frente al apoyo social en el lugar de trabajo, y un crecimiento del riesgo medio.

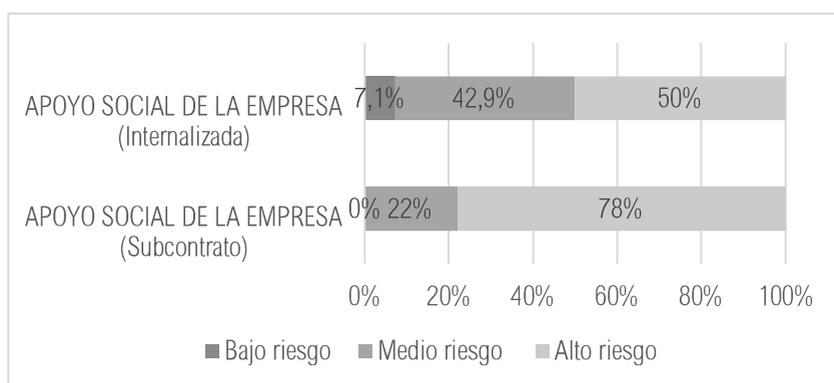
Sobre ello, las trabajadoras mencionan que actualmente hay mejores tratos en comparación con la empresa externa, y que existe ayuda mutua entre compañeras de trabajo. Ellas mismas mencionan que el balance negativo se debe a forzar trabajar días que “entre comillas” son

<sup>9</sup> Referencia a la entrevista de trabajadora 1.

## INVESTIGACIÓN

voluntarios, pues luego de dos ausencias se procede al despido. En esa línea se constata que los superiores no han sido capaces de solucionar el conflicto que ha derivado de esta exigencia, generándose movilización en conjunto con sectores estudiantiles, para la reconsideración de este como una obligación y en salario.

Gráfico 3: Apoyo social y calidad de liderazgo



Fuente: Elaboración propia.

### *iv) Compensaciones*

Las compensaciones aluden a la percepción de seguridad y continuidad laboral que sienten las trabajadoras frente a las características del trabajo. También refieren a la percepción del salario, del reconocimiento que pueden recibir, estatus dentro del trabajo y trato justo.

La prevalencia de la dimensión es muy alta (100%), esto se podría explicar por la posibilidad de despido o no renovación de contrato, junto con los bajos incentivos asociados a sus trabajos. Si bien el primer punto es algo presente en general en el trabajo subcontratado (Castillo,

Cavieres, & Selamé, 2015), una posible razón es la aparición de despidos injustos, luego de ausencias en un supuesto horario voluntario.

“Por lo que estamos luchando, lo de los sábados. Por la carga y el sueldo, que es mínimo. Deberían subir el sueldo por venir los sábados, son 6 horas y es obligatorio. Si no venimos dos veces nos echan” [Trabajadora encuestada 1]

“No existe el finiquito o el seguro de cesantía. En el sistema privado te dan tu plata según los años de trabajo, aquí no existe el derecho a cesantía (...) No hay bonos como la mejor por año, ni derecho a paralizar” [Trabajadora entrevistada 1]

“No dan incentivos cuando realizamos actividades que no son nuestras. Deberían aumentar al menos las remuneraciones y mejorar los incentivos al trabajo” [Trabajadora encuestada 2]

Ahora bien, pese a este panorama las trabajadoras si consideran cambios positivos luego del fin al subcontrato, que han determinado la decisión de quedarse. Entre esos están los contratos a largo plazo, permanencia en un lugar de trabajo, bonos fijos y vacaciones más extensas.

“Yo realmente estaba cansada de andar de un lugar a otro, y aquí es como más estable el lugar de trabajo (...) aquí uno gana un sueldo un poco más, sin necesidad de hacer doble turno, igual ganas el mínimo excepto que hay otras garantías de por medio” [Trabajadora entrevistada 1]

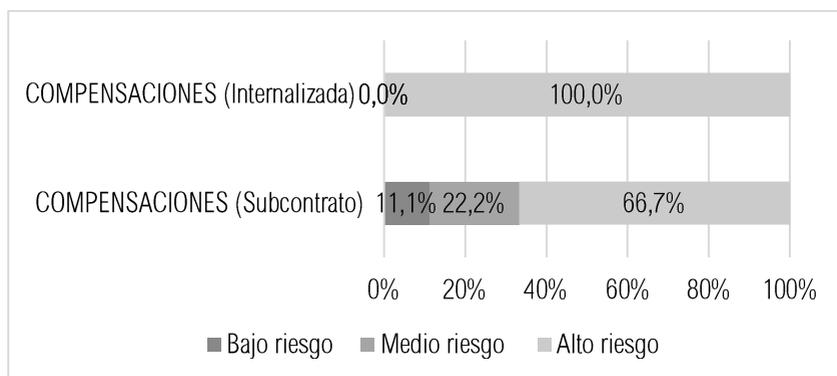
“Hay un bono fijo si o si, independiente de si hay licencia o estamos trabajando. A pesar de los altos y bajos es mejor estar aquí (...) Por

## INVESTIGACIÓN

ejemplo te hacen contratos a largo plazo, y si no tienes problemas sigues no más” [Trabajadora entrevistada 1]

“Lo bueno es que igual las vacaciones son diferentes, aquí te dan un mes más los días administrativos, antes eran 15 días hábiles (...) El sueldo con los bonos aumenta un poco más, y antes si eso queríamos teníamos que hacer doble turno en cualquier lado” [Trabajadora entrevistada 2]

Gráfico 4: Compensaciones



Fuente: Elaboración propia

### v) Doble presencia

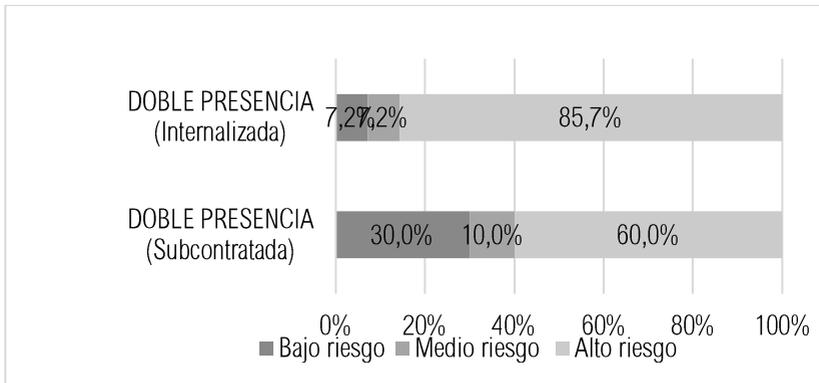
La doble presencia da a conocer el nivel de exposición a doble trabajo, debido a la cantidad de trabajo doméstico que depende exclusivamente de la trabajadora. Como explica (Boccardo et al., 2016: 65) el alto riesgo puede comprenderse por:

“la importante proporción de trabajadoras mujeres en el área del aseo, ya que estas suelen tener un mayor riesgo de enfermedad debido a la carga de trabajo doméstico y familiar que se le suma a la carga laboral”

Ahora bien, a priori esto no es explicativo por el cambio, debido a que la caracterización sociodemográfica nos indica bastante similitud entre las trabajadoras antes y después del subcontrato. Una posible explicación reside en que el número de dependientes en el hogar ha aumentado por trabajadora y en el grupo en general.

“Falta gente sobre todo en las mañanas, esto porque de repente hay ‘chiquillas’ que como son mamás deben faltar. Algunos de sus hijos tienen alguna urgencia, y ellas son las que deben ir [Trabajadora entrevistada 1]

Gráfico 5: Doble Presencia



Fuente: Elaboración propia

### *La falta de autonomía política*

#### *a. Participación política*

La resolución del conflicto fue colectiva. Todas las trabajadoras dependientes de la empresa subcontratista fueron citadas a reunión con las autoridades de la Universidad y la directiva de los funcionarios.

“Pese a lo molestos que estaban desde la empresa externa, nos juntamos en grupo. Esto se conversó en grupo” [Trabajadora entrevistada 2]

Las trabajadoras identifican que el conflicto se inicia dos años antes de su desenlace, y que más bien el conflicto se manifestó en mayor medida en un apoyo de otros sectores de la institución. Este apoyo social implicó generar acción al interior de la Universidad por parte de estos sectores, pero manteniendo al margen a las trabajadoras. Como es relatado, se puede evidenciar que no hubo negociación propia por las condiciones nuevas de trabajo.

“Tanto los profesores como un grupo de alumnos venían trabajando este punto. Tuvimos una única reunión, y teníamos que decir ahí que si aceptábamos, quedaríamos trabajando aquí (...) Y así fue, ya al próximo mes nos encontrábamos incluidas aquí” [Trabajadora entrevistada 1]

“Las profesoras estuvieron con nosotras, pero yo en lo personal conversar, no [referencia a negociar]. En grupo se nos conversó” [Trabajadora entrevistada 2]

Solo se pudo constatar una movilización propia, y se cree esta como decisiva. De igual modo se mantiene el carácter consultivo a las trabajadoras.

“Yo creo que lo que gatilló en cierto modo [fue que] hicimos un paro nosotras mismas (...) entonces como se aceleró, nos preguntaron sobre qué opinábamos [sobre el fin al subcontrato], en el sentido si nos gustaría” [Trabajadora entrevistada 1]

*b. Evaluación del proceso*

Se menciona que no hubo trabas para la internalización, más allá de las exigencias mínimas del Estatuto Administrativo para estar a planta o contrata. A su vez, se valora positivamente el apoyo desde la Universidad, tanto de estudiantes como profesores. Ahora bien, el bajo involucramiento y participación del proceso, generó como consecuencia poca información sobre los posibles cambios.

“Tuvimos poca información del cambio del sistema privado al sistema público. Y ahora pensamos que luego tuvimos que renunciar voluntariamente (...) yo tenía diecinueve años trabajando en la otra empresa (...) una renuncia voluntaria [implica] te vas sin nada” [Trabajadora entrevistada 1].

La ausencia de mesas de negociación derivó en una suplantación de la organización de las trabajadoras, que luego de la internalización sigue generando conflictos. En consecuencia, las trabajadoras tuvieron pocos espacios para rechazar condiciones contractuales que hoy las aquejan.

“Más que una mesa de negociación, a mesas informativas a aceptar o no las condiciones de dejar la empresa externa. Pero realmente poca información se tuvo” [Trabajadora entrevistada 2]

## INVESTIGACIÓN

Por último, hay pérdidas significativas para las trabajadoras luego del proceso e incluso solo cuatro trabajadoras deciden renunciar a la empresa subcontratista. Sin embargo, aquellas que se integran al trabajo de aseo en la Universidad evalúan esto como un avance.

“[Te vas sin nada] pero yo realmente estaba cansada de andar de un lugar a otro, y aquí [la Universidad] es como más estable el lugar de trabajo. Y generalmente a mí me gusta lo que hago aquí, llevo casi diez años” [Trabajadora entrevistada 2]

## Conclusiones

De esta lucha política reciente, que significó ponerle fin al subcontrato como régimen de contratación que normaba a trabajos como el de aseo en la FACSO, se pueden concluir tres aspectos.

Primero, es ineludible que desde el fin a la subcontratación, comparativamente la posibilidad de enfrentar situaciones que atentan contra el bienestar laboral de las trabajadoras ha disminuido. Esto se demuestra por un lado por la disminución de los riesgos psicosociales en la mayoría de sus dimensiones, mientras que, por otro, en el balance positivo que hacen las mismas trabajadoras sobre su condición laboral comparativamente.

Sin embargo, en términos absolutos los puntajes de los factores de riesgo psicosocial siguen tendiendo a índices altos. Esto quiere decir, que, si bien se notifica un cambio, este no ha implicado salir del umbral en varias de las dimensiones de riesgo psicosocial. Por un lado, *trabajo activo y desarrollo de habilidades* es un las que sigue esta tendencia, lo cual se justifica debido a la imposibilidad de elección de la carga de

trabajo. Esto se devuelve a un compromiso no cumplido en el proceso de internalización, que refiere a la poca información que se les otorgó a las trabajadoras sobre las nuevas condiciones contractuales. Así mismo, el *apoyo social de la institución* tiende a posicionarse en altos índices, lo cual ha podido ser justificado por las denuncias que las trabajadoras han expuesto frente a la indefinición de funciones y obligatoriedad de lo “voluntario”. Del mismo modo, en relación con las *compensaciones*, la inseguridad contractual y la falta de incentivos son sentidas por la mayoría. La repuesta a ello se vuelve los nuevos problemas que presenta el trabajo en la Universidad, que incluso ha implicado despidos injustificados.

Tercero, que, si bien el subcontrato se ha acabado, eso no ha implicado acabar con la precariedad. Si bien las trabajadoras realizan un balance positivo de la internalización, los riesgos psicosociales en algunas dimensiones siguen marcando cifras muy altas. Políticamente esto se ha expresado por la existencia de ciertas demandas declaradas tanto por las trabajadoras como por los estudiantes que siguen estando inconclusas. En términos generales se expone que hay problemas aún vigentes: la carga de trabajo, elección de esta carga, mejor trato y comunicación desde los mandatos, trato justo, seguridad de mantener el trabajo, y la contratación de tipo planta<sup>10</sup>. Este escenario es favorable para la aparición de un nuevo conflicto por parte de las trabajadoras de aseo, y por tanto la lucha para avanzar en mejores condiciones por un trabajo digno deben tener presente estas consideraciones.

---

<sup>10</sup> Aún se encuentran trabajadoras bajo honorarios y contrata.

### Bibliografía

- Andréu Abela, J. (1998). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. [Documento en línea]. *Recuperado de [http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs S, 200103](http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S_200103)*.
- Aravena, A., & Núñez, D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Asún, R. (2006). Medir la realidad social: El sentido de la metodología cuantitativa. *M. (-e. Canales, Metodologías de investigación social: Introducción a los oficios, 31–60*.
- Boccardo, G., Cornejo Chavez, R., Gómez-Rubio, C., Vidal, P., & Zavala-Villalón, G. (2015). *Trabajo subcontratado en FCFM y FACSO*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4608.7921>
- Boccardo, G., Moya, C., Ratto, N., & Ruiz, F. (2016). *Trabajo subcontratado en el área de aseo en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Informe de Resultados*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33046.14401>
- Carreño, F., Guajardo, C., Jeldres, H., Retamal, G., & Silva, K. (2014). Significación de las Trabajadoras de aseo subcontratadas de la Universidad de Santiago de Chile. *Revista de Estudios Cualitativos, 1(1)*, 81–101.
- Castillo, A., Cavieres, J., & Selamé, N. (2015). El trabajo asalariado flexible: La subcontratación y la organización colectiva en Chile. *Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal, 156*.
- Castillo, A., Esnaola, J., López, V., Ratto, N., & Seguel, B. (s. f.). *Repertorios de Acción Colectiva en los peonetas subcontratados*

- de Coca-Cola. *Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal*, 194.
- CONFECH. (2015). Principios fundamentales para una nueva Educación Pública. Recuperado a partir de <https://goo.gl/qLCwnQ>
- De la Garza, E. (2012). *La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. La subcontratación laboral en América Latina: miradas multinacionales*. Medellín: CLACSO.
- De la Garza Toledo, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, 15.
- Delgado, P., & Moya, C. (2015). Subcontratación laboral: entre la acumulación empresarial y la desarticulación sindical. Cuadernos de Coyuntura. Recuperado a partir de [http://www.nodoxxi.cl/wp-content/uploads/CC10\\_2015-Sociedad-y-Trabajo.pdf](http://www.nodoxxi.cl/wp-content/uploads/CC10_2015-Sociedad-y-Trabajo.pdf)
- Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación: y el relato de los trabajadores*. División de Estudios, Dirección del Trabajo.
- FENAFUCH. (2016). Declaración FENAFUCH sobre Reforma Educacional. Recuperado a partir de <http://www.fenafuch.cl/resumen-boletines/>
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research*. Sage.
- Fundación Sol. (2014). La subcontratación en la USACH. Recuperado a partir de <http://www.academicos-usach.cl/2014/04/subcontratacion-en-la-usach-informe.html>
- Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo. (2015). Taller itinerante conta el trabajo precario en Universidades: Fin al subcontrato. Recuperado a partir de

## INVESTIGACIÓN

- <https://archivosubcontrato.files.wordpress.com/2016/06/taller-itinerante-fin-al-subcontrato-julio-2016.pdf>
- Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo. (2016). Propuesta de nuevo Sistema de contratación para las trabajadoras de aseo FACSO, UCH. Recuperado a partir de <https://archivosubcontrato.files.wordpress.com/2016/05/propuesta-de-nuevo-sistema-de-contrataci3b3n-para-las-trabajadoras-de-aseo-facso.pdf>
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57–67.
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos de la Investigación Cualitativa.
- OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(13).
- Ruiz, F. (2015). La (problemática) subcontratación en tres universidades de Santiago, Chile: Un conflicto abierto. Recuperado 20 de octubre de 2017, a partir de [http://www.academia.edu/23770968/La\\_problema%3A1tica\\_subcontrataci%3B3n\\_en\\_tres\\_universidad\\_de\\_Santiago\\_Chile\\_Un\\_conflicto\\_abierto](http://www.academia.edu/23770968/La_problema%3A1tica_subcontrataci%3B3n_en_tres_universidad_de_Santiago_Chile_Un_conflicto_abierto)
- Superintendencia de Seguridad Social (2016). Cuestionario SUSESO/ISTAS 21: Versiones completa y breve. Recuperado a partir de [http://www.suseso.cl/605/articles-633\\_archivo\\_01.pdf](http://www.suseso.cl/605/articles-633_archivo_01.pdf)

Valencia, M. M. A. (2013). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Investigación y educación en enfermería*, 18(1).



# MECANISMOS DE CONTROL DEL TRABAJO QUE INCIDEN EN LA BAJA ASOCIATIVIDAD Y SINDICALIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR EN CHILE

Valentina Andrade, Vanny Catalán, Brian Montenegro<sup>1</sup>

Florencia Díaz<sup>2</sup> & Nicolás Ratto<sup>3</sup>

## Introducción

El presente artículo es el resumen de las discusiones, lecturas y reuniones que, en el marco de la obtención del Fondo de “Iniciación a la Investigación” de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) de la Facultad de Ciencias Sociales, un grupo de investigadores de pre y posgrado del Grupo de Estudios Interdisciplinario del Trabajo (GEIT) ha llevado adelante durante los últimos tres meses. Vale decir, lo presentado aquí es parte del diseño de una investigación en curso.

En general, esta investigación se pregunta por la relación entre las condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular, particularmente entre el control ejercido en estos trabajos, y las formas asociativas de estas trabajadoras (desde juntarse como amigas en una plaza, hasta participar de actividades sindicales). Esta relación se

---

<sup>1</sup> Estudiantes de Sociología, Universidad de Chile.

<sup>2</sup> Estudiante de Psicología, Universidad de Chile.

<sup>3</sup> Estudiante de Magíster en Ciencias Sociales mención Sociología de la Modernización, Universidad de Chile.

## INVESTIGACIÓN

encuentra mediada por la subjetividad de las trabajadoras, por lo que también nos preguntamos por algunos aspectos de la misma, específicamente por las representaciones del control que tienen las trabajadoras y la legitimidad de éste en el trabajo de casa particular, desde un enfoque de género, que permita anclar a la investigación esta dimensión de manera transversal.

El objetivo de la presente investigación es analizar las repercusiones que las características del proceso de trabajo doméstico, y sus formas de control objetivas y subjetivas, ejercen sobre la asociatividad de las trabajadoras de casa particular (trabajadoras domésticas) en las regiones Metropolitana, de la Araucanía y Los Lagos (centro y sur de Chile).

Nos preguntamos por la aparente paradoja entre condiciones de trabajo muy precarias en el trabajo de casa particular y las casi inexistentes y poco representativas, aunque eficaces, formas de resistencia de las trabajadoras. Dentro de estas formas de resistencia analizaremos en detalle las acciones sindicales del SINTRACAP (sindicato únicamente constituido por mujeres trabajadoras domésticas).

### **El problema**

En la esfera del trabajo en Latinoamérica y Chile, la desigualdad de género se expresa principalmente como una división sexual del trabajo. A grandes rasgos, esta división prescribe a las mujeres las centrales labores de reproducción y cuidados en la organización económica de las sociedades capitalistas por atribuir a la naturaleza femenina dichas tareas (Federici, 2013), y, por tanto, se invisibilizan sus capacidades y habilidades (Hatton, 2017), dejando su inclusión en el mercado de

trabajo como un asunto secundario y que está en constante desigualdad respecto a los hombres (Celiberti y Mesa, 2009, Abramo, 2004).

Estas formas de trabajo proscritas a las mujeres tradicionalmente no se han conceptualizado como trabajo, debido al uso de un concepto restringido de trabajo (Castillo, 1996; De la Garza, 2011), que lleva a considerar trabajo “productivo” sólo al trabajo asalariado. Ello supone desafíos a las ciencias sociales que atajan el fenómeno del trabajo, en torno a abandonar un concepto asexuado e incluir un concepto ampliado de trabajo (Celiberti & Mesa, 2009; de la Garza, 2011) logrando dar cuenta de la especificidad de la inserción (subordinada) de las mujeres al mercado laboral como trabajo no clásico, y la relación de esta inserción con el trabajo reproductivo.

Este cambio de enfoque para entender el trabajo de manera ampliada también conlleva nuevas formas de comprender el fenómeno del control, pues la relación entre capitalistas y trabajadores ya no se presenta en la sociedad de la forma tradicional (entre obreros y capitalistas), sino que entran en juego otros agentes, como el control de calidad del servicio de los clientes y las formas de persuasión en el trabajo a raíz de las nuevas formas de control en las empresas, que buscan la implicación y el compromiso de los trabajadores con la misma (de la Garza, 2011). Así también, este cambio de perspectiva invita a ver el control y el conflicto en sectores laborales tradicionalmente no observados, que se encuentran más allá de lo que se puede entender por trabajo productivo y/o capitalista.

En general, se entenderá al control como una condición *sine qua non* de los procesos de trabajo, que se expresa en una serie de acciones, normas, discursos, entre otros elementos, que tienen como objetivo el coaccionar y persuadir a los trabajadores de realizar efectivamente sus

## INVESTIGACIÓN

trabajos (Burawoy, 1989). Estos mecanismos pueden distinguirse en “objetivos”, como los clásicos controles directos, burocráticos y técnicos, y en “subjettivos”, como el control emocional. Hacia fuera del proceso de trabajo, además pueden encontrarse mecanismos de control contextuales o estructurales, como la amenaza del desempleo o el hecho de que un trabajo se torne invisible y desvalorizado por realizarse en el espacio privado de la vida social (Hatton, 2017), como el de las trabajadoras de casa particular (TCP).

La desvalorización material y simbólica del TCP ha sido atribuida a su carácter formalmente descalificado y desregulado, ya que las habilidades realizadas en el trabajo doméstico se observan como si fueren tareas propias de la naturaleza femenina, instruidas en un sistema-sexo patriarcal (Anderson, 2010; Federici, 2013; Hatton, 2017). Por otro lado, la precarización se vislumbra en aspectos objetivos como la baja estabilidad laboral -en términos de contrato-, salarios rondando el sueldo mínimo (230.000 aproximadamente pesos hasta el año 2015, según la CASEN 2015) y condiciones de trabajo psicosocialmente riesgosas (Pérez-Franco, 2014; Boccardo, Ruiz, Martín, Becker, Bustamante, & Cornejo, 2017).

Pese a la precarización y desvalorización que sufre este trabajo, la organización sindical y/o colectiva en estos espacios es escasa, pues, cerca de un 2% de las trabajadoras de casa particular se encuentran sindicalizadas según la CASEN 2015. Cabe preguntarse entonces, ¿A qué se debe esta situación? ¿Qué factores limitan la asociatividad de las trabajadoras de casa particular? ¿Cuáles operan dentro y fuera del lugar de trabajo? ¿Cuáles tienen que ver con las implicaciones subjetivas de las trabajadoras con respecto a su propio escenario de trabajo, que a priori, reproduce imaginarios patriarcales y capitalistas?

Una de las hipótesis de este estudio, es que como se trata de un trabajo en el que median importantes mecanismos de control subjetivos, se provee un colchón afectivo, o un salario emocional, que genera que las trabajadoras acepten situaciones de injusticia y precariedad por cuestiones como “amor a la familia”, entre otras, que permiten que el malestar no decante en cuestionamientos importantes a las injusticias del trabajo.

### **Breve comentario metodológico**

Esta investigación es principalmente de carácter cualitativo. Durante los próximos meses, para responder a la pregunta de investigación, se entrevistarán a veinte trabajadoras sindicalizadas y no sindicalizadas de la Región Metropolitana, Los Lagos y la Araucanía, siendo los criterios de muestreo la edad, nacionalidad, pertenencia a etnias, tipo de contrato y situación del empleo.

Lo presentado en este artículo se basa principalmente en el análisis de tres fuentes de información: literatura sobre investigaciones que hayan tratado el trabajo de casa particular en Chile, las encuestas CASEN (sus series de datos) y un grupo focal realizado con miembros del sindicato, y la dirigente del mismo, sobre sus experiencias de lucha sindical y sus experiencias como trabajadoras de casa particular.

## INVESTIGACIÓN

### Bibliografía

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 224-235.
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción*.
- Boccardo, G., Ruiz, C., Martín, Á., Becker, I., Bustamante, A., & Cornejo, R. (2017). *Estudio Caracterización de Riesgos Psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular*. Santiago: Instituto de Seguridad Laboral y Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.
- CASEN (2015). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Ministerio de Desarrollo Social. Chile.
- Castillo, J.J. (1996). Sociología del trabajo. Un proyecto docente. Centro de Investigaciones Sociológicas (152).
- Celiberti, L., & Mesa, S. (2009). Inserción de las mujeres en el mercado del empleo. Montevideo, Uruguay.
- De la Garza, E. (2011). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. En *Nueva Sociedad*. 232. pp. 50-70.
- de la Garza, E. (2012). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *El mundo del trabajo en América Latina*.
- Federici, S. (2013). Revolución en punto cero. Traficantes de sueños.
- Hatton, E. (2017). Mechanisms of invisibility: rethinking the concept of invisible work. *Work, Employment and Society*, 31(2), 336-351.
- Pérez-Franco, J. (2014). Vista de Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile. *Revista Chilena de Salud Pública*, 18, 52-60.

RESEÑAS DE  
LIBROS



RUIZ BRUZZONE, FELIPE (ED.) (2016). PANORÁMICA DEL TRABAJO EN EL CHILE NEOLIBERAL. APORTES DE INVESTIGACIÓN ESTUDIANTIL. SANTIAGO: EDITORIAL UNIVERSITARIA. 248 p.

Felipe Stefano Ruiz Bruzzone <sup>1</sup>

El presente texto tiene por objetivo presentar e invitar a la lectura del primer libro colectivo del GEIT. Representa el producto de una de las principales aristas de actividad del grupo, orientada a potenciar el interés tanto académico como político en torno al ámbito de lo laboral. Como grupo observamos un escenario en el cual los conceptos, identidades y formas organizativas referidas al ámbito de lo laboral se encuentran debilitadas. Así comprendemos al campo de los estudios sociales y económicos como un escenario de lucha ideológica,<sup>2</sup> para allí desplegar distintos esfuerzos que permitan avanzar en una comprensión práctica del presente que apunte a la emancipación del trabajo vivo en relación al capital.

Dado que en nuestro espacio de despliegue<sup>3</sup> eran escasas las instancias de reflexión e investigación crítica sobre el Trabajo, contribuimos

---

<sup>1</sup> Integrante del GEIT e investigador de la Fundación Nodo XXI. Licenciado en Sociología y Magíster en Ciencias Sociales (c) por la Universidad de Chile. Contacto: felipe.ruiz@ug.uchile.cl

<sup>2</sup> Marín JC (2009) Leyendo a Clausewitz. *Cuaderno 8*. Buenos Aires: Ediciones PICASO.

<sup>3</sup> Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

## RESEÑAS DE LIBROS

durante 2014 y 2015 a la realización de dos instancias que permitieran revertir tal carencia: una asignatura electiva orientada a la formación en temas laborales y la revista *La Maquila*, cuyo propósito fundante fue (¡y sigue siendo!) la construcción de un espacio propio en el cual se fomente el estudio, la reflexión y el pensamiento colectivo y crítico sobre el Trabajo.

Tomando materiales de investigación elaborados por estudiantes que participaron del curso mencionado, pudimos publicar el primer número de *La Maquila* en 2015. Tal material se postuló al premio Fondo Rector Juvenal Hernández de la Universidad de Chile: es así que a finales de 2016 se publica nuestro primer libro vía la editorial de tal casa de estudios. Para dar cuenta de sus contenidos, haremos referencia a sus dos secciones:

La primera se denomina *reflexión* y busca proporcionar respuestas a la pregunta ¿por qué estudiar la temática *trabajo*? Bajo tal pregunta se presenta una introducción al libro elaborada por el GEIT, un breve aporte del sociólogo mexicano Enrique de la Garza Toledo (UAM) en torno a la centralidad del trabajo en el siglo XXI, así como un comentario en torno al entonces proyecto de Reforma Laboral impulsado por el segundo gobierno de Bachelet, también escrito por integrantes del GEIT. Con tales materiales se busca situar la centralidad teórica del trabajo en el ejercicio de comprensión de las relaciones sociales y se presenta un balance crítico sobre los procesos de reforma de la normativa laboral en Chile.<sup>4</sup>

La segunda sección, denominada *investigación*, reúne 7 capítulos escritos por estudiantes del pregrado de la Facultad de Ciencias

---

<sup>4</sup> Ugarte, José (abril de 2017). *El gran fiasco*. Columna publicada por The Clinic Online.

Sociales. Sus temáticas permitieron agruparlos en lo que llamamos una Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. Tal ordenamiento responde a la posibilidad de comprender las principales características del trabajo en Chile, teniendo en cuenta la historicidad de nuestra matriz productivo laboral y dando cuenta de sus consecuencias no sólo en el ámbito de la estructura laboral, sino también para la calidad del empleo en Chile y para la organización colectiva de los trabajadores.<sup>5</sup>

Esta segunda sección abre con un capítulo teórico en torno al concepto de trabajo en la corriente neomarxista de la teoría de la dependencia, observando los diferentes énfasis puestos sobre tal noción, diagnosticando un relativo vacío teórico sobre el mundo del trabajo organizado como actor laboral, al primar factores estructurales en tales andamiajes teóricos.<sup>6</sup> Se continúa con un capítulo en el cual, utilizando técnicas de análisis estadístico multivariante las autoras proponen una matriz original de cuatro sectores ocupacionales (directivo, calificado, subordinado e informal) que permiten evidenciar aspectos específicos del panorama laboral chileno: autonomía y estabilidad laboral ligada a posiciones directivas, dependencia laboral asociada a situaciones de flexibilidad económica y contractual y persistencia de una amplia franja de informalidad en la estructura ocupacional chilena.

En tercer lugar, se presenta un capítulo en el cual – también mediante una aproximación estadística – se caracterizan los principales cambios

---

<sup>5</sup> Una interesante síntesis de literatura reciente sobre estos temas puede encontrarse en Gaudichaud, Franck, *Las fisuras del neoliberalismo chileno: trabajo, crisis de la “democracia tutelada” y conflictos de clases* (Tiempo Robado Editoras, 2015).

<sup>6</sup> Para profundizar las elaboraciones de Mauro Marini en torno al concepto de superexplotación del trabajo, se recomienda revisar: Ruiz, Felipe (2016) Superexplotación de la fuerza de trabajo en América Latina: Consideraciones teóricas. *Izquierdas* n° 30: 236–57.

## RESEÑAS DE LIBROS

que ha experimentado la estructura ocupacional chilena durante los últimos treinta años. Tal análisis describe 6 tendencias (precarización, flexibilización, encadenamiento productivo, tercerización, subcontratación e informalidad) que caracterizan al empleo en el Chile actual y evidencia la emergencia de 5 grupos emergentes en la estructura ocupacional chilena: asalariados del agro, obreros y empleados del comercio, burocracia media de servicios privados y el proletariado de la pequeña y mediana empresa de enclaves mineros.<sup>7</sup> Se sigue con un capítulo cuya autora aborda el fenómeno del subcontrato en Chile y Argentina mediante un análisis sociohistórico comparativo: aborda tanto la dimensión estructural de tal esquema de relaciones laborales, así como los efectos que éste provoca en términos de la organización y acción colectiva en el espacio de trabajo. Se observan diferentes desafíos para la organización colectiva de este segmento de trabajadores, ligados al enfrentamiento con el empleador “real” en el caso de Chile y a la construcción de autonomía en relación a las organizaciones sindicales de cuño tradicional en el caso argentino.

Como quinto capítulo, se encuentra otra indagación sobre el subcontrato referida exclusivamente a Chile. Desde un enfoque estadístico, los autores efectúan una comparación de las y los trabajadores subcontratados en relación al sector de trabajadores contratados de manera directa por su empresa, evidenciando dos resultados cruciales: la subcontratación implica una mayor situación de precarización laboral y produce efectos negativos en términos de

---

<sup>7</sup> Carlos Ruiz y Giorgio Boccardo (2014) efectúan una aproximación general a la estructura ocupacional chilena y sus relaciones con los procesos de formación de clases en Chile entre 1980 y 2010. Ver: *Los Chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago de Chile: El Desconcierto.

organización y acción colectiva, en relación al segmento de trabajadores contratados de manera directa por su empleador.

Finalmente se encuentran dos capítulos, orientados por la metodología del “estudio de caso”. En sexto lugar se presenta una investigación cualitativa sobre los repertorios de acción colectiva desplegados por los peonetas de Coca-Cola agrupados en la FENASIPEC durante movilizaciones de 2014; con un sólido trabajo de terreno los autores observan que las trayectorias laborales compartidas configuran una identidad común que sustenta la capacidad de movilizarse y desbordar el conflicto en la empresa contratista apelando a la empresa mandante, a la vez que la solidaridad social con otros actores de la sociedad representa un importante soporte para el despliegue de estrategias de movilización efectivas, más que la apelación a la institucionalidad laboral, altamente refractaria a este tipo de actores. En séptimo lugar, se presenta un estudio de caso sobre un grupo de trabajadoras por cuenta propia de la región de Valparaíso, en el que su autora explora las relaciones entre las condiciones laborales de estas mujeres y su subjetividad, observando cómo las formas de trabajo inestable y precario que despliegan no se subjetivan de tal manera de forma directa, al entrecruzarse con formas de vida familiar y autonomía económica en contextos de elevadas carencias socioeconómicas.

Habiendo expuesto sus principales contenidos, la invitación a leer este libro está hecha. Más que respuestas definitivas, las investigaciones presentadas abren nuevos y más interesantes campos de reflexión, investigación e intervención, en un área que el pensamiento crítico chileno ha dejado en segundo plano durante muchos años. Su principal aporte es aportar fresca investigación y desafíos analíticos a un campo intelectual consumido por aproximaciones genéricas y poco explicativas

## RESEÑAS DE LIBROS

de la centralidad de la relación capital-trabajo para el conjunto de la sociedad chilena.

AGUILAR, OMAR, PÉREZ, DOMINGO & HENRÍQUEZ, HELIA (EDS.)  
(2017). HUELGAS LABORALES EN CHILE. CONCIENCIA Y  
PARALIZACIÓN. SANTIAGO: EDITORIAL UNIVERSITARIA. 164p.

EMERGENTES ESTUDIOS DE CONFLICTIVIDAD LABORAL Y SUS  
IMPLICANCIAS Y DESAFÍOS PARA LA CRÍTICA DEL CAPITALISMO  
CONTEMPORÁNEO EN CHILE

Alejandro Montecinos & Sofía Moreno <sup>1</sup>

**Una reseña para la reflexión crítica**

El CIPSTRA, interesado en contribuir críticamente a la clase-que-vive-del-trabajo en sus procesos de organización que buscan enfrentar las diversas manifestaciones del capital, desea aportar con esta reseña a los procesos de praxis política de los agentes avocados(as) a transformar los fenómenos y fundamentos de las sociedades capitalistas en el marco de horizontes de sociedades libres de explotación. Consideramos que este ejercicio de pensar y debatir las diversas publicaciones académicas y militantes, implica repensar las categorías, enfoques y metodologías de investigación, con el objetivo de concebir una interpretación y un análisis crítico-político acerca del mundo del trabajo y el capitalismo, especialmente en el actual contexto del capitalismo chileno, en el cuál los conceptos y enfoques teórico-metodológicos utilizados durante el siglo XX para comprender las realidades sociolaborales han entrado en entredicho, ya que se han visto debilitadas sus capacidades

---

<sup>1</sup> Integrantes del Centro de Investigación Político y Social del Trabajo (CIPSTRA).

## RESEÑAS DE LIBROS

interpretativas y analíticas, restringiendo su fuerza política de transformación social. Por esto, se vuelve necesario vitalizar el intercambio intelectual entre los distintos centros y núcleos de investigación del trabajo que actualmente actúan en Chile, promoviendo la discusión colectiva e interdisciplinaria en su interior.

Este intercambio entre centros y núcleos de investigación, no puede llevarse a cabo al margen de las problemáticas sustanciales que el capitalismo global y nacional coloca ante los agentes de la crítica. Operar sin los actores del trabajo sería aislar el campo de los “intelectuales” del trabajo respecto de las realidades conflictivas y emergentes de nuestra sociedad, muchas de las cuales recién comienzan a ser problematizadas y abordadas parcialmente. Por esto, antes de reflexionar sintéticamente respecto del libro *Conciencia y paralización, la centralidad de las huelgas laborales*, nos parece necesario sistematizar las elaboraciones latinoamericanas y chilenas referidas al mundo del trabajo considerando, a partir de sus enfoques, sus sentidos ético-políticos acerca del orden societal vigente, problematizando desde aquí una de las cuestiones fundamentales para la investigación y transformación del mundo del trabajo, a saber, *la cuestión del modo de acumulación flexible chileno*, puesto que ésta última se encuentra transversalmente planteada (Abarzúa, 1993; Antunes, 1999; Agacino, 2001; Antunes, 2001; Neffa, 2001; Antunes, 2001; Aravena A. , 2004; Sisto, 2005; Soto, 2008; Antunes, 2009; Sisto , 2009; Aravena A. , 2009; Stecher, 2011; Cárdenas, Link, & Stillerman, 2012; Sennett, 2012; Dasten, 2012; Cárdenas, Link, & Stillerman, 2012; Julián, 2012; Cifuentes, 2015; Osorio, 2015; Gonzales & Zapata, 2015; Anderson, 2016; Aravena A. , 2016; Muñoz, 2016; Ponce, 2016). En este contexto de estudios y problemáticas fundamentales situaremos y reflexionaremos someramente sobre el libro

de Helia Enríquez y Domingo Pérez, identificando sus aportes y nuevas preguntas que abre en dicho contexto.

### **La transformación capitalista y los estudios del trabajo: Una mira estratégica del estado del arte y los problemas de investigación**

El devenir de las transformaciones en las sociedades capitalistas durante los últimos 40 años y especialmente en la sociedad chilena, se ha denominado de modo muy general y poco preciso *transformaciones neoliberales*, sin haberse producido en este tiempo una definición sistémica y analítica, las ciencias sociales se han quedado detenidas en éste comodín que ha sido llenado de un modo particular en cada investigación. Mas, una cantidad muy significativa de estudios – que comenzaron a finales de la década de 1970 y otros actuales – han constatado científicamente profundas y amplias transformaciones denominadas desde entonces “reestructuraciones” (Hughes, 2013; Campero G., 2000; Campero G., 1985; Campero G., 1989; Campero & Valenzuela, 1984), buscando hacer referencia a la modificación de las estructuras productivas principalmente, aunque esto pueda ser ampliado a otras reestructuraciones como de la política, de la cultura, etc. Lo efectivo es que se han modificado las manifestaciones concretas de la relación trabajo/capital abriéndose la interrogante de si tales cambios la han o no afectado más profundamente.

En términos generales y a modo de hipótesis, consideramos que a partir de la sustitución del modelo desarrollista por uno centrado en la libertad del capital, así como del sector privado y del mercado, se desencadenó un proceso de reordenamiento productivo-reproductivo que, en Chile, se experimentó como la deconstrucción del modelo

## RESEÑAS DE LIBROS

desarrollista hegemónico y la implantación creciente del actual modelo de acumulación flexible (Muñoz, 2016; Harvey, 2008) caracterizado por incrementar sistemáticamente las posibilidades de circulación del capital en todos los espacios de la sociedad, resguardando su poder en cada una de las relaciones sociales desde las más pequeñas a las más grandes escalas, haciendo del Estado un garante de tal modelo económico<sup>2</sup>. Las formas que adopta este proceso han implicado al conjunto de la vida social, se han modificado los modos mediante los cuales la clase trabajadora se produce y reproduce en búsqueda de mejores condiciones de vida. En algunos casos, estas transformaciones se han percibido como procesos de “desindustrialización” (cierre de empresas del sector industrial), pero también como la emergencia de un amplio y diverso sector de servicios, junto con la ampliación del sector público, también se ha extendido la tercerización y subcontratación de procesos de trabajo, de mano de obra, ocurriendo además una transición de empleos relativamente estables considerados seguros, a otros más inestables y precarios (Aravena A. , 2016; Julián, 2012).

Sin embargo es preciso apuntar, que las características del modo de acumulación flexible antes descritas, aún cuando constituyen la tendencia preponderante hegemónica e ideológicamente, no son las únicas que hacen a la morfología del mundo del trabajo actual. Existe, entonces, una muy alta heterogeneidad de procesos de trabajo, los que contienen diversos tipos de empleos, relaciones contractuales y configuraciones subjetivas, realidades que están constituidas por

---

<sup>2</sup> Sostenemos esta hipótesis a partir de la extensión del concepto de “modelo de acumulación flexible” introducido por David Harvey (Harvey, 2007) a las realidades laborales y económicas latinoamericanas apreciables en la mayoría de las investigaciones realizadas sobre nuestros países (De la Garza, 2016) y en Chile (Aravena & Nuñez , 2009; Aravena, 2016; Soto, 2008).

múltiples determinaciones, siendo determinantes sus formas de inserción en el capital global, así como sus específicas trayectorias histórico-culturales.

Esta transición del modelo de acumulación desarrollista al de acumulación flexible, como señalábamos, ha venido siendo tratada por los investigadores sociales desde mediados de la década de 1970 (Campero G. , 1985; Agacino, 2001; Aravena, 2016; Aravena, 2000) hasta la actualidad, mas, los ordenamientos que se han dedicado a sistematizar el estado actual de esta cuestión en Chile y América Latina<sup>3</sup>, no llegan a dar cuenta de la disputa societal que está en el fundamento ético-político de las diversas problematizaciones y enfoques. Por esta razón creemos necesario proponer un esquema de clasificación alternativo, que sistematice y situé las investigaciones mediante un prisma que distinga la contradicción existente entre perspectivas y horizontes sociales a partir del mundo del trabajo.

Las investigaciones en Latinoamérica (De la Garza E. , 2016) puede ser ordenadas identificando autores cuyos enfoques gravitan en las contradicciones y antagonismos presentes en la relación social trabajo/capital, y otros, cuyos programas de investigación se edifican centrándose en tal relación como función social naturalizada. El primer grupo de autores emplea un corpus analítico-crítico, identificable por la común consideración multicausal entre agencia y estructura,

---

<sup>3</sup> Enrique de La Garza Toledo (2016) realiza una clasificación amplia que segmenta las elaboraciones latinoamericanas entre “pesimistas” y “optimistas” respecto de las transformaciones recientes del trabajo, la cual si bien es efectiva en clasificar, no entrega coordenadas que permitan hacer una crítica de las publicaciones avocada a pensar sus aportes a la reflexión sobre las posibilidades de transformación general de las sociedades latinoamericanas, puesto que se trata de una distinción de “estados de ánimo” más que de enfoques y orientaciones políticas.

## RESEÑAS DE LIBROS

comprendiendo las relaciones sociales en las que se inscribe el mundo del trabajo como construcciones sociales y, por tanto, susceptibles de ser modificadas en los procesos históricos, entregándole relevancia fundamental al conflicto y a los procesos de subjetivación/politización del agente que padece la explotación. Por otra parte, el otro grupo constituye un macro conjunto que en la naturalización del vínculo empleados-empleadores, mitiga institucionalmente las contradicciones y antagonismos de la relación trabajo/capital, dejando a un lado el análisis de la flexibilidad asalariada como de su potencial transformador, limitándose a análisis esencialmente estáticos<sup>4</sup>.

Si utilizamos el mismo esquema para observar los estudios del trabajo en Chile, vemos que si bien hay una fuerte continuidad de enfoques y temáticas característicos de la década de 1990, entre los que resaltan estudios cuantitativos de la actividad sindical centrados en la negociación colectiva e indagaciones acerca de las condiciones laborales y del mercado de trabajo subsumidas en el discurso político de la democracia del pacto social, hay, por otra parte, a partir de la primera década del siglo XXI, una fuerte emergencia de estudios que impactados por la mayor conflictividad sociolaboral de los trabajadores de sectores primario exportadores y de servicios, concentran sus problemas de investigación en explicar e interpretar el conflicto con énfasis en el análisis de las condiciones de trabajo, de la institucionalidad laboral, de los mecanismos de control y disciplinamiento, como también de la agencia del trabajo, observando estructuras de oportunidades políticas, movilización de recursos, capitales políticos/sociales/culturales, culturas laborales, obreras y políticas, así como identidades y subjetividades,

---

<sup>4</sup> Ver Enrique de La Garza Toledo (2016).

reactualizando la cuestión de la conflictividad laboral y el antagonismo sociopolítico. Lo anterior, por medio de la combinación de marcos teóricos clásicos, tales como el marxismo, con enfoques teórico-metodológicos alternativos, respondiendo a las recientes transformaciones de nuestras sociedades capitalistas latinoamericanas.

Pero, aún cuando nuevas investigaciones se encuentran realizando importantes aportes teóricos, conceptuales y descriptivos, contribuyendo a conocer las realidades presentes de trabajadores y trabajadoras, todavía se trata de un conjunto reducido de conclusiones parciales que está lejos de constituir un relato explicativo y comprensivo del momento contemporáneo de la relación trabajo/capital en nuestra formación social, y por lo tanto todavía distante de ser un aporte sustancial a la clase trabajadora en el proceso de diseño estratégico de su proyecto transformador.

En el camino que hay que recorrer para subsanar este déficit estratégico, creemos pertinente señalar algunas problemáticas de investigación que los emergentes estudios del trabajo deberán abordar para ir aportando a la construcción de un diagnóstico y análisis crítico de la situación y posibilidades de la clase trabajadora en Chile y así mirar y situar desde aquí, críticamente, *Conciencia y paralización, la centralidad de las huelgas laborales* en el universo de investigaciones contemporáneas:

En el nivel más general es imperiosa y necesaria una caracterización y análisis del proceso abstracto y concreto de la transformación societal de los últimos 40 años, de las implicancias específicas en sus diversas dimensiones y niveles, especialmente en el mundo del trabajo. Este ejercicio permitirá superar las conceptualizaciones poco precisas a las que estamos habituados.

## RESEÑAS DE LIBROS

1. En primer lugar hay que determinar, analíticamente, cuáles son las características sustanciales y principales del movimiento real de la relación trabajo/capital en Chile reciente, así como cuáles son las particularidades y ejes del modo de acumulación y sus implicancias históricas.
2. En segundo lugar es urgente construir un relato analítico de la historia de la conflictividad social y política de la relación trabajo/capital en nuestro país hasta el presente, a la luz de enfoques teórico-metodológicos que se hagan cargo de las problemáticas de nuestro presente.
3. Finalmente, es urgente producir un conocimiento acabado, comprensivo y explicativo, de la realidad cultural y subjetiva de la clase-que-vive-del-trabajo, generando un reconocimiento de sus nuevas experiencias y horizontes de expectativas, que permita rediseñar un proyecto de transformación social poseedor de sentido vital.

### ***Conciencia y paralización...* Nuevas perspectivas del conflicto laboral: Claroscuros y desafíos de nuevas investigaciones militantes**

*Conciencia y paralización; Centralidad de las huelgas laborales*, es un libro que reúne tres interesantísimas investigaciones de una nueva generación de investigadores militantes, iluminando relevantes áreas y dimensiones del mundo del trabajo en distintos sectores laborales del Chile contemporáneo. Concentrándose en la cuestión de la morfología de la conflictividad laboral actual, así como en sus realidades subjetivas

y políticas, y no tanto en el diagnóstico de las estructuras económicas o de otro tipo, esta publicación dirigida por los sociólogos del trabajo de la Universidad de Chile, Helia Enríquez y Domingo Pérez, se inserta en el contexto de investigaciones críticas que definimos arriba. Estas novedosas investigaciones aportan sofisticados enfoques teórico-metodológicos, distanciándose de la mirada institucionalista de las relaciones laborales que favoreció el pacto social durante la década de los 90 y que veía el conflicto como una anomalía que debía ser subsanada por medio de la Ley y la concertación social, mientras dejaba intacto el metabolismo capitalista de explotación. *Conciencia y paralización...* ilumina desde las ciencias sociales y los estudios de caso, la conflictividad laboral y la agencia de la clase-que-vive-del-trabajo en el Chile actual. Pero, al no ser su objeto la realidad de la estructura de los procesos productivos y de trabajo, deja pendiente para otros estudios el análisis de la reestructuración capitalista reciente y sus implicancias históricas en el conjunto del mundo del trabajo y no solo en las dinámicas de la conflictividad laboral.

Así, el primer artículo titulado “Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral”, fruto del trabajo conjunto de Rodrigo Medel, Domingo Pérez, Diego Velázquez y Gabriela Morales, integrantes del NET<sup>5</sup>, propone

---

<sup>5</sup> El Núcleo de Estudios del Trabajo (NET) de la Universidad de Chile, denominado en su origen Núcleo de Ciencias Sociales del Trabajo, se fundó el 22 de diciembre de 2009 por iniciativa de Helia Enríquez y Eduardo Morales junto a otros docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de dicha casa de estudios. Allí se reunieron académicos y estudiantes interesados en el mundo del trabajo y las relaciones laborales. Entre sus primeras iniciativas se cuenta el intercambio académico, la investigación conjunta y la realización de encuentros de caracterización y diagnóstico del movimiento sindical que reunieron a sindicalistas, docentes y estudiantes entre el año 2010 y 2011. De entonces a la fecha el NET ha continuado con éstas actividades y sumado otras como

## RESEÑAS DE LIBROS

una redefinición científica del concepto de huelga, a fin de afinar su utilidad para comprender la presente conflictividad laboral en Chile. Los autores se preguntan acerca de cómo utilizar el concepto de huelga a fin de que sea útil para describir lo que ellos identifican como una creciente complejidad del conflicto a raíz de la reorganización productiva de los últimos 40 años.

De tal modo, el escrito del NET pone en discusión la flexibilización del concepto de huelga propuesta por Ermida<sup>6</sup> puesto que ésta comete el error de extender a tal grado el conjunto de fenómenos susceptibles de ser denominados “huelga”, que la sustancialidad del concepto se ve difuminada y, por ende, limitada su capacidad analítica e interpretativa. Ante conceptualizaciones difusas como la de Ermida, los autores del NET proponen una re-conceptualización de *huelga* fundamentada en una nueva teoría que hace surgir un esquema de conflictividad laboral adecuado a las actuales realidades del conflicto, pudiendo contener y describir los fenómenos presentes en la base de huelgas del OHL-COES<sup>7</sup>.

Partiendo del entendimiento ontológico del conflicto laboral como dinámica antagonica estructurada de la relación capital/trabajo, los autores reflexionan sistemática e históricamente acerca del concepto valiéndose de las metodologías de análisis conceptual de Sartori, Collier

---

participación en seminarios laborales, congresos de sociología y sociología del trabajo, así como la publicación de artículos y libros, además del desarrollo de proyectos Fondecyt y FEII.

<sup>6</sup> Ver Ermida (1999).

<sup>7</sup> El Observatorio de Huelgas Laborales del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión social viene generando una masa de notas de prensa sobre huelgas laborales a partir de diarios nacionales y regionales, constituyendo en el archivo más grande y minucioso de huelgas chilenas del siglo XXI.

y Levitsky<sup>8</sup>. A nuestro modo de ver, éste escrito consigue proponer efectivamente una nueva teoría de la huelga y un correspondiente esquema de conflictividad laboral que contiene y distingue los diversos fenómenos de conflictividad laboral presentes en Chile. Se identifica que junto a la forma clásica de huelga existen formas típicas y tradicionales de ésta. Las formas, que acompañan la clásica son; huelga camuflada, huelga legal y huelga desde la jornada reproductiva, siendo esta última la que más se separa del concepto clásico de huelga, ya que no se realiza dentro del estricto tiempo de la producción. Esta esquematización permite una estructuración de la morfología de la conflictividad, en donde la expresión mínima de la misma se encuentra en el malestar individual y la máxima en la ya mencionada huelga clásica.

Por otra parte, se enfatiza que la huelga no es la única forma de conflicto, y que actualmente la huelga legal – en la que se vienen concentrando la mayor parte de los estudios del trabajo – constituye un fenómeno minoritario, mientras que otras formas “atípicas” y “atípicas-disminuidas” vienen preponderando. El Artículo concluye que la huelga es un fenómeno social de carácter estructural y las diversas modalidades de la misma se diversifican como efecto del reordenamiento productivo, de la tercerización y de la puesta en práctica de nuevos dispositivos de control y disciplinamiento. Tal diversificación de la conflictividad, lleva a la hipótesis de que formas como la “huelga desde la jornada reproductiva” pueden ser cada vez más recurrentes en el contexto de flexibilización del trabajo, conllevando en los sujetos laborales que se movilizan, una racionalidad de conflicto o antagonismo que ha de concebirse de modo amplio y diverso y no únicamente restringido al

---

<sup>8</sup> Ver Sartori, Collier y Levitsky (Sartori, 1970; Collier & Levitsky, 1997; Collier & Levitsky, 2009) .

modelo clásico de huelga en el tiempo productivo.

De conjunto, en este artículo destaca la innovación de su problema de investigación, de su marco teórico y su metodología, aportando sustantivamente al estudio de la conflictividad laboral. Dada su perspectiva teórico-metodológica, se ubica distante de la valoración positiva o negativa de las recientes transformaciones capitalistas. En lugar de señalar un efecto potenciador o disminuyente de las transformaciones estructurales respecto de la conflictividad, muestra cómo ésta última se ve afectada por aquellas, pero en ningún caso plenamente determinada, por lo que en lugar de concluir que la reestructuración capitalista ha disminuido o potenciado la conflictividad laboral, estima que más bien modifica su morfología, creando una nueva gama de posibilidades para la agencia del trabajo.

Por su parte, el segundo artículo, titulado “La producción reflexiva de la lucha de clases: un análisis marxista-emergentista del proceso de huelga en una empresa TI” del grupo de investigadores Fragua integrado por Eduardo Bustos, Sebastián Link, Ignacio Sandoval, Leonora Rojas y Lidia Yáñez de la Universidad de Chile, logra tomar distancia respecto a aquellas nociones que consideran que el mundo del trabajo ya no es un espacio en disputa y por tanto, un espacio capaz de generar proyectos refundacionales o transformadores de ciertas condiciones. Para ello, el estudio de Fragua se concentra en investigar los diversos tipos de reflexividad que emergen al interior de un grupo de trabajadores/as durante el despliegue del conflicto laboral en empresas de tecnologías de la información (TI). A partir de un enfoque analítico marxista y realista, mirando el antagonismo entre capital y trabajo, se da cuenta de los elementos articuladores del juego entre la agencia y la estructura, distinguiendo tres dominios de la realidad; fenómenos, eventos y

mecanismos<sup>9</sup>.

El aporte sustancial de esta investigación es de una parte, la relevancia del objeto de estudio, puesto que se trata de un sector productivo con altos niveles de flexibilidad laboral, el cual logró consolidar el establecimiento de las Pymes en la economía chilena ya que (entre otros factores) este tipo de empresas de tecnologías de la información no requiere de gran inversión inicial de capital en comparación a empresas de otros sectores de la economía, y que además es una industria que ha ido in crescendo, siendo un sector de la producción concéntrico para el desarrollo del capitalismo neoliberal. Y por otra parte, se propone un marco analítico novedoso para entender el despliegue de los distintos tipos de reflexividades que componen y/o articulan el devenir de la huelga, en función de develar los mecanismos causales que dan paso al desarrollo de este tipo de eventos. Con el propósito de actualizar el concepto de conciencia es necesario indagar en las múltiples expresiones que esta posee, manifestaciones que a su vez actúan como mecanismos causales en el despliegue del conflicto, logrando evidenciar tanto, las nuevas modalidades que adoptan las organizaciones al interior del trabajo, como también el potencial que estas mismas poseen; poder de la agencia. Dicho esto, Fragua no intenta establecer concepciones a priori –predefinidas– sobre lo que sería una “conciencia correcta” en el despliegue del conflicto, sino más bien, busca entender la vinculación/asociación que existe entre los diversos tipos de reflexividades y los diversos roles que van cumpliendo los sujetos dentro de la organización.

El último artículo del libro, de autoría del CIPSTRA, titulado “Diferencias de politización en las demandas de trabajadores de

---

<sup>9</sup> Ver Bhaskar (1989; 1998)

## RESEÑAS DE LIBROS

empresas estratégicas v/s empresas de retail: Poder disruptivo, organización supra-sindical y niveles desactualizados de lucha”, aborda la politización del sindicalismo, a través de un análisis comparado de sectores ubicados en lugares diferentes de la estructura económica nacional (Minería-Puerto-Industria/Retail). El escrito se pregunta acerca de las implicancias subjetivas/políticas que la ubicación en la cadena del capital puede tener sobre la agencia sindical. Ante esta problemática, los investigadores del CIPSTRA presentan una hipótesis – que es criticada en las conclusiones – según la cual los trabajadores/as de sectores estratégicos de la economía poseen un mayor poder disruptivo que aquellos de los sectores no estratégicos, lo que implicaría que las demandas de los primeros respecto de los segundos, expresen un mayor nivel de politización, entendiendo el grado de politización en un escala vertical donde el más alto grado de politización está dado por la disputa general del trabajo social, y el menor, por la ausencia total de la misma, siendo los grados intermedios aquellos en que se va jugando en distintas magnitudes la disputa por el producto del trabajo.

Lo primero interesante de esta investigación es que, si bien es posible establecer la existencia de una diferencia-política-potencial entre sectores del sindicalismo dada sus distintas ubicaciones en la estructura de circulación del capital, tal distinción no implica ni explica la diferencia en sus grados de politización, habiendo otros elementos incidentes. Debido a este hallazgo, se concluye que la diferenciación en los grados de politización se encuentra dada, no por el modo en que cada sindicalismo se incrusta en la economía, sino más bien, por el nivel de articulación organizativa en cada uno de ellos, siendo especialmente clave la existencia o no de organizaciones supra-sindicales, lo que explica, en consecuencia, el mayor grado de politización de demandas

en Minería y Puerto, así como su inferioridad en el retail. Al finalizar, el artículo presenta una serie de orientaciones generales hacia el mundo sindical, señalando algunos ejes para incrementar la politización a sabiendas que tal fenómeno es fundamental para mejorar los recursos que poseen los trabajadores dentro de los conflictos; a) necesidad de enfrentar la actual institucionalidad laboral, ya que busca limitar la politización segregando la organización de la clase-que-vive-del-trabajo a nivel de empresa b) las organizaciones de trabajadores deben plantearse como una de sus tareas centrales la constitución y el fortalecimiento de organizaciones supra-sindicales, lo cual les permitirá a su vez movilizar demandas de amplio alcance social.

Esta investigación aporta a reflexionar respecto de la relación entre estructuras y sujetos, particularmente entre determinación económica y trayectorias político-organizativas del sindicalismo, rebatiendo la tesis que explica el grado de politización de la agencia únicamente por su lugar en el encadenamiento capitalista. Además, consigue aportar un concepto analítico de politización a los nuevos estudios del trabajo, así como orientaciones claras para ser consideradas por los sindicatos en su conflicto con el capital.

Vistas en conjunto, estas investigaciones coinciden en que las actuales condiciones precarias del trabajo no son únicamente causadas por la legislación laboral, sino que, sobre todo, por la re-estructuración productiva de los últimos 40 años que han vuelto hegemónico el modelo de acumulación flexible. Por lo tanto, poner fin a tales condiciones laborales pasa por modificar la institucionalidad de las relaciones laborales, pero, esencialmente, por transformar la estructura económica y cultural del país instalando un nuevo modelo de desarrollo.

Por otra parte, y con el sentido de fortalecer el estudio sobre la agencia

## RESEÑAS DE LIBROS

del trabajo, estos investigadores producen innovaciones creativas en sus enfoques teórico-metodológicos, realizando análisis multicausales que comprenden y explican los fenómenos en una imbricación concreta de elementos estructurales y agenciales, considerando la capacidad reflexiva de los sujetos mediante conceptualizaciones que son especialmente operativas en el actual contexto de explotación flexible.

También, cabe destacar que estas investigaciones poseen el mérito de ser fruto de procesos de trabajo colectivo, impulsados por centros de investigación más o menos independientes del Estado y del capital privado.

La perspectiva crítico-militante, la innovación teórico-metodológica y el carácter independiente de esta nueva generación de investigaciones del mundo laboral, va reponiendo, en el contexto de estudios del trabajo de Chile y América Latina, el enfoque del conflicto y el antagonismo estructurado, sumándose otras investigaciones que desde comienzos del siglo XXI vienen reposicionándolo luego de una década hegemonizada por el sentido común de “fin de la historia” (y la lucha de clases)<sup>10</sup>. Dada esta especificidad, *Conciencia y paralización...* constituye un enorme aporte para la reactualización de la crítica proletaria del mundo contemporáneo. Sin embargo, queda como desafío pendiente ampliar esta crítica más allá del fenómeno mismo de la conflictividad, hacia la comprensión y análisis de las estructuras y procesos históricos que la contienen.

---

<sup>10</sup> Ver Perry Anderson (2004)

## Bibliografía

- Abarzúa, E. (1993). Cambios en el trabajo: un nuevo desafío para el sindicalismo. *Revista Economía y Trabajo*(2), 121-152.
- Agacino, R. (2001). El capitalismo chileno y los derechos de los trabajadores. (U. Veracruzana, Ed.) *Cuadernos de Trabajo*.
- Anderson , P. (2004). *Tras las huellas del materialismo histórico*. México: Siglo XXI.
- Anderson, P. (2016). *Los orígenes de la posmodernidad*. Madrid: Akal.
- Antunes, R. (1999). *Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo* . Sao Paulo : Bomtempo.
- Antunes, R. (2001). *¿Adios al trabajo?: Ensayos sobre la metamorfosis y al centralidad del mundo del trabajo*. Sao Pablo: Cortez.
- Antunes, R. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En J. Neffa, E. De la Garza, & L. Muñoz, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Clacso.
- Aravena , A. (2004). Los estudios del trabajo en América Latina: Apuntes para el debate. En ICAL, *Sociedad, trabajo y neoliberalismo: Apuntes de las Escuelas de Formación Sindical* (págs. 220-257). Chile: IRL-ICAL.

## RESEÑAS DE LIBROS

- Aravena , A., & Nuñez , D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile: El movimiento sindical en la primera mitad del siglo XXI*. Santiago de Chile: LOM.
- Aravena, A. (2000). La sociología del trabajo en Chile: contribuciones y temas de estudio. *Economía y Trabajo*, Programa de Economía del Trabajo.
- Aravena, A. (2009). El conflicto laboral en Chile. Perspectivas de análisis y tendencias emergentes. En A. Aravena, & D. Nuñez, *El renacer de la huelga obrera en Chile: El movimiento sindical en la primera mitad del Siglo XXI* (págs. 9-36). Santiago de Chile: LOM.
- Aravena, A. (2016). La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014). En E. De la Garza, *Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas* (págs. 103-126). México: Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Bhaskar, R. (1989). *Reclaiming reality: A critical introduction to contemporary philosophy*. Londres: Verso.
- Bhaskar, R. (1998). *The possibility of naturalism a philosophical critique of the contemporary human sciences*. Londres: Routledge.
- Campero, G. (1985). Trabajadores, empresarios y concertación social. En M. Dos Santos, *Concertación social y democracia*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de Derecho.
- Campero, G. (1989). Chile: el movimiento sindical en la transición. (SUR, Ed.) *Proposiciones*(17), 92-109.

- Campero, G. (2000). *Respuestas del sindicalismo ante la mundialización: El caso de Chile*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Campero, G., & Valenzuela, J. (1984). *El movimiento sindical en el régimen militar chileno 1973-81*. Santiago de Chile: ILET.
- Cárdenas, A., Link, F., & Stillerman, J. (2012). *¿Qué significa el trabajo hoy?: Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago de Chile: Catalonia. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/284545644\\_Que\\_significa\\_el\\_trabajo\\_hoy\\_Cambios\\_y\\_Continuidades\\_en\\_una\\_Sociedad\\_Global\\_What\\_does\\_work\\_mean\\_today\\_Changes\\_and\\_continuities\\_in\\_a\\_global\\_society](https://www.researchgate.net/publication/284545644_Que_significa_el_trabajo_hoy_Cambios_y_Continuidades_en_una_Sociedad_Global_What_does_work_mean_today_Changes_and_continuities_in_a_global_society)
- Cifuentes, L. (2015). SUBCONTRATACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL EN CHILE. El caso de las movilizaciones en el sector cuprífero durante los años 2006 - 2008. *Memoria para optar al título profesional de sociólogo*. (F. d. Chile, Ed.) Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile.
- Collier, D., & Levitsky, S. (1997). Democracy with Adjectives: Conceptual innovation in Comparative Research. *World Politics*(49), 430-451.
- Collier, D., & Levitsky, S. (2009). Democracy: Conceptual Hierarchies in Comparative Research. En D. Collier, & J. Gerring, *Concept and method in social science: The tradition of*.

## RESEÑAS DE LIBROS

- Dasten, J. (2012). Tendencias de un sindicalismo fracturado. *Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimentista. Actuel Marx/Intervenciones*(13), 95-114.
- De la Garza, E. (2016). *los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas*. México: Siglo XXI.
- Ermida, O. (1999). *La flexibilización de la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Gonzales, J., & Zapata, F. (2015). Reformas estructurales y su impacto en las bases de poder del sindicalismo chileno y uruguayo. *Trabajo y sociedad*(24).
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Versión Digital.
- Harvey, D. (2008). *La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires : Amorrortu.
- Hughes, M. F. (2013). RE-ESTRUCTURACIÓN CAPITALISTA: Precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile. *Horizontes Antropológicos*, 99-124.
- Julián, D. (2012). Dispositivos de disciplinamiento en el Trabajo: Relaciones Laborales y Subjetividad(es) en Chile. *Si Somos Americanos*, XII(2), 109-131.
- Muñoz, M. (2016). *Identidad en Movimiento: El proceso de construcción identitaria en los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile. Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología*. México: El Colegio de México.

- Neffa, J. (2001). *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO.
- Osorio, S. (2015). *Trayectoria y cambios en la política del movimiento sindical en Chile, 1990-2010: El caso de la CUT, entre la independencia política y la integración al Bloque Histórico Neoliberal. Tesis para optar al título de Magister en Historia*. Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Ponce, J. (2016). *Acción sindical durante los gobiernos de la Concertación: Los casos de las movilizaciones de Lota (1994-1997) y de Codelco (2005-2008). Tesis para optar al título de Magister en Historia*. Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Sartori, G. (1970). Concept Misformation in Comparative Politics. *Science Review*, 4(64), 1033-1053.
- Sennett, R. (2012). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Argentina: Anagrama.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Universum*, 192-216.
- Sisto, V., & Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la indetidad en tiempos de flexibilidad labiral. *Revista de Psicología Universidad de Chile*, 59-80.
- Sisto, V. (2005). Flexibilización labiral de la docencia universitaria y la gestión de la universidad sin órganis: Un análisis desde la

## RESEÑAS DE LIBROS

- subjetividad labiral del docente en condiciones de precariedad. En P. Gentili, & B. Levy, *Espacio público y privatización del conocimiento: estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (págs. 523-574). Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales .
- Soto, Á. (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago de Chile: LOM-Universidad Alberto Hurtado.
- Stecher, A. (2011). Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el "nuevo" capitalismo: Notas para una discusión en el contexto latinoamericano. En B. Medado, & W. Galindo, *Psicología social e sus movimientos: 30 anos de ABRAPSO* (págs. 207-232). Brasil: Universidade Federal de Pernambuco .

KELLY, JOHN E. (1998). RETHINKING INDUSTRIAL RELATIONS: MOBILIZATION, COLLECTIVISM, AND LONG WAVES. LONDON: ROUTLEDGE. 177p.

Nicolás Ratto <sup>1</sup>

Llama la atención que casi 20 años después de haberse escrito *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism, and Long Waves*<sup>2</sup> de John Kelly aún no haya sido traducido al español ni haya ninguna reseña del mismo en nuestro idioma. Lo anterior se vuelve especialmente problemático por su importancia en los estudios laborales, marcando un antes y un después en estos (Atzeni, 2010), y debido a que resuelve teóricamente varias cuestiones que los estudiantes de ciencias sociales que nos acercamos a estudiar las movilizaciones de trabajadores y las dinámicas del sindicalismo muchas veces no sabemos cómo abordar. Estos problemas los resuelve sugerentemente sintetizando dos tradiciones teóricas: los estudios británicos de las relaciones industriales y las teorías de la movilización. A grandes rasgos el libro intenta responder dos preguntas: una teórica, relativamente abstracta, y otra contextual, sobre la sociedad inglesa. La primera se pregunta por los factores que hacen que los trabajadores

---

<sup>1</sup> Integrante del GEIT. Sociólogo y estudiante de magíster en Ciencias Sociales. Ambos por la Universidad de Chile.

<sup>2</sup> “Repensando las relaciones industriales: movilización, colectivismo y ondas largas”.

## RESEÑAS DE LIBROS

actúen colectivamente por el cambio social en el trabajo, particularmente bajo la forma sindical. La segunda busca explicar por qué, pese a las evidentes desigualdades económicas objetivas y percibidas por los trabajadores británicos, la acción colectiva de los trabajadores se encuentra a la baja y con escaso protagonismo desde fines de los años setenta (en el escenario de cambios productivos y de derrota política del sindicalismo inglés en las manos de Thatcher) hasta fines del siglo veinte, fecha en la que se publica el libro.

De los estudios de las relaciones industriales (y de algunos teóricos de la movilización) Kelly se queda con una de las principales premisas ya advertidas por el marxismo: existe un conflicto estructural entre trabajadores asalariados y empleadores debido a la apropiación privada de estos últimos del excedente de la producción (plusvalía). Por ende, la acción colectiva de los trabajadores sería una expresión del reconocimiento de esta injusticia, o de alguno de sus efectos. Pero además de estas bases, identifica que en este campo teórico existen una serie de problemas no resueltos: el de los intereses de los trabajadores, y cómo estos han pasado a expresarse por vías individuales; el del poder de los trabajadores, los empleadores y el Estado; el del Estado capitalista y el problema de la relación entre los intereses de los empleadores y de los trabajadores. El interés del autor por la teoría de la movilización, principalmente por las teorías de Bert Klandermans, Charles Tilly y Doug MacAdam, se debe a que permiten resolver estas problemáticas.

La preocupación de Kelly no está tanto en conocer las formas de acción de los trabajadores, su variabilidad, su potencia o alcance<sup>3</sup>. Si

---

<sup>3</sup> Esto es abordado por Kelly en otra de sus líneas de investigación: la revitalización sindical (Frege & Kelly, 2004).

bien comenta estas cuestiones, como las del sindicalismo moderado y militante, lo central de su propuesta reside en primera interrogante: ¿por qué y cómo los trabajadores reconocen que tienen un interés colectivo común y deciden actuar colectivamente? En este punto, las teorías de la movilización se vuelven útiles para Kelly en la medida en que orientan la respuesta a su interrogante central, y a otras derivadas de la misma: ¿cómo los individuos adquieren sentido de lo colectivo?, ¿Cómo y por qué los individuos se organizan colectivamente para conseguir sus objetivos?, ¿Cómo y bajo qué condiciones los individuos despliegan la acción colectiva?

La respuesta que nos da Kelly es el sentimiento de injusticia. No puede haber acción colectiva sin el reconocimiento por parte de los individuos que se movilizan que determinada acción del empleador o del gerente es injusta. No es desde la pobreza o desde la desigualdad salarial en sí misma desde donde surge la acción sindical, esta está mediada por un reconocimiento subjetivo, por la **identificación de una injusticia**. El trabajador para movilizarse debe reconocer como ilegítima una realidad objetiva. Pero esto no es todo. Hay otro momento mediador: la **identidad social y la atribución de la injusticia**. Los trabajadores además deben percibirse a sí mismos como colectivo, reconocerse en la estructura social y reconocer los orígenes de sus agravios en el empleador o los gerentes. Deben explicar sus problemas por razones no fortuitas. Hay otro mediador más: la **disposición de los trabajadores a actuar colectivamente**. Los trabajadores deben estar dispuestos a usar formas de protesta colectiva

## RESEÑAS DE LIBROS

frente a un proyecto o una situación injusta<sup>4</sup>. Por último, está la confianza o **percepción de una alta fuerza sindical/colectiva**, la percepción de que el sindicalismo y la acción colectiva es eficaz, que resuelve los problemas de los trabajadores, según los mismos trabajadores. Esta percepción se ve afectada, según Kelly, por factores objetivos como el aumento generalizado de huelgas en el país o en el aumento de derechos de los trabajadores. Un último aspecto, fundamental para el autor, es la presencia de **liderazgos** o militantes entre los trabajadores que ayuden a promover percepciones de injusticia en el trabajo, atribuir las a los empleadores y a promover disposiciones a actuar colectivamente<sup>5</sup>.

Con esta síntesis teórica de Kelly ya podemos pasar a dar respuesta a la segunda gran pregunta planteada en su libro: ¿Cómo explicar el debilitamiento y baja del conflicto sindical en Gran Bretaña sin caer en teorías posmodernas que abogan por el fin del trabajo y/o de sus intereses colectivos? El declive sindical en Gran Bretaña en términos agregados es cierto. Pero varios sindicatos siguen la tendencia contraria: han aumentado su afiliación sindical, especialmente los más calificados y pagados. El autor muestra empíricamente que esta baja sindical no puede explicarse ni por la disminución de las desigualdades salariales ni por la disminución de las percepciones de injusticia en el trabajo, pues ambas han aumentado en los últimos años en Gran Bretaña. Pero además, tampoco existe confianza en los empleadores y gerentes, se les suele atribuir la culpa de la desigualdad social. ¿Por qué

---

<sup>4</sup> La disposición o actitud a actuar colectivamente puede diferir del comportamiento concreto de los trabajadores, por razones de costo-beneficio tanto material como social (Klandermans, 1984).

<sup>5</sup> Y también legitimar públicamente a los trabajadores en negociaciones y deslegitimar a la contraparte.

es tan baja la acción sindical entonces? Como ya hemos visto, teóricamente hay más elementos: los trabajadores deben estar dispuestos a actuar colectivamente y a usar la protesta social. Una vez más, la realidad británica lo confirma, ya que en 1998, en comparación con diez o veinte años atrás, las personas están más dispuestas a usar acciones colectivas como las protestas o concentraciones. Entonces, quedan dos factores explicativos (y que efectivamente explican) la baja acción sindical. La primera es que en los últimos años la percepción de que los sindicatos son débiles se ha triplicado en el país (por razones objetivas como las modificaciones legales con Thatcher) y la segunda es que han disminuido los liderazgos sindicales (fueron reprimidos en este mismo periodo). La salida política a este estancamiento sindical entonces parece ser dual, por un lado habría fortalecer la organización de masas mediante los liderazgos sindicales que promuevan y revitalicen la acción colectiva, y por otro lado, mediante la recuperación de derechos laborales en los espacios políticos-institucionales. ¿Fue posible? ¿Ha habido revitalización sindical en Gran Bretaña en los últimos veinte años? Parece que sí, según se puede ver en varios artículos más o menos actuales de revistas como *Capital & Class*. Entonces, la debilidad y bajo protagonismo sindical en Gran Bretaña, o en países como Chile, deben ser explicados y contextualizados desde las ciencias sociales. Silver (2005) lo hace magistralmente en una perspectiva comparada espacial y temporalmente.

### Kelly y la problemática del poder de los trabajadores

En el campo de las relaciones industriales, según Kelly, no existe una definición rigurosa ni un tratamiento riguroso del concepto de poder. Según el autor se utilizan *proxys* cuestionables para medir el poder sindical. Estos son la “densidad sindical” (porcentaje de afiliados) y la “frecuencia de la huelga”, siendo esta última la más visible expresión de la fuerza obrera. Kelly cuestiona esta última variable ya que los sindicatos pueden hacer huelgas incluso cuando son débiles<sup>6</sup> y los sindicatos fuertes pueden incluso no tener la necesidad de usar la acción industrial para obtener sus demandas. Se requiere entonces de un análisis de las fuentes del poder de los trabajadores, concluye el autor. En ese momento nombra sucintamente varias fuentes de poder tematizadas por algunos autores ingleses (Batstone, Brown, Martin, entre otros): mercado de productos, mercado de trabajo, posición estratégica del grupo de trabajadores en el proceso de producción, grado de posibilidad de reemplazo del trabajo, forma de pago, mecanismos de control gerencial, estrategias del empleador y alcance de la negociación colectiva. Lamentablemente el autor no desarrolla estas fuentes, solo critica a uno de los autores mencionados por el carácter “estructuralista” de su obra.

Entonces, si bien el autor menciona que lo que se ha dicho en los estudios de las relaciones industriales sobre la problemática del poder ha sido “de sentido común”, no resuelve apropiadamente esta cuestión. El autor tiende a irse hacia las temáticas de la ideología y de la autopercepción de poder por parte de los trabajadores como fuentes de

---

<sup>6</sup> Piénsese en el caso de Chile, donde una fracción relevante de huelgas termina en malos resultados para los trabajadores (Ratto, 2017).

poder, lo que es interesante y novedoso, pero insuficiente. Esto debido a que los intereses del autor no se encuentran particularmente en explicar los alcances y formas de las acciones colectivas de los trabajadores, en tanto expresiones del poder obrero, sino más bien su emergencia, recurriendo a mediaciones subjetivas y a acciones individuales.

Aun así, si se quiere explicar la emergencia sindical y de la acción colectiva de los trabajadores, y no las formas y resultados de sus acciones, parece ser igualmente necesario hacer referencia a dimensiones estructurales que puedan afectar el poder de los trabajadores, como la posición más o menos estratégica o disruptiva que puedan ocupar los trabajadores en la producción, o el grado de dispersión territorial y social de sus distintos procesos de trabajo. Pareciera ser que no todos los trabajadores tienen la misma facilidad para emerger colectivamente: algunos trabajadores cuando ocupan acciones industriales como la huelga laboral generan más daños que otros, otros tantos se encuentran en el día a día en el trabajo, mientras que otros trabajan en cuadrillas pequeñas, o solos, estando aislados de sus compañeros subordinados. Los procesos de trabajo de diversos conjuntos de trabajadores son radicalmente distintos, y les dan poderes y posibilidades de emerger colectivamente muy diferentes a los mismos, como queda claro al observar el capitalismo histórico (Silver, 2005). La dimensión estructural, aunque puede ser compensada con acción y voluntad sindical (entre varios, los liderazgos sindicales), parece ser una dimensión clave para pensar la acción sindical, tanto su emergencia, su forma y sus resultados. Ignorar esta dimensión puede llevarnos a pensar que la acción de los trabajadores emerge abstractamente, igualándola a cualquier otro movimiento social, e

## RESEÑAS DE LIBROS

ignorando la particular fuerza que los trabajadores tienen, la fuerza de ser los constructores y reproductores constantes de nuestras sociedades modernas. Es decir, la fuerza disruptiva, económica y socialmente dañina, que los trabajadores ejercen por el solo hecho de dejar de hacer, por dejar de cumplir su función social, por dejar de trabajar (Álvarez, 2006; Womack, 2007).

### Bibliografía

- Álvarez, E. (2006). Apuntes sobre la huelga y el daño. *Revista de Derecho Laboral*, 2.
- Atzeni, M. (2010). A Marxist perspective on workers' collective action. En *Workplace Conflict* (pp. 15–33). Springer.
- Frege, C., & Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford University Press on Demand.
- Klandermans, B. (1984). Mobilization and Participation: Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory. *American Sociological Review*, 49(5), 583.
- Ratto, N. (2017). *El poder de los trabajadores y los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado en Chile (2006-2016)* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Ediciones AKAL.
- Womack, J. (2007). Posición estratégica y fuerza obrera. *Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. FCE, México.

# ANEXOS



# CONVOCATORIA A LA REVISTA LA MAQUILA N°6

Comité Editorial

## Estimadas compañeras y estimados compañeros

Los invitamos a participar del sexto número de nuestra revista enviando el resumen de alguna investigación o un ensayo teórico/empírico que hayan realizado durante el año 2017 o principios del 2018 relacionada/o con la problemática del trabajo. Este resumen (de no más de 3 páginas) aparecerá, si es seleccionado, en la sexta revista de divulgación del GEIT. Además, la versión larga del producto aparecerá en un libro virtual -tal como este- de consulta, 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 sobre la centralidad del trabajo
2. Género y trabajo
3. Conflictividad laboral
4. Sindicalismo
5. Mercados del trabajo
6. Inmigración y trabajo precario

## ANEXOS

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

### Términos de Referencia

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

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

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

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

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

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

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

### Criterios de selección

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  
Comité Editorial Revista La Maquila

