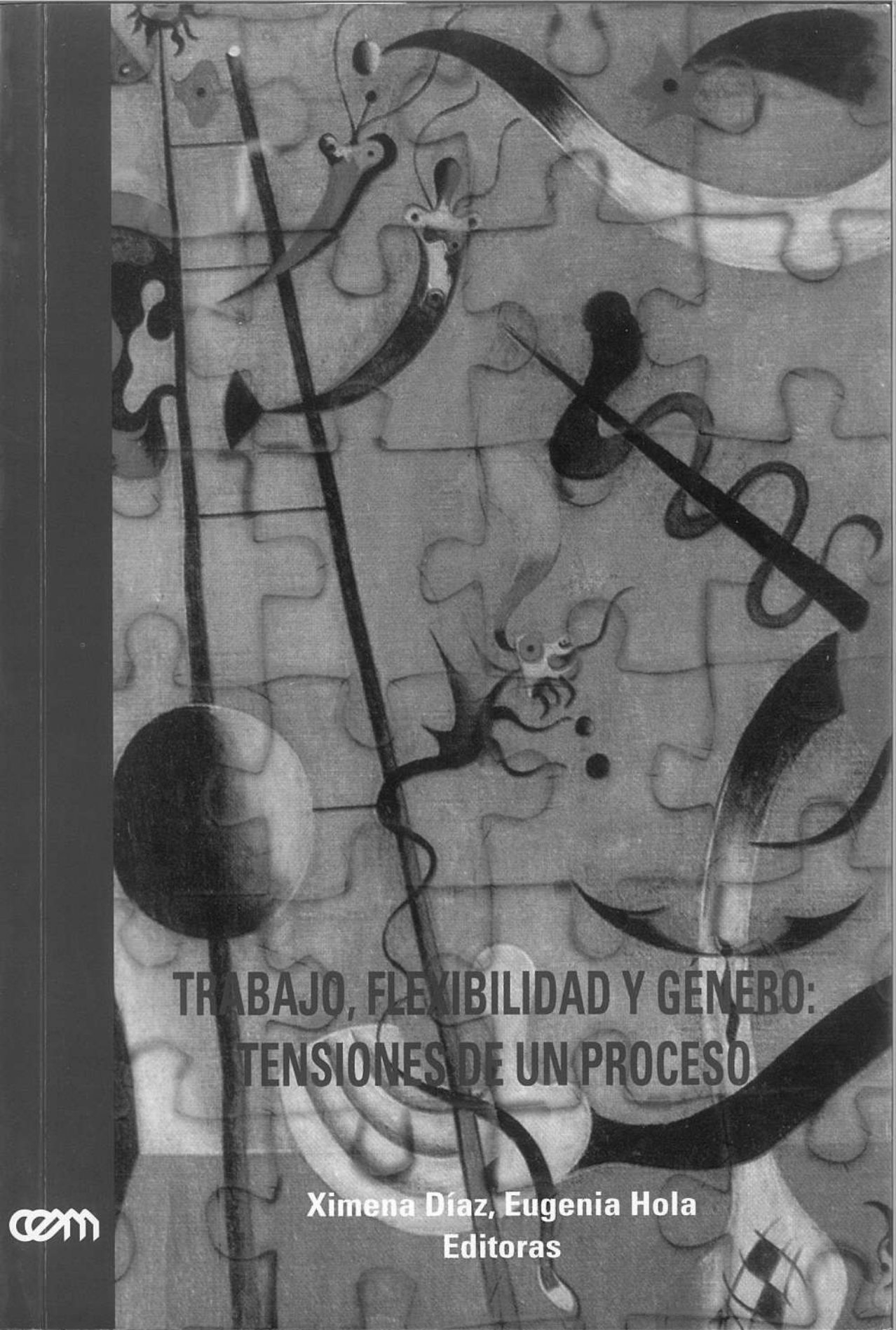


TRABAJO, FLEXIBILIDAD Y GÉNERO: TENSIONES DE UN PROCESO

Ximena Díaz, Eugenia Hola
Editoras

TRABAJO, FLEXIBILIDAD Y GÉNERO
ISBN 956-7023-09-3

TRABAJO, FLEXIBILIDAD Y GÉNERO: TENSIONES DE UN PROCESO

XIMENA DÍAZ B., EUGENIA HOLA A.
EDITORAS

CEM
ABRIL 2001

TRABAJO, FLEXIBILIDAD Y GÉNERO: TENSIONES DE UN PROCESO

ABRIL 2001

©CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER, CEM
Inscripción Nº 119.363
ISBN 956-7023-09-3

Producción gráfica: Tangram Ediciones
Av. Bustamante 16, Piso 4 Of. A (56-2) 2042464

Portada (sobre un diseño original de Rosa Varas): Pablo Araya
Ilustración de portada: Joan Miró «A carnaval d´Arlequin» (1924) fragmento
Corrección de textos: Eugenia Hola

Impresión: Gráfica Funny S.A.

Impreso en Santiago de Chile

Indice

Introducción 9

Primer día: 24 de noviembre 17

María Ester Feres
Tutela laboral y transformaciones en el mercado de trabajo 19

Sonia Yáñez
Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género 29

Helena Hirata
Flexibilidad, trabajo y género 41

Debate 55

Segundo día: 25 de noviembre 67

Magdalena Echeverría
Las empresas intermediarias en el mercado laboral 69

Jacob Carlos Lima
Trabajo asalariado, trabajo asociado, trabajo precarizado 79

Diego López
Estrategias empresariales flexibilizadoras de uso del tiempo de trabajo en Chile 99

Nadya Araujo
Laboriosas pero redundantes. Diferencias de género en los patrones de movilidad de los despedidos por la industria brasileña en los años 90 113

Sara María Lara
Reestructuración productiva y flexibilidad laboral en la agricultura mexicana 135

Silvia Berger
La flexibilidad en el sector público argentino en los 90 159

Debate 179

Tercer día: 26 de noviembre 207

Thomas Kruse
Sedes ocultas: Transformación productiva y la construcción cotidiana de lo social en el mundo del trabajo 209

Alma Espino
Género, flexibilización laboral y fuerza de trabajo femenina 241

Cynthia Pok
Vulnerabilidad laboral y vulnerabilidad metodológica. Desafíos del nuevo escenario 271

Debate 295

Expositores y Comentaristas 311

Introducción

La historia del siglo veinte nos remite a veloces y profundos cambios en la historia humana. En las últimas décadas del siglo, somos testigos a la vez que protagonistas, de profundas transformaciones en lo que consideramos el locus privilegiado de constitución de las relaciones sociales: el trabajo.

La revolución científico tecnológica, las nuevas dimensiones que adquieren la internacionalización de la producción, la globalización de los mercados, el desarrollo arrollador de la informática y la comunicación, entre otros factores, asientan en las últimas décadas del siglo XX un nuevo paradigma productivo y de organización del trabajo dando lugar a la emergencia de nuevas formas de empleo, relaciones laborales y sociales. Asímismo, la fuerte emergencia de las mujeres en el escenario público, particularmente en el mercado de trabajo, con expectativas de derechos y de oportunidades similares a las de los hombres en todos los ámbitos, debilitan las bases de poder que sustentan el sistema tradicional de relaciones de género y de reparto del trabajo en el capitalismo industrial. Estos procesos, han tenido en el ámbito internacional diverso desarrollo y características dando lugar a una gran heterogeneidad productiva y laboral y creciente diferenciación de las condiciones de trabajo.

Desde hace casi dos décadas, el Centro de Estudios de la Mujer realiza estudios que permitan comprender las profundas transformaciones que han remecido al mundo del trabajo en Chile y analizar sus efectos en las relaciones laborales, en el sistema de relaciones de género, y en los distintos actores concernidos en este ámbito. Desde la perspectiva de los estudios de género, el CEM ha contribuido al debate teórico sobre el trabajo aportando los conceptos del feminismo que han hecho visible una realidad que las categorías más generales de «el trabajo» mantenían oculta. Se amplía con ello no sólo la noción misma de trabajo y el conocimiento sobre el trabajo femenino sino también acerca de otras múltiples formas que operan bajo modalidades invisibles a la observación clásica, facilitando su conocimiento en toda su complejidad y diversidad.

Con el propósito de generar un espacio de debate de experiencias, reflexiones y conocimientos sobre las heterogéneas realidades del trabajo en los países de la región, su impacto sobre hombres y mujeres y sus consecuencias en términos de

equidad y desarrollo social, el Centro de Estudios de la Mujer convocó en noviembre de 1999 (días 24, 25 y 26) a investigadores e investigadoras de Chile y otros países latinoamericanos a un Seminario Taller sobre el tema «Flexibilidad, género e inserción laboral femenina». El presente libro reúne los trabajos presentados en ese Seminario así como el debate desarrollado durante esos días. En las páginas siguientes entregamos una breve reseña de los temas abordados por los y las expositoras y de las reflexiones finales del grupo.

María Ester Feres, abogada, Directora de la Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Chile), inaugura el Seminario con una conferencia sobre «Tutela laboral y transformaciones en el mercado de trabajo». Desde una perspectiva esencialmente política plantea temas que están presentes a lo largo de todo el debate: la disminución de los niveles de protección asociados a la flexibilidad del mercado de trabajo y el debilitamiento del mundo organizado. Plantea la necesidad de extender y aumentar la eficacia de la acción tutelar del estado en un contexto que se caracteriza por la emergencia de nuevas modalidades en la relación de trabajo asalariado, de generalización de los fenómenos de fragmentación, rotación, temporalidad, diversificación de los espacios físicos, y en el que las figuras de empleador y trabajador pierden los contornos definidos en la relación típica de subordinación. Más aún, confrontando al pensamiento político dominante expresa que bajo las nuevas condiciones de trabajo el Estado debe promover, además, activamente el fortalecimiento de la tutela autonómica.

Sonia Yáñez, economista del Centro de Estudios de la Mujer (CEM, Chile), enfoca la temática flexibilidad y género desde el marco amplio de profundos cambios en las bases tecnológicas de la sociedad moderna y, con ello, del carácter de los procesos de trabajo y de la posición y función de hombres y mujeres en ellos. Sostiene que las nuevas tecnologías de la información y comunicación, formas de management y condiciones de mercado impulsan cambios cualitativos del trabajo socialmente organizado que afectan tanto la esfera productiva como la reproductiva, la interacción entre ambas esferas y con eso las relaciones de género en el mercado del trabajo y fuera de este. Su preocupación es que en la actualidad el concepto de flexibilidad no tan solo es difuso, sino también básicamente limitado de flexibilización empresarial que surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y se dirige a una forzada racionalización del trabajo. Destaca que la nueva dinámica económico-laboral que se impone con la transición a la época informática ha sido liderada unilateralmente por el sector empresarial, sin que la parte trabajadora y la sociedad en su conjunto hayan podido influir mayormente sobre las pautas de flexibilización. Insiste en la necesidad y

posibilidad de un concepto de flexibilidad construido desde la sociedad, que respete tanto las necesidades económicas como las de los trabajadores de ambos sexos y de la sociedad en su conjunto. Propone distinguir entre los términos 'flexibilidad' y 'opcionalidad'.

Helena Hirata, socióloga del Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS, Paris) analiza la evolución del debate sobre flexibilidad desde los años 80 hasta nuestros días identificando tres etapas: la primera situada en los ochenta en que la reflexión se orienta esencialmente hacia el tema de la flexibilidad productiva destacando sus aspectos más positivos en el ámbito de la empresa; posteriormente en la década de los noventa el debate se orienta hacia la flexibilidad del mercado de trabajo, poniendo el énfasis en los nuevos tipos de empleo que se generan. Es un análisis que se centra en los aspectos negativos de la flexibilidad. Y, la tercera etapa, la actual, en que hay una inflexión en el debate europeo dada por la problemática del tiempo de trabajo. Retoma el planteamiento de Sonia Yáñez de la flexibilidad como un proceso en construcción y subraya la acción de los movimientos sindicales, de mujeres y de desempleados, así como el rol de las políticas sociales en el establecimiento de límites a la flexibilidad. La comparación entre las condiciones en que se ha producido la flexibilidad en Japón y en Francia brindan un ejemplo de ello. Se detiene especialmente en subrayar el carácter sexuado de la flexibilidad que se sustenta en una condición pre existente en nuestras sociedades -la división sexual del trabajo- que legitima socialmente el empleo flexible (y muy frecuentemente precario) para las mujeres.

Magdalena Echeverría, socióloga del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (Chile), al inicio del segundo día de Seminario, alude a una de las figuras más emblemáticas de la flexibilización: las empresas intermediarias en el mercado laboral, o, en palabras de la expositora «la aparición del tercero en una relación de a dos». Su análisis tiene por propósito debatir con amplitud de miras cuán condenables son estas empresas o si pueden ser un aporte al mercado de trabajo y a las formas en que se dan las relaciones de trabajo en la actualidad. ¿Sólo precarizan condiciones de empleo o encierran potencialidades virtuosas posibles de desarrollar?

Jacob Carlos Lima, sociólogo del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Federal de Paraiba (Brasil), continúa con el tema de la terciarización exponiendo sobre las formas particulares en que se ha expresado este proceso en el Nordeste de Brasil: las cooperativas de trabajo y los puestos de servicio. La flexibilidad aparece aquí nítidamente como un artificio para la eliminación de los dere-

chos de los trabajadores formales. Tras una aparente preocupación por la creación de empleo en una vasta zona deprimida económicamente, el Estado genera condiciones para facilitar la instalación de empresas a costa de la precarización del empleo. En concomitancia con planteamientos de Helena Hirata la flexibilización en los términos señalados se acompaña de feminización de la fuerza de trabajo en las dos figuras que surgen del proceso. Destaca la responsabilidad del Estado en las formas y límites sociales a la flexibilidad. Del mismo modo subraya el rol de los sindicatos y de los movimientos sociales en la defensa de la calidad del empleo y la dignidad del trabajador en la instalación de nuevos procesos de trabajo. En otras palabras retoma la relevancia de la tutela estatal y la tutela autonómica señaladas por María Ester Feres en la conferencia inaugural.

Diego López, abogado, consultor Centro de Estudios de la Mujer y asesor de la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, Chile), aborda un tema que ha dominado el debate sobre flexibilidad en los últimos años: la extensión y distribución del tiempo de trabajo. A lo largo de su ponencia, el expositor va analizando formas emergentes de organización del tiempo de trabajo, modalidades contractuales y sistemas de remuneración asociados al uso de tiempo flexible y el papel de la norma legal vigente en el caso chileno. Destaca el carácter desprotector de la ley laboral en el país que ha amparado una marcada tendencia al uso de jornadas extremadamente prolongadas y de nuevas formas de distribución de los horarios de trabajo y de descanso que provocan fuertes perturbaciones en los ritmos de la vida cotidiana de los y las trabajadoras. Las mujeres, responsables de la conciliación trabajo-familia, tienden a ocuparse en horarios atípicos que ofrecen mayores márgenes de flexibilidad pero que normalmente se vinculan a contrataciones atípicas, más precarias, inestables, y desprotegidas.

Nadya Araujo, socióloga del Departamento de Sociología de la Universidad de São Paulo, expone impactantes resultados de un estudio sobre el destino de los trabajadores industriales que perdieron sus empleos en Brasil en los albores del proceso de reestructuración de los años 90. Con una metodología muy innovadora, a partir de las fichas de inscripción de los trabajadores en la Seguridad Social, construye una base de datos que permite hacer un seguimiento de grandes agregados de individuos en términos de movilidad en el mercado de trabajo, particularmente de reubicación en el mercado formal. Sus resultados muestran un destino común a hombres y mujeres: la expulsión del circuito de empleos formalmente registrados. El 41 por ciento jamás volvieron. En este marco constata, sin embargo, la emergencia de nuevos patrones de desigualdad entre hombres y mujeres que se manifiestan en menores oportunidades de reinserción al mercado de trabajo formal

para ellas y menores aún en el sector del cual fueron expulsadas. Muchas preguntas surgen de esta investigación. La base de datos es sorda a ellas. Queda planteado el tema de la diversidad de recursos metodológicos que se requiere poner en juego para reconstruir las distintas dimensiones de un proceso.

Las dos últimas ponencias del día aluden a los efectos de la reestructuración económica en dos sectores que fueron profundamente conmocionados por los cambios: la agricultura y el sector público, este último muy poco estudiado en los países de América Latina.

Sara María Lara, socióloga de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), nos sitúa en el escenario del desarrollo del capitalismo y la reestructuración productiva en la agricultura mexicana conduciendo el debate hacia un sector de enormes transformaciones productivas y sociales en toda América Latina. Distingue como elementos centrales de ese proceso la incorporación de nuevas tecnologías, diversificación productiva, descentralización de las estructuras de las empresas, creación de cadenas de comercialización, feminización del asalariado y nuevas formas de organización flexible del trabajo. A la vez que se crean nuevos puestos de trabajo, particularmente en los sectores exportadores que privilegian el empleo femenino, se reproducen nuevas formas de segmentación genérica del mercado de trabajo, que se entrecruzan con otras segmentaciones: generacionales y étnicas. Como señala la expositora en el nuevo escenario se abren más y nuevas opciones a las mujeres, se feminiza el mercado al mismo tiempo que se precariza.

Pocos estudios se han realizado sobre los procesos de flexibilización en el sector público. Uno de ellos es el que expone *Silvia Berger,* economista del Ministerio de Economía, de Obras y Servicios Públicos (Argentina). A través del prisma de la flexibilidad nos brinda una visión clara de lo que hemos conocido como la «reforma» del Estado orientada fundamentalmente a revertir su presencia en la sociedad «moderna». A través del análisis de las etapas por las que transitan las transformaciones de la estructura del Estado en Argentina, reconocemos las características de los nuevos Estados que se instalan en el marco de las políticas de ajuste y reestructuración económica mundial –con distintos ritmos– desde los años setenta hasta los decenios más recientes en países de la región: restricciones presupuestarias, reducción de recursos humanos, difusión de las contrataciones atípicas, externalización de servicios, imposición de nuevos mecanismos de control y disciplinamiento, de evaluación y promociones. Feminización del empleo público y precarización aparecen nuevamente como elementos de un binomio inseparable. Plantea la necesidad de construir una flexibilización que permita compatibilizar necesidades de la Administración con los requerimientos de los trabajadores, sin precarizar ni perder derechos adquiridos.

Thomas Kruse, arquitecto, Centro para el Desarrollo Laboral (CEDLA, Bolivia) nos sorprende con un trabajo de gran riqueza teórica y metodológica, a través del cual se propone dar cuenta de las articulaciones entre lo global y lo local, internándose en el análisis de los escenarios productivos en cuanto «terrenos de producción de subjetividades». A través del estudio de dos casos disímiles indicativos de dos formas de «flexibilización» y precarización del empleo en Bolivia -una corporación transnacional de calzado y talleres familiares y redes de productores informales de jeans- muestra tanto las tendencias y cambios en los procesos productivos como las formas de control y resistencia que estos producen en los y las trabajadoras al interior de las unidades productivas. Mediante la técnica de observación participante, el investigador y su equipo de trabajo, dan cuenta de los escenarios productivos como espacios de balances negociados cotidianamente, de disputa, a la vez que «ventana» a los procesos de control, resistencias, acomodamiento y a veces conflicto abierto. Nos acerca a los efectos más «íntimos» y potentes del ajuste estructural y a las condiciones que posibilitan hoy la emergencia de una nueva «subjetividad obrera», dimensiones muy significativas y aún muy poco desentrañadas en el campo de los estudios del trabajo.

Alma Espino, economista del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, (Uruguay) nos conduce al terreno de la acción política al traer al debate el tema de los reposicionamientos de los actores sindicales ante los profundos cambios en el trabajo. Su exposición transita desde un contundente análisis conceptual sobre flexibilidad y género en las reestructuraciones productivas, hasta los desafíos que enfrenta el sindicalimo en el nuevo contexto. Destaca el perfil aún indeterminado de la flexibilidad y el papel de los actores, instituciones, normas y cultura -dentro y fuera del trabajo- en la delimitación de su forma y contenidos futuros, retomando así el concepto de flexibilidad como perspectiva en construcción planteado anteriormente. En este proceso, los sindicatos deben desarrollar capacidad de innovación para negociar, para renovar su capacidad de convocatoria y colocar nuevos temas en la agenda sindical. Una preocupación central en sus planteamientos es la resistencia de los trabajadores a los temas de género, la que, a su juicio, se enmarca de manera más general en las resistencias a los cambios, las inercias y el conservadurismo sindical. A partir de un estudio de casos de dos escenarios de flexibilización laboral de la fuerza de trabajo femenina en Uruguay, advierte el surgimiento de nuevas estrategias de negociación sindical y una nueva modalidad de trabajo femenino que lleva a las mujeres del PIT/CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores/Convención Nacional de Trabajadores) a colocar con éxito en la agenda sindical demandas de igualdad de oportunidades y los problemas del empleo femenino.

Cynthia Pok, socióloga del Instituto Nacional de Estadísticas y CENSOS (Argentina), en la última exposición del Seminario toma los grandes temas desarrollados durante los días previos para llevarlos al terreno de los desafíos que plantean a la medición del mercado de trabajo. Cuatro son las dimensiones, que, según la expositora, encarnan el proceso de vulnerabilización de la fuerza de trabajo, vulnerabilizando al mismo tiempo los instrumentos de captación de la realidad. Estas dimensiones aluden precisamente a los temas más sensibles del Seminario: extensión de las modalidades de flexibilidad laboral, precarización del empleo, y los procesos de externalización e intermediación. Las estrategias clásicas de medición se vuelven «antidemocráticas» por su falta de precisión, exclusión e invisibilización de la verdadera condición de muchos trabajadores. Advierte respecto a la inutilidad de atarse a indicadores únicos, y a la necesidad de orientar debates en el sentido de recomponer según límites diferentes el indicador buscado. En lo que respecta a los estudios de género, si bien acepta que la problemática requiere ajustes específicos en los instrumentos de captación, advierte también sobre una gran cantidad de variables existentes, que recompuestas a los fines específicos de las investigaciones pueden brindar un cuadro más completo de esa realidad.

A cada ponencia presentada siguió un amplio debate que permitió avanzar en la conformación de un pensamiento común sobre las muy disímiles realidades latinoamericanas. Para finalizar esta presentación queremos destacar algunos de los ejes centrales que dominaron esta reflexión colectiva.

Nos parece importante comenzar señalando que se constataron algunos rasgos comunes a todos los países de América Latina en la implantación de las nuevas formas de organización de la producción. El más significativo se refiere a una fuerte tendencia a la precarización del empleo, pérdida de derechos laborales, debilitamiento del rol protector y redistributivo del Estado, creando –de ese modo– nuevas desigualdades sociales, reforzando antiguas formas de desigualdad y exclusión a pesar de las altas tasas de crecimiento económico lograda en algunos países en los años posteriores al ajuste. En particular, se han recreado nuevos mecanismos de segmentación del mercado en base al sistema sexo/género que imprimen a la flexibilidad un carácter fuertemente sexuado.

Se evidencia, al mismo tiempo, la heterogeneidad y no vigencia del modelo universal de trabajador y que los cambios en las relaciones laborales no sólo se sustentan en cambios paradigmáticos de la producción sino también en procesos socioculturales de individuación y cambios en las relaciones de género. La uniformidad de las condiciones de los trabajadores tiende a ser reemplazada por una creciente diferenciación de las mismas.

La idea de la flexibilidad como un proceso con límites aún no predeterminados. Se destaca, de un modo u otro, el rol de los diversos actores sociales y la interacción

entre ellos (Estado, movimientos sindicales, y sociales) en la determinación de las formas y contenidos futuros de la flexibilidad. Se posiciona y discute desde el inicio del Taller el concepto de «opcionalidad» que alude a una flexibilidad capaz de integrar los intereses y necesidades de trabajadoras y trabajadores. Quedan expuestas muchas interrogantes respecto a su significado analítico y/o valórico, pero, en esencia hay amplio consenso respecto a la idea del concepto de flexibilidad como perspectiva en construcción. Se supera de esta manera la confrontación planteada en términos de flexibilidad sin ninguna regulación y la oposición cerrada a cualquier modalidad de flexibilidad, la misma que oscurece la comprensión de los fenómenos en curso. En este marco, se analizan nuevas estrategias sindicales tendientes a resolver los desafíos que plantean los cambios del trabajo, y particularmente, iniciativas exitosas de las mujeres para insertar al interior de los sindicatos demandas de género y de igualdad.

Lejos de adherirse a la tesis del fin del trabajo, el grupo reposiciona la centralidad del trabajo en la vida de las personas, y los espacios productivos como terrenos de producción de subjetividades y de constitución o (des)constitución de actores sociales.

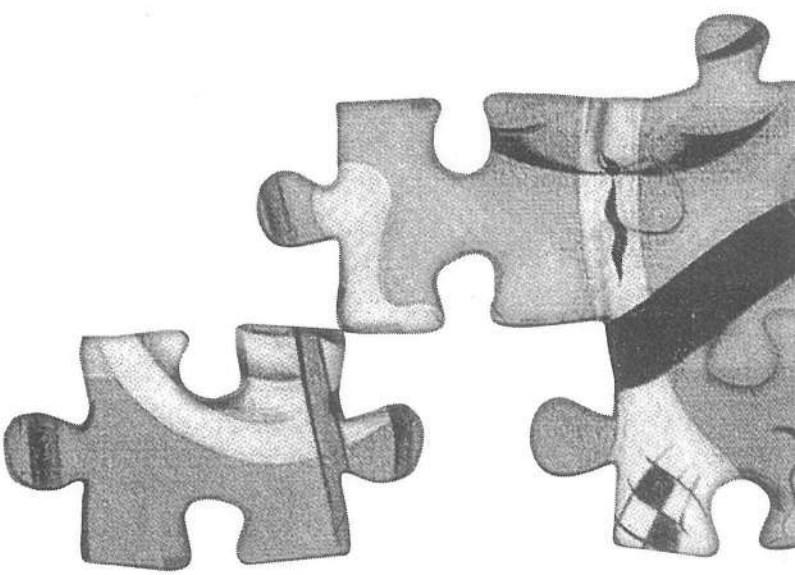
Podemos afirmar, en síntesis, que el intercambio de experiencias en el curso de los días que el grupo estuvo reunido permitió una mayor comprensión de los complejos efectos de la dinámica económica global sobre los procesos regionales y nacionales de reestructuración productiva. Al mismo tiempo abrió un campo muy amplio para futuras investigaciones y debates acerca de los grandes cambios del trabajo a las puertas del nuevo milenio, de las dinámicas emergentes en la «sociedad de trabajo» -tanto en el ámbito de la producción de bienes y servicios como en el ámbito reproductivo- y acerca de las nuevas interacciones entre ambas esferas como expresión de la relación dinámica entre el orden de género y el orden económico social general.

Ximena Díaz
Directora

Santiago, abril de 2001

Primer Día

Miércoles 24 de noviembre



Tutela laboral y transformaciones en el mercado de trabajo

María Ester Feres

En el marco del Taller «Las transformaciones del trabajo, género, flexibilización e inserción laboral femenina» abordaré de manera introductoria un tema que me parece muy vital. Se refiere fundamentalmente a la temática de la protección del trabajo, denominada aquí como la Tutela Laboral y las Transformaciones del Mercado de Trabajo. La estructura del Taller, como las distintas ponencias apuntan, en alguna medida, a esta dimensión de protección. Cuando hablamos del tema de la protección, tenemos que acercarnos a algunos conceptos jurídicos.

Una primera aproximación desde un punto de vista conceptual, que propongo como objeto de debate y de análisis, tiene que ver con el concepto de «flexibilidad del mercado de trabajo». Es muy distinto hablar de flexibilidad del mercado de trabajo que hablar de flexibilidad del sistema productivo y del sistema de relaciones laborales. Llevado al extremo, la flexibilidad del mercado laboral no puede significar sino, en la abrumadora mayoría de los casos, una disminución de los niveles de protección del trabajo y de los trabajadores. En gran medida, la asimilación que se hace del concepto de flexibilización del mercado de trabajo con el de regulación de las relaciones de trabajo y el de protección del trabajo asalariado, es correcta, porque cualquiera sean los mecanismos de protección, ellos están orientados a interferir en un intercambio puro de oferta y demanda en el mercado laboral. En cambio, cuando se habla de flexibilidad del sistema productivo y de las relaciones laborales, sin duda se está recogiendo la necesidad de tener un sistema de relaciones, del cual también los mecanismos de tutela forman parte, que puedan ser capaces de adaptarse constantemente a los desafíos que deben asumir las unidades económicas insertas en los sistemas productivos a nivel de los distintos países. Por lo tanto, no es menor, desde un punto de vista conceptual, reflexionar sobre los contenidos de los términos que utilizamos. Hablar de flexibilización del mercado de trabajo implica siempre una disminución de los niveles de protección normativos.

Un segundo tema de carácter conceptual está relacionado con las formas de tutela laboral, aceptando que éstas tienen siempre incidencia en el mercado de trabajo: entre la oferta y demanda de empleo. Desde un punto de vista eminentemente

jurídico, se pueden distinguir dos grandes categorías de tutela: la tutela que podríamos denominar estatal y la tutela colectiva o autonómica. Al hablar de tutela estatal nos estamos refiriendo a un marco legal protector que, en lo principal, regula las relaciones individuales de trabajo, refiriéndose simultáneamente a la acción de los entes administrativos del Estado y de los entes jurisdiccionales encargados de hacer cumplir las normas laborales protectoras. Por lo tanto, tenemos una primera gran categoría de tutela, que es la tutela estatal y que, en general, es denominada tutela legal o normativa. Y tenemos el ámbito de la tutela colectiva, la cual se da a partir de la capacidad de organización de los colectivos laborales.

El tema de la tutela hay que entenderlo en forma sistémica, porque es a partir de los relacionamientos entre sus distintos tipos que podemos calificar también los distintos sistemas de relaciones laborales.

Desde una aproximación jurídica es usual hablar de que los sistemas laborales se construyen a partir de la combinación entre relaciones de autonomía y de heteronomía. Esta última se refiere a la regulación legal desde el Estado. Por su parte, la autonomía tiene siempre dos dimensiones: la autonomía individual y la colectiva. Son estos conceptos y dimensiones los que hay que tener en consideración al referirse a protecciones laborales más efectivas en el presente y a futuro.

Desde sus inicios, el ejercicio de la autonomía individual en todos los sistemas de relaciones laborales está referido, en lo sustantivo, a una negociación por sobre los mínimos que garantiza la ley. Por lo tanto, se trata de una negociación hacia el alza (negociación in meius) que recoge el principio social que el trabajo en sus mínimos protectores debe estar garantizado por el Estado. En cambio, la autonomía colectiva, que históricamente ha trabajado también hacia el alza, o sea hacia el mejoramiento de las normas legales, ha ido en los últimos años aceptando la posibilidad de negociación hacia la baja (jurídicamente se habla de negociación in peius). Sería por lo tanto factible, de acuerdo a esta tendencia en curso, que normas legales impuestas por el legislador para tutelar al trabajador puedan ser negociadas colectivamente, entendiendo que la protección que daba el Estado puede ser suplida y equilibrada por la protección que da el ente colectivo lo cual permite, incluso, como se señalaba, negociar por debajo del mínimo legal. La concesión de derechos legales que realicen los trabajadores puede ser eventualmente compensada con la obtención de otros beneficios, entendiendo que hay capacidad de ejercer autonomía porque hay equilibrio desde el punto de vista de la contratación. Adelanto aquí que la negociación in peius, a través de los mecanismos colectivos, ha sido un instrumento esencial que ha permitido avanzar hacia sistemas de relaciones laborales flexibles con alta capacidad de adaptación en los países desarrollados, en particular en Europa.

Como parte de la tutela estatal a que se hacía referencia, tanto la acción administrativa como la jurisdiccional son de gran importancia a efecto de traducir lo que

es una formulación normativa a una protección efectiva en la práctica. Por lo tanto, gran parte de la eficacia de la tutela del Estado opera a través de la acción del ente administrativo y de la tutela jurisdiccional. En la mayoría de los países de América Latina, con pocas diferencias –quizás el caso argentino y el caso uruguayo son la excepción– los sistemas de relaciones laborales han tenido un componente legal muy fuerte. Este afán protector a partir de la norma heterónoma ha significado, en alguna medida, disminuir los espacios de acción de la autonomía colectiva limitando su desarrollo y, en los hechos se tradujo en una gran intervención del Estado, al menos desde el punto de vista de la formulación de las normas protectoras y de la regulación de los conflictos laborales. Esto ha sido así en los países latinoamericanos desde el nacimiento de los derechos laborales y de los sistemas de relaciones industriales, con componentes significativos de asalariados típicos, sin gran diversidad. Hoy, con los cambios en el paradigma productivo, las dificultades son mayores: un régimen fuertemente legalista que, además de contraer el desarrollo de las organizaciones al quitarles espacios de actuación, también hace perder eficacia al sistema. Esto es producto del carácter rígido de las normas legales y de su grado de generalidad. Existen así serias dificultades de adaptación a una realidad productiva caracterizada por la diversidad y la fragmentación.

Diversos estudios en Chile y en América Latina, están demostrando que a pesar de todos los augurios, sigue aumentando el porcentaje de trabajadores asalariados. Aunque aumente progresivamente el porcentaje de trabajadores autónomos, el trabajador asalariado lo hace en la misma y, en algunos casos, en mayor proporción.

¿Cuáles son las nuevas características de este asalariado? y ¿por qué es posible afirmar con fuerza que vamos a seguir teniendo por mucho tiempo un componente significativo de trabajadores asalariados? A lo más puede ocurrir una cierta reducción del peso relativo de los asalariados en el conjunto de la fuerza de trabajo, dado que muchas de las atipias que hoy estamos conociendo no llegarán a cambiar los componentes esenciales de la relación de trabajo subordinado. ¿Cómo podríamos, en forma somera, referirnos a estas nuevas modalidades que asume el trabajo asalariado, a partir de los cambios en los sistemas productivos y en los paradigmas económicos en el marco de la globalización?

En primer lugar, sin duda, podemos señalar cambios en la duración de los tiempos de trabajo. Existen hoy día, aspecto muy poco usual en el pasado, sectores importantes de asalariados que trabajan cada vez más sobre la base de contratos temporales o por tiempo fijo. Hay también grupos de trabajadores que se insertan en el mercado laboral en trabajos a tiempo parcial. No tenemos muy definido si estos trabajos a tiempo parcial son voluntarios o suceden porque la oferta no logra cubrir lo que son las aspiraciones de las personas. Al menos en Chile, la última encuesta Casen demuestra que el trabajo a tiempo parcial puede ser efectivamente

una opción laboral como también una dificultad para encontrar empleo de tiempo completo y de duración indefinida. Y, a la vez, tenemos formas de trabajo ocasional.

En segundo lugar, se observan cambios importantes respecto de los lugares donde se desempeñan los trabajos. Hoy día no es fundamental trabajar en el local de la empresa. Existen modalidades como el trabajo a domicilio, el trabajo en trayectos, el teletrabajo o el trabajo parcialmente realizado en el local de la empresa y en el propio hogar. También tenemos cambios importantes en cuanto al control y supervisión: se supervisan y controlan menos los procesos de trabajo y más la calidad final de los productos. Pero ello no significa cambiar la relación de trabajo asalariado porque, aunque haya menos supervisión de los procesos, generalmente las instrucciones y las características técnicas del mismo están predeterminadas. Además cambian, respecto del asalariado típico, las funciones que se desempeñan en una relación contractual concertada. Puede ser muy positivo para los trabajadores emplearse en variadas funciones (multifuncionalidad) es decir, tener capacidad como trabajador para desempeñarse más allá de la actividad específica que antes era objeto único del contrato de trabajo. Incluso existen diferencias en la propiedad de algunos instrumentos productivos, lo cual no significa necesariamente dejar de ser asalariado, ello no logra cambiar la característica de la relación. A nadie se le ocurriría pensar que si un profesional o un administrativo lleva su propio computador y lo usa en su trabajo, su relación deja de ser subordinada. Históricamente, la propiedad de los instrumentos se involucraba en un concepto más amplio de medios de producción e implicaba un elemento de la esencia del contrato. De igual manera, se observan cambios importantes, al menos desde el punto de vista del discurso, en las formas de remuneración. Al asalariado se le pagaba por tiempo o en la combinación de tiempo y rendimiento. Actualmente se plantea como sustantivo, para tener remuneraciones más flexibles, el ligar el pago del trabajo con la productividad. Tampoco pareciera ser éste un elemento que transforme la esencia de la relación asalariada. Quizás otro fenómeno que aquí se llegue a analizar es la dificultad en el trabajo asalariado para identificar en forma clara y prístina quién cumple el rol y la función de empleador. En los asalariados clásicos, era de toda evidencia con quien se contrataba el trabajador. En el presente, hay distintos mecanismos de tercerización, algunos virtuosos y otros viciosos, que hacen cada vez más difícil identificar al empleador formal de aquel que históricamente definimos como tal, en tanto este último era quien se aprovechaba finalmente del beneficio del trabajo.

Por otra parte, existen algunas áreas grises de gran complejidad que, si en algún momento y para ciertos casos, aceptaron ser clasificadas dentro del trabajo asalariado, hoy día implican mucho esfuerzo incorporarlas a un mismo trato, a un mismo sistema de protección, o serias dificultades para su clasificación o calificación.

Tenemos, por ejemplo, algunas situaciones prácticas –que he señalado en otras oportunidades– como son los diversos tipos de contratos que toman la apariencia de colaborativos, pero que no son tales. Se han venido generando grandes sociedades de profesionales, en las cuales sólo algunos de ellos son efectivamente socios en tanto comparten riesgos y beneficios y hacen un aporte inicial, aunque no sea homogéneo. La gran mayoría se mueve dentro de un núcleo grande de profesionales, que no tienen relaciones efectivas de asociatividad. Profesionales para los que no queda claro si tienen dedicación exclusiva, si eventualmente pueden tener otros empleadores, que en muchas circunstancias están copados de demandas por la sociedad que los contrata y que, en los hechos, se les controlan los tiempos y los productos. El pago puede ser en base a porcentaje de los casos que atienden o por una relación civil o comercial a honorarios y con muy poco derecho a participación en términos de utilidades. Otro ejemplo es el de los grandes conglomerados en materia de salud. ¿Qué pasa con esos médicos o profesionales de la salud asociados que tienen obligaciones de horario y definición de clientela por otros, que no se les paga directamente sino que perciben una participación por gente atendida? En cuanto a los medios de comunicación, ¿qué ocurre con los trabajadores de estos medios no sólo en materia de difusión de noticias, sino respecto de las especificaciones técnicas y de control y supervisión del desarrollo mismo de su trabajo? ¿Estamos hablando de trabajadores asalariados?

Como es posible constatar, si bien se percibe con certeza que el segmento asalariado se va a mantener en el tiempo con variaciones modales, hay otros grupos que antes y ahora presentan dificultades para su calificación.

Surge así la pregunta acerca de cuáles serían las diferenciales entre un trabajo asalariado y un trabajo autónomo. ¿Podría deberse eventualmente a una relación más libre respecto de los tiempos de trabajo?, ¿de las especificaciones técnicas del producto y no del proceso de trabajo?, ¿de los pagos por resultados y no por tiempo?, ¿de la posibilidad de que el trabajador disponga de parte del producto de su trabajo para ofertarlo directamente en el mercado? El tema no es menor. La protección empieza en alguna medida a desestabilizarse, a perder vigencia y, lo más grave, a perder eficacia. No es suficiente tener normas legales o contractuales extremadamente elaboradas en tanto no reflexionemos sobre cuáles son los trabajadores y trabajadoras que van a ser objeto de esa protección o cuál es el universo efectivo al cual hay que proteger y la capacidad real para aplicar las normas. Además, ¿sólo cabe proteger al trabajador asalariado sin considerar las nuevas características que se están dando en la relación hombre, mujer y trabajo?, ¿no estarán surgiendo nuevos sectores que también requerirían de algún grado de protección? Demás está hacer referencia a los trabajadores autónomos los cuales se caracterizan por tener ingresos inestables y dificultades para el auto-ahorro que les permitan

asumir las contingencias futuras y, en muchas circunstancias, por la disparidad de sus ingresos, también para asumir contingencias o riesgos presentes. ¿Qué pasa con la enorme cantidad de pequeños y microempresarios que se incrementan con el constante proceso de fragmentación de las unidades económicas? Si, efectivamente, cerca de 90% del mundo empresarial está compuesto por empresarios de mediana, pequeña y microempresa, ¿cuál es la posibilidad de esas personas de ahorrar e invertir como el empresario clásico que se proyectaba en el tiempo, que se movía en procesos crecientes de acumulación y, que por lo tanto, podía pensar por sí mismo en asumir contingencias presentes y futuras? En esta nueva composición empresarial, ¿qué pasa con ese pequeño y mediano empresario que muchas veces tiene remuneraciones equivalentes a las de sus trabajadores y ninguna previsión ni protección contra riegos laborales y, menos aún, calificación profesional? Muchos de estos pequeños y microempresarios vienen del mundo asalariado y si fracasan en su proyecto empresarial, vuelven con fluidez a su condición anterior. Similar fenómeno se vive en la categoría de trabajadores autónomos.

Por eso entusiasma tanto el libro sobre trayectorias laborales publicado por el CEM, ya que capta un fenómeno nuevo que se empieza a detectar en el mercado de trabajo y que pareciera ser cada vez más recurrente: los cambios de categoría en el mercado de trabajo.

La subcontratación y la externalización generan procesos en que trabajadores asalariados más calificados pasan, a propuesta del empleador, a asumir roles de empleadores, tomando bajo su responsabilidad formal a otros trabajadores de la empresa. A su vez, este nuevo sujeto, microempresario o contratista y la empresa que le dio origen acuerdan relaciones de carácter comercial. Muchas veces, estos pequeños empresarios sólo producen para la empresa originaria, su capacidad empresarial propiamente tal no existe. Esta asimilación del concepto empresario-empleador empieza también a tambalearse y, en muchas circunstancias, esa persona que ayer fue asalariada, hoy día empleador, mañana trabajador autónomo, apenas tenga problemas debido a ajustes de la economía, reducción del mercado u otros factores, se convertirá nuevamente en asalariado buscando protección. ¿Qué pasa no sólo con el que es subcontratista y que nace de una empresa determinada, sino también con todos aquellos pequeños y microempresarios que no producen efectivamente para el mercado sino que producen piezas y partes para productores que los tienen cautivos y que, en alguna medida, les impiden que produzcan para una diversificación mayor de clientes? ¿Podemos afirmar que todas estas personas tienen una capacidad real de pararse frente al mundo, asegurar lo que son sus contingencias básicas y poseer una mirada de futuro de manera que no pasen a formar parte del círculo de la pobreza ni a constituirse, en su edad pasiva, en una carga del Estado?

Contribuiría a identificar mejor las situaciones y fenómenos antes descritos si se contara con indicadores que midieran la tasa de mortandad de las micro y pequeñas empresas y su capacidad real de gestión empresarial. Habría que considerar aquí aquellos temas relacionados con la mayor vulnerabilidad que para los pequeños y microempresarios conlleva la globalización, la brutalidad de la competencia y lo que implica la existencia de nichos cautivos que se proyectan y acrecientan en el tiempo.

Todas las dudas e interrogantes que surgen de esta nueva realidad nos confrontan con la necesidad de definir ¿cómo y a quién proteger? El discurso vigente en nuestros países durante los diez últimos años plantea la necesidad de que el sistema de relaciones laborales se funde en el bipartismo, propiciando la contracción de la acción del Estado y la disminución del nivel de protección normativo. Sin embargo, y como ya se ha señalado, el proceso de fragmentación de las unidades económicas, los cambios en los lugares y espacios físicos, la tendencia a la individuación de las relaciones de trabajo, la forma en que se prestan los servicios, las rotaciones del empleo, la precarización del mismo, plantean la necesidad de mantener una protección legal básica, ya que todos estos cambios generan nuevos desafíos a la protección social. Mantener responsabilidades para el Estado no implica la exclusión de relaciones bipartitas, pero el sistema protector, a partir de las nuevas condicionantes, pareciera requerir de un basamento tripartito muy fuerte. No es posible pensar que el Estado se retire frente a un mundo del trabajo que se fragmenta y de una parte importante del empleo que se precariza. Su actuación presenta desafíos en términos de profundidad y eficacia, pero también de extensión de la tutela. Hay grupos que históricamente no han estado cubiertos, no sólo por las características ya señaladas –grupos vulnerables, no autosuficientes– sino porque los cambios van poniendo en cuestión y reconfigurando las relaciones empleador-asalariado. Por lo tanto, se requiere pensar cómo implementar la tutela estatal y hacerla más eficaz, y cómo cubrir aquellos sectores que tienen dificultad de clasificación o, dicho de otro modo, cómo definir los límites del universo a tutelar. No es posible seguir forzando las actuales categorías, pues éstas no fueron previstas para captar los tipos heterogéneos de trabajador que surgen producto de los nuevos rasgos que asume la actividad económica.

¿Por qué es y va a continuar siendo tan importante la acción del Estado? Porque los fenómenos de fragmentación, de rotación, de temporalidad, de diversificación de los espacios físicos, de difusión de la figura del empleador, a los que tantas veces hemos hecho referencia, afectan sustantivamente lo que era la base histórica de la asociatividad sindical: ya no hay una natural aglutinación, hay más bien dificultad para encontrar identidades comunes y, por lo tanto, para construir la representación. Pero, además, la temporalidad de las unidades económicas y de las relaciones

de trabajo conspiran contra las variables tradicionales de identidad. A ello hay que sumarle, y es objeto de este seminario, los cambios significativos que se están produciendo en la composición del mercado de trabajo. Y uno de esos cambios sustantivos es el ingreso de las mujeres y de los jóvenes, ambos segmentos sin historia sindical. A pesar de que hoy tenemos menos jóvenes que antes –y la tendencia es hacia la disminución de la natalidad–, está cambiando la composición etárea y de género del mercado de trabajo. En una encuesta, de cobertura nacional, realizada en Chile en octubre de 1999 por el Instituto de la Juventud, sólo 2% de los jóvenes tenía una visión positiva del sindicalismo.

Todos estos fenómenos plantean un problema mayor en la construcción de espacios de autonomía colectiva y de actores sociales, lo que es fundamental para articular protección estatal la cual, generalmente, va a ser sobre los derechos básicos y mínimos, y acción colectiva, como forma de relacionamiento más permanente y como mecanismo de adaptabilidad del sistema de relaciones laborales a la diversificada y cambiante actividad económica.

¿Cómo generamos un espacio real para la negociación colectiva? En nuestro país no está garantizada la libertad sindical, pero aún en países que garantizan fuertemente esta libertad se observa un debilitamiento del mundo organizado. De igual modo, países que históricamente han funcionado sólo en base a la autonomía colectiva hoy miran al Estado en busca de ayuda y de estatutos mínimos legales de protección. En Uruguay por ejemplo, se está estudiando por primera vez como reforzar la acción estatal en el campo de la negociación colectiva. Quizás el caso más paradigmático fue el italiano, con la dictación a comienzo de los años 70 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta ese momento la regulación de las relaciones de trabajo se hacía solamente a través de la autonomía colectiva.

Por lo tanto, si realmente queremos trabajar en la dirección de construir un sistema de relaciones laborales en el cual haya una armonización entre la acción del Estado y la acción de la sociedad organizada, no basta con garantizar la libertad de asociación. Es necesario pensar en una promoción más activa del Estado a la organización. Debieran preverse materias específicas a ser resueltas por la acción colectiva de los actores y apostar a la flexibilidad del sistema de relaciones laborales a partir de la existencia real de la autonomía colectiva. Es decir, que en un esquema en que el Estado garantiza el piso, todo lo que sea mejoramiento y flexibilidad de ese piso –lógicamente por ser norma legal va a tener una cierta rigidez– sólo debiera poder darse a través de la autonomía colectiva con actores con verdadera capacidad de representación.

Como conclusión es posible señalar que las personas que viven de su trabajo siguen necesitando protección y seguirá siendo así en un mundo globalizado. Sin embargo, lo que debemos definir son los contenidos y los instrumentos adecuados

y eficaces de protección a trabajadoras y trabajadores en este mundo con cambios constantes y de grandes incertidumbres e indefensión para muchos.

No se trata sólo de elaborar más leyes o tener un fiscalizador por cada unidad económica que exista en el país, sino elaborar un sistema protector en que los distintos instrumentos que confluyen a él apunten, por una parte, a garantizar una protección legal real mínima a los/las trabajadores y, por otra, sin ir a una desprotección progresiva, tener empresas y relaciones laborales flexibles capaces de adaptarse a los cambios del mercado en el área productiva y en los temas de la competencia. Simultáneamente, ello le debe significar a los trabajadores allí insertos un sistema de adaptación y una distribución más equitativa de los éxitos de esas unidades económicas.

El tema de la protección a los trabajadores es complejo. Después de seis años en la Dirección del Trabajo, a pesar de la gran creatividad desplegada y de contar con ciertos apoyos relativos, pequeños en materia financiera, los grupos de trabajadores desprotegidos hoy son más que en el pasado, los niveles de cumplimiento de las normas laborales son menores y la infraccionalidad es peor que antes que hubiéramos hecho todo ese esfuerzo. Por lo tanto, es necesario reflexionar sobre el tema en el marco de la propuesta del Taller, quizás en una mirada a mediano y largo plazo, en tanto parece ser un problema estratégico mayor.

Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género

Sonia Yáñez

INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías, formas de *management* y condiciones de mercado están redefiniendo un elemento central de nuestra vida: el trabajo. Somos testigos de procesos que son igual o más trascendentales aún que la Revolución Industrial, y en cuyo centro está el cambio cualitativo del trabajo socialmente organizado. Este cambio afecta tanto la esfera productiva como la reproductiva, la interacción entre ambas esferas y, en consecuencia, las relaciones de género en el mercado de trabajo y fuera de éste.

Si nos preguntamos qué es lo esencial del cambio cualitativo del trabajo diría, en forma muy comprimida, que el espacio informático integrado que se instala –el nuevo mundo informático que refleja cada vez más completo el mundo real– se convierte en el sistema de referencia dominante del trabajo humano. Sobre la base de las tecnologías de información y comunicación, se está articulando un sistema informático integrado que traspasa las fronteras de las empresas y de los países, y que se está convirtiendo crecientemente en el instrumento principal para el dominio de los procesos de trabajo. La acción humana, el desempeño de las tareas laborales y todo actuar social, se realizan crecientemente alternando entre el mundo real y su representación simbólica o reflejo informático. El acceso al mundo real se da cada vez más a través del mundo informático; y la capacidad de moverse en la lógica interna del espacio informático es cada vez más condición para interactuar con el mundo real (Boes 1996).

Son fundamentalmente cuatro las grandes tendencias que acompañan la instalación de la llamada "sociedad de la información" en los términos mencionados, y

que ejercen impacto sobre las estructuras del mundo del trabajo creadas en el desarrollo capitalista desde el inicio de la industrialización: i) la racionalización forzada del trabajo;[1] ii) una acelerada globalización del trabajo; iii) la reorganización de las estructuras espaciales y temporales del trabajo; iv) una facilitada flexibilización del trabajo (Van Haaren 1999).

En referencia a la temática flexibilización y género, ésta es abordada aquí dentro de la complejidad señalada, esto es, en el marco general de profundos cambios en la «sociedad de trabajo», porque de otra forma difícilmente serían identificables los factores económicos, socioculturales y de orden subjetivo-valórico que determinan el nuevo paradigma productivo y de trabajo flexible y los efectos que éste tiene sobre la demanda y oferta de fuerza de trabajo femenina y masculina, la segregación de género en el mundo laboral y las relaciones de género en el ámbito reproductivo y de cuidado.

La ponencia se concentra en los siguientes puntos:

1. el concepto de flexibilidad como construcción social;
2. factores "extra-económicos" de la flexibilización y la relevancia del tema de la 'opcionalidad' para una reconceptualización de flexibilidad;
3. la mayor autonomía de los trabajadores asociada al trabajo flexible y sus efectos ambivalentes;
4. la independencia ficticia, expresión de nuevos procesos de segmentación y segregación sexual del mercado laboral.

1. EL CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD COMO CONSTRUCCIÓN SOCIAL

Quiero hacer presente que nuestros estudios, con el objetivo de enfocar el tema de la flexibilidad productiva y laboral desde la perspectiva de las relaciones de género, se enfrentaron con una serie de dificultades respecto al uso de conceptos básicos.

Primero, como lo muestra Alma Espino (Espino 1999) en su trabajo, los procesos de flexibilización en el ámbito internacional han tenido diversos desarrollos y características, hecho que contribuyó a conceptualizaciones distintas. Actualmente, no existe una definición unívoca y ampliamente aceptada de flexibilidad.

---

[1] Por 'racionalización' se entiende el conjunto de medidas dirigidas al aumento de la eficiencia de los procesos de trabajo, a fin de lograr un mayor rendimiento del capital constante y variable utilizado en los procesos productivos de bienes y servicios.

Y, en segundo término, tenemos que constatar que el concepto de flexibilidad actualmente no tan sólo es difuso, sino también básicamente un concepto limitado de flexibilización empresarial. Surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y se dirige a una forzada racionalización del trabajo. La nueva dinámica económico-laboral, que se impone con la transición a la época informática y la necesidad de participar en condiciones competitivas en la economía mundial, ha sido liderada unilateralmente por el sector empresarial, sin que la parte trabajadora, la sociedad en su conjunto hayan podido influir mayormente sobre las pautas de flexibilización.

Como muestran los trabajos de Alma Espino, Hugo Yanes y Malva Espinoza, las organizaciones sindicales han estado enfrentando este proceso con posturas esencialmente defensivas y tan sólo en forma incipiente desarrollan una actitud propositiva y capacidad negociadora en este terreno (Espino 1999; Espinosa y Yanes 1999).

Es sabido que en los años ochenta y noventa, en el contexto de una flexibilización empresarial unilateral e identificada ampliamente con desregulación –tanto en la práctica como en sus conceptualizaciones teóricas–, los derechos laborales y la base de organización de los trabajadores han sido debilitados en la mayoría de los países. Este proceso ha alcanzado proporciones que amenazan con socavar gran parte de los logros de la lucha trabajadora histórica por el control sobre las condiciones de empleo.

Estimamos que en los problemas de la conceptualización de la flexibilidad destacan dos dimensiones teóricas y políticas muy importantes:

En primer lugar hay que asumir, con todo su peso, que los procesos que ejercen impacto sobre las tradicionales estructuras del mundo del trabajo, entre ellos precisamente la flexibilización, no son comparables, cualitativamente, con los innumerables cambios tecnológicos, económicos y de organización del trabajo que se registran desde la instalación de la Gran Industria. Lo que la sociedad enfrenta con el nacimiento de la época informática en el último tercio del siglo XX es, comparado con ello, un proceso realmente arrollador.

Todas las estructuras del mundo del trabajo propias de la época industrial se resquebrajan. Las fronteras de la empresa se tornan borrosas, así como también los conceptos de trabajo dependiente e independiente. Desde la década de los ochenta se observan, tanto en el ámbito internacional como en Chile, cambios en los patrones de normalidad del trabajo dependiente, lo que con frecuencia se califica como erosión de la 'relación laboral normal', paradigma que hasta hoy es el referente para las políticas laborales y sociales. La tutela laboral y la protección social alcanzan cada vez a menos trabajadores. Crecen los grupos ocupacionales vinculados a las nuevas tecnologías y disminuyen los que eran típicos en las industrias tradicio-

nales. Las bases económicas, sociales y culturales del sindicalismo tradicional –la empresa, el trabajo asalariado, manual, pesado y masculino– se desvanecen, y éste pasa por una profunda crisis de adaptación.

Y una segunda dimensión importante es que la flexibilidad productiva y laboral es una construcción social, por lo cual sus contenidos y su futuro no están predeterminados (De la Garza Toledo 1998). Las formas y los efectos socioeconómicos y laborales de la flexibilidad están sujetos no tan sólo a las lógicas del desarrollo tecnológico-económico, sino también a cómo los diversos actores sociales –empresarios, trabajadores, Estado u otros– se desempeñan en el sistema de las relaciones industriales y en el sistema político.

En la actualidad, el concepto de flexibilidad no tan solo es difuso, sino también básicamente un concepto limitado de flexibilización empresarial. Surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y se dirige a una forzada racionalización del trabajo. La nueva dinámica económico-laboral que se impone con la transición a la época informática ha sido liderada unilateralmente por el sector empresarial, sin que la parte trabajadora, la sociedad en su conjunto, hayan podido influir mayormente sobre las pautas de flexibilización.

No obstante, se observa también que los trabajadores y sus organizaciones, así como otros actores sociales, una vez que vuelven un poco en sí, recuperándose del *shock* que esta avalancha de flexibilización unilateralmente empresarial y en su forma más brutal de desregulación les ha causado, empiezan a construir un concepto de flexibilidad desde su perspectiva. Ello se muestra en las inquietudes de proponer la re-regulación de las relaciones laborales por parte del Estado, así como en el hecho de que el tema de la flexibilidad está incorporado cada vez más en la agenda de la negociación colectiva de organizaciones sindicales en muchos países.

Una flexibilidad que recoja las necesidades e intereses de la sociedad en su conjunto, y con ello una nueva relación laboral normal, es una perspectiva en construcción cuyos contornos y contenidos todavía no son muy nítidos. No obstante, se perfilan algunos ejes centrales que constituyen una verdadera agenda de investigación y de debate.

Un primer eje es que un concepto de flexibilidad que incorpore a los trabajadores y la sociedad en su conjunto, tendría que responder claramente a las necesidades económicas en general, y de la empresa en particular. Sin una economía eficiente y con empresas poco competitivas, salen todos perjudicados.

Segundo, este concepto de flexibilidad tendría que respetar las necesidades y derechos de los trabajadores de ambos sexos y de la sociedad en su conjunto, necesidades y derechos que evidentemente sobrepasan los estrechos horizontes de la empresa individual.

Y un tercer eje es que un concepto de flexibilidad desde la sociedad tendría que orientarse no tan sólo a los imperativos que plantean las reestructuraciones productivas sino, también, a las exigencias del cambio sociocultural. Es lo que llamo factores "extra-económicos" que, en estrecha interacción con factores tecnológico-económicos, determinan el nuevo paradigma productivo y de organización del trabajo flexible.

2. FACTORES "EXTRA-ECONÓMICOS" DE LA FLEXIBILIZACIÓN Y LA RELEVANCIA DEL TEMA DE LA OPCIONALIDAD PARA UNA RECONCEPTUALIZACIÓN DE FLEXIBILIDAD

Uno de los hallazgos de nuestros estudios sobre trabajo, género y flexibilidad es, que las modalidades que asume la flexibilidad en una empresa en particular dependen no tan sólo de factores tecnológicos y económicos sino, también, del entorno socio-cultural en el cual está inserta.

No me olvido de una respuesta de un Gerente de Recursos Humanos de una filial de una gran transnacional norteamericana, a la pregunta ¿por qué en la empresa no se emplean avanzadas formas de flexibilidad de la jornada laboral, tales como jornadas flexibles con referencia mensual o anual, jornadas con inicio y término móviles y módulo intermedio fijo, etc.? La respuesta fue que a nivel de la transnacional sí se usan estas modalidades de flexibilidad de la jornada, pero que en Chile no hay suficiente presión desde el ámbito social para introducirlos. En Chile, según el gerente entrevistado, el sistema de las empleadas domésticas resuelve problemas asociados al cuidado que, en los países del norte, tienen que compartir en mayor grado hombres y mujeres.

Nuestros estudios indican que, respecto a las presiones desde el ámbito "extra-económico" sobre los procesos de flexibilización, son particularmente relevantes el proceso de individualización, los cambios en las relaciones de género y la creciente integración de las mujeres al trabajo remunerado.

Estos procesos conllevan connotaciones distintas a las tradicionales en cuanto al trabajo remunerado y reproductivo y al valor que se le asigna al tiempo libre. La tradicional división sexual del trabajo está siendo cuestionada crecientemente por parte de las generaciones más jóvenes y surge con fuerza la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con los otros intereses vitales de las personas de ambos sexos.

Eso nos hace pensar en la necesidad de construir un concepto de flexibilidad desde la sociedad que, lejos de eliminar la dimensión colectiva de los intereses de los trabajadores, atienda las crecientes diferenciaciones grupales y preferencias in-

dividuales, permitiendo replantearse las relaciones de género en el ámbito productivo y reproductivo.

Este enfoque plantea dos problemáticas. Una se refiere a la relación laboral normal tradicional, que presupone para su funcionamiento la uniformidad de las situaciones de vida y laborales de las personas, situación propia de la época industrial. Esta parece ser obsoleta no tan sólo desde la perspectiva de las necesidades de flexibilidad empresarial sino, además, desde la óptica de los cambios socio-culturales y, en este marco, de las relaciones de género.

Hoy en día es ampliamente aceptado que la relación laboral normal tradicional no sólo no ha tenido nunca validez en términos universales, sino que, además se basa sobre estructuras de desigualdad genérica, al mismo tiempo que las consolida. El concepto analítico de la relación laboral normal y el del proveedor masculino (*male breadwinner family*) son las "dos caras de una misma medalla". (Véase, entre otros, Hinrichs 1996; Stolz-Willig 1995; Holst y Maier 1998 y Wagner 2000).

De hecho, la relación laboral normal actual, siendo producto de una etapa precisa del desarrollo de la producción industrial, se construyó también sobre la base de una específica división sexual de trabajo, que ha permitido un modelo de trabajador construido en torno a su total disponibilidad para el trabajo remunerado. Esta disponibilidad total sólo es posible si se delega la mayor parte del trabajo no remunerado o reproductivo en las mujeres.

El paradigma de la relación laboral normal tradicional funciona sobre la base de la "normalidad" de una familia "normal", caracterizada por la actividad profesional del hombre –de por vida y a tiempo completo– y la inactividad y/o parcial actividad laboral de la mujer, que hasta hoy es contemplada a menudo como fuerza de trabajo "secundaria". Presupone una gran estabilidad de los matrimonios y de la división del trabajo entre los cónyuges, la renuncia de las mujeres a asegurarse una existencia independiente y su aceptación de la dependencia de sus parejas.

De este modo, las mujeres, al entrar al sistema laboral, están confrontadas con una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con la vida personal y comunitaria; mientras los hombres, a la vez, están sumergidos en un rígido sistema de regulaciones laborales que les impide vivir una vida integrada, no solamente laboral.

El empleo típico y las trayectorias laborales de hombres, por un lado; y por otro, la "inactividad económica" de mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones atípicas, menos valorado socialmente y poco protegido, son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos lados es alterable sin cambios en el otro.

Para lograr que las mujeres se incorporen plenamente al trabajo remunerado y asegurar una participación paritaria de los sexos en el trabajo reproductivo y de

cuidado, mujeres y hombres tendrían que tener las herramientas para flexibilizar sus roles tanto en el ámbito laboral como en el doméstico.

Un segundo problema es la necesidad de avanzar en la conceptualización de la flexibilidad laboral de modo de distinguir entre los términos 'flexibilidad y 'opcionalidad'. Bajo flexibilización se entenderían, entonces, medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa, a fin de aumentar la eficiencia económica y competitividad. Por su parte, la opcionalización comprendería medidas flexibilizadoras que parten de las necesidades e intereses de las personas radicados fuera del ámbito laboral, y que pretenden compatibilizarlos con las estructuras del trabajo remunerado (Matthies, Mückenberger, Peter y Raasch 1994).

En este marco sería importante indagar si algunas de las relaciones laborales atípicas, que a primera vista aparecen como campo en el cual los intereses de los actores laborales serían diametralmente opuestos, contienen aspectos que atenderían preferencias de diferentes grupos de ocupados.

Estos pueden ser aspectos que no surgen de presiones radicadas en el mercado laboral ni de los tradicionales roles genéricos en el ámbito doméstico, sino que constituyen motivos originarios de los trabajadores relacionados a sus proyectos de vida, etapas en el ciclo vital y reproductivo, entre otros. Tampoco excluiría empleos atípicos que respondan a motivos "cuasi-originarios" de grupos de personas que están actualmente marginados del mercado laboral y para los cuales este tipo de empleo hace posible su acceso al trabajo remunerado, como es el caso de muchas mujeres que no pueden compatibilizar roles, dentro y fuera de la esfera doméstica, en el marco del empleo típico.

En ambos casos queda planteada la necesidad de no excluir las formas atípicas de empleo sino de integrarlas al sistema de empleo logrando la máxima equiparación posible entre los empleos atípicos y los "normales" a fin de minimizar las evidentes desventajas estructurales del empleo atípico en términos de protección, posibilidades de desarrollo profesional e integración social (Matthies, Mückenberger, Offe, Peter y Raasch 1994).

La necesidad de introducir más flexibilidad en términos de mayores márgenes de opcionalidad para los trabajadores y la importancia que tiene que el marco legal impulse o al menos no bloquee el desarrollo de acuerdos laborales atípicos que se basan en el deseo y la voluntad de las partes, se mostró claramente en nuestros estudios.

Quiero mencionar el caso de un grupo de digitadores suministrados que analizamos. El trabajo que realiza esta gente es de mayor complejidad que el de digitadores que funcionan como simples ingresadores de datos. Ejecutan un proceso central y estratégico del negocio de la empresa, están a cargo de un trabajo de mucha respon-

sabilidad debido a que tienen acceso directo al sistema computacional integrado de la empresa. Las labores que ejercen y su nivel calificacional los sitúan como personal de nivel administrativo-técnico.

Lo interesante en este caso era que la "atipicidad" en términos de contratación –se trata de suministro de personal contratado por temporada por la empresa suministradora– se relacionó con la "atipicidad" de la jornada laboral. A la fecha de la entrevista, los digitadores trabajaban mensualmente entre ocho a trece noches seguidas, de 20.30 p.m. a 8.30 a.m. Esto significaba una jornada diaria de doce horas en horario nocturno y la jornada semanal superaba las 48 horas e incluía el domingo. El bloque de tiempo libre comprendía entre dos a tres semanas por mes.

Los digitadores suministrados eran, en un 99 por ciento, mujeres de diferentes edades, estados civiles y cargas familiares que por variadas razones no quieren y/o no pueden trabajar a tiempo completo, por lo cual han buscado este tipo de empleo. La específica organización de su jornada laboral les permite trabajar sólo unas noches al mes y acomodar el trabajo remunerado a otras actividades e intereses. Y esto en condiciones salariales en que las remuneraciones percibidas se equiparen con las rentas que el personal contratado directamente por la empresa –en niveles ocupacionales similares– percibe por un mes completo de trabajo.

Naturalmente están, en primer plano, actividades e intereses relacionados con el hogar y la crianza de los hijos, como consecuencia de las normas socio-culturales tradicionales de género que le asignan a la mujer la mayor parte de las tareas domésticas.

Sin embargo, la decisión de trabajar en el régimen descrito es, en algunas situaciones, una verdadera opción. Quiero mencionar el caso de una mujer joven, estudiante de tercer año de Análisis de Sistemas. Ella quiere trabajar de esta forma porque, como dijo, le "permite estudiar más tranquila, ir a clases, tener más tiempo para estudiar". Otra de las mujeres que es soltera sin hijos y que vive con sus padres señaló sentirse cómoda con su actual trabajo porque le permite estar mucho tiempo en su casa. Le gusta estar en casa. Por ello no ha buscado un empleo a tiempo completo. Otra mujer nos dijo, textualmente, que su trabajo actual es una opción conveniente porque trabaja pocos días y el sueldo es bueno. Destacó que no ocupa este puesto de trabajo porque no haya encontrado un trabajo a tiempo completo, sino que no lo ha buscado.

Para cerrar este punto, quiero destacar que profundizar en el concepto de flexibilidad laboral mediante la introducción del elemento 'opcionalidad', indudablemente abre campos de nuevos conflictos. No todas las medidas de flexibilidad laboral que benefician la eficiencia económica se evidenciarían como beneficiosas desde el punto de vista de la opcionalidad (por ejemplo, formas de trabajo a demanda que no permiten la previsibilidad del horario del trabajo). A la vez, determinadas medi-

das dirigidas a aumentar la opcionalidad por parte de los trabajadores pueden colisionar con necesidades empresariales.

No obstante, hasta el momento no está del todo claro cuáles de las necesidades de flexibilidad de la empresa son compatibles con los intereses de los ocupados y cuáles no lo son, y qué grado o tipo de opcionalidad para los trabajadores más bien beneficia la eficiencia económica y competitividad de las empresas, en vez de perjudicarlos. Es preciso, pues, para aumentar la capacidad de negociación de los trabajadores, realizar estudios más acabados que identifiquen claramente soluciones viables en un complejo panorama de requerimientos de flexibilidad y opcionalidad, de modo de identificar figuras virtuosas y perniciosas; y eso tanto en términos del impacto sobre los intereses inmediatos de algunos grupos de trabajadores como en relación a las demandas estratégicas y colectivas de clase y género.

Respecto del *management* más avanzado se perfilan tendencias muy interesantes. Ya ha descubierto el gran potencial que tiene una mayor opcionalidad para lograr mayores niveles de productividad, calidad y competitividad. En una de las empresas estudiadas (empresa informática) recién se estaba introduciendo el sistema de jornadas flexibles, según la cual los trabajadores podían optar voluntariamente entre algunas variantes que ofrecía la empresa.

Este tipo de flexibilidad opcional ha sido caracterizado como beneficioso para la organización, como la más efectiva manera de trabajar, entre otras cosas, porque esta fórmula se orienta a resultados en vez de presencia y porque reparte la responsabilidad entre empleados y *management*.

3. LA MAYOR AUTONOMÍA DE LOS TRABAJADORES ASOCIADA AL TRABAJO FLEXIBLE Y SUS EFECTOS AMBIVALENTES

Se observa que la flexibilización laboral está íntimamente ligada a nuevas formas del *management* que reemplazan el sistema antiguo de comando y control en las empresas por una mayor autonomía del trabajador en el desempeño de las tareas.

Nuestros estudios destacan la ambivalencia de los efectos de esta tendencia. Por un lado están las grandes ventajas de una mayor autonomía tanto para la empresa como para los mismos trabajadores. Aumenta la productividad notablemente y destaca el hecho que esa mayor autonomía permite a los trabajadores de ambos sexos organizar y compatibilizar de manera más optima la vida personal-familiar con la vida laboral.

Por otro lado, sin embargo, llama la atención que la nueva modalidad de trabajo, en donde la organización del desempeño de la tarea es autónoma, también au-

menta la presión sobre el trabajador y lleva, prácticamente, a un "trabajar sin límites".

El control indirecto, que es el método principal de las nuevas formas de *management*, se hace presente en variadas formas. Puede realizarse, como lo hemos visto en una empresa, en un sucesivo aumento de las metas que se establecen para los proyectos a la vez que se reduce absoluta o relativamente el personal; o en la forma de una orientación del trabajador exclusivamente en el cliente (*face to the customer*) o en el segmento de mercado que atiende.

Este control indirecto reproduce, en la práctica, la dinámica de rendimiento de un independiente en trabajadores dependientes y la convierte en el motor principal para el aumento de la productividad de la empresa. El resultado es una tendencia a la "autoexplotación" muy fuerte que causa enfermedades crónicas, pérdida de motivación y bajas en el rendimiento, entre otros efectos, lo cual significa un deterioro de la calidad de vida de las personas que puede llevar, a lo largo del tiempo, a una alteración de los procesos productivos (Pickshaus 2000).

Esta dinámica fue observada en grupos muy distintos de trabajadores, con formas contractuales diversas; la observábamos en el caso de profesionales de nivel universitario en empresas informáticas, en el caso de las ya mencionadas digitadoras en una empresa financiera, la observábamos en el caso de los y las vendedores de productos financieros y, en particular, en un segmento de trabajadores que está en crecimiento y que tiene cara femenina, al cual me quiero referir en el siguiente y último punto de esta ponencia.

4. INDEPENDENCIA FICTICIA COMO EXPRESIÓN DE NUEVOS PROCESOS DE SEGMENTACIÓN Y SEGREGACIÓN SEXUAL DEL MERCADO LABORAL

Otro hallazgo de nuestros estudios, realizados en grandes empresas de diferentes ramas de la actividad económica, es que la articulación de un espacio informático integrado ejerce un nuevo impulso sobre un proceso que se observa hace tiempo, cual es la creciente diferenciación o descentralización de las estructuras organizacionales y la articulación de unidades legalmente independientes de menor tamaño. La diferenciación o descentralización de las estructuras organizacionales y su integración a través de los sistemas informáticos son dos caras de una misma moneda.

Esta descentralización organizacional llega tan lejos que un número creciente de trabajadores está siendo integrado al proceso de producción de las empresas –producción de bienes o servicios– bajo fórmulas contractuales que los sitúan en una amplia "zona gris" entre trabajo dependiente e independiente.

En esta "zona gris" aumenta notablemente el número de trabajadores que queremos llamar 'independientes ficticios', en tanto se trata de personas que no venden servicios especializados sino que hacen el mismo trabajo que la dotación directa de la empresa, con la diferencia que laboran desde la calle y/o sus domicilios conectándose con las empresas para las cuales trabajan vía teléfono, telefax, celulares o correo electrónico y que no tienen ni contrato de trabajo ni los mismos beneficios y derechos que el resto de los trabajadores.

Este creciente ejercito de independientes ficticios agudiza, en especial, todos los temas relacionados a la protección del trabajador, a la socavación de la solidaridad y al aumento de la competencia entre los trabajadores lo cual cuestiona seriamente la defensa colectiva de sus derechos, proceso que se da desde hace tiempo; a la vez estamos, aparentemente, frente a una nueva forma de segregación sexual del mercado laboral debido a que la independencia ficticia parece casi exclusivamente reservada a las mujeres. En los casos estudiados los independientes ficticios han sido en un 70 por ciento mujeres.

En esta situación es urgente dedicarse a redefinir tanto el concepto de trabajo dependiente como el de empresa. A su vez los sindicatos tendrán que, por cierto, reorganizar sus estructuras y ampliar sus demandas.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Los avances de nuestros estudios sobre flexibilidad y género nos abrieron un campo muy amplio para futuras investigaciones y debates acerca de los grandes cambios del trabajo a las puertas del nuevo milenio, las dinámicas emergentes en la "sociedad de trabajo" –tanto en el ámbito de la producción de bienes y servicios como en el ámbito reproductivo– y acerca de las nuevas interacciones entre ambas esferas como expresión de la relación dinámica entre el orden de género y el orden económico-social general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boes, A. 1996. "Zukunft der Arbeit in der 'Informationsgesellschaft'. Vortrag zu einer Veranstaltung der Barmberger Gespräche und des Arbeiterkultur - und Bildungsvereins Barmberg/ Marburg. http://staff-www.uni-marburg.de/~boes/texte/barmberg.html.

- De la Garza Toledo, E. 1999. "Flexibilidad del trabajo, discurso y construcción social". En: C. Montero, M. Alburquerque, y J. Ensignia, eds. *Trabajo y empleo: Entre dos siglos.* Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- Ensignia, J. y S. Yáñez, eds. 1999. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur Chile. Inserción laboral femenina.* Santiago: Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer.
- Espino, A. 1999: "Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el Mercosur". En: J. Ensignia y S. Yáñez, eds. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina.* Santiago: Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Espinoza, M. y H. Yanes. 1999. "La flexibilización empresarial en Chile. Notas desde la perspectiva sindical". En: J. Ensignia y S. Yáñez, eds. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina.* Santiago: Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Hinrichs, K. 1996. "Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbild der Sozialpolitik". En: *Sozialer Fortschritt* n° 4, pp. 102-107. Alemania.
- Holst. E. y F. Maier. 1998. "Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung". En: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* n° 3. Alemania.
- Matthies, H.; U. Mückenberger, C. Offe, E. Peter y S. Raasch. 1994. *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt - Eine Studie der Hans Böckler-Stiftung*. Hamburgo: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Pickshaus, K. 2000. "Re-regulation working-times – new management concepts and deteriorating health of workers". Paper. Conference "Working without limits? Re-organising work and reconsidering workers' health". Bruselas.
- Stolz-Willig, B. 1995. "Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung und Geschlechterverhältnisse". En: Brüssing/Seifert, ed. *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung.* Munich/Mehring.
- Stolz-Willig, B. 2000. "Flexibilisierung der Arbeit – Chance für ein neues Geschlechterverhältnis? En: "Z" n° 41. Alemania.
- Van Haaren, K. 1999. "OnForTe – Schritte zur Normierung neuer Formen der Arbeit. Abschlusskonferenz "Telearbeit im Mittelstand". Alemania. Paper.
- Wagner, A. 2000. "Krise des ´Normalarbeitsverhältnisses´? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung". En: C. Schäfer, ed. *Geringe Löhne - mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik*, 2000. Hamburgo: VSA-Verlag.

Flexibilidad, Trabajo y Género

Helena Hirata

INTRODUCCIÓN

La flexibilidad apareció a comienzos de los años ochenta como una noción altamente polisémica: al principio, como referencia de los cambios en la organización del trabajo y la producción («la fábrica flexible»); luego, como referencia al mercado del trabajo (flexibilidad del empleo) y, finalmente, como tiempo de trabajo (trabajo de medio tiempo, de tiempo parcial, anualización del tiempo de trabajo o trabajo por horas, política de reducción de las horas trabajadas).

La palabra flexibilidad tiene una connotación ideológica oculta bajo un término neutro o con una connotación positiva (adaptabilidad, maleabilidad, distribución más adecuada) de las prácticas de gestión de la mano de obra en donde flexibilidad y precariedad frecuentemente van juntas en el terreno del mercado de trabajo. La degradación importante de las condiciones de trabajo, de salario y de protección social estarían así enmascaradas por un término positivo. Al igual que el término «globalización» la flexibilidad se presenta como «una mezcla de descripción, prescripción y predicción» influyendo, desde los años ochenta, las políticas económicas y los derechos del trabajo en Europa (A. Pollert, 1989). Como bien lo señala Sonia Yáñez (1999), la flexibilidad es una «construcción social».

La flexibilidad del empleo –relacionada con el desarrollo de lo que los organismos oficiales como la OIT y la investigación académica llamaron, desde mediados de los años setenta, las formas «particulares» o «atípicas» del empleo– surge por el desarrollo del trabajo temporal *(«intérimaire»),* los contratos por tiempo determinado, a plazo fijo, *(«contrats a durée déterminée»)* y la terciarización *(«sous-traitance»),* y luego por el desarrollo espectacular del trabajo de tiempo parcial en un gran número de países europeos, en América del Norte y Japón (H. Hirata y D. Senotier, 1996). Al desarrollo de esa modalidad de trabajo flexible correspondió en los países del Sur al crecimiento del trabajo informal que se da, el cual escapa a la reglamentación de las condiciones de trabajo y de empleo y a la rigidez de todo marco legal.

La periodización europea señala los mediados de los años ochenta como un momento en que se acelera el desarrollo de nuevas características de las empresas que conducen al surgimiento y desarrollo, no sin conflictos, de nuevos modelos productivos. La flexibilidad, siendo una de las dimensiones buscadas por las innovaciones tecnológicas y organizacionales implementadas a nivel de la empresa, suscitó un gran número de estudios sobre el tema en los años ochenta, y continuó produciendo investigaciones también en los años noventa (ver referencias bibliográficas). Entre tanto, los cambios en el marco de los debates sobre la flexibilidad surgieron –con la desestructuración del eje del debate en los años recientes– del enfoque de la empresa sobre: 1) las relaciones interempresas, en particular la relación entre clientes y proveedores (sub-contrato, terciarización, externalización)[1] y 2) el mercado de trabajo en lo que dice relación con la flexibilización del empleo y de los contratos de trabajo. De la dimensión micro –la flexibilidad al nivel de la unidad de producción–, el debate pasa a abarcar la dimensión macro social, esto es, el cambio en el orden jurídico e institucional, la evolución del Estado-benefactor en los países europeos, etc. El contexto de crisis económica, de recesión y desempleo en masa en los países europeos tienen que ver, ciertamente, con esa evolución del debate.

Si la flexibilidad se presentó siempre como un concepto con múltiples significaciones, hoy se remite más inmediatamente que en el pasado a la cuestión de la flexibilización de las relaciones de trabajo y del tiempo de trabajo, y a la cuestión más global de la precarización inducida por la emergencia de nuevos modelos productivos[2]. En este concepto están presentes:

- la idea de flexibilidad interna o cualitativa o funcional: polivalencia operaria en el espacio de la fábrica y capacidad de insertarse en una organización de la producción fundada sobre la variedad;
- la idea de flexibilidad cuantitativa o numérica, interna o externa: posibilidad de variar el volumen del empleo o la duración del tiempo de trabajo, por ejemplo.

También la diversificación y la multiplicación de los espacios de trabajo –trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo, trabajo en empresas terciarizadas– concurre al desarrollo de dicha producción flexible. En todos los casos la división sexual del trabajo es una pre condición para la realización de la flexibilidad del trabajo (cf.4).

---

[1] Para el análisis combinado de la externalización y el trabajo a domicilio, ver Ximena Díaz. 1999.

[2] Ver R. Castel, 1995; B. Appay y A. Thébaud-Mony, 1997.

Esas determinaciones deben ser consideradas conjuntamente, de manera integrada, para la comprensión de la flexibilidad. Las definiciones dicotómicas propuestas por la OCDE, en términos de flexibilidad cualitativa o funcional y cuantitativa o numérica tiene virtudes didácticas pero sólo permiten acceder a un sentido: no como cuando se las «pone en relación». La relación entre ambas posibilita, por ejemplo, establecer hipótesis estimulantes como la formulada por B. Jetin (1997: 404), quien propone una relación de determinación de la flexibilidad interna por la externa: «la flexibilidad cuantitativa determina con qué costo y según qué modalidades la flexibilidad funcional podrá ser desarrollada en el interior de las empresas».

En este texto se desarrollan cuatro aspectos. Luego de destacar algunos elementos para una periodización del debate, se proponen tres pistas de reflexión centradas en la flexibilidad del trabajo:

- los procesos de difusión internacional, intrasectorial e intersectorial de la flexibilidad del trabajo;
- los obstáculos o los límites sociales impuestos hoy a la búsqueda de la flexibilidad/relatividad por las empresas: desde los obstáculos representados por los movimientos organizados de resistencia hasta las dificultades puestas por la políticas públicas en vigor a nivel social (derechos sociales, legislación del trabajo);
- las relaciones entre tipos de flexibilidad y modalidades de relaciones sociales, en particular las relaciones sociales de sexo/género.

1. DEFINICIONES Y DIMENSIONES DE LA FLEXIBILIDAD: ELEMENTOS PARA UNA PERIODIZACIÓN

Un gran número de tipologías sobre flexibilidad se elaboraron desde los años ochenta con el objeto de reflexionar acerca de los cambios en la organización del trabajo y de la producción que se verifican a partir de esos años[3]. Si nos detenemos en la más abarcadora de esas tipologías (R. Boyer, 1986), verificaremos que en ella ya están presentes desde las formas positivas relacionadas con la empresa («organización de la producción», «jerarquía de las calificaciones») hasta las formas más negativas

[3] Ver, entre otros, R. Boyer, 1986; F. Michon, 1987; S. Volkoff, 1987, B. Coriat, 1990; M. Salerno, 1991; J. Gadrey, y N. Gadrey, 1991.

(«movilidad de los trabajadores», «formación de los salarios», «cobertura social») relacionadas con el mercado de trabajo y a las inflexiones en las políticas públicas.

Por tratarse de «principios» de flexibilidad, la tipología de R. Boyer no toma en cuenta la coyuntura. Si la tomamos en cuenta, podríamos periodizar el debate sobre la flexibilidad en Europa estableciendo dos momentos. Un primer momento, en los años ochenta, donde se desarrolla esencialmente una reflexión sobre la flexibilidad productiva, relacionada al ámbito de la empresa, en sus aspectos positivos: equipamientos programables, polivalencia de la mano de obra, formaciones cualitativas, integración de tareas, menor división del trabajo, etc. En ese primer momento también se elaboran tipologías relativas a los aspectos propiamente técnicos de la producción flexible, distinguiendo flexibilidad de producto, de gama, de «mix», de volumen, etc. (B. Coriat, 1990; M. Salerno, 1991). Los aspectos negativos referentes al empleo fueron mencionados, sobre todo, por sociólogas y en investigaciones sobre la mano de obra femenina (N. Maruani, 1998).

En un segundo momento, durante los años noventa, el debate se orientó más a la mencionada flexibilidad «externa» o cuantitativa, la flexibilidad del mercado de trabajo. Se dio mayor énfasis al análisis de los nuevos tipos de empleo que se multiplicaron a partir del inicio de los 90 y de los empleos subsidiados por el Estado (en Francia el *«contrat emploi solidarité»,* CES, o el *«contrat emploi consolidé»,* CEC, etc). Los análisis de esa flexibilidad «externa» muestran esencialmente sus aspectos negativos. Si estos nuevos tipos de empleos permiten aumentar la flexibilidad productiva, ellos crean simultáneamente una situación de precarización e inestabilidad de los estatutos profesionales. Desde 1995 a la fecha se han desarrollado investigaciones acerca de las consecuencias de este tipo de flexibilidad en el área de la salud. En Francia, investigaciones como ESTEV o PRESET, efectuadas por médicos laboralistas, han establecido correlaciones entre la precariedad creciente del empleo y de los estatutos profesionales y la degradación de la salud (F. Bardot et al., 1997). Del mismo modo, en el terreno de la salud mental, los resultados de las investigaciones de los equipos de C. Dejours (1998) han indicado una correlación entre el desarrollo de nuevas formas de organización flexible del trabajo y del empleo y el aumento de una serie de patologías, desde aquellas de lesiones por esfuerzos repetitivos (LER) hasta descompensaciones psíquicas.

Por último, también en los años noventa se intensificó el debate sobre una de las dimensiones de la flexibilidad referente tanto al mercado externo del trabajo como a la reorganización de la empresa y la producción, la sub-contratación y la externalización. A pesar de que muchas corrientes de análisis resalten los efectos negativos de este fenómeno sobre el trabajo, existe aquí una mayor controversia y matices. Así, algunos proponen un análisis en términos de la relación de «partenariat» pero equitativa entre proveedores y clientes. En cuanto a esta forma de flexibilidad productiva, algunas investigaciones también han señalado el aumento de los ries-

gos profesionales acarreados por la externalización de las tareas de manutención en las centrales nucleares, por ejemplo[4].

La inflexión actual del debate sobre la flexibilidad está dada en Europa –en Italia y en Francia en particular– por la cuestión del tiempo de trabajo: reducción de la duración del tiempo de trabajo, repartición *(«partage»)* del trabajo, anualización del tiempo de trabajo. Esa última medida presente en Francia, en la ley quinquenal N.93-1313 del 20/12/93 relativa al trabajo, al empleo y a la formación, implica una gran flexibilidad en el empleo de la mano de obra, pues permite variar el tiempo de trabajo según la situación de la empresa y el volumen de la demanda. El cálculo se hace teniendo el año como referencia (el cómputo final debe ser sólo de 39 horas en promedio a la semana). Ese tipo de flexibilidad del tiempo tiene la ventaja suplementaria, para el empleador, de suprimir la necesidades de horas extras, el límite a la expansión de esta medida es la obligatoriedad de la negociación sindical como condición para su adopción.

Otra modalidad de flexibilización del tiempo de trabajo es la introducción de horarios llamados «atípicos» que se desarrollan en el comercio y en la gran distribución en Francia (presencia en los locales de trabajo en los horarios de afluencia de público, vuelta a casa en otros momentos, llamada por teléfono en momentos imprevistos de afluencia). La flexibilidad horaria también se ha observado en estudios sobre las telefonistas, realizados en Canadá[5], que muestran la pérdida total del control del tiempo de trabajo en el tiempo de vida de la operadora, imposibilidad total de previsión, horario *«a la carte»,* con consecuencias sobre la vida extra-trabajo.

De manera convergente, la flexibilidad del tiempo de trabajo también parece ser tema de actualidad en el debate brasileño reciente, ya que los cambios propuestos en el terreno del Derecho Laboral apuntan a nuevas formas de empleo aún más inestables y precarias que las actuales[6] –¡como si fuera posible!– reforzando la ya enorme flexibilidad existente en el país.

2. DIFUSIÓN INTERNACIONAL, INTRA E INTER SECTORIAL DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO

La difusión de innovaciones tecnológicas y organizacionales en el ámbito de la empresa implicó el desarrollo simultáneo de nuevos patrones de flexibilidad del

[4] Ver B. Appay y A. Thébaud-Mony, 1997; M.T. Join-Lambert, 1997.
[5] Ver J. Prévost y K. Meesing, 1997.
[6] Ver N. Castro et al., 1997; L. Carleial y R. Valle, 1997.

trabajo: nos referimos aquí a los procesos de difusión inter e intra sectores y a los procesos de difusión internacional concomitantes a los primeros.

2.1. Difusión internacional de la flexibilidad del trabajo: de la producción de masa flexible al empleo flexible. El caso de Japón

Japón entrega un ejemplo paradigmático de difusión internacional: primero, del modelo de producción de masa flexible que se desarrolló en el país en los años 60 y 70 y que fue adoptado, en cuanto conjunto de técnicas y métodos aunque con variantes, por grandes empresas del sector dinámico en todo el mundo; en segundo lugar, del modelo de flexibilidad representado por el empleo esencialmente femenino de tiempo parcial, que se expande hoy, según modalidades similares –exoneración de cargas sociales y facilidad para el despido de los asalariados– a las de los países europeos, Estados Unidos y Canadá. Con la crisis económica, se observa en Japón el desarrollo de todos los tipos de trabajo precario y sin protección social o sea *«no-standard»* (o *«irregular work»*), o trabajo temporal, de tiempo parcial, reemplazos, etc. Su importancia para la organización del trabajo en la empresa es incontestable, sobre todo en términos de la división social y sexual del trabajo: el trabajo estable y con relaciones laborales formales es dado a los hombres, quienes ocupan los cargos de jefatura y las diferentes modalidades de trabajo precario y sin responsabilidad son asignadas a las asalariadas del sexo femenino. De la misma manera, en los diferentes círculos de sub-contratación, los más periféricos cuentan principalmente con mano de obra femenina y los más centrales, donde la correlación de fuerza es menos desfavorable, emplean mano de obra masculina[7].

En Francia, la parte del empleo de tiempo parcial en el total de los empleos ocupados por las mujeres sobrepasó el 30% en 1998 (31% en el inicio del 2000), cuando 15 años atrás era del 18%; 16% de los activos ocupados tienen actualmente un empleo de tiempo parcial. Las mujeres son mayoría: 85% de los empleos de tiempo parcial son femeninos y 15% masculinos. Ese desarrollo acelerado de la precarización del empleo femenino en Francia es resultado de las políticas públicas, bastante cercanas a las adoptadas en Japón desde la década de los setenta. También en Inglaterra –país donde existe una gran flexibilidad del mercado de trabajo– el 68% de la fuerza de trabajo en el comercio de varejo son *«part-timers»* ya en el inicio de los años 90. Se puede decir que, en el conjunto de los países europeos, se difunde en esos años un modelo de empleo a tiempo determinado y de

[7] Ver K. Sugita en Appay, B. y Thébaud-Mony, A., 1997.

tiempo parcial, inclusive en sectores como la banca y compañías de seguro[8]. Las trabajadoras de sexo femenino son las protagonistas principales de esa forma de flexibilidad. Se asiste a una difusión internacional de la producción flexible, que mantuvo intocable la división sexual del empleo.

2.2. Un modelo de difusión intra-sectorial: el consorcio modular

La flexibilidad productiva con generalización del recurso a la subcontratación, el proceso de difusión en el interior del sector automovilístico del «consorcio modular» es original en tanto opuesto al patrón normal. El sistema innovador de la organización de terceros, con el conjunto de abastecedores reagrupados en el propio terreno de la empresa, y sin el empleo de trabajadores de fabricación de la empresa matriz, fue probado por primera vez por la Volkswagen del Brasil a fines de 1996, en su fábrica de camiones de Resende. Apenas un año después, a fines de 1997, una estructura «modular» similar fue inaugurada por la Mercedes Benz en su fábrica de Hambach, en Lorraine, para la fabricación de los autos Smart.

Esa forma de flexibilidad productiva puede ser implantada inicialmente en un país cuya tradición sindical y derechos laborales están menos consolidados pero, una vez probada con éxito en un país del Sur, puede servir como modelo a difundir a través de «presiones» empresariales de un país del Norte (Salerno, 1998), como parece indicar la trayectoria reciente de ese tipo de estructuración productiva. La difusión reciente de modularización en los países del Norte sigue la misma línea intra-sectorial. La experiencia de países como Brasil parece ser determinante, tanto en las experimentaciones sociales como en los debates científicos en curso (GERPISA, 2000).

Existe otro caso de experimentación social en un país del Sur, que puede constituir virtualmente un modelo de flexibilización del empleo: es el de la tendencia a la difusión intra-empresa. Podríamos denominar este caso como «la noción de servicio público puesta a prueba en la internacionalización». Se trata de EDF, empresa del sector público francés, la cual despidió 4.000 trabajadores de Light después de su adquisición, hecho totalmente impensable en el contexto del país de origen, pero que puede ser factor de cambio de modos de gestión contradictoria, por la coexistencia en un mismo grupo.

---

[8] F. Neathey y J. Hurstfield, 1995.

2.3. Flexibilidad: ¿difusión de modelos inter-sectoriales industria-servicio?

El análisis de la difusión intersectorial de los patrones de flexibilidad está aún por hacerse. Esta difusión debe venir precedida por una reflexión teórica sobre la relación entre el paradigma industrial y el paradigma de servicio, tanto desde el punto de vista de las convergencias como de las discrepancias. Remitámonos, por lo tanto, a las investigaciones de Philippe Zafarin (1999) quien formula la hipótesis de esa difusión intersectorial en términos de emergencia de un nuevo paradigma productivo unificador, o de la «producción industrial de servicio».

Nos parece que esa difusión intersectorial se hace hoy de manera compleja, enfrentando obstáculos. Mencionamos aquí sólo un aspecto: el de la flexibilidad del empleo, donde el nivel bastante elevado alcanzado por los sectores de servicio y comercio (por ejemplo, empleo de trabajo a tiempo parcial para vendedoras y cajeras en el sector comercial) tiene como obstáculo, para su difusión en el sector industrial, los requisitos en términos de competencia técnica y de compromiso e involucramiento en trabajos de equipo para la eficiencia productiva. La necesidad de formación y mantención de una mano de obra con niveles relativamente elevados de calificación técnica parece continuar siendo un obstáculo para la flexibilización generalizada de las relaciones de trabajo en el sector industrial. A la inversa, la adopción de la noción de cliente –«interno» y «externo»–, que origina nuevos patrones de flexibilidad en el sector manufacturero, se ha difundido tanto en los países del Norte como en los del Sur.

3. TRABAJO FLEXIBLE: RESISTENCIAS Y OBSTÁCULOS SOCIALES

La flexibilización del trabajo encuentra resistencias, por un lado, de parte de los movimientos sociales y, por otro, en ciertos aspectos del Estado-benefactor que, al menos en el contexto europeo, contrarrestan las tendencias al desarrollo de la flexibilidad en las relaciones de trabajo.

3.1. La resistencia de los movimientos sociales

La resistencia de los movimientos obrero y sindical, y de otros movimientos sociales (mujeres, desempleados, etc.) ha representado uno de los límites al proceso de flexibilización laboral.

En el caso de Francia, nos podemos referir al movimiento de mujeres pertenecientes a 150 sindicatos, partidos, asociaciones y grupos feministas que se mani-

fiestan coordinadas en el Colectivo de los Derechos de la Mujer, desde 1995, contra la precarización social y laboral, contra el desarrollo del trabajo a tiempo parcial para las mujeres –tiempo parcial que significa salario parcial y disminución de las oportunidades de promoción y carrera, pero también cambio en la división sexual del trabajo doméstico, muchas veces duramente negociado–, y por una disminución sustantiva del tiempo de trabajo para ambos sexos. Lo que parece singularizar de este tipo de resistencia es su contenido específico: la reivindicación, por parte de las mujeres y de los desempleados, de acceso no únicamente a un empleo, sino a un trabajo con contenido, con sentido, y no a cualquier trabajo. A pesar de la implementación del gobierno francés de políticas de flexibilización, el modelo japonés de aceptación del dualismo hombres/empleo estable y mujeres/trabajo «complementario» de tiempo parcial, no parece ser de fácil difusión. A diferencia de Japón, donde el trabajo de tiempo parcial se impuso sin ninguna oposición de los movimientos sociales, en Francia el movimiento de mujeres se manifiesta por cuanto la acción respecto a la flexibilización laboral es hoy necesaria para garantizar el lugar de las mujeres en el mundo del trabajo y en la esfera pública de la sociedad. Esa acción es percibida como imprescindible, sobre todo en la medida en que existe una larga tradición en Francia de trabajo profesional femenino estable a tiempo completo, y con menor discontinuidad en la actividad que en otros países europeos.

3.2. Obstáculos propios de las políticas sociales

La dimensión jurídica de la flexibilidad es central en el presente, y se cristaliza principalmente en la simplificación de los procedimientos de contratación y de despido, bastante reglamentados y rígidos hasta hoy en los países europeos, inversamente al caso brasileño. Menos evidente, a primera vista, que los obstáculos a la flexibilidad impuesta por los movimientos sociales organizados, son los límites sociales a la flexibilización constituidos fundamentalmente por la política social, por el Derecho Social y por el Derecho Laboral en vigor en los países como Francia y que se constituyen en impedimentos para un mayor desarrollo de prácticas de flexibilidad en las relaciones de trabajo.

La expresión «formas ilegales de flexibilidad» (Joint-Lambert, M.T. et al, 1997), expresa por sí sola esa concepción jurídica de los límites impuestos por las políticas públicas que proceden a reglamentar las prácticas de gestión de la empresa.

La incidencia de esa dimensión jurídica sobre las modalidades de empleo –más o menos favorables al asalariado– queda clara cuando se examina el trabajo a tiempo parcial, donde existe una considerable diversidad de estatutos y de valorización según la legislación laboral de los diversos países. Los proyectos de ley, recientemente propuestos por ejemplo en Holanda, incluyen el tópico

de reversibilidad[9] del tiempo parcial a tiempo completo si el asalariado (en general asalariada) así lo desea y un tiempo parcial con protección social y salarios proporcionales a la duración del tiempo trabajado. Esa modalidad contrasta fuertemente con el tiempo parcial impuesto que caracteriza la situación francesa; en este país, estadísticas oficiales recientes muestran que el salario del empleo a tiempo parcial es proporcionalmente menor que la reducción del tiempo trabajado. Por último, la situación del tiempo parcial en Japón es aún más desfavorable, puesto que éste no es escogido sino impuesto en todos los sectores económicos, correspondiéndole un salario mínimo de horista (por horas) incomparablemente inferior al del trabajador (hombre) a tiempo completo. La *«part-timer»* no se beneficia de ningún derecho: ni vacaciones, ni décimo tercero («bonos»), ni jubilación, ni previsión social, ni derechos de sindicalización.

4. FLEXIBILIDAD Y RELACIÓN SOCIAL DE GÉNERO

La flexibilización laboral supone niveles variables, por lo tanto siempre presentes, de rigidez en los comportamientos sociales[10]. La división sexual del trabajo puede ser considerada como uno de esos factores. En efecto, la división sexual es una precondición para la flexibilidad del trabajo. La flexibilidad en el volumen del empleo y en el tiempo de trabajo es garantizada esencialmente por las mujeres en los modelos de trabajo adoptados actualmente a nivel internacional. Considerando la división sexual del trabajo profesional, se puede afirmar: la flexibilidad es sexuada. La flexibilidad interna (polivalencia, rotación, integración de tareas y trabajo en equipo) concierne fundamentalmente a la mano de obra masculina. D. Kergoat (1992) se refiere a la «yuxtaposición» entre taylorismo (sector feminizado) y flexibilidad (sector masculinizado) o a la existencia de dos formas de flexibilidad: formación calificada y polivalencia para los hombres y formas de empleos «atípicos» para las mujeres. La flexibilidad externa es obtenida principalmente por el recurso a la mano de obra femenina (empleos precarios, trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, anualización del tiempo de trabajo). Así, la flexibilidad aumenta las desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de trabajo y empleo.

El amplio recurso a la flexibilidad del tiempo de trabajo femenino es posible porque existe una legitimación social respecto al empleo de las mujeres en trabajos

---

[9] Ver el tema de «opcionalidad» en S. Yáñez, 1999.

[10] Para el caso de Japón ver H. Hirata y P. Zarifian, 1990; R. Dore, 1986).

de menor duración: es en nombre de la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional que se ofrecen tales empleos, presuponiendo que esa conciliación es de responsabilidad exclusiva del sexo femenino. Existe otra legitimación social para el uso de la flexibilidad del empleo y de los salarios para las mujeres: la representación tradicional del salario femenino como «complementario», a pesar de que las modalidades de la creciente actividad de las mujeres en el mundo del trabajo profesional se apartan cada vez más, en la práctica, de esa representación.

La flexibilidad se extendió en Europa a partir de 1994 de acuerdo con las directrices contenidas en el Libro Blanco de la Comunidad Europea (Danièle Meulders, en Maruani, M., 1998). La inflexión actual del debate en Europa sobre la flexibilidad está dada por el problema del tiempo de trabajo (*Travail et Emploi,* 2000). Las políticas de reducción de las horas trabajadas coloca en el centro del debate el problema del uso de las horas «libres» y la división de las atribuciones domésticas en el interior de este nuevo escenario.

La polémica sobre flexibilidad interna, flexibilidad externa y división social del trabajo ha estado, hasta el presente, relacionada fundamentalmente con las problemáticas relativas a la empresa y a la producción industrial, por un lado, y al mercado de trabajo, por otro. Tener en cuenta la división sexual del trabajo y las relaciones de género, como lo hicimos en este texto, puede ampliar de manera considerable los límites de este debate. Nuevas pistas de investigaciones pueden sugerirse en particular como un modo de profundizar la discusión, de gran actualidad, que anima a sociólogos y economistas del trabajo sobre la problemática de la división sexual de la «relación de servicio». El análisis de esa relación puede, por su parte, permitir una mejor comprensión de la flexibilidad –sexuada– del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Appay, Béatrice y Annie Thébaud-Mony (bajo la dirección de). 1997. *Précarisation sociale, travail et santé.* Paris, IRESCO/CNRS.
- Bardot, Fabienne et al. 1997. Enquête ESTEV. Société de Médecine du Val du Loire, Actes de la Journée de Réflexion, febrero.
- Boyer, Robert (ed.). 1986. *La flexibilité du travail en Europe.* Paris: La Découverte.
- Castel, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat.* Paris: Fayard.
- Carleial, Liana y Rogério Valle (org.). 1997. *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil.* São Paulo: Hucitec-Abet.

- Castro, Nadya A. et al. 1997. «Flexibilidade, empregabilidade e direitos». En *São Paulo em Perspectiva.* Fundação SEADE, vol. 11, n.1, enero-marzo.
- Coriat, Benjamin. 1990. *L'atelier et le robot.* Paris: Christian Bourgois.
- Dejours, Christophe. 1998. *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale.* Paris: Seuil.
- Díaz Berr, Ximena. 1999. Acumulación flexible en la confección y empleo femenino. En Montero, C. et al. (ed.). *Trabajo y empresa: entre dos siglos.* Caracas: Sociedad Chilena de Sociología/Nueva Sociedad.
- Dore, Ronald. 1986. *Flexible rigidities. Industrial policy and structural adjustment in the japanese economy 1970-80.* London: The Athlone Press.
- Gadrey, Jean y Nicole Gadrey. 1991. *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce. Flexibilité, diversité, compétitivité.* Paris: l'Harmattan.
- GERPISA. 2000. Huitième Rencontre Internationale «Le Monde qui a changé la machine. Quelles industries automobiles à l'aube du 21ème Siècle?» Paris: *Actes de la Rencontre* (CD Rom), 8-10 junio. Cf. en particular las contribuciones de Mario Salerno y Ana Valéria Carneiro Dias; Mario Zilbovicius y Glauco Arbix.
- Gorgeu, Armelle y René Mathieu. 1998. «Filière automobile: intérim et flexibilité». En *4 Pages,* n. 26. Paris: Centre d'Études de l'Emploi, marzo.
- Hirata, Helena y Philippe Zarifian. 1990. «Force et faiblesse du modèle japonais». En *Revue M,* n. 37, mayo.
- Hirata, Helena y Danièle Senotier (bajo la dirección de). 1996. *Femmes et partage du travail.* Paris: Syros.
- Hirata, Helena, Hélène Le Doaré (coord.). 1998. «Les paradoxes de la mondialisation». En *Les Cahiers du GEDISST,* n. 21, mayo.
- Hirata, Helena, Bruno Lautier y Pierre Salama (org.). 1998. «Les transformations du travail. Amérique Latine, Asie». En *Revue Tiers Monde,* n. 154, junio.
- Jane Jenson. 1989. «The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women». En Wood, Stephen (ed.). *The transformation of work?* London: Unwin Hyman.
- Jetin, Bruno. 1998. «La flexibilité du travail en Corée du Sud». En *Revue Tiers Monde,* n. 154, junio.
- Join-Lambert, Marie-Thérèse et al. 1997. *Politiques sociales.* 2e ed. Paris: Presses de Sciences Po et Dalloz.
- Maruani, Margaret y Chantal Nicole. 1988. «Au carrefour de la flexibilité. Conditions d'emploi et politiques de gestion de la main d'œuvre dans le commerce». En *Rapport de Recherche.* Paris: CNAM.

- Maruani, Margaret (bajo la dirección de). 1998. *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail.* Paris: MAGE-La Découverte. Cf. en particular los artículos de Danièle Meulders, Rachel Silvera, Sylvia Walby.
- Michon, François. 1987. «Flexibilité et marché du travail». En *Cahiers Français,* n. 231, mayo-junio.
- Neathey, F. y J. Hurstfield. 1995. «Flexibility in practice: women's employment and pay in retail and finance». En *Research Discussion Series* n. 16. Londres: Industrial Relations Services.
- O'Reilly, Jacqueline. 1992. «Banking on flexibility: a comparison of the use of flexible employment strategies in the retail banking sector in Britain and France». En *The International Journal of Human Resource Management* 3:1, marzo.
- Piore, Michael y Charles Sabel. 1984. *The second industrial divide. Possibilities for prosperity.* New York: Basic Books. Trad. francesa Paris: Hachette, 1989.
- Pollert, Anna. 1989. «L'entreprise flexible: réalité ou obsession?» En *Sociologie du Travail,* n.1.
- Prévost, Johanne y Karen Messing. 1997 Quel horaire, what schedule? La conciliation travail-famille et l'horaire de travail irrégulier des téléphonistes. En Soares, Angelo (bajo la dirección de). *Stratégie de résistance et travail des femmes,* Canada/Paris: L'Harmattan.
- Salerno, Mario. 1991. «Flexibilidade, organização e trabalho operatório: elementos para análise da produção na indústria». En *Engenharia,* EPUSP. Tesis de doctorado.
- Salerno, Mario. 1992. «Flexibilidade: conceitos e necessidades dos sistemas de produçao». *XII Encontro da ENEGEP,* Sao Paulo.
- Salerno, Mario. 1998. «Restructuration de la production et travail dans les entreprises installées au Brésil». En *Revue Tiers Monde,* n. 154, junio.
- Silvera, Rachel. 1999. «Femmes et flexibilité du temps». En *Mouvements* n.2, enero-febrero.
- *Travail et Emploi.* 2000. Dossier: Premiers regards sur les 25 heures, n. 82, abril.
- *Travail et Emploi.* 2000. Dossier: Premiers effets des 35 heures, n. 83, julio.
- Varios autores. 1987. «La flexibilité du travail». Dossier en *Cahiers Français,* n. 231, mayo-junio. Paris: La Documentation Française.
- Varios autores. 1994. «Positionnement sur le marché et flexibilité productive». Dossier en *Actes du GERPISA,* n. 12, diciembre.
- Volkoff, Serge. 1987. «Flexibilité du travail ouvrier: une approche chiffrée». En *Travail,* n. 12.
- Walby, Sylvia. 1989. «Flexibility and the changing sexual division of labour». En Wood, Stephen (ed.). *The transformation of work.* London: Unwin Hyman.

- Yáñez, Sonia. 1999. «Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género». Santiago de Chile: CEM.
- Zarifian, Philippe. 1999. «Productividad, mutaciones del trabajo y lógicas de servicio». En Montero, C. et al. (ed.). *Trabajo y empresa: entre dos siglos.* Caracas: Sociedad Chilena de Sociología/Nueva Sociedad.

Debate

Inés Reca: en relación a la exposición de Sonia Yáñez, resulta muy sugerente el tema de la opcionalidad pero crea enormes problemas, sobre todo en relación con el tema de género. Se trata de un argumento muy tradicional desde la derecha, pues es justamente la opcionalidad de la mujer la que le permite cumplir funciones consideradas naturales. Si bien no está planteado desde ese ángulo, no queda claro si se trata de un nuevo concepto que debemos separar de flexibilidad o si es un concepto que pasa por una decisión individual, en tanto asegure mejores condiciones de trabajo. En el caso que se trate de trabajos de jornada parcial insuficientemente pagados, estaríamos hablando de una elección en medio de elecciones muy precarias y no de opcionalidad. Sería conveniente seguir discutiendo sobre este concepto en el sentido de que no sólo se trataría de un valor sino de un componente analítico, y ello siempre y cuando hablemos de opcionalidad del colectivo de los trabajadores y no del ejercicio de una elección individual.

Con respecto a la contradicción planteada por Helena Hirata entre el tipo de trabajador y el nuevo paradigma productivo, me parece importante su señalamiento siempre que lo entendamos como una contradicción a un nivel muy general, dado que estos modelos productivos nos han sido propuestos por los empresarios desde sus bondades. Es necesario establecer cuál es el nivel de análisis en que estamos planteando el problema, si a nivel del capitalismo en general, si a nivel del desarrollo de estos cambios de paradigmas en un país o en una unidad de análisis menor, como es la empresa. A partir de allí podremos ver ejes y combinaciones distintos por niveles, por ramas, etc. Me pareció iluminador que el tipo de trabajador involucrado, calificado, con toda su creatividad, represente un modelo ideal de trabajador que las condiciones de expansión de ese mismo modelo no genera o genera en campos muy limitados.

Ximena Díaz: quiero referirme también a la contradicción que, de acuerdo a lo plateado por Helena Hirata, hay en los nuevos modelos productivos, en tanto, a la vez que exigen un involucramiento del trabajador en el proceso de trabajo, un alto nivel de calificación e imbuirse en la cultura de la empresa, generan procesos de precarización del empleo acompañado de desestabilización, temporabilidad e inestabilidad, entre otros. Lo más probable es que esos dos procesos no sean contradictorios, pues no ocurren simultáneamente en el mismo espacio o lugar. Son ejes paralelos de una situación mucho más compleja, en tanto estos fenómenos no se

dan en forma homogénea. En algunas empresas hay un involucramiento del trabajador y donde el trabajo probablemente se flexibiliza, pero no necesariamente se precariza. El trabajo es más estable, se capacita y profesionaliza al personal y, simultáneo con ello, se va desarrollando todo un mundo de trabajo muy complejo y donde la precarización no está necesariamente ocurriendo.

En términos de trabajadores y género, interesa ver quiénes son reclutados en un eje o en otro, en un núcleo que se desarrolla o en otro, qué características tiene la mano de obra en términos de sexo, de calificación requerida, de tipo de oficio, de origen social y cómo se van ubicando las distintas personas en los diferentes ejes.

Respecto al tiempo de trabajo, aspecto de la flexibilización que empieza a aparecer con mucha fuerza llegando incluso a producir una inflexión en el debate actual como señala Helena Hirata, quiero recordar aquí un artículo muy interesante de Maruani en que habla del redoblamiento de la precarización. O sea, cuando se flexibiliza el uso del tiempo de trabajo con consecuencias de precarización del empleo, normalmente este proceso va acompañado de otras formas de precarización también. Por ejemplo: el trabajo a tiempo reducido es un trabajo con menor salario, temporal y de status inferior. Este concepto de redoblamiento de la precarización es interesante pues ilustra el mecanismo por el cual el mercado segmenta a los trabajadores en polos que representan, por una parte, condiciones privilegiadas de empleo para algunos y, por otra, sectores que se sitúan en los márgenes de la flexibilidad en trabajos en los que la precarización es acumulativa. Es extremadamente importante preguntarse sobre el papel del tutelaje colectivo autonómico en las regulaciones del trabajo precario y respecto a los obstáculos a la precariedad que emanan tanto de los movimientos sociales como de las políticas sociales, temas planteados por María Ester Feres y Helena Hirata respectivamente. En Chile, la debilidad del tutelaje colectivo y de los movimientos sociales, así como de las políticas sociales han dejado sus profundas secuelas en la precarización de los empleos y en el deterioro de la calidad de vida de vastos sectores de trabajadores y trabajadoras.

Alma Espino: En cuanto a la intervención de Helena Hirata, cabe hacerse una pregunta y un comentario. Según las ramas de actividad económica que se mencionaron, respecto a Brasil y Francia, cabe interrogarse si existe alguna relación entre los sectores innovadores, o las empresas dentro de los sectores innovadores, y los resultados sobre hombres y mujeres y, en particular, si la concentración de mujeres tiene alguna significación en las empresas innovadoras que no sea –como después probablemente veremos cuando presente mi caso– en áreas restringidas como la administración, dado que la división sexual del trabajo no se da sólo entre ramas de actividad sino también al interior de una misma empresa. En Uruguay ha sido bas-

tante difícil encontrar aquellos casos donde algunas formas de flexibilización productiva y algunas formas de flexibilización laboral pudieran ser estudiadas y comparadas por sexo, puesto que en las industrias donde típicamente se concentra personal femenino se continúa trabajando con modalidades dadas por la competitividad.

El tema de la opcionalidad me ofrece dudas sobre todo porque, cuanto más se conocen las problemáticas de los mercados de trabajo de América Latina, las opciones aparecen, por lo menos en términos colectivos, más difíciles de lograr. Entendiendo esta opcionalidad tanto para hombres como para mujeres, ello implicaría que las mujeres se vieran a sí mismas optando por una inserción laboral que les permitiera hacer lo que han venido haciendo hasta ahora, les guste o no, o que hicieran la opción por horarios más largos. La contra cara de ello es que los hombres hicieran, a su vez, una opción diferente a la que han hecho hasta ahora. Las entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras, sindicalistas o vinculadas a los sindicatos, consignan que muchas de ellas no harían ninguna otra opción diferente de la actual. Del mismo modo, tampoco queda claro que los hombres estén dispuestos a aceptar otra forma de inserción laboral que conlleve, como decimos, una vida más integral.

Diego López: llama la atención el comentario acerca de que pueden detectarse necesidades femeninas de flexibilización diferenciadas de necesidades masculinas de flexibilización, y que ello dice relación con la existencia de demandas de adecuación distintas para ambos sexos. El problema, por lo menos en Chile, pareciera ser que para efectos de promover el empleo femenino y estimular la incorporación femenina al trabajo asalariado se privilegian ciertas modalidades laborales. El caso del trabajo a domicilio es emblemático pues es una ocupación casi 100% femenina, al igual que el trabajo a tiempo parcial. En la práctica se promueve el trabajo femenino pero también se lo determina, de tal forma que la mujer está limitada a ese circuito. Es muy difícil que siendo mujer pueda postular a sectores distintos de los de servicio, comercio, textil o a trabajos que no sean a domicilio o a tiempo parcial. Si bien los datos muestran que ha disminuido el trabajo a tiempo parcial en Chile, éste sigue siendo realizado mayoritariamente por mujeres. En términos de expectativa laboral, un porcentaje importante de mujeres desearía tener acceso a jornadas de trabajo más prolongadas. Ello expresa una suerte de subempleo, dado que no disponen de otra oferta. Son muy impactantes los comentarios de Helena Hirata acerca de que también en Europa hay ciertos sectores cuya única oferta de trabajo es precaria, atípica. La consecuencia es que tratando de promover la ocupación femenina –en el sentido de que las mujeres necesitarían adecuaciones o flexibilizaciones propias o muy emblemáticas por su género, por su rol, etc.–, se termina condenándolas a trabajos de mala calidad, bajos niveles salariales y difícil

acceso a calificación y promoción profesionales que les permitan insertarse en mejores puestos de trabajo.

Jaime Ruiz-Tagle: Sonia Yáñez hablaba de las políticas defensivas de las organizaciones sindicales y mi pregunta es acerca de cómo podría articularse una forma de unificación, de lucha defensiva entre organizaciones sindicales y estas trabajadoras o trabajadores precarios. En una investigación realizada con la Dirección del Trabajo en el sector comercio, donde la mayoría son mujeres, el horario de trabajo resultaba ser un elemento muy determinante. Respecto de la extensión de la jornada laboral, podrían generarse límites sociales significativos desde las autoridades y desde las organizaciones sindicales a los horarios que son, a mi juicio, de gran importancia.

Helena Hirata señaló la existencia de una limitación muy grande de trabajos permanentes, estables, polivalentes, calificados, con lo cual se entra en un círculo pernicioso puesto que cada vez más trabajadores quedan excluidos, no sólo de un empleo más estable, sino de capacitación. Por otra parte, me pregunto si se observan evoluciones en el tiempo de la presencia masculina o femenina en distintas ramas de la actividad, qué ha pasado en los últimos treinta años en la industria farmacéutica o en otras, por ejemplo. Pareciera que hay una evolución tecnológica en la cual las tecnologías son relativamente más blandas, exigen menos esfuerzo físico, lo cual implicaría una mayor potencialidad de presencia femenina a través del tiempo. Sería interesante ahondar en esta temática.

Nadya Araujo: el planteamiento sobre la categoría opcionalidad fue verdaderamente incitante para la reflexión. Mi interrogante va en la dirección de si se trata de un concepto con un valor analítico que pueda dar cuenta del concepto de flexibilidad o si, al revés, con la idea de opcionalidad se apunta no exactamente a la dimensión analítica conceptual, sino más bien a un valor. Es decir, que se dirige a la dimensión casi ética de los procesos, a la posibilidad de que los sujetos decidan acerca de sus condiciones de venta de fuerza de trabajo y de incorporación al mercado de trabajo. En ese sentido, con la idea de opcionalidad quizás se está iluminando sobre un valor muy importante presente en la escena política entre los actores involucrados en el mercado de trabajo. Si es esto, entonces pensaría en explorar en profundidad una indicación hecha por Helena Hirata acerca de la idea de que si la flexibilidad es sexuada, si seguimos investigando más en esta dirección, si planteamos las desigualdades sociales que están en el acceso y en las formas de la flexibilidad y si, de alguna manera, rompemos con la relación unívoca flexibilidad-precarización –que también me parece otro avance en lo expuesto– quizás se pueda conciliar mejor la idea de opcionalidad al no considerarla como

una herramienta analítica con la misma fuerza interpretativa que el concepto de flexibilidad. Por último, quisiera volver sobre la idea de movilidad y de tránsito en el mercado de trabajo dado que, en algunos momentos, hacemos un puente muy inmediato entre flexibilidad y precarización al contrastar situaciones típicas de trabajo regular, normal, con trabajo precario, desreglamentado. Sin embargo, cuando miramos las trayectorias de los sujetos, olvidamos que la movilidad y los tránsitos en el mercado de trabajo son aspectos sustantivos que deben ser tratados en términos analíticos. En ese sentido, la reducción del análisis a una condición de trabajo ordinario, normal, de relación estándar asalariada versus un trabajo flexible, precario, no es tan simple ni tan inmediata como alternativa.

Helia Henríquez: me interesa una referencia más extensa de Sonia Yáñez al tema de las organizaciones sindicales y su posición sobre el tema de la flexibilidad en la agenda. Pareciera, por lo que se señaló, que habría una mayor preocupación y que, incluso, se estaría construyendo un concepto de flexibilidad desde los trabajadores. Si ese desarrollo efectivamente se está dando, sería muy interesante tratar de dar algunos ejemplos o perseguir esa idea, puesto que lo que se conoce es más bien la existencia de una flexibilidad impuesta por la empresa en condiciones políticas generalmente complicadas, o sea, sin posibilidades de resistencia organizada o con propuestas, a pesar de que las haya. Si se liga con lo dicho por Helena Hirata sobre las distintas formas de flexibilidad de hombres y mujeres, quizás pudiera parecer que hay algunas formas de flexibilidad virtuosas, es decir, que tendrían una cierta ventaja o podrían ser aprovechadas. La flexibilidad en sí no tiene por qué ser negativa, en tanto significó de alguna manera romper la fijeza del taylorismo-fordismo. Si lo que sucede en verdad es una precariedad en sus formas más perversas -no tanto con los procesos al interior de la empresa sino más bien con la fuerza de trabajo que entra y sale-, es mucho más difícil construir algún concepto de flexibilidad favorable y, en ese caso, habría una diferenciación por sexo enorme.

Sonia Yáñez: yo creo, Helia, que realmente sería de gran valor si, por ejemplo, la Dirección del Trabajo hiciera un estudio comparativo sobre cómo grandes organizaciones sindicales negocian la flexibilidad en diferentes países europeos y americanos, porque aunque las soluciones a que se han llegado no son perfectas, son mejores que lo que tenemos en Chile porque el mundo está más avanzado en estos temas.

Fernando d'Laire: por lo general, en un contexto como el chileno y, por cierto, en general en América Latina, el concepto de flexibilidad tiende a estar muy cargado ideológicamente, provocando reacciones viscerales respecto a si es bueno o si es

malo. Desde el empresariado chileno, que es muy ortodoxo en materia neoliberal, se conjuga en general flexibilidad con desregulación por lo cual reaccionamos negativamente a este tema. Es perfectamente legítimo y es así como se vive en la mayoría de los países. Sin embargo, la flexibilidad puede tener una dimensión positiva como sugería Sonia Yáñez, es decir, estaríamos hablando de flexibilidad regulada y, evidentemente, ésta pasa por una intervención del Estado a nivel de la fijación de límites. Se trata, en efecto, de dejar un margen para que las partes acuerden fórmulas que les convengan, pero ese margen tiene que ejercerse dentro del límite de humanización de las condiciones de trabajo. En ese sentido, entre la flexibilidad y la no necesariamente determinista caída hacia la precarización, está la regulación. La regulación supone tres aspectos conjuntos: la norma, la voluntad política de aplicar la norma y la capacidad efectiva de fiscalizar que se cumpla la norma. Y, por otro lado, desde el punto de vista del género se avanza de manera importante si se logra una flexibilidad regulada que asegure, como Sonia Yañez lo señala con mucha claridad en su escrito: plantear propuestas que sean capaces de conciliar objetivos de productividad para que las empresas sean efectivamente rentables, sean un negocio que pueda subsistir de modo que la fuente de trabajo también pueda subsistir; y plantear objetivos de humanización de las condiciones de trabajo. El tema de equidad de género es determinante al momento de proponerse humanizar las condiciones de trabajo y las condiciones de vida en general.

Por último, es necesario no perder de vista dos temas. Hay procesos técnicos que limitan o facilitan determinadas formas de flexibilidad. Por ejemplo, la exigencia de un proceso continuo es limitante. Y por otro lado, el tema de cuán precarios son los empleos está muy ligado a qué tan cerca o qué tan lejos está el trabajador del núcleo estratégico de la actividad. Obviamente, mientras más lejos está el trabajador/a del núcleo de la actividad más potencialmente precario va ser, casi por definición. En el caso de las digitadoras es claro que están en el área más débil de la actividad informática. Una programadora, en tanto se encuentra más próxima al núcleo estratégico de la actividad, tendrá la posibilidad de acceder a una forma de flexibilización mucho más conveniente a sus intereses y, en esa perspectiva, el concepto de opcionalidad me hace pleno sentido.

Sonia Yáñez: En cuanto a la pregunta de Inés Reca, en mi opinión, el concepto de flexibilidad que se ha construido hasta hoy es un concepto desde la perspectiva de la economía política del capital, exclusivamente. Lo que hace falta, creo, es levantar un concepto de flexibilidad desde la perspectiva de la economía política del trabajo, esto es, desde la perspectiva de los trabajadores de ambos sexos, desde el género, desde la sociedad en su conjunto. Ese concepto tendría que respetar tanto las necesidades y lógicas tecnológicas y económicas como los procesos de tipo

sociocultural, valórico y ético que se están perfilando con el inicio de la época informática, en la cual cambian el carácter de los procesos de trabajo, la posición y función de los seres humanos en la producción y reproducción social y con ello las relaciones sociales y de género dentro y fuera del mundo laboral. Un concepto de flexibilidad desde la perspectiva de la economía política del trabajo tendría que tomar en cuenta las distintas visiones que hombres y mujeres están teniendo a las puertas del nuevo siglo respecto del trabajo remunerado y del tiempo libre. Ya no son los trabajadores de la época industrial que tenían que someter el ritmo de su vida al ritmo de la maquinaria; sino que ahora en adelante se ampliarán las posibilidades para que el ritmo de la maquinaria se someta al ritmo de la vida de las personas. Si no empezamos a reconceptualizar y a pensar en grandes líneas estratégicas vamos a terminar, así como terminamos hoy, con un ejército de trabajadores desprotegidos que crece y crece. En ese sentido, el concepto de opcionalidad tiene que abarcar y respetar aquello que conlleva el proceso de individualización, tanto aquellos motivos originarios que surgen de proyectos, conceptos y estilos de vida propios, como también los intereses cuasi-originarios que surgen de necesidades vinculadas a la vida de pareja de estilo tradicional y/o el cuidado de los hijos, tarea que está asignada culturalmente al género femenino. De allí que sea necesario analizar los efectos de la opcionalidad sobre los intereses inmediatos y estratégicos de los/as trabajadores/as, pues no es posible negar el hecho que existen grupos de personas que están actualmente marginados del mercado laboral y para los cuales los empleos «atípicos» hacen posible su acceso al trabajo remunerado, como es el caso de muchas mujeres que no pueden compatibilizar roles dentro y fuera de la esfera doméstica en el marco del empleo «típico».

En suma, coincido totalmente en la necesidad de poner el concepto a la discusión y desarrollarlo. Quizás lleguemos a la conclusión que hay que llamarlo o dimensionarlo de otra forma.

En cuanto a la pregunta de Helia Henríquez y Jaime Ruiz-Tagle sobre el tema de cómo las organizaciones sindicales a nivel internacional analizan el tema de la flexibilización y de cómo lo incorporan en sus agendas, hay que referirse al trabajo de Alma Espino quien analiza, para países latinoamericanos, qué temas se incorporan y de qué forma y cuáles están ausentes. Por mi parte, cuento con materiales sobre la incorporación, por ejemplo, de los temas trabajo a tiempo parcial y teletrabajo en la agenda de negociación colectiva de organizaciones sindicales europeas.

Helena Hirata: en torno a la relación entre flexibilidad y precarización, es necesario e interesante pensar en disociarlos teóricamente, porque la tendencia actual es a conjugar la flexibilidad con precarización, a ligar ambos conceptos. Entendemos por precarización un proceso, una dinámica, un movimiento. No se trata de una

situación donde hay de hecho una flexibilidad en marcha y una precariedad del trabajo ya establecida, inmodificable. De allí que la pregunta de Helia Henríquez sea pertinente en cuanto a que debemos pensar desde el punto de vista de los movimientos sindicales y de los movimientos sociales.

La flexibilidad es producto de la segmentación e implica consecuencias muy precisas y concretas en dos planos objetivos importantes: en la protección social y en la legislación del trabajo, consecuencias que hay que investigar. También hay que pensar si existe la posibilidad de una flexibilidad virtuosa, como se habló en algún momento. La situación actual se caracteriza –como dijo Ximena Díaz y fue reiterado en otras intervenciones– por una gran heterogeneidad entre ramas productivas, entre ramas industriales, entre generaciones, etc., aspectos que deben ser pensados para examinar y dar cuenta de lo que hoy es la flexibilidad. Hay posibilidades de conseguir un cambio en la división social del trabajo, un cambio en los modelos productivos, por la vía de la escolarización y calificación masivas frente a una flexibilidad con desempleo, con empleos atípicos, precarización y exclusión cada vez mayores para grandes sectores de la población. También se habló de la posible segmentación entre dos sectores, es decir, que no habría únicamente una forma de flexibilidad. No se debe pensar en términos maniqueístas ya que hay, eventualmente, otras soluciones en el contexto de la heterogeneidad. Efectivamente, hay posibilidades y los datos empíricos apuntan en esta dirección, de una especie de segmentación de dos sectores: un sector que es flexible pero no es precarizado y un sector que es flexible y es precarizado. Hay justamente dos tipos de flexibilidad.

También se puede ver una segmentación al interior mismo de la mano de obra en el trabajo a tiempo parcial. Se puede pensar en un tiempo parcial como una extensión, un desarrollo y una cuasi universalización de las condiciones del tiempo parcial para el conjunto de la mano de obra, o se puede pensar a las mujeres en el lado de la mano de obra precarizada y flexible y a los hombres en el lado no precarizado. O bien, se puede pensar en una segmentación al interior de cada uno de los sexos, es decir, que en cada categoría sexual hay un grupo precarizado y un grupo no precarizado, con buena flexibilidad. La situación de selección, de formar a algunos trabajadores o de despedir a otros, es una de las estrategias vigente. No sé si se pueda decir que la tendencia general es hacia una exclusión total de la mano de obra no calificada. Se observan tendencias mixtas donde hay una parte que es desempleada y una parte –los nuevos– que es reclutada. La división generacional del trabajo es importante pues los nuevos vienen más calificados, con más escolaridad, con mayores posibilidades de formar un cuerpo más estable de la mano de obra. Es necesario seguir desarrollando estos aspectos pues, por ahora, no tenemos respuestas.

La posibilidad de disociar la flexibilidad y la precarización constituye un nuevo punto de partida para empezar la discusión mañana. En todo caso, la flexibilidad es sexuada y la precarización también, es decir, no presentan las mismas formas para ambos sexos. El trabajo a tiempo parcial es muy importante en relación a este punto, pues, por una parte, las mujeres ven limitadas sus posibilidades de promoción, el salario es más bajo, no hay tutelaje y, por otra, se produce una regresión general en el trabajo doméstico pues hay una sobrecarga de horas de trabajo doméstico realizado por la mujer. En cambio, en parejas con jornadas laborales completas la tendencia es hacia un reparto más equitativo del trabajo doméstico. Es así, que la posibilidad de una opcionalidad equitativa para ambos sexos de acceder a empleos típicos necesita muy fuertemente de la acción del Estado. En los países nórdicos y en los Países Bajos hay una serie de proyectos de ley que proponen una remuneración proporcional y una opción de reversibilidad, es decir, una persona puede optar por trabajo a tiempo parcial y luego volver a un trabajo a tiempo completo cuando quiera. En Holanda, por ejemplo, el 60-70 por ciento del trabajo a tiempo parcial es empleo femenino, por lo cual se ven en la necesidad de pensar soluciones más equitativas para las mujeres.

En relación al planteamiento de Inés Reca sobre los modelos de trabajador, efectivamente el nivel de calificación, la diferencia entre las personas y la característica de rama industrial, me parecen muy importantes para el análisis. La rama es una de las características distintivas fundamentales de la condición de trabajo, del salario y del tipo de organización del trabajo. Volver a la discusión metodológica sería interesante para poder avanzar. Como plantea Alma Espino sobre la división tradicional del trabajo y la división más moderna del trabajo, hay una estrecha relación entre las ramas tradicionales y las ramas en los sectores más innovadores. Por otra parte, la distinción entre «whitecollar» y «bluecollar», entre administración y producción, constituye un tipo de división sexual de trabajo.

De manera general se puede decir –en cuanto a la pregunta de Jaime Ruiz-Tagle sobre las innovaciones tecnológicas y sus consecuencias– que hubo una gran modernización tecnológica en industrias alimenticias que afectó la división sexual del trabajo. Se produjeron despidos masivos de mujeres y se crearon pocos cargos para hombres técnicos calificados en orden a operar máquinas que reemplazaron a 20 o 25 mujeres por línea. Hay una diferencia en la división sexual del trabajo introducida por la tecnología, pero las proporciones de hombres y mujeres, en este tramo, continúan constantes a despecho de la modernización tecnológica. Basta comparar la situación de la organización del trabajo en las filiales de las empresas en Francia, donde cargos tales como embalaje, inspección, fines de línea, son automatizados. Hay, en efecto, una tendencia a la expulsión de mujeres del proceso de trabajo, de la organización del trabajo. En las empresas que visité en Brasil no hay todavía este nivel de modernización tecnológica porque es más barato emplear personas que

adoptar máquinas que tienen un alto costo. Se puede pensar que cuando haya una situación de modernización tecnológica ulterior, habrá menos mujeres.

Por otra parte, observando el caso de Francia, vemos que en el lapso de los últimos 20 a 30 años hubo un trabajo calificado estable para un número muy importante de trabajadoras y, sin embargo, en la actualidad las mujeres proponen como parte de su agenda el tema del tiempo parcial. No es exactamente lo mismo la introducción del tiempo parcial en un contexto donde las mujeres tienen un lugar pleno en el mercado de trabajo, que la situación de las mujeres en los países latinoamericanos. Son dos casos que deberían ser estudiados en forma más atenta.

Finalmente, como señala Jaime Ruiz-Tagle, las autoridades debieran establecer límites sociales respecto de las ocupaciones precarias. Vemos que las mujeres tienen que acomodarse a la flexibilidad que las empresas necesitan, pero ellas no cuentan con guarderías flexibles. Una vez más la igualdad profesional y la fijación de límites deben ser materias de reflexión en la medida que, aún en el presente, éstas son vistas como problemáticas individuales propias de las mujeres que trabajan las cuales deben, también, individualmente buscar soluciones. De allí que sea necesario referirse a la cuestión del movimiento sindical, pues los límites no son nunca individuales, sino colectivos.

Rosalba Todaro: Hemos escuchado dos exposiciones –una a un nivel de abstracción mayor, más analítico– donde se discutía acerca de las nuevas formas de organización del trabajo y la producción. Sonia Yáñez ha destacado que estamos frente a un cambio de tanta trascendencia como el de la revolución industrial que implica no sólo cambios en la organización del trabajo productivo sino también nuevas relaciones entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, es decir, un cambio en la sociedad del trabajo en general. Por otro lado, tenemos un análisis histórico de lo que está sucediendo en ciertas formas de organización del trabajo en la actualidad. Y se planteó, por ejemplo, el tema de la opcionalidad visto desde la perspectiva de la coyuntura actual, que dió paso a una discusión en esos dos planos diferentes. Sería interesante retomar, en la discusión de mañana, los temas que se plantearon hoy también.

En cuanto al tema de la opcionalidad, Nadya Araujo se pregunta si se trata de un concepto con potencialidad analítica o si es un concepto referido, más bien, al ámbito de lo valórico, lo cual nos conduce a una reflexión acerca de la autonomía que las personas tienen o no para tomar decisiones en el mercado de trabajo. En lo personal, creo que el concepto de opcionalidad tiene importancia tanto en términos valóricos como en el campo conceptual y analítico.

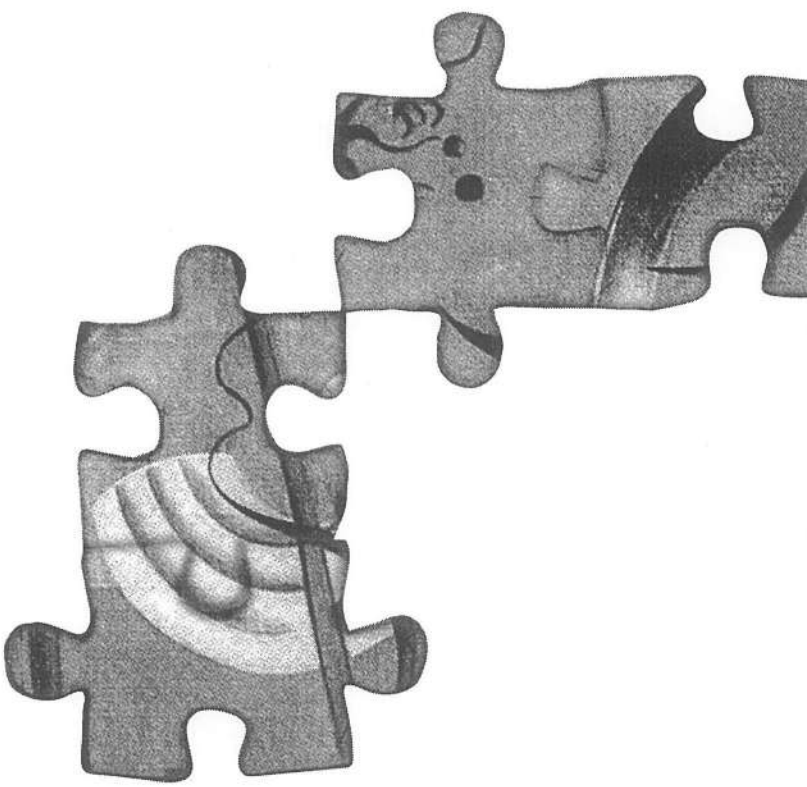
La discusión se desarrolló también en torno al tema de la asociación necesaria o no entre flexibilidad y precariedad. Creo que este debe ser un tema central en la

discusión que iniciaremos mañana. ¿Cuáles son, si es que existen, las condiciones para la creación de la flexibilidad virtuosa y qué elementos están detrás de estos procesos de flexibilización? Sabemos que hay condiciones y formas para la instalación de un nuevo modelo de funcionamiento de la sociedad del trabajo. Cabe preguntarse si las condiciones de instalación son intrínsecas o si son momentáneas y cuáles son los mecanismos para enfrentar –ya sea por la vía de resistencias o por la vía de regulación o por la vía de asegurar el funcionamiento del sistema, como sucedió después de la revolución industrial– los problemas derivados de condiciones laborales precarias que ponían en riesgo la reproducción de la fuerza de trabajo.

En tanto hay problemas que se generan en el funcionamiento mismo y que ponen en evidencia las contradicciones del propio modelo, nos preguntamos cómo ello puede ir cambiando en el tiempo y cuáles son los factores que permiten esos cambios. Un elemento siempre presente en el debate, pero que es necesario hacerlo más explícito, es la pregunta acerca de dónde están los elementos de poder que condicionan el funcionamiento del mercado de trabajo en un mundo en que los mercados son globales, pero las formas de regulación están restringidas a la nación y qué funciones tiene el Estado en el contexto actual.

Segundo Día

Jueves 25 de noviembre



Las empresas intermediarias en el mercado laboral

Magdalena Echeverría

1. LA APARICIÓN DEL TERCERO EN UNA RELACIÓN DE A DOS

Esta presentación busca formular preguntas, y responder a algunas de ellas, sobre las empresas de servicios temporarios.

Dentro de las figuras de ruptura de la relación clásica en el trabajo dependiente, una de las que surge con fuerza tiene la característica de quebrar la nitidez de la relación entre el empleador y el empleado. Vale decir, una relación que se constituyó como tal, como relación cara a cara. De hecho, es interesante analizar cómo el concepto de empleador no es un concepto que tenga una definición en sí mismo sino que se define en tanto emplea a otro, o sea, es una definición en la cual el otro es parte constitutiva de sí mismo. La indisolubilidad de este vínculo se ha ido rompiendo cada vez más con la incorporación de un tercero en medio de esa relación de trabajo.

Este fenómeno no es nuevo pues acompañó al surgimiento de las relaciones capitalistas de producción. Ha sido una figura históricamente controvertida y condenada en tanto muestra la transacción del trabajo humano en forma descarnada como mercancía[1]. En ese momento se trataba de un fenómeno marginal y, sobre todo, marginalizado. Lo que estamos viendo hoy día es la emergencia de intermediarios en las relaciones de trabajo y de empleo, lo cual requiere una discusión con amplitud de miras.

En qué medida esta figura, esta triangularización en las relaciones, es tan espúrea y condenable y en qué medida puede ser verdaderamente un aporte al mercado de trabajo y a las formas en que se dan las relaciones de trabajo en la actualidad.

---

[1] No hay que olvidar que la Declaración de Filadelfia, constitutiva de la OIT, se inicia sosteniendo que «el trabajo no es una mercancía».

En las relaciones triangulares de trabajo intervienen tres actores. Uno que presta sus servicios a otro que llamamos empresa usuaria, pero que es colocado por un tercero que hemos denominado, en términos genéricos, empresa suministradora. ¿Cómo se da esta relación? El suministrador establece con la empresa usuaria una relación comercial, de compraventa de un servicio, que puede ser más o menos formal, que puede estar o no escriturada en un contrato. Ahora, ¿cuál es el servicio, la materia o el producto que transa? En nuestra opinión no es propiamente un servicio: es la colocación de trabajadores en donde, si no hay un valor agregado mayor, el producto es el trabajador mismo. Entonces, ¿qué le ofrece el suministrador a la empresa usuaria? Le ofrece no sólo la colocación, sino también la administración de la relación laboral mientras el trabajador preste sus servicios. El trabajador se encuentra, por así decirlo, con un empleador bicéfalo: con una cabeza que organiza y dirige su trabajo y al cual ve diariamente, es decir, la del usuario de sus servicios concretos, y con otra que lo contrata, que le paga las remuneraciones y con la cual pacta, además, todos los aspectos administrativos del trabajo. O sea, se produce una ruptura entre el contenido del trabajo y su forma.

Esa es la esencia, el núcleo básico de interacciones que está detrás de todas estas formas de relaciones triangularizadas.

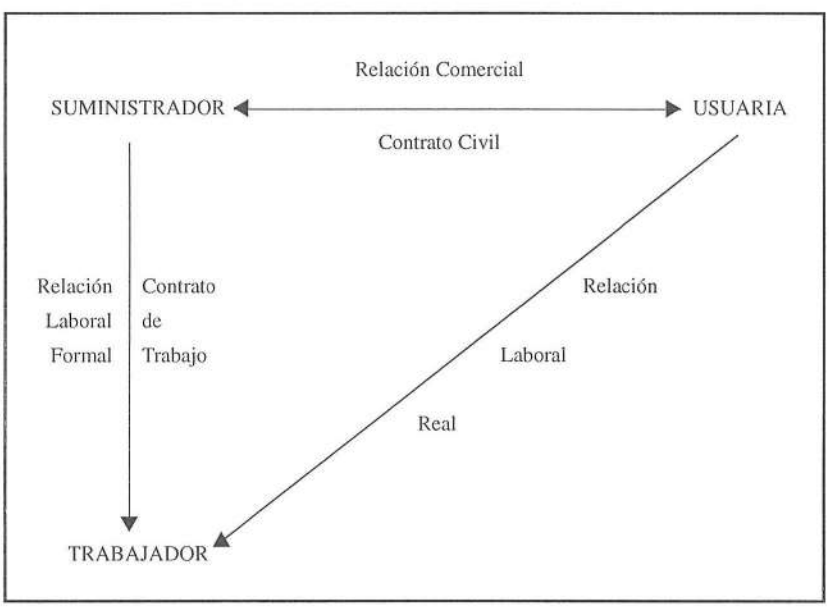


Figura 1.

Ahora bien, éstas pueden ser muy formales y hasta retóricas. En la publicidad más sofisticada que aparece en la prensa escrita se lee: «desde hoy buscar trabajo no tiene por qué ser más tarea suya, alguien conoce dónde encontrarlo y puede hacerlo por usted», como gancho para el que demanda un puesto de trabajo. Y en seguida: «desde hoy invertir recursos y tiempo en encontrar al personal que necesita, hacerse cargo de su contratación y demás trámites puede dejar de ser un quehacer de su empresa. Concéntrese en lo que usted realmente sabe hacer, en el giro de su negocio. Alguien sabe y se especializa en ello. Déjelo en buenas manos: las nuestras», como gancho para el que ofrece empleo.

Pueden ser, y la gran mayoría así lo es, formas muy informales y espúreas: simplemente «palos blancos», personas que prestan o arriendan su nombre y a través de las cuales se hacen efectivas las contrataciones laborales.

Formal o informal, limpia o sucia, la figura que está en el fondo de ello es, en definitiva, la misma.

2. TIPOS DE SUMINISTRO

Si se quisiera hacer una tipología de los suministradores, el abanico de alternativas es muy amplio. Están aquellas empresas formalmente constituidas que quieren abrir y dedicarse, invirtiendo recursos para ello, a desarrollar este giro. Hay también, como figura suministradora de personal, empresas que se dividen, se filializan, pero son de un mismo propietario y del mismo «holding» por así llamarlo, en donde una de las filiales contrata a los trabajadores y suministra el personal a otra. Sin embargo, más allá de la forma jurídica que adopte se trata de una sola y misma entidad. En el país, en empresas de supermercados, esta figura es muy frecuente.

Este estudio se realizó en dos etapas: la primera, que da cuenta de la realidad chilena, se hizo en la Dirección del Trabajo y, posteriormente, se continuó el estudio a un nivel más global haciendo uso de información internacional en el marco de un proyecto sobre formación para el trabajo de CEPAL.

En el estudio sobre Chile, se investigó acerca de cuáles son las funciones laborales que cumplen cada una de las dos entidades en relación. Como se observa en el cuadro adjunto, en los 33 estudios de casos la empresa usuaria determina todos los aspectos que corresponden a la facultad de dirección del trabajo en la relación laboral dependiente o asalariada: determina la jornada, dirige y supervisa al personal, determina las condiciones materiales del trabajo, controla la jornada. Desde ahí, y hacia abajo en el cuadro, cada vez más usuaria y suministradora van compartiendo las funciones. El pago de las remuneraciones lo hace siempre, naturalmente, la suministradora; el reclutamiento del personal, en cambio, se hace en forma com-

partida. Cabe acotar que cuando es la empresa usuaria la que recluta al personal, la que dice «quiero emplear a esta persona, pero contrátenla ustedes», estamos claramente ante una figura más espúrea y que busca encubrir la verdadera relación de trabajo que cuando es la empresa suministradora la que recluta y ofrece todo el servicio.

Cuadro 1
Funciones desempeñadas por empresa usuaria o empresa suministradora

Función	Usuaria	Suministradora
Determina jornada	30	3
Dirige y supervisa personal*	29 (27)	5 (3)
Determina condiciones materiales de trabajo*	29 (24)	9 (4)
Controla jornada	26	7
Capacita*	15 (12)	9 (6)
Selecciona	15	18
Determina monto remuneraciones*	12 (10)	23 (21)
Recluta	11	22
Paga remuneraciones	0	33

Nota: En los indicadores marcados con asterisco hay veces en que usuaria y suministradora ejecutan ambas la función (entre paréntesis: número de veces que la asumen solas).

Fuente: M. Hernández. 1999. Resumen Ejecutivo «Diagnóstico sobre el suministro de trabajadores en las empresas». Dirección del Trabajo, Santiago.

A pesar de que inicialmente pensáramos que sería un fenómeno concentrado en el área de los servicios, los resultados mostraron que hay un fuerte contingente también en la industria, en la agricultura, en fin, en todos los sectores. De allí que nuestro interés se centró no tanto en las empresas usuarias ni en el tipo de trabajadores, sino en conocer a este tercer invitado que es la figura del suministrador.

Con los 33 casos estudiados se construyó una tipología de suministradores fundada en cuatro variables. 1. la naturaleza legal del suministrador: si era persona

natural o persona jurídica; 2. la relación económica con la empresa usuaria: si era dependiente, si era filial o coligada, según la terminología del Código de Comercio, o si era absolutamente independiente en términos económicos; 3. la existencia o no de una relación de dependencia no económica. Es el caso de la empresa (por ejemplo, algunos supermercados) que crea otra para que formalmente le suministre personal, sin que éste se impute para ningún efecto a los primeros. Es así que se estudió en qué medida el suministrador tenía múltiples clientes o era un único cliente cautivo de la usuaria; 4. la especialización en la tarea de proveer personal. Esto es, si se trataba de empresas de fachada (simplemente un nombre) o eran entidades que se habían constituido como tales para administrar personal, y sabían hacerlo.

La combinación de las variables seleccionadas mostró valores en todas las celdillas.

Lo que exponemos a continuación se refiere a la primera forma mencionada, vale decir, empresas de servicios temporarios que son entidades jurídicas no relacionadas económicamente con la usuaria ni dependientes de ella y que tienen algún nivel de especialización en la prestación de estos servicios.

El desarrollo de las empresas de servicios temporarios es un fenómeno creciente en el mundo. En nuestros países es un fenómeno más bien reciente. En Chile, con excepción de la instalación en el año 64 de la empresa Manpower, éstas se empiezan a desarrollar con fuerza en los años 80 y 90. Aunque en algunos países de América Latina comienzan un poco antes, es siempre un fenómeno de los últimos tiempos. En los países del norte, en cambio, su surgimiento fue anterior y su regulación ha sido materia de una fuerte polémica. Su accionar se ha regulado prácticamente en todos los países europeos (con excepción de Grecia), en los países de América del Norte y también en Japón. El Ministerio del Trabajo de Cuba está utilizando esta fórmula para el sector emergente de inversiones mixtas con capitales extranjeros. Han creado empresas de servicios temporarios o suministradoras de mano de obra cubana, en este caso, para garantizar que en las empresas foráneas se cumpla con las condiciones de trabajo que rigen para los trabajadores cubanos. Esta parece ser una tendencia internacional aunque presenta distintas formas y usos.

A mi parecer, dos son los problemas básicos involucrados. Uno de carácter teórico conceptual y otro concreto y pragmático.

Revisemos el primero. Evidentemente, la Figura 1 violenta el concepto clásico de la relación asalariada y del trabajo dependiente porque introduce a un tercero en escena que media en la relación, y ese tercero genera grandes problemas que van más allá del derecho al trabajo. También genera problemas a la sociología, a las ciencias sociales del trabajo, donde el análisis se hacía en términos de esa relación bilateral –que podía ser confrontacional, de explotación, colaborativa, o como quiera designarse–, y donde los actores sociales se constituían a partir de esa relación. De

manera que el escenario genera una serie de preguntas en el terreno de las relaciones colectivas de trabajo y no sólo de aquellas que se establecen a partir del contrato individual.

En segundo lugar, no solamente se ponen en cuestión las categorías teóricas, sino que también altera el diseño de políticas públicas laborales y de administración del trabajo. ¿Quién es el verdadero empleador? ¿Quién asume las responsabilidades? ¿Se dividen las responsabilidades? ¿Da pie para crear terrenos de nadie en el campo laboral? Ese es otro orden de problemas, para nada menor.

En tercer lugar me parece interesante un aspecto, que si bien hemos trabajado menos, me gustaría poner en la discusión y es el siguiente. Pareciera que en el mercado de trabajo, como en muchas áreas de la vida social, el volumen de la información que se requiere para manejarse con éxito y propiedad, la complejidad de la información y los circuitos más o menos cerrados para el común de la población por los que circula, las múltiples oportunidades, la variabilidad de productos o servicios ofertados en el mercado –sea en materia previsional frente a las AFP, sea en los sistemas privados de salud, en las ISAPRES y, también, frente al mercado laboral–, hacen cada vez más difícil la toma de decisiones necesariamente individuales.

Se despliega un proceso de individuación en que cada vez más el trabajador, el ciudadano, la persona, tiene que tomar opciones en forma individual frente a una serie de fenómenos que tradicionalmente estuvieron asignados socialmente. En el pasado, insertarse laboralmente no conllevaba mayores dudas burocrático-administrativas que resolver. No se pensaba ni se tenía que pensar, a cuál sistema previsional afiliarse, qué sistema de salud convenía más. Las alternativas laborales –que no eran muchas– estaban bien delineadas, tenían canales claros. Todos esos canales hoy están rotos o muy entramados: hay cúmulos de información que no llegan ni circulan para todos igual, que no es ni transparente ni directa para el ciudadano y para el trabajador que tiene que tomar decisiones individuales con mayor frecuencia y frente a un número mayor de problemas, decisiones que tendrán consecuencias importantes de futuro. Ello genera incertidumbres respecto de si la decisión tomada fue adecuada frente a determinadas opciones.

En la medida que este fenómeno se instala en la sociedad, comienzan a aparecer una serie de intermediarios cuyo capital es, por un lado, precisamente la posesión de esa información y, por otro, su manejo, o sea la capacidad de traducir esa información en algo que sea inteligible y útil para otros que no la poseen.

También es interesante mirar, desde esa misma perspectiva, estas empresas de servicios temporarios. Como casi siempre, el fenómeno en cuestión se despliega entre dos extremos polares. Por un lado, esta figura triangular, en su forma espúrea, lo que hace es precarizar el empleo: hacerlo más inestable, bajar los costos labora-

les de incorporación y de despido y debilitar la estructura sindical. Normalmente estas empresas, en Chile al menos, como parte de la oferta que hacen a las empresas usuarias, incluyen la garantía de que no habrá sindicato en la empresa. Este es un extremo de la realidad y cubre el área más extensa del fenómeno. Pero también

Cuadro 2
Promedio diario de trabajadores temporarios colocados a través de ETTs, 1996-1998 en diversos países y regiones del mundo

Países	Promedio diario 1996	Promedio diario 1997	Promedio diario 1998
Latinoamérica (*)	S.i.	S.i.	2.480.000
USA	2.341.000	2.510.000	2.900.000
Japón	203.000	298.000	358.000
Austria	15.000	15.000	16.000
Bélgica	44.000	51.000	59.300
Dinamarca	5.000	6.000	6.500
Finlandia	9.000	9.000	9.000
Francia	338.000	415.000	437.000
Alemania	149.000	179.000	190.000
Irlanda	3.000	4.000	4.000
Italia	s.i.	s.i.	s.i.
Luxemburgo	2.000	2.000	2.400
Noruega	7.000	13.000	14.000
Portugal	25.000	30.000	33.000
España	60.000	60.000	110.000
Suecia	8.000	11.000	11.000
Suiza	24.000	s.i.	s.i.
Países Bajos	225.000	250.000	300.000
Reino Unido	880.000	1.000.000	878.000
Unión Europea (**)	1.794100	2.045.000	2.070.200
Total	4.338.100	4.853.000	7.808.200

(*) Considera: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Perú, Uruguay; (**) No considera la información de Italia ni de Suiza para 1997 y 1998.
Fuente: elaborado a partir de información de «Report of Activities 1998», CIETT, 1999.

podemos pensar en estas empresas como cumpliendo un papel positivo en el mercado de trabajo y promover esta vertiente.

Un par de cifras internacionales son importantes para ver la magnitud del fenómeno. Se calcula que en el año 1988, en promedio diario, se emplearon en el mundo más de 7 millones de trabajadores a través de empresas de servicios temporarios, formalmente constituidas como tales. El grueso, 52%, en Estados Unidos, 39% en los países de la Unión Europea, 5% en Sudamérica –aunque esta información está subregistrada porque se consideraron tres países de la Región– y 4% en Japón.

La situación de estas empresas en América Latina, según información directa proporcionada por los representantes empresariales de los distintos países a la organización gremial que los agrupa (CLETTYA), en entrevistas que hicimos en Chile en el marco del estudio para CEPAL, es la siguiente: Brasil es el país donde estas empresas tienen un mercado mayor, registrándose 2.500 firmas, Colombia en segundo lugar, luego Argentina y en cuarto lugar, Chile.

En el conjunto de América Latina, la expresión formal y legalizada de estas empresas está muy entremezclada con las otras figuras espúreas y la simulación de relaciones laborales que son llevados a efecto por otros. En nuestro país, en donde estas empresas no han sido aún legalizadas, existen de hecho 100 formales, a pesar de su ilegalidad. Esto mismo facilita que su quehacer se realice entremezclado con formas que en estos países han sido prohibidas y que son las que siguen. No colocan personal solamente temporal o temporario como es parte de su nombre, sino personal permanente y por cualquier causal. Salvo contadas excepciones, no capacitan al personal, simplemente transfieren mano de obra. Incurren, entonces, en una serie de violaciones a la normativa laboral frente a las cuales los empresarios más formales sostienen que en tanto no haya regulación la competencia desleal es muy fuerte con las otras múltiples formas que ofrecen, a través de distintos mecanismos, personal mucho más barato.

La composición por género de los trabajadores ocupados a través de estas empresas, en estudios trasnacionales, muestran una correlación directa con el sector de actividad económica donde se ubican: en los sectores de servicios, y terciario en general, se concentran las trabajadoras mujeres, en los sectores industriales, secundario y primario, los trabajadores hombres. Pero, en términos genéricos, esta forma de empleo incorpora tanto a hombres como a mujeres y no es un trabajo predominantemente femenino como se postulaba inicialmente en nuestro estudio.

Imaginando ideas a futuro, todo hace pensar que la característica de temporal, de transitorio es, hoy día, inherente prácticamente a todas las formas de empleo. En este contexto pareciera, también, que el fenómeno de la intermediación pudiera llegar a ser un instrumento más permanente en el mercado de trabajo y quizás hasta necesario. O sea, las empresas de empleo temporal podrían cumplir un papel muy

positivo en el mercado de trabajo en la medida que efectivamente logren vincular con eficiencia oferta y demanda de empleo en el momento y lugar precisos. La promoción que hacen de sí mismos apunta a decir lo que enuncia la publicidad de una de estas empresas: «usted muchas veces ha pensado que puede tener un trabajo mejor pero no sabe cómo acceder a él, tiene miedo a que le cierren la puerta... Déjeme sus datos y yo lo coloco».

En la medida que esa colocación pueda ser virtuosa, que estas empresas puedan ser una suerte de trampolín o de paso para jóvenes en situación de desempleo o con medios empleos que buscan alternativas ocupacionales de mejor calidad, se abre una perspectiva esperanzadora al respecto.

Quedan sí pendientes muchos problemas, entre otros, el fenómeno de la ruptura de la relación clásica de dependencia sin que la dependencia real se haya establecido. Al hacer un estudio de accidentabilidad y enfermedades profesionales, el personal suministrado presenta tasas más altas que el personal propio de las empresas, por un lado. Y por otro, queda pendiente la gran pregunta: ¿en qué medida el personal que ingresa a través de este sistema no permanece siempre en un circuito cerrado, con dificultades para salir?, ¿constituye un grupo de personal de segunda categoría que nunca va a poder realmente acceder a buenos puestos de trabajo por el hecho de ser ofrecido por empresas de este tipo?

Ello tiene básicamente que ver con las posibilidades que tengan estas empresas de formar, capacitar, especializarse y poder ofrecer un «producto», una persona que vaya adquiriendo cada vez más solvencia y autonomía en sus conocimientos y no ser meros transferentes de mano de obra.

De allí que las preguntas pendientes en nuestro estudio, están referidas a analizar cuál es el potencial virtuoso de las empresas desde el punto de vista de la formación para el trabajo y la empleabilidad.

Trabajo asalariado, trabajo asociado, trabajo precarizado

Experiencias de terciarización y flexibilización de las relaciones de trabajo en el noreste brasileño

Jacob Carlos Lima

Las transformaciones en la producción industrial en estas últimas décadas van a implicar cambios radicales en la organización del trabajo y en la propia concepción del trabajo, entendida en cuanto a asignación de salario. La crisis del «mundo del trabajo» se confunde con la crisis del modelo de sociedad salarial marcada por el crecimiento económico y la conquista de derechos sociales a través de políticas estatales (Castel, 1998).

La «flexibilidad» se constituye en el nuevo paradigma productivo, en contraposición al modelo taylorista fordista dominante hasta la década de los 70: flexibilidad productiva presente en la substitución de la automatización de base electromecánica por la base microelectrónica, aumentando la rapidez de los cambios en la producción en términos de volumen y productos; gestión del proceso de trabajo con la adhesión de las teorías participativas presentes en el «modelo japonés», como las islas de producción, el trabajo en equipo, la eliminación de cargos jerárquicos intermediarios; *just-in-time, kan-ban* y control individualizado sobre el trabajador con la «motivación» de éste mantenida por emulación permanente; desregulación del mercado con la salida progresiva del Estado y el predominio del «libre mercado» en la compra y venta de la fuerza de trabajo (Harvey, 1993).

La verticalidad de la producción en las grandes empresas da lugar a la horizontalidad y a la disminución de gastos. Las empresas comienzan a centrar sus actividades en el producto principal, externalizando las actividades consideradas secundarias y subcontratando empresas. La terciarización ocurre cuando determinada actividad deja de ser realizada por trabajadores de una empresa siendo transferida hacia otra empresa. Puede ocurrir en empresas, sectores y, en mayor escala, en toda la sociedad, llevando a la profundización de la división social del trabajo y el surgimiento de nuevas ramas de actividad (Gonzales y Stolovich, 1997).

En los sectores que utilizan trabajo intensivo, se multiplican las redes empresariales interdependientes generando un continuum relativo a la utilización de la fuerza de trabajo. En la empresas «primeras», caracterizadas por alto nivel tecnológico, el perfil de la fuerza de trabajo se encasilla dentro del modelo flexibilizado: alta escolaridad y formación continua, dominio de las nuevas tecnologías y formas participativas de gestión; en los demás puntos del continuum, los cambios en la gestión y en el perfil de la fuerza de trabajo van disminuyendo su visibilidad, permaneciendo la mano de obra de baja escolaridad y calificación en funciones fragmentadas y repetitivas[1].

Cambia también la intensidad del trabajo a través de las formas variadas de multifuncionalidad –que no necesariamente significan mayor calificación– y exigencias de calidad y mayor productividad. El trabajo asalariado tiende a ser substituido por formas «flexibilizadas» de utilización de la fuerza de trabajo: trabajadores autónomos, subcontratados, temporeros. La movilidad del capital en busca de rebajas en los costos pasa a incorporar nuevos países y regiones sin tradición industrial proletarizando, crecientemente, poblaciones vinculadas a formas no capitalistas de producción. Esa incorporación viene marcada por condiciones vulnerables de trabajo, en las cuales no existe ninguna protección social a los trabajadores. Otro elemento a ser considerado, es que esta precarización viene acompañada de la creciente feminización de la fuerza de trabajo. (Bonacich, Cheng, et al, 1994).

Si en los años 80 el discurso de la modernidad estaba, por lo menos en Brasil, adosado a las nuevas tecnologías y formas de gestión, la reestructuración productiva de los años 90 tiene en la terciarización uno de sus elementos distintivos; terciarización que se basa en la presión por la rebajas de costos con reducción de la fuerza de trabajo ocupada y la presión por la flexibilización de los costos salariales directos e indirectos a través de la reducción o eliminación de las prestaciones sociales. En ese proceso, el Estado desempeña un papel fundamental en la tentativa de flexibilización de la regulación institucional dominante, promoviendo alteraciones en la legislación laboral, permitiendo nuevas formas de contrato de trabajo y de negociaciones salariales.

Nuestro objetivo, en este texto, es analizar experiencias de terciarización de la producción o formas colaterales, en una actividad considerada «tradicional» y gran absorbedora de fuerza de trabajo –las industrias de vestuario (calzado y confecciones)– existentes en la región Nordeste, a través de dos modelos que podríamos considerar en cierta medida innovadores, no tanto por la forma como por su redefinición y utilización práctica en un contexto de rápidas transformaciones eco-

[1] Sobre las cadenas productivas ver Abreu, et al (1997); Gitahy y Brescani (1998); Fenstereifer y Gomes (1995); Ruas (1995); Gereffi (1997).

nómicas tendiendo a la reducción de las prestaciones a la fuerza de trabajo y la recuperación de la competitividad internacional del sector: a) transferencia de sectores productivos marcados por el carácter de trabajo intensivo hacia «puestos de servicio» de la propia empresa, situados en municipios del interior de los estados; b) terciarización en cooperativas de trabajo inducidas por el Estado y supervisadas por las empresas[2].

Comúnmente, esos modelos se presentan fuertemente institucionalizados a través de sociedades entre empresas y el Estado vía los gobiernos federal, estatal y municipal, órganos estatales y para-estatales como el Banco del Nordeste, SENAI, SEBRAI, SINE y la Federación de Industrias y Organizaciones Estatales de Cooperativas. Se sitúan, preferencialmente, en ciudades semiáridas y se insertan en políticas estatales de orientación industrial. En el primer caso, se mantiene el trabajo asalariado, todavía sin los derechos sociales de los trabajadores de las fábricas sede; en el segundo, el carácter del trabajo «asociado» elimina todos los derechos sociales y la responsabilidad de las empresas con la fuerza de trabajo, aunque éstas gestionen efectivamente el trabajo en las cooperativas. Son formas flexibilizadas de organización del trabajo incentivadas por el Estado que utiliza, por un lado, la estrategia de reducción de costos de la fuerza de trabajo por la separación espacial de las unidades productivas y su instalación en predios del Estado –los «puestos de servicio»– y, por otro, la creación de cooperativas «formales» que permiten terciarizar la producción y eliminar gastos de gestión de la fuerza de trabajo manteniendo, con todo, el control de la producción.

1. INDUSTRIALIZACIÓN Y DESARROLLO

Hablar de industrialización y trabajadores en el Nordeste implica analizar la noción de desarrollo y, dentro de ésta, el papel del Estado en contextos económico-políticos específicos marcados por el énfasis de un lado estatizante y de otro liberalizante. Dentro del primero se sitúa el programa de industrialización regional de los años 60-70, que tuvo en la SUDENE el órgano coordinador de la atracción de industrias para la región y la modernización del parque industrial preexistente. La localización espacialmente concentrada en distritos industriales creados en las proximida-

[2] Datos referentes a los proyectos de investigación «Reestructuración productiva y trabajo: efectos socio-económicos regionales» y «El efecto maquila: cooperativas de producción del vestuario en el Nordeste», desarrollado en el Grupo de Investigación y Trabajo de la UFPB con el financiamiento de el NPq y FINEP.

des de las capitales de los estados, se constituye en elemento modernizante e integrador de la región en la economía nacional. Industrialización significaba desarrollo, una posible salida para las desigualdades regionales con la creación de empleos y la ampliación del mercado consumidor en un área donde el binomio sequía-latifundio inviabilizaba la agricultura.

Los incentivos fiscales y la mano de obra barata se constituyeron en elementos claves en ese proceso, resultando en la instalación de numerosas filiales de empresas del sur –sudeste del país– en la región, implantación de empresas estatales en los ramos siderúrgicos y petroquímicos y el crecimiento de empresas locales en sectores tradicionales, como textiles, vestuario y alimentación. La industrialización implementada todavía no ha provocado el desarrollo social esperado. Además de las cuestiones macro-estructurales que influenciaron el proceso, el patrón tecnológico de las industrias instaladas (exigencia de la propia SUDENE), atendiendo incluso a los niveles de la época, se caracterizaban como economizadores de la mano de obra, careciendo de impactos significativos en términos de empleo[3].

En la década de los 80 las sucesivas crisis económicas implicaron el cierre de numerosas unidades industriales y el inicio, en los finales de la década, del proceso de reestructuración industrial –adopción de tecnologías de información y formas de gestión flexibles– inspirado en el llamado modelo japonés. La descentralización de las actividades estatales, presente en la Constitución de 1988, retiró del gobierno central parte de los recursos captados con la recaudación de tributos, los cuales fueron transferidos a estados y municipios, reduciendo su capacidad de inversión. A este cuadro se une el discurso ideológico de fundamentación neo-liberal sobre la reducción de la intervención estatal en la economía al mínimo necesario, con privatizaciones de empresas y apertura económica descontrolada, desorganizando y desnacionalizando sectores industriales.

El papel de propiciar las condiciones generales de la acumulación y reproducción del capital es asumido por los gobiernos estatales que, con apoyo del gobierno central, atraen inversiones industriales dentro del nuevo contexto económico, marcado por la internacionalización de la economía y la globalización de los mercados. La rebaja de costos y el «costo Brasil», en donde el precio de la mano de obra total (salario nominal + salario indirecto + obligaciones sociales) es percibido como poco competitivo internacionalmente, se torna en objetivo de políticas estatales de atracción de inversiones, en lo que va a ser conocido como *guerra fiscal:* la oferta de condiciones diferenciales para garantizar mayor rentabilidad a los capitales.

---

[3] Sobre la industrialización regional de la SUDENE ver, entre otros, los trabajos de Furtado (1989), Oliveira (1981), Carvalho (1987), Lima (1996).

En este cuadro se insertan las políticas de los estados norestinos explorando los diferenciales de la región en un mercado globalizado: la localización espacial, frente a los mercados de exportación del hemisferio norte, es el costo «Noreste» –o histórico– de bajo precio y la abundancia de la fuerza de trabajo local que, aunque descalificada y poco escolarizada, se torna importante factor de atracción para industrias que utilizan trabajo intensivo. Además de incentivos fiscales e infraestructura, la posibilidad de «flexibilización» de las relaciones de trabajo son propuestas por los gobiernos estatales como más que adicionales en la rebaja de costos: la utilización de cooperativas de trabajo organizadas por el estado o apertura de «puestos de servicios» subsidiados.

Este diferencial de la región evidencia la importancia creciente del territorio en un contexto de internacionalización de mercados. La industria del vestuario es una de las más globalizadas del mundo, con producción simultánea en más de 40 países de Europa, América Latina y Sudeste de Asia y gran movilidad espacial, considerándose los bajos costos de producción, la utilización de maquinaria de manejo fácil –tecnológicamente simples– y la utilización de fuerza de trabajo de baja calificación.

Santos (1999) considera la *guerra fiscal* como *guerra de lugares,* en la que el territorio –entendido como la relación de sistemas naturales con prácticas sociales históricamente determinadas– está acrecentado de nuevos significados de fundamental importancia: *si el mundo hizo posible, con las técnicas contemporáneas, multiplicar la productividad, solamente lo hace porque los lugares, conocidos en su realidad material y política, se distinguen exactamente por la capacidad diferente de ofrecer a las empresas una productividad mayor o menor.*

La suma de este conjunto de factores –renuncia fiscal, suministro de infraestructura básica, saneamiento, energía, teléfono, galpones industriales, terrenos, formación y capacitación de trabajadores, relaciones de trabajo «alternativas» a los contratos legalmente establecidos– se constituye en el diferencial de la competitividad y productividad que va a resultar en la apertura o transferencia de unidades fabriles hacia el interior de la región Nordeste en estos últimos años.

La posibilidad de alternativas al contrato regular de trabajo anteriormente referida, refleja la regulación institucional del mercado de trabajo brasileño marcado por la existencia de una amplia codificación, pero con responsabilidad poco efectiva. Los derechos acoplados a la relación salarial nunca fueron observados de forma dominante, estando presentes de forma significativa apenas en las grandes empresas industriales, comerciales y estatales, raramente sobrepasando el 50% de la población empleada. El propio Estado no obedece a la legislación si se observan los salarios pagados por prefecturas y gobiernos estatales en el Norte-Noreste y Centro-Oeste del país. Con eso, el mercado de trabajo en Brasil no siempre responde a

determinaciones institucionales y mercantiles, lo que se evidencia en la amplia predominancia de las relaciones informales en ese mercado[4].

Aunque con un discurso desfavorable a la desrregulación «formal» del mercado, en el caso en estudio, tenemos una situación paradojal: al mismo tiempo que favorece la utilización de cooperativas de trabajo como forma de flexibilización de las relaciones de trabajo, el Estado pasa a generar indirectamente esas mismas cooperativas a través de su organización, del reclutamiento de trabajadores y del pago de sus salarios por un período. Lejos de una informalización de las relaciones de trabajo, tenemos un alto grado de institucionalización de esas mismas relaciones a través de numerosas sociedades en las cuales la flexibilización aparece como artificio para la eliminación de los derechos de los trabajadores formales.

Ceará, da el inicio a la nueva forma de actuación del Estado en la región con la formulación de una política industrial y de un desarrollo propio, aun en el final de la década de los 80. Resultó de cambios políticos en la dirección del estado con una fuerte presencia de la federación local de las industrias, inaugurando una fase de modernización de aspecto liberalizante dentro de los nuevos aires de una economía en proceso de industrialización, contraponiéndose al modelo de desarrollo cepalino de la modernización anterior promovida por la SUDENE[5].

Entre las características de ese nuevo modelo se destaca la incorporación de la industrialización en un estado cuya área total se encuentra en la región semiárida, sin otras posibilidades económicas aparte del turismo en la faja litoral y en islas dispersas en el territorio donde la producción agropecuaria es viable. La incorporación fue percibida también como posibilidad de reducción de la migración hacia la capital, Fortaleza, llena y sin infraestructura, sin capacidad de absorber a los trabajadores que se trasladan para allá en búsqueda de supervivencia.

Entre las medidas tomadas se encuentra la extensa distribución de los incentivos fiscales –mayores en cuanto mayor es la distancia de la capital–, infraestructura básica y la atracción de industrias de los sectores más afectados por la apertura a las importaciones, situadas en áreas de industrialización tradicional y caracterizadas por la existencia de una fuerza de trabajo más escolarizada, calificada, organizada y, por lo tanto, más cara. Se asiste, entonces, a la transferencia, para Ceará, de plantas industriales del sector vestuario, como confecciones y calzados, principalmente gaucha y paulista, en busca de los incentivos del gobierno cearense.

---

[4] Sobre las relaciones institucionales del mercado de trabajo brasileño y latinoamericano, ver en Lautier y Marques Pereira (1994).

[5] Sobre la modernización cearense y los jóvenes empresarios ver, Gondim (1998).

La política cearense fue seguida por otros estados de la región con inversiones financiadas por los gobiernos locales y con un riesgo prácticamente cero para la capital. Situación que, a pesar de ser semejante a la de los años 70 de la SUDENE, tiene ahora en los gobiernos estatales a los agentes del proceso y a la competencia entre los estados. Para citar apenas el Nordeste, las fábricas fueron implantadas y rápidamente transferidas a otros estados atraídas por mayores ventajas, en un proceso claramente depredador.

Experiencias caracterizadas por la mayor distribución espacial de la producción y de la reducción de costos en la utilización de la fuerza de trabajo, con la utilización creciente de formas terciarizadas de la producción, resultan en la eliminación de derechos sociales y marcan un nuevo momento de la industria regional en los sectores aquí referidos, flexibilizando estas relaciones y precarizándolas. La nueva, o la supuestamente nueva relación capital-trabajo es justificada a través del discurso de la globalización y de la competitividad de los mercados.

2. EL TRABAJO FLEXIBILIZADO: PUESTOS DE SERVICIO Y COOPERATIVAS DE TRABAJO

2.1. Puestos de Servicio

La experiencia con los «puestos de servicio» viene desarrollándose, desde 1991, por una gran empresa de capital recientemente nacionalizado y perteneciente a un grupo que engloba empresas textiles, vestuario (calzado y confecciones) y alimentos, con unidades industriales en diversos estados de la federación y fábricas en la región, desde el inicio de los años 80.

En proceso de restauración, el grupo separó las industrias de confecciones de las de calzado y concentró a estas últimas en cinco plantas en el Nordeste: una en la región Metropolitana de Recife, abastecedora de las materias primas para la fabricación de sandalias de goma para la fábrica de Campina Grande en Paraíba, dos fábricas de zapatillas en Grande Joao Pessoa y otra en Grande Natal.

Las fábricas de Paraíba iniciaron la implantación de ocho puestos de servicio en el estado, repitiendo experiencias anteriores de las unidades del grupo en el sector de confecciones, en el estado de S. Paulo y Rio Grande do Sul y a partir de experiencias frustradas de terciarización en fábricas menores.

Los puestos de servicio, en Paraíba fueron implantados en convenio con el gobierno del estado y prefecturas en municipios, a una distancia media de 100 Km. de las fábricas de Joao Pessoa y 30/50 Km. de la fábrica de Campina Grande. El gobierno del estado y las prefecturas cedieron un galpón, ofreciendo incentivos

fiscales para la instalación. La fábrica adapta los galpones y transfiere, a estos puestos, maquinaria para el montaje y el acabado de sus marcas de zapatilla: costura, pegado y secado del pegamento de las suelas. Las demás fases de la fabricación permanecen en las fábricas. Diariamente camiones de las empresas entregan material y recogen las zapatillas montadas.

La organización del trabajo en los puestos es realizada a través de lo que la empresa llama «islas de producción», en realidad líneas de montaje por tipo de zapatilla producida. La jerarquía es mínima, existiendo un supervisor, un mecánico, un auxiliar de escritorio y un responsable por la limpieza. Los demás son operadores de máquinas. Una gerencia, en la ciudad de Campina Grande, es responsable por el funcionamiento de los puestos. Al contrario de las fábricas tecnológicamente modernas y que adoptan políticas participativas para los trabajadores (salarios indirectos como premios por la producción, transporte y alimentación subsidiada), los puestos de servicio se quedan con la maquinaria tradicional transferida de las fábricas y con una organización taylorista del trabajo.

Cada puesto posee alrededor de 180 trabajadores en una jornada de 44 horas semanales[6], con una mínima escolaridad exigida. No existen restaurantes o transportes para los empleados, situación justificada por la dimensión de los puestos, por el tamaño de las ciudades donde se sitúan, lo que permitiría a los trabajadores tener sus colaciones en la casa (las personas que viven en sitios traen sus colaciones y las consumen en el mismo puesto).

Mientras que en las fábricas el salario medio está en torno a dos salarios mínimos, en los puestos apenas es uno, sin ningún otro beneficio. Los trabajadores son seleccionados por la empresa enviando funcionarios a la ciudad, con ese objetivo. En cuanto es seleccionado, el trabajador es advertido que no tendrá los mismos derechos que los trabajadores de las fábricas y que su situación funcional está únicamente vinculada a los «puestos».

Para la empresa, los puestos de servicio representan una sustancial economía, pues eliminan gastos complementarios en la fuerza de trabajo en aquellos sectores de trabajo intensivo, a pesar de mantener a los trabajadores registrados y mantener las cargas sociales. La justificación de la empresa para su implantación, además de la reducción de costos, es la «función social» que desempeñaría en ciudades del semiárido donde las posibilidades de empleo son mínimas. Con todo, además de la aparente preocupación social, está una mano de obra dócil, sin opciones de empleo, sin experiencia organizacional y con formación suficiente para el tipo de trabajo, lo

[6] En cada una de las tres fábricas de Paraíba existe una media de 150 trabajadores; los ocho puestos de trabajo emplean alrededor de 1.600 trabajadores.

cual permite a la empresa reducir costos sin recurrir a la terciarización y evitar inconvenientes como la pérdida de calidad, manteniendo de esa forma el control del proceso productivo.

Para los trabajadores, en ciudades con pequeñas fábricas que trabajan, las cuales actúan como subcontratistas para empresas de la capital, el empleo en los puestos de servicio es una opción más atractiva, ya que las condiciones de trabajo son mejores. En estas fábricas el registro en cartera es raro y la inestabilidad es mayor, pues las empresas trabajan con pedidos, además de poseer ambiente insalubre, con poca ventilación, en áreas donde la temperatura gira en torno a los 35 grados. En las ciudades donde no existen otras fábricas, no hay posibilidades de escoger. Los empleos en la prefectura son pocos y los sueldos aún menores. La otra salida es la migración.

2.2. Cooperativas de trabajo

La experiencia de los puestos de servicio, en cuanto forma de rebaja de costos y eliminación de los gastos sociales de la fuerza de trabajo, además de la distribución espacial en ciudades del interior, tiene su versión digamos «radicalizada» en la implantación de cooperativas de trabajo organizadas por los estados en sociedad con las empresas. Cambia ahora el control formal del emprendimiento; en síntesis, agrupa trabajadores «asociados» en una cooperativa que, como empresa, presta servicios a otra empresa que la contrata.

La terciarización en cooperativas de trabajo se desarrolla en Europa, en la década de los 80, como salida al creciente desempleo estructural. En España, para citar como ejemplo al país con mayor número de cooperativas, fueron organizadas por la iglesia y por los sindicatos y pasaron a trabajar para grandes cadenas de tiendas de vestuario, utilizando un gran número de mujeres sin una anterior experiencia fabril y trabajadores(as) desempleados(as)[7].

El modelo de cooperativas introducidas en el Nordeste tiene al Estado como su creador, inductor y, en parte, gestor. Las primeras cooperativas surgieron en Ceará al partir de un convenio del gobierno del estado con un grupo de inversionistas taiwaneses, fabricantes de motores y máquinas de costura, confecciones y productos alimenticios, que se instalan en el estado en 1991 y crean las cooperativas en 1994.

---

[7] Sobre las cooperativas de terciarización españolas, ver Herranz y Hoss (1991).

El grupo se instaló en una ciudad a 45 km de Fortaleza, donde el gobierno del estado montó un centro de capacitación para la formación de trabajadores de la confección[8]. Fueron instaladas cooperativas en 15 municipios circunscritos. Cada cooperativa estaba compuesta en promedio por tres unidades, empleando de 18 a 32 trabajadores, en su mayoría mujeres.

Tal como los puestos de servicios instalados en Paraíba, la propuesta de las cooperativas cearenses se fundaban en el alcance social del emprendimiento, atendiendo a los municipios del semiárido sin ningún atractivo para ninguna inversión industrial. Las cooperativas se situaban en un radio de 50 km de la fábrica. Los galpones eran cedidos por el gobierno del estado/prefectura, las máquinas eran de las cooperativas compradas al grupo taiwanés con el financiamiento del Banco do Nordeste y aval de fábricas de confecciones del mismo grupo. Los trabajadores eran reclutados por las prefecturas y entrenados en el Centro de Formación, recibiendo del gobierno del estado una beca inicial de medio salario mínimo. En el acuerdo estado-empresa entraban otros órganos como la SENAI que enviaba a los capacitadores, y la Organización de las Cooperativas del estado que proveía de las herramientas de cooperativismo. El trabajo era supervisado por la empresa que determinaba el lay-out y controlaba la producción.

En 1996, después de una serie de reveses económicos enfrentados por el grupo, las cooperativas fueron agrupadas en los galpones de la fábrica, dejando varios galpones vacíos en los diversos municipios. Los trabajadores que continuaron en las cooperativas pasaron a ser transportados por buses hasta el galpón de la empresa. Las cooperativas llegaron a tener 1.800 trabajadores; número que se redujo posteriormente a 600. En 1998, por decisión judicial, la empresa fue obligada a cerrar las cooperativas acusada de utilización de salario disfrazado y de terciarización de la actividad final. Otra cooperativa fue abierta, por ex-funcionarios graduados de la empresa, en el galpón de la propia empresa, empleando a 200 trabajadores[9].

En 1995, también en Ceará, se comenzaron a instalar cooperativas vinculadas a empresas del calzado oriundas de dos de las principales regiones productoras en crisis con la apertura del mercado de las importaciones: Vale dos Sinos en Rio Grande do Sul y Franca en Sao Paulo. Al contrario de los taiwaneses, las nuevas cooperativas se concentraron en galpones únicos de ciudades del interior del estado, teniendo al lado un galpón de la fábrica con oficina y depósito, y concentrando una media de 600/800 trabajadores por cada galpón.

---

[8] Centro de Entrenamiento de Confeccionistas.

[9] El mismo grupo abrió una gran cooperativa en Rosário en Maranhao, que nunca llegó a funcionar. En 1998 capacitaba a equipos en el Centro de Formación, en Ceará, para cooperativas que estarían siendo organizadas en Roraima.

En 1995, el modelo comenzó a ser exportado por los estados vecinos: en Pernambuco, una empresa vinculada a un gran grupo textil nacional en reestructuración, montó dos cooperativas en ciudades del interior del estado con planes de abrir ocho más, siendo que en 1998 comenzaron a funcionar dos más. En Rio Grande do Norte, en 1996, comenzó a operar una cooperativa a partir del convenio del gobierno del estado, una asociación comunitaria vinculada a una política local en una empresa y otra empresa del sur dedicada a las confecciones. En este mismo año el gobierno paraibano, a través de OCEP (organización de las Cooperativas del Estado de Paraíba), comenzó a organizar cooperativas para atender empresas atraídas por el estado, las cuales comienzan a funcionar efectivamente en 1997. También en Paraíba, se debe destacar la formación de cooperativas por empresarios locales a través de transformaciones de cooperativas de artesanos en prestadoras de servicios terciarizados.

En líneas generales, estas cooperativas de trabajo, denominadas genéricamente cooperativas de producción industrial, presentan algunas situaciones en común: a) el estado/prefectura, utilizando recursos federales como el FAT y el PROGER[10], construyen galpones que son cedidos a las cooperativas. En algunos casos la prefectura sostiene el abastecimiento del agua y la energía; b) pago por parte del gobierno del estado de becas de capacitación a los trabajadores, equivalentes a medio salario mínimo hasta por dos meses; c) suministro de capacitación a través de órganos como el SINE, el SENAI y la OCEs[11]; d) control por la empresa de la organización del trabajo y la gestión de cooperativas a través de funcionarios supervisores que se constituyen en autoridades efectivas en contraposición a los directorios normales de las cooperativas; e) suministro de máquinas por parte de las empresas, financiamiento de préstamos con el aval de las empresas a través de bancos estatales, o compra de máquinas por el estado para las cooperativas; f) pago por producción que varía dependiendo del pedido, teniendo como promedio un salario mínimo en las cooperativas vinculadas a las grandes empresas con producción más regular.

A esa situación se agregan diferenciaciones en la organización de las cooperativas con respecto a: a) la imposición de obligaciones sociales a través de tasas para el pago del INSS y fondo para las vacaciones, 13° salario y fondos de diversas reservas. Como las empresas hacen la contabilidad de las cooperativas, este retiro es hecho de la ganancia mensual de la cooperativa (obedeciendo, en esos casos, a la legislación que regula el funcionamiento de las cooperativas) y descontando lo

[10] Respectivamente, Fondo de Asistencia al trabajador (FAT) y Programa de Generación de Renta (PROGER).

[11] Sistema Nacional de Empleos (SINE), Servicio Nacional de la Industria (SENAI) y Organización Estadual de Cooperativas (OCEs).

recibido por los trabajadores o dejando por cuenta de éstos, los que raramente retiran dado los bajos rendimientos logrados; b) la vinculación con las asociaciones comunitarias o antiguas cooperativas de productoras (por ejemplo, bordadoras), donde no siempre una cooperativa existe formalmente, sin existir ningún tipo de retiro de tasas para los fondos de reserva de los trabajadores; c) el control de cooperativas por los empresarios y sus familiares que «compran» las cuotas de las cooperativas.

Es importante destacar la distinción entre las cooperativas registradas como tales y las asociaciones comunitarias que utilizan el trabajo cooperativo. En cuanto a las primeras, las empresas inducen a las cooperativas que se adecúen a las exigencias de la legislación de cooperativas, tales como: fondos de reserva para las vacaciones, 13° salario, descanso remunerado, retiro del INSS de los trabajadores; las segundas, como desarrollan conjuntamente proyectos sociales (como la complementación de la escolaridad para los niños, actividades para la tercera edad), ofrecen a los trabajadores servicios médicos propios o en convenio con otras entidades e incluso casas para los trabajadores. A pesar de esto, no poseen ningún régimen cooperativo o fondos de reservas, dejando al trabajador en una situación inusual de *ser cooperado en una no cooperativa.* Recientemente procesada por la justicia del trabajo, una gran asociación comunitaria trata de regularizar la situación de su cooperativa la cual legalmente no existe en cuanto tal. Las cooperativas normalmente se vinculan a una única empresa como sociedad, ya que en la Asociación puede existir más de una sociedad.

En común, cooperativas formales y asociaciones utilizan el modelo de cooperativa como forma de flexibilización de hecho de las relaciones de los trabajadores, por la inexistencia de cualquier vínculo legal entre las empresas y las cooperativas. Con esto la empresa se exime de cualquier obligación con la fuerza de trabajo, además de la paga de la producción contratada. El trabajador asociado aparece, en esa versión de cooperativa, como el prototipo del trabajador flexibilizado ganando apenas lo que produce sin ninguna protección de la ley laboral. Cuando no tiene pedidos, no gana nada. Algunas cooperativas simplemente dispensan a los trabajadores, convocándolos en los momentos de retoma de la producción.

Esas características permiten algunas consideraciones sobre las condiciones de trabajo en las cooperativas. La vinculación inicial de las grandes empresas vino acompañada por la instalación de centros de capacitación y formación personal, generalmente contratados y realizados por el SINE/SENAI. Esa capacitación es trabajo en la producción con horario reducido, pudiendo variar de un día a dos meses, dependiendo de las necesidades de la producción, o el trabajador es encaminado directamente por las cooperativas. En algunas situaciones (en Paraíba, por ejemplo) las cooperativas de calzado cuentan con mano de obra ya capacitada, oriunda del finiquito de fábricas en reestructuración. A pesar de esto, pasan un

tiempo «en capacitación» para adaptarse al trabajo «asociado». Entretanto, como la mayoría de los trabajadores tienen origen rural o no poseen experiencia anterior de trabajo fabril, la «capacitación» termina por calificar trabajadores como operadores de máquinas, incluso mecánicos.

El reclutamiento de personal ha sido hecho por las empresas junto a las prefecturas locales que reúnen a los trabajadores. Después del montaje de la cooperativa, la selección de trabajadores se da en la propia cooperativa o en las oficinas de las empresas (cooperativas de calzados). Como la rotación es grande, los centros de capacitación funcionan de forma permanente garantizando la mano de obra necesaria a las cooperativas. Los trabajadores reciben nociones sobre cooperativismo a través de las Organizaciones de las Cooperativas del(los) estado(s) que realizan algunas discusiones sobre el funcionamiento de las Cooperativas (tal procedimiento no existe cuando las cooperativas están vinculadas a las asociaciones comunitarias o cuando no están registradas en las OCEs).

El proceso de trabajo en las cooperativas se da a través de líneas de montaje taylorista tradicional como en el proceso del calzado, donde el calzado circula entre los trabajadores que realizan tareas específicas y luego pasa al siguiente trabajador. En las «islas de producción», semejantes a los puestos de servicios citados, cada «isla» se refiere a la línea de un tipo de producto en el caso de los trabajadores del calzado. En el caso de los trabajadores de la confección, existen varias islas en las cuales los equipos trabajan todo el proceso de costura de camisetas y reciben por productividad del grupo. En realidad, son líneas de montaje con control de la productividad de grupos en una adaptación de las técnicas toyotistas[12].

Otro dato es la flexibilidad de horarios o turnos de trabajo, variando de seis horas corridas u ocho con intervalos de media a una hora. Esa flexibilidad ha sido explicada por los responsables (supervisores de fábricas, gerentes de asociaciones, directores de cooperativas) como la adecuación a las condiciones locales o al perfil de los trabajadores (en relación a las mujeres, por ejemplo, cuando son mayoría, existe una adecuación a sus necesidades de preocupación por la casa o por resolver cuestiones cotidianas).

Tal flexibilidad está presente en las cooperativas de confecciones pernambucanas y norte-riograndesas; en las demás, la jornada es de ocho horas con intervalo de una hora para el almuerzo. En común con todas las cooperativas, está la obligación de cumplir metas de producción, lo que implica la intensificación del trabajo (por las exigencias de la productividad) y la prolongación de sus jornadas diarias (además

[12] Lo que Fleury (1983) llamó de rutinización en referencia al taylorismo adaptado en Brasil.

del trabajo eventual los fines de semana). Se debe destacar que ese trabajo extra normal atiende a las metas no cumplidas o al aumento de encargos sin resultar, necesariamente, en ganancias suplementarias para los trabajadores.

El trabajo femenino, largamente mayoritario, es visto de forma funcional dentro de la perspectiva de que el trabajo en las cooperativas es una ganancia suplementaria de las mujeres en el presupuesto doméstico. Así, la inexistencia de encargos y la falta de trabajo no significa pérdidas, ya que las mujeres tendrían trabajo en la casa. A pesar de esto, algunas cooperativas han capacitado a hombres, producto de considerarlos más resistentes y más adecuados para las largas jornadas, exigencia de los períodos de mayores pedidos.

Si en el Nordeste el modelo tuvo cierta visibilidad, no se restringe a la región. En Rio Grande do Sul, como respuesta al desempleo acarreado por la transferencia de industrias para el Nordeste, los sindicatos promovieron la formación de cooperativas industriales que se asemejan a las norestinas, a pesar de que el control queda en el sindicato. Aquí los sindicatos avalan la compra de máquinas y/o utilizan igualmente máquinas de empresas, las que también mantienen supervisores en las cooperativas. Las ganancias son un poco mejores. Las cooperativas funcionan como empresas que terciarizan servicios.

Lo que distingue a las cooperativas del sur es su organización y control por los sindicatos, además del hecho de responder a una situación de desempleo provocado por el cierre de las unidades fabriles. Según datos de la Organización de las Cooperativas Brasileñas, en 1997 existían 30 cooperativas de trabajo funcionando y 70 en formación, todas trabajando como terciarizadas para las empresas (LIDA, 1997).

Otro elemento distintivo que vale la pena enfatizar es el papel del Estado: en el Nordeste las cooperativas de trabajo son parte de políticas de desarrollo, procedimiento que garantiza el acceso a préstamos de órganos federales como el BNB, fondos del PROGER y FAT. En el sur del país las cooperativas, para ser viables, dependen de la actuación política de los sindicatos junto a los gobiernos estatales y federal.

3. TRABAJO ASALARIADO, TRABAJO ASOCIADO, TRABAJO PRECARIZADO

a) La reacción a las cooperativas

El carácter polémico de las cooperativas resultó, en Ceará, en una campaña promovida por entidades tales como sindicatos, CUT y Pastoral Operaria, con cierto apo-

yo de la imprenta local, resultando en la instalación de comisiones de interrogatorios en la asamblea legislativa y la instauración de procesos en la justicia del trabajo. Los sindicatos, principalmente los de los zapateros, organizan caminatas en algunas ciudades del interior denunciando este tipo de «cooperfraude» llevándolos a conflictos con las autoridades locales y prohibiciones, por parte de las empresas, para que los trabajadores cooperados se manifiesten. Las denuncias recibidas por los sindicatos acerca de las condiciones de trabajo en las cooperativas, documentaron las comisiones de interrogatorio referidas.

Al final de 1997 la campaña contra las cooperativas, en la prensa de Fortaleza, hizo que el gobierno del estado se manifestase en el sentido de penalizar posibles desvíos de las cooperativas e intentara defenderse diciendo que no incentivaba el fraude de trabajadores, aunque fuese el patrocinador del modelo. La Delegación Regional del Trabajo aplicó 35 actas de infracción a 12 empresas acusadas de usar cooperativas de fachadas, con relaciones de subordinación entre los integrantes de las cooperativas y las empresas adquirientes de servicios y falta de cartera de trabajo firmada. Todas esas empresas aguardan la decisión de la Secretaría de Fiscalización del Ministerio del Trabajo o de la Procuraduría de Hacienda Nacional en Brasilia. Incluso con estos castigos, las cooperativas se han extendido en el estado, principalmente aquellas vinculadas a la industria del calzado.

Aun en Ceará, hubo situaciones de reversión de las cooperativas de trabajo hacia el trabajo asalariado, por inadaptación de los trabajadores, antes asalariados, de empresas que resolvieron abrir cooperativas y terciarizar la producción, pidiéndoles la renuncia a los trabajadores y asociándolos a cooperativas. En esas situaciones hubo cierre de cooperativas como empresas, recontratando a los trabajadores. En Paraíba, dos fábricas de calzado fueron obligadas judicialmente a contratar a los trabajadores de las cooperativas que les prestaban servicio. En una, el proceso continúa en la justicia; en otra, los trabajadores fueron indemnizados y la cooperativa cerrada.

b) Los trabajadores y el trabajo asociado

La comprensión del trabajador sobre el carácter del trabajo asociado y de la cooperativa al que se está integrando es limitada. Reclutado por la prefectura con la promesa de ganancia garantizada y la omnipresencia de la empresa asociada en la organización y el control de la producción, el trabajador pasa a identificar la cooperativa con la empresa. La existencia en el mismo espacio del trabajador asalariado –con derechos– y los demás asociados –sin derechos– hace que se perciba a la cooperativa negativamente. Esa percepción resulta en una alta rotación de trabajadores en algunas cooperativas. No es que las condiciones de trabajo en las coopera-

tivas sean muy distintas de las condiciones encontradas en pequeñas fábricas del interior, incluso en las de las capitales. Mas, como el trabajador ha interiorizado el trabajo asalariado y el registro en la cartera profesional como forma de inserción social y acceso a los derechos básicos de ciudadanía, pasa a reivindicar tales derechos.

Refiriéndose a las cooperativas españolas, Herranz y Hoss (1991) destacan el carácter de auto-explotación presente en el trabajo cooperativo en situación de terciarización. Para mantener la competitividad frente a las empresas los trabajadores de las cooperativas trabajan el doble, sacrificando los descansos semanales, los límites de horario, vacaciones, etc., y que vean pocas ventajas en ser el patrón de sí mismos. Situación presente también en las cooperativas gauchas.

Esa percepción, a su vez, puede ser atribuida al trabajo colectivo, en donde el trabajador entra en contacto con otros trabajadores en la misma situación y pasa a reivindicar sus derechos, tales como mejores condiciones de trabajo, aumento en el precio pagado por pieza y aún a realizar paralizaciones, obligando a las empresas asociadas a revisar determinados procedimientos. Incluso la salida de la cooperativa y la búsqueda de un empleo en la capital del estado representan una forma de resistencia y una toma de conciencia de su condición de trabajador propiciada por el trabajo colectivo, situación ésta similar a la descrita por Marx referente a la proletarización y a la formación de la clase obrera inglesa en el siglo XIX. Con las debidas proporciones temporales y espaciales, la entrada de la industria en el noreste brasileño ha implicado un proceso de proletarización de parte de la población involucrada, en gran medida en actividades no capitalistas.

En Ceará, con el cierre de las cooperativas de la fábrica taiwanesa, algunos excooperativos comenzaron a reunirse y a reivindicar, junto a la prefectura, la reapertura de las cooperativas con otras fábricas, así como pasaron a relatar el creciente control sobre la producción que comenzaron a tener cuando percibieron tentativas de la fábrica de burlar el pago de la producción. En Paraíba, fueron abiertas cooperativas –con la intermediación de las prefecturas locales– por la presión de los trabajadores.

4. LA INTERIORIZACIÓN INDUSTRIAL Y LOS IMPACTOS LOCALES

El semiárido norestino, como destinatario de las industrias del vestuario, aún debe ser mejor estudiado. En Ceará, las ciudades de Crato y Juazeiro en el sur del estado y Sobral en el noreste, tal vez se puedan encuadrar en la perspectiva de la producción flexibilizada con la instalación progresiva, en estas ciudades o incluso en la región, de otras fábricas de la cadena productiva atraídas por los incentivos fisca-

les, bajo costo de la mano de obra y ausencia de organización sindical hostil. Esta situación se reproduce en Paraíba, en Rio Grande do Sul y en menor escala en Pernambuco. La instalación de cooperativas o puestos de servicio en ciudades de 10.000 a 30.000 habitantes, creando de 100 a 1.000 empleos directos, tiene un impacto considerable, a pesar de que no se tengan aún indicadores sociales que midan los cambios locales.

Para los municipios, la instalación de cooperativas o puestos de servicio ha implicado el aumento de la recaudación –incluso con exoneración fiscal–, debido a la circulación monetaria que acarrea. El trabajador pasa a consumir en el mercado local bienes que antes no hacían parte de sus necesidades materiales o simbólicas. Para las prefecturas representa aún una presión política de peso por las indicaciones de empleo que, aunque sometidas a la decisión de la empresa, generalmente son aceptadas. Por eso, prefectos del interior norestino luchan por las cooperativas, independientemente de que sean consideradas verdaderas o falsas cooperativas.

Sin negar los aspectos positivos presentes en las políticas de entrada industrial implementadas en la región, se debe resaltar que el modelo responde a la búsqueda de la reducción de costos a través de la precarización del trabajo en regiones históricamente caracterizadas por la ausencia de trabajo formal y sin tradición de empleo industrial. Su organización evidencia la utilización de este formato para escamotear el trabajo asalariado. Al instalarse en áreas donde la precaridad es la norma, aparecen en gran medida como «la solución posible» a la miseria circundante y a la migración a las grandes ciudades. En fin, casi una política social. A partir de ahí se asiste a las más variadas formas de utilización de trabajo barato sin ningún control: trabajo eventual y paga mínima en un embalaje modernizado.

Los trabajadores no poseen ninguna autonomía para decidir los rumbos de las cooperativas, pues las empresas controlan prácticamente todo el proceso. El trabajo cooperativo/asociado y las versiones de la asignación de salarios tal cual como en los puestos de servicio, se constituyen en formas precarizadas de trabajo en las cuales el trabajador es apenas un factor de la producción cuyo costo debe ser mínimo.

No sólo en el Nordeste sino en todo el país, en el período de 1987 a 1997, hubo una multiplicación de cooperativas de trabajo así como un aceleramiento del proceso de relocalización industrial. Tal cuadro acompaña las transformaciones en el mundo de la producción y del trabajo con la reducción del empleo y el aumento de la tendencia a la subcontratación y a la terciarización.

Debates sobre Economía Solidaria y Tercer Mundo, colocan a la pequeña industria y al trabajo asociado en cooperativas como alternativa frente a la reducción del empleo y a la creciente informalidad del trabajo (Singer, 1998; Rifkin, 1995). Sin duda, en una situación de desempleo estructural y agotamiento de lo que sería

la sociedad salarial, además del fracaso de experiencias socialistas, se recoloca al trabajo en cooperativas como la salida, lo que además ha sido tratado, históricamente en las situaciones de depresión económica[13]. La novedad, ahora, es la recuperación del trabajo asociado como posibilidad de mercado.

Ya existen en el país dos Asociaciones que prestan asistencia a empresas autogestionarias: la ANTEAG (Asociación Nacional de los Trabajadores en Empresas de Auto-Gestión y Participación Gestionaria), fundada en 1994, y la ATC (Asociación Brasileña de Autogestión). Juntas tienen más de 60 proyectos, la mayoría de transformación de empresas fallidas o en situaciones de prefallecer, en cooperativas, mayoritariamente en el sector mecánico (FSP 8/8/99, LIDA,1997).

La Organización de las Cooperativas Brasileñas y las Organizaciones Estatales de las Cooperativas difunden los principios cooperativistas y han tenido actuaciones de controversia en el debate acerca de las cooperativas de trabajo y de su utilización para enmascarar situaciones de asignación de salarios. En general, han colaborado en la organización de cooperativas de producción en el Nordeste con cursos de cooperativismo que poco favorecen a los trabajadores, dada la relación empresa-cooperativa existente. Por otro lado, se defienden afirmando no poseer poder de fiscalización sobre las cooperativas, lo que las exime de corresponsabilidad en algunas de ellas. El discurso es acerca de la viabilidad de la cooperativa en el mercado, lo cual las aproxima a las otras asociaciones referidas, estando con todo, poco vinculadas a propuestas políticas de autonomía de los trabajadores. Esto puede ser atribuido, entre otros factores, a la mayor experiencia en la organización de cooperativas de créditos y de productores rurales y al crecimiento relativamente reciente de las cooperativas de trabajo en el país.

El trabajo asociado, visto como autonomía del trabajador, presupone cambios culturales y alteraciones políticas que lo viabilice para constituirse como posibilidad real a mediano y largo plazo. Por el momento, establece nuevas pautas para el movimiento obrero y sindical en un horizonte marcado por la perplejidad frente a la rapidez de los cambios.

---

[13] Sobre las cooperativas de trabajo en una perspectiva histórica ver, Raymond (1986). El autor destaca el carácter temporario de las cooperativas de trabajo en el capitalismo y discurre sobre situaciones donde las cooperativas son numéricamente significativas, como en la India y en otros países del mundo. Todavía, no hace referencias a las cooperativas de producción industrial dentro del contexto globalizado.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, Alice R.P., et al. 1997. *Produção flexível e relações interfirmas: a indústria de autopeças em três regiões do Brasil.* Rio de Janeiro, Seminário Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina, 18 a 20 de setembro, mimeo.
- Bonacich, Edna, Cheng, Lucie, et al. 1994. *Global Production. The Apparel Industry in the Pacific Rim.* Philadelphia, Temple University Press.
- Carvalho, Inaiá Maria M. 1987. *O Nordeste e o regime autoritário: discurso e pratica do planejamento regional.* São Paulo, HUCITEC/SUDENE.
- Castel, Robert. 1998. *As metaformorfoses da questão social.* Petrópolis, Vozes.
- Do Nordeste, Darío. 1998. *Cooperativas de fachada avançam no Ceará.* Fortaleza, 01 de novembro, Caderno Negócios p. 4 e 5.
- Fensterseifer, Jaime e Gomes, Júlio A. 1995. Análise da cadeia produtiva do calçado de couro. In Fensterseifer, Jaime E. (org). *O complexo calçadista em perspectiva: tecnologia e competitividade. Um estudo sobre a competitividade da indústria calçadista sob a ótica da tecnologia.* Porto Alegre, Ortiz.
- Fleury, Antonio C. 1983. Rotinização do trabalho: o caso das indústrias mecânicas. In A C. Fleury E Vargas, Newton. *Organização do Trabalho.* S. Paulo, Atlas.
- Folha De São Paulo. 1998. *Crise leva indústrias a virar cooperativas,* 17 de agosto p. 3-3.
- Furtado, Celso. 1989. *A fantasia desfeita.* Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Gereffi, Gary. Competitividade e redes na cadeia produtiva do vestuário na América do Norte. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho* ano 3 (6).
- Gitahy, Leda e Bresciani, Luís Paulo. 1998. Reestruturação produtiva e trabalho na indústria automobilística brasileira. *Texto para discussão* (24). Campinas, DPCT/IG/ UNICAMP.
- Gondim, Linda M.P. 1998. *Clientelismo e modernidade nas políticas públicas: os governos das mudanças no Ceará 1987-1994.* Ijuí, Editora UNIJUI.
- Gonzáles, Yamandú e Stolovich, Luis. 1997. *La tercerización: Puerta al siglo XXI? O retrocesso al siglo XIX?* Montevideo, FESUR-CIEDUR.
- Harvey, Davis. 1993. *A condição pós-moderna.* São Paulo, Loyola.
- Herranz, Roberto e Hoss, Dietrich. 1991. División del trabajo entre centro y periféria: cooperativas e industrialización difusa en Galicia. *Sociología del Trabajo, nueva época* (11) invierno de 1990-1991.
- Lautier, Bruno e Marques Pereira, Jaime. 1994. Representações sociais e construção do mercado de trabalho: empregadas domésticas e operários da construção civil na América Latina. *Cadernos CRH* (21).

- Leite, Marcia P. 1997. *Competitividade e trabalho na cadeia automotiva brasileira.* Rio de Janeiro, Seminário Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina, 18 a 20 de setembro, mimeo.
- Lima, Jacob C. 1996. Trabalho, mercado e formação de classe: estudo com trabalhadores fabris em Pernambuco. João Pessoa, Editora Universitária.
- Lima, Jacob C. 1997. Negócios da China: a nova industrialização no Nordeste. *Novos Estudos CEBRAP* (49), novembro.
- Lima, Jacob C. 1996. Qualidade e precarização: organização da produção e gestão do trabalho na indústria do vestuário. *Política e Trabalho* (12), setembro.
- Lima, Jacob C. 1998. Cooperativas de produção industrial: autonomia e subordinação. In Castro, Nadya e Dedecca, Claudio. *A ocupação na América Latina: tempos mais duros.* São Paulo, Rio de Janeiro, ALAST.
- Moreira, Maria Vilma C. 1997. Cooperativismo e desenvolvimento: o caso das Cooperativas de Confecções do Maciço de Baturité, Ceará. *Política e Trabalho* (13), setembro.
- Oliveira, Francisco. 1981. *Elegia para uma re(li)gião: SUDENE, nordeste, planejamento, e conflito de classe.* Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Os Sócios do suor. LIDA - Revista do Ministério do Trabalho, maio/jnho/1997.
- Piccinini et al. 1997. Estratégia sindical dos trabalhadores do setor calçadista. In Leite, M.P. *O trabalho em movimento. Reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil.* Campinas, Papirus.
- Raymond, Louis. 1986. *Cooperativas de mano de obra, en regresion o expansion?* Madrid, Ministerio del trabajo y Seguridad Social, 1986. Colección Informes OIT.
- Rifkin, Jeremy. 1995. *O fim dos empregos.* S. Paulo, Makron Books.
- Ruas, Roberto. 1995. O conceito de Cluster e as relações interfirmas. In Fensterseifer, Jaime E. (org). *O complexo calçadista em perspectiva: tecnologia e competitividade. Um estudo sobre a competitividade da indústria calçadista sob a ótica da tecnologia.* Porto Alegre, Ortiz.
- Santos, Milton. 1999. Guerra dos lugares. *Folha de São Paulo,* Caderno Mais, 8 de agosto, p.3.
- Santos, Milton. 1994. A aceleração contemporânea: tempo mundo e espaço mundo. In Santos, M., Souza, Maria Adélia et al. *O novo mapa do mundo: fim de século e globalização.* São Paulo, HUCITEC-ANPPUR.
- Singer, Paul. 1998. *Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas.* São Paulo, Contexto.

Estrategias empresariales flexibilizadoras de uso del tiempo de trabajo en Chile

Diego López

Esta exposición se refiere, de manera sintética, a los resultados más relevantes de un estudio diagnóstico realizado por el Centro de Estudios de la Mujer en 1999, con el propósito de conocer formas emergentes de organización del tiempo de trabajo en Chile en el marco de las profundas transformaciones económicas de las últimas décadas[1].

Las razones que motivaron la realización de este estudio dicen relación con varios hechos. El primero es que Chile, en la actualidad, es uno de los países con jornadas de trabajo más extensas en el mundo: 2.700 horas anuales en promedio por persona según informes de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT). El segundo, es que cuenta con una legislación laboral que ha flexibilizado de manera extrema las normas que regulan las relaciones laborales ampliando enormemente el margen de maniobra empresarial, y finalmente, con el hecho que en las últimas décadas se manifiesta en el país un crecimiento sostenido de la participación femenina en el mercado laboral en un contexto de pocos cambios en las relaciones de género.

El estudio se propuso como objetivos conocer las nuevas estrategias empresariales de flexibilidad del uso del tiempo de trabajo en el país, identificar el tipo de trabajadores/as a los que afecta, las forma en que lo hace, sus implicancias en tér-

---

[1] «Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile y segmentación del mercado laboral según género», Diego López y Ximena Díaz, CEM, 1999, con patrocinio y auspicio del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Se basa en un análisis de casos de empresas que concentran empleo femenino en el sector comercio, servicios y manufacturas. La información se recogió a través de entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales, trabajadores, trabajadoras y ejecutivos de las empresas.

minos de precarización del empleo, de segregación de género en el mercado de trabajo y de vida personal, social y familiar de los y las trabajadoras. Nos proponíamos asimismo dar cuenta de las modalidades contractuales y sistemas remuneracionales asociados al uso flexible del tiempo de trabajo y estudiar el papel de la norma legal vigente y la valoración o apreciación que los actores laborales –empleadores y trabajadores– hacían de la norma en este ámbito particular. Teníamos las siguientes hipótesis o preguntas: ¿la ley actualmente vigente es rígida u ofrece espacios de flexibilidad horaria para las empresas? O, en otras palabras, ¿podríamos decir que, hoy por hoy, la ley es efectiva y óptima para las nuevas demandas de funcionamiento y organización del trabajo bajo los nuevos paradigmas del funcionamiento empresarial? ¿Es tal vez permisiva la ley en el sentido que las empresas puedan aplicar unilateralmente, sin requerir el acuerdo de los trabajadores y trabajadoras, modalidades flexibilizadoras de extensión o de organización de las jornadas de trabajo o, tal vez, lo que hace la ley es más bien promover decisiones pactadas y negociadas entre los distintos actores laborales, de cara a flexibilizar la jornada de trabajo? Nos preguntábamos si las modalidades flexibilizadoras recogían los intereses, expectativas o demandas de los y las trabajadoras involucradas o sólo obedecían a los imperativos de las empresas. En el marco de esta pregunta era particularmente relevante saber si las nuevas modalidades flexibilizadoras estaban contribuyendo a reforzar o a crear nuevos mecanismos de segmentación de género en el mercado laboral.

Expuesta esta breve introducción entraremos al análisis de algunos de los resultados más relevantes del estudio.

Es necesario comenzar señalando que el concepto de flexibilidad del tiempo de trabajo alude a dos dimensiones: una se refiere a la variabilidad del tiempo de trabajo, y otra a la distribución horaria, lo cual no implica reducción ni extensión del tiempo de trabajo sino cambios en las horas de entrada y salida. Ambos aspectos fueron indagados a través de los casos seleccionados para el estudio.

1. Respecto al primer aspecto, el análisis de los casos estudiados reveló una marcada tendencia al uso de jornadas extremadamente prolongadas de trabajo, en particular el sector comercio que concentra proporciones importantes de la fuerza de trabajo femenina. La extensión del tiempo de trabajo más allá de lo habitual se logra a través de diferentes mecanismos.

i. Uno de ellos se refiere a la habitualidad del uso del tiempo de trabajo extraordinario, del sobretiempo, revelado también en estudios previos realizados en el país. Como se ha señalado, Chile no ha seguido la orientación general de reducción progresiva de la jornada de trabajo, ya que mantiene en términos más o menos similares la norma mínima de las cuarenta y ocho horas semanales esta-

blecidas en los primeros decenios de este siglo. Más aún el ordenamiento laboral chileno actual provoca una tendencia regresiva, es decir, de aumento de la jornada de trabajo al admitir casi sin restricciones las horas extraordinarias y al establecer jornadas especiales de mayor extensión que la ordinaria muchas de las cuales carecen de fundamento que explique la exclusión del régimen general. Se suman a esto las carencias normativas respecto al descanso entre las jornadas diarias y al descanso semanal. Incluso, la costumbre empresarial es que en el contrato de trabajo se pacte un número de horas extraordinarias que deben ser laboradas día a día. En las grandes multitiendas del sector comercio, según algunas investigaciones que tuvimos a la vista, el promedio semanal es de 50 horas de trabajo, tendencia que también se constató en el sector de la manufactura.

La actual legislación chilena en la materia promueve abiertamente el uso del tiempo extraordinario: no se obliga a las empresas a indicar el motivo que justifica la permanencia del trabajador en el establecimiento después de cumplida la jornada ordinaria de trabajo. Basta que el trabajador las acepte por contrato o siga laborando después de su jornada, con conocimiento del empleador.

La única limitación legal al sobretiempo de trabajo es la norma que establece un máximo de dos horas extras al día. Sin embargo, no hay límite semanal ni mensual ni anual.

Se puede afirmar, además, que el precio de la hora extraordinaria es considerablemente bajo ya que debe pagarse con sólo 50% de incremento sobre el sueldo base de la hora ordinaria. Esto significa que el cálculo de la hora extraordinaria es muy inferior a la de la hora ordinaria en tanto no incluye el conjunto de otros beneficios, bonos, compensaciones, pago por productividad y/o gratificaciones que aumentan el sueldo base.

Sin embargo, el factor que mayormente influye en el bajo costo de las horas extraordinarias es el sistema de remuneraciones variables, de uso cada vez más generalizado en el país, tanto en el sector productivo como en servicios y comercio. El salario «a trato», «a comisión», por «operación» o «tarea» realizada constituye la mayor parte o, en algunos casos, la totalidad del sueldo mensual que percibe el o la trabajadora. Caso emblemático es el comercio donde no existe una remuneración mensual garantizada, o bien sólo un monto mínimo, sino que se constituye en base a un porcentaje sobre el total de productos vendidos. En la práctica, los trabajadores y trabajadoras comisionistas y a trato pueden trabajar todas las horas que quieran al día porque no tienen derecho a que se les compute un pago por horas extraordinarias. En otras palabras, los trabajadores que no tienen sueldo no tienen derecho al sobresueldo. Y es precisamente en el sector comercio donde hemos podido pesquisar, al igual que otras

investigaciones, considerables incrementos del tiempo de trabajo extraordinario.

Esto se vincula a una práctica bastante común en algunos sectores, cual es la existencia de pactos ilegales entre trabajadores y empleadores para laborar más allá del límite legal. Como se ha dicho, el límite legal es de dos horas extraordinarias al día. Sin embargo, la empresa o el empleador hace la siguiente oferta: las primeras dos horas extraordinarias que están dentro de la ley se pagarán con el 50% de incremento sobre el sueldo base. Pero la tercera hora, que ya es ilegal, se pagará con el 100% de incremento. La cuarta hora, que también es ilegal, se paga con el 120 ó 130% sobre el sueldo base, y el trabajador accede a ello para incrementar su remuneración. Este acuerdo, siempre individual, establece la inaplicabilidad de la ley; es decir, el trabajador se ve obligado a renunciar a la tutela en vistas a obtener remuneraciones más altas. Ello conlleva dificultades para los sindicatos cuando se proponen convencer a los trabajadores asociados que es su derecho negarse a laborar más horas extraordinarias que las legalmente establecidas.

ii. Otro mecanismo que se ha generalizado para prolongar la jornada laboral más allá de lo permitido, es la costumbre de exigir a los y las trabajadoras la realización de actividades anexas a las funciones consignadas en el contrato de trabajo. Se pudo precisar que hay una prolongación de facto de la jornada, mediante ciertas labores que obligatoriamente deben realizar, entre otras, acudir los fines de semana a la empresa o llegar antes del inicio de la jornada laboral para asistir a reuniones de capacitación, información y comunicación sobre las políticas corporativas de la empresa. En el sector comercio y algunos servicios, una de las modalidades más frecuentes es exigirles llegar antes de la hora de entrada y/o permanecer en el local una vez terminada la jornada de trabajo para ponerse y sacarse el uniforme de trabajo, preparar los materiales necesarios para la prestación del servicio, guardar, reacondicionar y ordenar las mercancías para el siguiente turno, o bien, para «hacer la caja», es decir, registrar el movimiento diario y/o cerrar el establecimiento. Todo ello supone, de hecho, una prolongación de la jornada de trabajo.

   El Código del Trabajo establece que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente servicios en conformidad al contrato individual de trabajo. Agrega, además, que se considerará jornada de trabajo el lapso en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labores por causas que no le sean imputables. En el primer caso se trata de la jornada de trabajo real o efectiva, en el segundo es una jornada pasiva. En la práctica, sin embargo, la dinámica laboral es mucho más compleja existiendo una variedad de situaciones intermedias, como las descritas antes, que no son propiamente jornada efectiva pero que tampoco cumplen con los

requisitos necesarios para considerarlas como jornada pasiva, requiriendo entonces una calificación jurídica. El análisis de un conjunto de dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo a este respecto reveló una interpretación en extremo restrictiva y apegada al tenor de la Ley de estas situaciones, dejando fuera del concepto legal de jornada de trabajo aquellas actividades anexas necesarias para la correcta ejecución de la tarea encomendada, pero que en rigor no constituyen los servicios contratados laboralmente al trabajador. De este modo, el tiempo que un trabajador o trabajadora permanece en la empresa puede extenderse significativamente, sin considerar esas horas como constitutivas de jornada laboral. Esto supone un instrumento a disposición de la empresa para no remunerar aquellas horas en que igualmente el trabajador permanece en actividad para su empleador.

iii. Se observó, a través de algunas entrevistas, modalidades de tiempo de trabajo de «libre disposición» que obligan al o la trabajador/a a permanecer, sin limitación de tiempo, a disposición del empleador. Mediante esta modalidad contractual, el trabajador debe estar siempre en contacto con la empresa en espera de una emergencia o requerimiento de trabajo que se le comunique, aunque haya concluido su jornada de trabajo. Se trataría, en este caso, de una suerte de «turno de llamada» durante el cual si bien no ejecuta servicios, el trabajador se encuentra virtualmente a disposición del empleador. La interpretación actual que hace la Dirección del Trabajo del concepto legal de jornada laboral no incluye esta modalidad, quedando por tanto como tiempo libre no remunerado. Pudimos constatar que la modalidad de «libre disposición» suele tomar la forma de un contrato a honorarios y no de un contrato de trabajo. En este caso, la libre disposición no constituye un turno de llamada posterior a la jornada de trabajo, sino que la jornada misma, bajo una forma atípica que implica estar a disposición de la empresa. Que la relación con la empresa no se verifique mediante un contrato de trabajo debería implicar libertad horaria para quien presta los servicios. Sin embargo, el carácter independiente de este trabajo es sólo aparente ya que la clientela y las órdenes de trabajo son suministrados por quien contrata los servicios, el cual establece incluso los horarios de atención y las tarifas a cobrar. Son modalidades atípicas emergentes de empleo a las que, en otros estudios (Yáñez y Medel,1999), se les ha llamado independientes ficticios o seudo independientes.

iv. En consonancia con los hallazgos anteriormente expuestos, la realidad muestra que en Chile el empleo parcial, modalidad esencialmente femenina, es bastante marginal si se le compara con la proporción que representa en el total del empleo los ocupados en jornada completa. En el año 1986, el 18,6% de la fuerza de trabajo femenina y el 9,8% de la fuerza de trabajo masculina trabajaba menos de 35 horas semanales. Hasta 1996 esta cifra se mantiene en niveles muy

bajos, pero en 1998 experimenta una ligera alza alcanzando a 22,1% de las mujeres y a 14,6% de los hombres. Este dato, junto con una disminución significativa de los trabajos de jornada completa (de 48 horas) en el último trimestre de ese año, podría estar indicando un desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras hacia trabajos de jornada parcial en el marco de la crisis recesiva que comienza a afectar al país en ese período.

En las entrevistas realizadas no se pesquisa una voluntad manifiesta de las empresas por incorporar en forma significativa personal bajo regímenes de horario reducido o de media jornada dentro de su personal contratado laboralmente. Verificamos, sin embargo, la presencia de personal «part time» suministrado por empresas externas. Este personal trabaja fines de semana –domingos y festivos–, horarios especiales en fechas «peak» en especial para las cajas y/o jornadas cortas todos los días para reemplazos en hora de colación o ausencias. Esta forma de contratación revela dos hechos sobre los cuales debemos llamar la atención. Desde el punto de vista laboral, que el trabajo parcial o de tiempo reducido corresponda a personal externo a la empresa implica, en principio, un dato relevante de precarización del empleo, sin perjuicio de que algunos trabajadores opten por este régimen de prestación laboral por las comodidades y algunas ventajas extrasalariales tales como contar con más tiempo libre, compatibilizar las responsabilidades domésticas, estudiar u otra. Desde la perspectiva de la calidad de vida de los y las trabajadoras revela que, en algunos casos, las jornadas reducidas se concentran en períodos de «tiempo no social de trabajo», como domingos y festivos, entendiendo por tal el hecho de destinar al trabajo tiempo socialmente destinado a otras actividades como vida familiar, descanso, recreación. Este hecho implica, con toda seguridad, una clara perturbación de la vida cotidiana de los y las trabajadoras que los realizan.

En la última década, la reducción del tiempo de trabajo ha sido una de las tendencias más fuertes de la evolución del mercado de trabajo en Europa y América del Norte, y ha sido aplicada como una herramienta para la creación de empleo y reducción de la cesantía. Sus logros son extremadamente discutibles y, como nunca, éste constituye hoy un tema de debate social y de investigación.

En los países europeos, la mayor parte de estos empleos son ocupados por mujeres. El número de empleos ocupados por hombres ha experimentado en la década (1985-1995) un cuasi estancamiento en circunstancias que de un millón de empleos creados el 88,5% corresponde a empleo femenino de tiempo parcial. En América del Norte se constata una tendencia similar. Tanto en Canadá como en Estados Unidos, donde el tiempo parcial se ha fijado en 30 horas aproximadamente, la probabilidad de trabajar bajo esta modalidad es mayor entre las mujeres. Este tipo de empleo afecta a la cuarta parte de la mano de obra femenina y no deja de crecer. Ha contribuido a mantener e incrementar las tasas de

participación femenina, pero a un costo de mayor segregación y condiciones de empleo más pobres. Sus desventajas son conocidas. Se asocia a salarios más débiles y a perspectivas de carrera más limitadas. Se encuentran también en situación de desventaja social debido a que están poco sindicalizadas y una proporción menor está cubierta por seguros de salud. La experiencia indica que tiende a acentuar la concentración del empleo femenino limitándolo a un número menor de profesiones y calificaciones. De hecho, se ha señalado que el trabajo a tiempo parcial engendra en una parte considerable de la fuerza de trabajo femenina un verdadero proceso de pauperización porque se superpone con otras formas de precarización del empleo.

A menudo los argumentos a favor del tiempo parcial aluden a una demanda de parte de las mujeres. No hay evidencias, sin embargo, que esto sea así. En Chile, en 1996, la mitad de las mujeres ocupadas que trabajaban menos de 35 horas hubiera preferido trabajar más horas, muchas de las cuales se encuentran en edades centrales, entre 25 y 44 años (Todaro et al., 1997). Leiva y Orellana (1997) confirman esta tendencia señalando que de acuerdo a la información que entrega la Encuesta Nacional de Empleo, del total de personas ocupadas en jornada parcial en 1986, el 58% de los hombres y el 42% de las mujeres expresaron deseos de trabajar más horas. Para el año 1995 la proporción de mujeres que manifiesta esa intención aumentó a 47%. Las razones por las que las personas trabajan a tiempo parcial se refieren fundamentalmente a la dificultad de encontrar empleos de tiempo completo. Sólo 12,5% de las mujeres, en 1997, señaló problemas personales.

En otros países la información disponible indica una situación similar. En Dinamarca, tradicionalmente con una alta proporción de empleo parcial en la fuerza de trabajo femenina, las mujeres han rechazado en años recientes cada vez más los trabajos de tiempo parcial a favor de los trabajos de tiempo completo. Esto se tradujo en una disminución neta de los trabajos de jornada parcial y en un cambio en la composición de ese mercado hacia personas más jóvenes y estudiantes, más semejante al modelo de Estados Unidos. Aun en países que combinan una baja participación femenina en el empleo y bajas tasas de empleo a jornada parcial (como Italia, España y Grecia), no hay evidencia de una demanda fuerte de empleo parcial por parte de las mujeres. Por el contrario, en España preferirían trabajos de tiempo completo.

En Chile, es perfectamente plausible, al tenor de la legislación laboral actual, pactar jornadas de trabajo de tiempo parcial. También es posible la celebración de contratos de trabajo que sólo incluyen la obligación de concurrir a trabajar algunos días de la semana o únicamente los fines de semana.

La tutela laboral debe, sin embargo, considerar la experiencia constatada en los países europeos y en América del Norte, de tal modo de generar normas tendientes a evitar el deterioro de los empleos a tiempo parcial. Estas deberían incluir, entre otras medidas, las de exigir modalidades contractuales que garanticen protección social a quienes laboran bajo esa modalidad horaria, niveles salariales adecuados y proporcionales a los que perciben los trabajadores a tiempo completo, opciones de acceder después de un tiempo determinado a empleos de jornada completa, y derechos laborales, beneficios y gratificaciones que las empresas otorgan a sus trabajadores estables de jornada completa.

El trabajo parcial es un trabajo de mujeres porque la conciliación entre la esfera familiar y doméstica y la productiva es un problema casi exclusivo de ellas. Su incorporación creciente al mundo laboral en el marco de una distribución desigual del tiempo de trabajo social entre los sexos, se manifiesta en que tienen menos oportunidades que los hombres y mayor probabilidad de constituirse en trabajadores de segunda categoría. Promover la igualdad entre los sexos implica reducir el trabajo de hombres y mujeres y lograr una repartición balanceada del tiempo de trabajo pagado y no pagado.

2. Como se ha señalado en las primeras páginas, el tema del tiempo de trabajo no se agota en la variabilidad del tiempo de trabajo (prolongación o acortamiento de la jornada laboral), sino que involucra también las modalidades de organización del tiempo de trabajo y de descanso, es decir, la distribución horaria.

La experiencia hacía presumir que en Chile se había instalado un amplio espectro de formas de flexibilidad que operaban sobre la base de excepciones a la jornada ordinaria de trabajo y también sobre nuevas formas de distribución del tiempo de trabajo. En el mundo, estas nuevas formas de trabajo flexible han contribuido a la reducción de costos en las empresas ya que permiten tanto un funcionamiento continuo como eliminar total o parcialmente el trabajo extra y los pagos adicionales que este implica. Debido a ello y a las fuertes perturbaciones que provoca en los ritmos sociales, las nuevas modalidades horarias, han sido muy resistidas por los sindicatos europeos. En Chile, la ley establece algunos mecanismos unilaterales de flexibilidad de la jornada de trabajo para cuya aplicación las empresas no necesitan la aceptación o acuerdo colectivo de los trabajadores involucrados en esta medida.

i. Uno de ellos es la facultad empresarial de modificar el horario en una hora, anticipando y/o postergando la entrada de los trabajadores a la empresa. Se trata de una variación horaria sólo referida al inicio y término de la jornada, no a su duración o distribución. En esta investigación, la aplicación de tal mecanismo sólo fue observada en empresas del sector público. En estas, se otorgó a los trabajadores el derecho de anticipar o retardar libremente el inicio de su

jornada según sus propias necesidades respetando una franja rígida de horario de presencia. Esta medida fue insertada en el marco de un Plan de Acción orientado a promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y respondía a una de las principales demandas manifestadas por las mujeres referida a la necesidad de flexibilizar el horario para compatibilizar más fácilmente las obligaciones domésticas con el trabajo remunerado. Las restricciones se expresaban en relación a la accesibilidad de los distintos funcionarios a este plan. La mayor flexibilidad podía ser utilizada por la planta de profesionales. La menor por los empleados destinados a la atención de público.

ii. En diferentes empresas privadas, se constató el uso del recurso del sistema de turnos como fórmula orientada a flexibilizar la distribución horaria diaria. La ley establece que la jornada debe pactarse como una cláusula obligatoria en el contrato de trabajo. Sin embargo, en el caso que la empresa establezca sistemas de turnos, es decir, horarios sucesivos que se repiten unos a otros a efectos de que la empresa esté en funcionamiento continuo, la ley indica que no será necesario que el sistema de turnos haya sido pactado en el contrato de trabajo; bastará que esté establecido en el reglamento interno de la empresa. Este reglamento es un documento de carácter disciplinario que depende discrecionalmente de la empresa, la cual puede modificarlo unilateralmente. Hay empresas, incluso, con veinte o treinta modalidades distintas de turnos obligando al trabajador a cambiar permanentemente de horario, usualmente cada 30 días, lo cual no le permite planificar actividades extralaborales, ya sean familiares, de capacitación o cualquier otra. Es muy frecuente que en tiendas grandes de *malls* se practique además la rotación de los días de trabajo y de descanso en secuencias de cuatro por dos y cinco por uno. Esto nuevamente es establecer por vía legal la facultad unilateral de la empresa para modificar y flexibilizar la organización del tiempo de trabajo, ya no en términos de extensión sino de turnos.

   Legalmente hablando, el trabajador tendría que discutir, ante la Dirección el Trabajo y eventualmente ante los tribunales, que esa incorporación de la jornada de trabajo al reglamento interno y no a su contrato viola la ley laboral, interpretación que nos parece correcta. Pero la ley está redactada y establecida de tal forma que deja espacio a la ambigüedad o al menos hace posible que las empresas utilicen la facultad de regular, por vía del reglamento interno, la modificación, cambio y traslado de los trabajadores de un sistema de turnos a otro, sin que ello requiera de una modificación al contrato de trabajo.

iii. Nos referiremos, por último, al uso discrecional de la pausa de colación para flexibilizar el horario de trabajo en función de las necesidades de la empresa. La ley establece la obligación de interrumpir la jornada de trabajo al menos en media hora para la colación. Para todos los efectos legales, este lapso de descanso se considerará como no trabajado, es decir no se computa en la duración

de la jornada. Se pudo apreciar en las entrevistas la práctica de extender significativamente el tiempo de colación a efectos de asegurar la permanencia de los y las trabajadoras en los lapsos de más actividad eludiendo así el pago de horas extraordinarias y aumentando significativamente la extensión real del tiempo diario de trabajo. Ello es posible porque en rigor la ley no establece un máximo de duración para el descanso dentro de la jornada. La duración de 30 minutos es sólo un mínimo irrenunciable que debe ser respetado por el empleador, pudiendo extenderse entonces más allá de ese plazo sin límite establecido. En la jurisprudencia de los tribunales se ha impuesto hasta ahora el criterio contrario, según el cual es lícito establecer una pausa de colación de dos, tres o cuatro horas de duración. Las trabajadoras entrevistadas las denominan «jornadas completas interrumpidas» y de acuerdo a lo que hemos podido verificar se aplican principalmente en supermercados y en el comercio pequeño fuera de los malls. En la práctica, implica una significativa extensión del tiempo de trabajo por cuanto las trabajadoras no alcanzan a regresar a sus hogares en ese lapso de tiempo, teniendo entonces como única alternativa la de vagar en los alrededores del lugar de trabajo, esperando el inicio de la segunda fracción de su jornada laboral.

En suma, la ley establece evidentes mecanismos de flexibilización unilateral del tiempo de trabajo. A eso se añade la nula posibilidad de que la flexibilización de la jornada de trabajo sea objeto de negociación colectiva, en virtud de un artículo en el Código del Trabajo que establece que la empresa no está obligada a tratar en negociación colectiva aquellas materias que tengan que ver con la organización, dirección y administración de la misma, dentro de las cuales, por cierto, está la regulación y organización del tiempo de trabajo. Ello implica que si se presenta un proyecto de contrato colectivo que incorpora normas de flexibilización, organización y regulación de la jornada de trabajo, la empresa puede lícitamente excluir su tratamiento en la negociación colectiva arguyendo que esas son facultades propias y exclusivas de la empresa.

Si bien hemos presentado un esquemático resumen, la investigación realizada permitió precisar algunas constataciones de considerable importancia:

* En primer lugar, se constata que la organización productiva empresarial tiende a desafiar cada vez más el ordenamiento jurídico laboral, presentando nuevas modalidades de funcionamiento, ya sean nuevas fórmulas contractuales de prestación de servicios que se alejan del vínculo laboral, sistemas de remuneraciones variables que ponen en tela de juicio la regularidad y nivel salarial, y/o modalidades de organización del tiempo de trabajo que superan con mucho los rígidos parámetros legales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo.

* Nuestra legislación laboral no opta por la modulación flexibilizadora concertada de la jornada de trabajo entre trabajadores y empleadores tanto por instituir atribuciones discrecionales a las empresas como porque es especialmente parca en la regulación de derechos laborales. Así, los espacios unilaterales de aplicación de flexibilización, por parte de la empresa, son incontrarrestables para la fuerza sindical o para los actores laborales colectivos. Formas más avanzadas de tiempo de trabajo (como modulación horaria, anualización o mensualización de la jornada, compartir el puesto de trabajo) que son innovadoras al permitir conciliar responsabilidades laborales y familiares de los y las trabajadoras, son prácticamente inexistentes.
* Los espacios legales de aplicación flexible que permiten ampliar el campo de acción discrecional de las empresas, se ven reforzados por la jurisprudencia administrativa, y sobre todo, judicial. Las resoluciones sobre el concepto legal de jornada laboral, la duración ilimitada del descanso de colación y la posibilidad de laborar en días libres más horas extras que el máximo legal, son claros ejemplos de extensión del ámbito de poderes empresariales para extender y flexibilizar el horario a sus trabajadores.
* Respecto a las opiniones o a las valoraciones que de este marco legislativo hacen las empresas y los sindicatos, constatamos que para los empleadores, la organización del tiempo de trabajo es una facultad exclusiva que emana del derecho de propiedad que el empresario tiene sobre la determinación del tiempo de trabajo, el contenido de las funciones contratadas, las formas de cómo, cuándo y dónde debe prestarse el servicio contratado, etc. En ese sentido, la empresa tiende a percibir la ley como limitativa de su libertad y, en algunos casos, incluso como expropiatoria, aunque con espacios para la adecuación empresarial. En suma, los empleadores consideran razonable que se excluya de negociar colectivamente la flexibilización y organización del tiempo de trabajo, toda vez que es una facultad administrativa soberana de la empresa.
* Los sindicatos, por su parte, consideran a la ley como excesivamente permisiva con el uso del tiempo de trabajo, lo cual provoca como reacción una predisposición defensiva a refugiarse en el contrato individual rechazando cualquier modificación horaria. En suma, consideran que es un instrumento de protección insuficiente. Sin embargo, están dispuestos a trabajar más tiempo en la medida que se les ofrece una compensación remuneracional por ello. Esta aparente paradoja es explicable por los bajos niveles salariales en el país y por el predominio de sistemas de remuneraciones variables (por comisiones, trato, operaciones), de modo que el monto del salario depende directamente del número de horas que los y las trabajadoras destinan al trabajo.

* La tendencia empresarial apunta a disponer de jornadas completas de trabajo aun cuando ello implique lapsos de tiempo ociosos durante el día, o incida en una baja productividad, empeoramiento de condiciones laborales, o insatisfacciones en el personal. Se trata de disponer de un amplio margen de gestión empresarial sobre el horario de trabajo, ya sea estableciendo jornadas variables distribuidas semanalmente de tal modo de asegurar un funcionamiento continuo de la empresa, o bien, prolongando la duración de la jornada con tiempo extraordinario. La tendencia, pues, es a un aumento del tiempo de trabajo o, al menos, a mantenerlo en una duración considerable, sin que se aprecien evidencias de una tendencia contraria que pudiera significar el uso empresarial generalizado de medio tiempo o jornadas parciales.
* En concordancia con lo anterior, las empresas manifiestan una predisposición negativa a pactar con sus trabajadores y trabajadoras jornadas parciales. La utilización de tal modalidad aparece vinculada a la contratación realizada a través de terceros, lo cual es un indicador relevante de precarización del empleo. En los casos estudiados, el trabajo a tiempo parcial era centralmente femenino y, de acuerdo a las opiniones empresariales, obedecía a necesidades o intereses particulares de las mujeres, en espacial de aquellas con responsabilidades familiares. Numerosos estudios han demostrado que el trabajo a tiempo parcial genera efectos discriminatorios hacia la mujer en el mercado de trabajo, fundamentalmente porque se desarrolla, con mucha frecuencia, asociado a formas precarias de empleo.

Podríamos concluir señalando que las nuevas modalidades flexibles de organización del tiempo de trabajo constituyen una de las dimensiones que han transformado más profundamente el empleo actual, perturbando con ello la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras, así como la posibilidad de conciliar vida laboral con vida familiar, social y desarrollo personal. Los cambios en el uso del tiempo han incidido más centralmente tanto en la vida cotidiana como en las oportunidades laborales de las mujeres en la medida que no les es reconocida ni respetada su doble presencia en el mundo laboral y familiar. Frente a una realidad caracterizada por la intensificación y extensión del tiempo de trabajo, las mujeres han debido desarrollar una variedad de estrategias y prácticas innovativas respecto del pasado a fin de adaptar el tiempo de trabajo (jornadas y horarios) a sus necesidades, obligaciones o intereses extralaborales. Una de ellas es la búsqueda de empleos de tiempo parcial, de fin de semana, temporales, seudoindependientes u otro que, no importando las condiciones en que se realizan, les brinde la posibilidad de articular las responsabilidades productivas y domésticas. En este contexto, la incorporación de las mujeres al empleo inicia una tendencia ascendente, concentrándose en sus for-

mas más precarias y atípicas. La presión creciente de las mujeres, especialmente de las generaciones jóvenes por ejercer su derecho al trabajo se cristaliza con dificultad a través de empleos de mala calidad pero que permiten ciertos márgenes de flexibilidad.

No es posible sostener la imagen de una sociedad moderna basada en trabajadores siempre y únicamente disponibles para el trabajo. Tampoco es aceptable una sociedad que se sostiene en la desigualdad de oportunidades. El uso y la distribución del tiempo en una sociedad –del tiempo pagado, no pagado, de ocio, de participación, del tiempo destinado a la vida privada y afectiva– determina la distribución de oportunidades entre las personas y es base de la igualdad. Es imperativo para el desarrollo favorecer tanto una reducción de la jornada laboral para hombres y mujeres como la modulación concertada de los horarios de trabajo entre trabajadores/as y empleadores de acuerdo a sus necesidades e intereses. Redundará en mayor bienestar social, en mejor calidad de vida y, ciertamente, en aumento en la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Corvera, D. 1995. «Nuevas formas de organización de la jornada de trabajo. Trabajo parcial. Jornadas flexibles». Documento. Santiago, Chile.
- Díaz, X. y J. Medel. 1997. «Mujer, trabajo y familia: el trabajo a domicilio en Chile». Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.
- Díaz, X. y S. Yáñez. 1998. «Acumulación flexible y segregación de género en el mercado laboral: la industria de la confección». Documento de Trabajo. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.
- Guzmán, V. y A. Mauro. 1997. «Las mujeres en el mercado laboral: desde el género a la formulación de políticas». Informe final. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.
- Henríquez, H. y P. Román. 1996. «¿Cambiar el tiempo de trabajo en Chile? En: Revista Economía y Trabajo N° 6, Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago, Chile.
- Hirata, H. 1996. «Le travail des femmes: nouveaux partages, nouvelles divisions». En: Hirata, H. y D. Senotièrs, editoras. Femmes et Partage du Travai, Collection Alternatives Sociologiques. Paris, Francia.
- Husson, M. 1996. «L'emploi des femmes en France. Une comptabilité en temps de travail (1980-1990)». En: Hirata, H. y D. Senotièrs, editoras. Femmes et Partage du Travail, Collection Alternatives Sociologiques. Paris, Francia.

- Jensen, J. 1996. «Reestructuration et travail à temps partiel en Amèrique du Nord». En: Hirata, H. y D. Sènotiers, editoras. Femmes et Partage du Travail, Collection Alternatives Sociologiques. Paris, Francia.
- Lallemente, M. 1994. «Les formes d'organisation du travail et de l'entreprise». En: Lallemente, M. ed. Travail et Emploi. Le temps des métamorphoses. Editions L'Harmattan. Francia.
- Laxe, R. 1999. «Jornada de Trabajo en Europa» En: Riquelme, V. El tiempo de trabajo. Temas Laborales, Año 4, Número 11. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago, Chile.
- Leiva, S. y C. Orellana. 1997. «El trabajo a tiempo parcial en Chile desde una perspectiva de género». Instituto de Sociología de la Universidad Católica de Chile. Organización Internacional del Trabajo. Santiago, Chile.
- López, D. 1998. «Flexibilidad y empleo femenino: un análisis de la institucionalidad y normativa laboral vigentes». Documento de Trabajo. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.
- Maruani, M. 1994. «Marché du travail et marchandage social». En: Lallemente, M. ed. Travail et emploi. Le temps des métamorphoses. Editions L'Harmattan, Francia.
- Maruani, M. 1996. «Le travail à temps partiel en Europe». En: Hirata, H. y D. Senotièrs, editoras. Femmes et Partage du Travail, Collection Alternatives Sociologiques. Paris, Francia.
- Promemberg, M. y R. Trinczek. 1996. «La política de jornada laboral como estrategia de aseguramiento del empleo, reducción y flexibilización de la jornada de trabajo en Alemania». En: Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Año 2, Número 2. Estructura y Desafíos del (Des) Empleo.
- Rojas, I. 1998. «El tiempo de trabajo en Chile y los descansos». Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago, Chile.
- Román Díaz, F. s/f. «El trabajo de tiempo parcial: una necesidad de nuestros tiempos». Ponencia en las Sextas Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. Santiago, Chile.
- Rubery J., M. Smith, y C. Fagon. 1998. «National Working Time Regimes and Equal Opportunities». En, Feminist Economics 4 (1).
- Ruiz Tagle, J. et al. 1998. «Estudio sobre jornada laboral en el comercio». Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago, Chile.
- Seifert, H. 1997. «Consequences d'une reduction massive du temps de travail sur la division sexuée du travail familial: le cas de Volswagen». En: Les Cahier du Mage, 2. Centre National de la Recherche Scientifique, Francia.
- Tchibozo, G. 1998. «Economie du travail». Dunod Editerus, Paris.
- Teulon, F. 1996. «Le chomage et les politiques de l'emploi». Editions du Seuil, Francia.
- Todaro, R. et al. 1997. «La calidad del empleo en Chile: un análisis de género». Informe para OIT. Santiago, Chile.

Laboriosas, pero redundantes.
Diferencias de género en los patrones de movilidad de los despedidos por la industria brasileña en los años 90

Nadya Araujo Guimaraes

En este texto se aborda la problemática de la movilidad en el mercado formal de trabajo, de trabajadores y trabajadoras despedidos de la industria brasileña en los años 90. Con los datos aquí analizados pretendo destacar la importancia de los diferenciales de género para una mejor comprensión del proceso de intenso tránsito ocupacional consecuente con la instalación de los vínculos de trabajo que se han intensificado en la ultima década.

En la primera parte establezco el punto de partida del argumento. Los procesos de ajuste macro-económico y reestructuración micro-organizacional alteraron el perfil de la industria brasileña y nos colocaron frente a una nueva tendencia, típica de los años 90, en lo que se refiere a la oferta de puestos de trabajo: la reducción persistente del nivel de empleo, la cual no ha sido contrarrestada ni siquiera en los momentos de reactivación económica. Tal tendencia va a la par con una segunda: la mayor selectividad en el mercado de trabajo, particularmente en lo que se refiere a los empleos más protegidos, formalmente registrados.

En la segunda parte del texto sistematizo aspectos convergentes en la literatura actual, y que apuntan a los cambios más importantes en el ámbito de la oferta de fuerza de trabajo: la creciente presencia, el nuevo perfil y las nuevas condiciones de incorporación de las mujeres a la población económicamente activa en Brasil. Destaco uno, dentro de esos rasgos, como foco de atención de este estudio: las nuevas tendencias del desempleo femenino. Tal tendencia despierta el interés por el fenómeno de la movilidad entre situaciones ocupacionales que se intensificaron en los años 90.

Por esto mismo, en la tercera parte analizo los datos del sistema de información del Ministerio del Trabajo y Empleo sobre los despedidos y admitidos por las empresas brasileñas (sistema RAIS-CAGED). Con estos datos sigo los eventos de movilidad del grupo de trabajadores y trabajadoras industriales despedidos en el año 1989, quienes se vieron forzados, en el momento que precede al ajuste macroeconómico y a la reestructuración micro-organizacional, a buscar nuevas

ocupaciones justamente cuando se contraía la oferta de empleos y crecía la selectividad en el reclutamiento. La base de datos de que se dispone permite ubicar a trabajadores y trabajadoras en cada uno de sus eventos de reingreso, entre 1989-1997, en el mercado de los empleos formalmente registrados.

En la cuarta y última parte del texto discuto, con base en las informaciones longitudinales sobre los nueve años de movilidad intersectorial de esos trabajadores y trabajadoras, cómo las diferencias de género se manifiestan en:

(i) sectores de la industria sujetos a distintos patrones e intensidad variada de reestructuración (comparando automotriz y química), y

(ii) mercados regionales de trabajo con una estructura diversa (comparando São Paulo y Bahia).

El interés básico es conocer mejor las trayectorias de esa movilidad. Por lo tanto, destaco un conjunto de indagaciones. ¿Cómo se dan estos recorridos, vale decir, qué se puede concluir acerca del destino de los trabajadores industriales que perdieron sus empleos, en Brasil, en los albores del proceso de reestructuración de los años 90? ¿Existen diferencias de género? ¿Sus trayectorias se diferencian conforme al sector de origen (conforme a la naturaleza de su restructuración y a su mayor o menor permeabilidad al trabajo de mujeres)? ¿Se diferencian conforme al tipo de mercado regional de trabajo (más o menos formalizado) donde se hace la búsqueda de empleo?

Lo que aquí presento son los primeros resultados de un largo programa de investigación, aún en curso, que intenta abordar algunos fenómenos inquietantes actuales, retomando la tradición de los estudios de movilidad ocupacional en el ámbito de la Sociología del Trabajo en Brasil. Al mismo tiempo, trato de testear el poder analítico de nuevas metodologías de abordaje, que parecen innovadoras, especialmente por la posibilidad de reintroducir el tiempo como uno de los elementos constitutivos del diseño de la investigación, en un análisis de carácter propiamente longitudinal[1].

1. REESTRUCTURANDO LAS FIRMAS Y REORGANIZANDO EL MERCADO DE TRABAJO: ¿MENOS Y PEORES EMPLEOS?

Los años 90 se destacaron, en Brasil, por una intensa transformación en el trabajo industrial. Tal transformación es evidente cualquiera que sea la perspectiva a

[1] Un ejemplo reciente de este tipo de reflexión, realizada por ese grupo inter-institucional de investigación formado en Brasil por CEBRAP e IUPERJ puede ser encontrado en Cardoso (2000).

partir de la cual la observemos: ya sea el de las tendencias del mercado de trabajo industrial, ya sea el de los cambios en la organización de trabajo en las plantas fabriles, ya sea el de la configuración del tejido industrial. Sus determinantes provienen tanto del plano micro-organizacional –reflejando las transformaciones tecnológicas y gerenciales entonces ocurridas– como del plano macrosocial, como resultado de la redefinición del papel del sector industrial en la división social del trabajo en el país. Sus efectos se expresan en el plano de la re-especialización de la fuerza de trabajo, en los patrones de relación entre firmas y en las formas de la relación de trabajo en el mercado industrial. Por esto mismo, los cambios en el volumen y en la naturaleza del empleo fabril parecen constituirse en una de las características determinantes de la realidad de la organización del mercado de trabajo en los tiempos actuales.

En lo que concierne a la capacidad de absorción de trabajadores por parte de la industria brasileña, es cierto que desde los años 80 ésta venía declinando. ¿Cuál es, entonces, la novedad de los años 90? Los momentos de reanudación del crecimiento económico ya no se muestran capaces de contrarrestar el proceso de contracción del empleo industrial. Al contrario, éste se acentúa con el choque que da inicio al ajuste del período Collor y persiste en aquellos años (como 1994 y 1995) en que la economía pareció iniciar un movimiento hacia el crecimiento. Así, si en 1991 casi el 23% de la fuerza de trabajo de las regiones metropolitanas brasileñas se ocupaba en la industria de transformación, en 1996 esa participación no alcanza el 20%.

Esta reconfiguración de la división intersectorial del trabajo está ligada a la significativa disminución de los cuadros de personal de las empresas industriales. Entre los años 1991 y 1996, el nivel del empleo industrial se redujo en 25%; llama la atención la persistencia de ese movimento de reducción mismo después del lanzamiento del Plan Real, momento de recuperación del crecimiento sectorial (Ramos y Reis, 1997)[2].

Pero, tan importante como la tendencia a la contracción del empleo fabril fue el cambio en sus formas de uso y gestión. Una amplia literatura sociológica documenta,

---

[2] Conviene resaltar, con Camargo (1998), que en los primeros meses que se siguen a la estabilización (más exactamente entre julio de 1994 y marzo de 1995), hubo un aumento no despreciable del nivel de empleo industrial asociado al crecimiento del producto industrial, expresión de una demanda que crecía por efectos de la propia estabilización. Sin embargo, a partir de ahí, tuvo lugar una persistente reducción del nivel del empleo industrial en todas las regiones metropolitanas brasileñas que no se revirtió ni siquiera con la reanudación del crecimiento de la economía, verificada en 1995-6. En aquel momento, las ganancias en la productividad del trabajo anularon la posibilidad de crecimiento de la ocupación. Simultáneamente, la productividad mostró un aumento de 60 puntos porcentuales, más de la mitad de los cuales se dieron después del propio Plan (Ramos y Reis, 1997).

para el caso brasileño[3], las importantes transformaciones que experimentan varios sectores industriales en sus procesos productivos. Sabemos que la modernización de las empresas no se dio en el mismo momento, ni con la misma intensidad. Las estrategias de reestructuración obedecieron a diversos determinantes, tales como: la posición de cada empresa en el mercado nacional y su mix de productos; el grado de autonomía o subordinación de las subsidiarias brasileñas respecto a las estrategias globales de sus matrices (en el caso de las multinacionales); la intensidad del impacto de las crisis (notoriamente aquellas del 81-83 y del 91-93) sobre el desempeño económico de las firmas. En los años 80 tal reestructuración estuvo lejos de presentar un carácter sistémico, careciendo de una integración horizontal entre políticas tecnológicas y de gestión del trabajo. En los años 90, cuando se amplió el número de empresas y de sectores donde nuevos métodos productivos y de gestión de trabajo pasaron a alentar la modernización, ella preserva, de los ochenta, su carácter no-sistémico.

Predominantemente orientada hacia la renovación de la gestión del trabajo, los cambios fueron, por lo menos hasta los primeros años de la década de los 90, muy poco efectivos en lo que concierne a la renovación del equipamiento (Valle, 1995). Además, fue también selectiva en la difusión de los nuevos métodos organizacionales, especialmente aquellos que requieren transformaciones importantes en la organización del trabajo (Flueury y Humphrey, 1993). Es verdad que, comparado con los años 80, los esfuerzos de renovación organizacional llevados a término en los inicios de los 90 han representado un avance (Castro, 1995), por más que éstos pareciesen moderados *vis-a-vis* al momento actual[4].

---

[3] Las primeras señales de esas transformaciones ya habían sido destacadas, a finales de los años 1970, por Fleury y Vargas ,1983. Estos adquieren mayor nitidez en los años 1980 y se profundizan en los 90, como muestran los estudios de Carvalho, 1987; Le Ven y Neves, 1985; Peliano, et al., 1988; Abramo, 1990; Castro, 1994 y 1995; Castro y Leite, 1994; Posthuma, 1994; Hirata, 1994; Valle, 1995; Cardoso, 1997; Arbix y Zilbovicius, 1997, entre muchos otros.

[4] Recientemente, un estudio de Bielschowsky et al., (1999), trató de avaluar los efectos de la estabilización y de la apertura (en un contexto de crecientes privatizaciones), sobre el comportamiento de las inversiones privadas, sobre todo en la industria. Su resultado apunta a que, a pesar de que esas inversiones se hubiesen elevado significativamente, en especial si comparamos con el desempeño mediocre de la primera parte de la década, están aún muy lejos de las medias alcanzadas en décadas anteriores. Al contrario, para los autores, agotado el salto modernizante centrado en la reposición de los equipamientos obsoletos (lo que parece estarse configurando), las inversiones en reposiciones, en reducción de costos y en pequeños *upgradings* tecnológicos se tornan cada vez más graduales y de menor impacto. Una modernización vigorosa supondría nuevas unidades productivas y nuevos productos, lo que ha estado ligado a la expansión del mercado interno (o cuando mucho del mercado regional, MERCOSUR), claramente contenido en la actual dinámica macroeconómica, en especial en el horizonte que se abre a partir de las crisis de la segunda parte de los años 90 (y de las incertezas de la integración regional del MERCOSUR).

Aunque tímida y puntualmente, la industria brasileña pasó a invertir en nuevas tecnologías de base microelectrónica al tiempo que redefinía sus procesos de organización y de gestión de trabajo. Para algunos autores, como Bielschowsky et al. (1999), en el año 90 tales inversiones no configuraron más que un mini-ciclo de modernizaciones, el que se caracterizó por la poca aplicación de capitales en la expansión de plantas o en nuevas instalaciones y por la gran atención a la reposición de equipamientos obsoletos y reducción de costos; esas iniciativas fueron responsables de los excelentes resultados en términos de rendimiento físico y financiero, los cuales, sin embargo, no parecían capaces de asegurar un ciclo más robusto y de largo plazo. De cualquier forma, esas inversiones redundaron en una productividad alta del capital, en cierta ampliación de la competitividad internacional y nacional de algunos productos y en el sensible aumento de la productividad del trabajo. Estas implicaron, de la misma forma, una reducción del nivel del empleo industrial.

Esa conjunción entre el crecimiento de la producción, la productividad y la competitividad industriales, por una parte, y el estancamiento sistemático del empleo industrial, por otra, pasó a constituirse en uno de los principales desafíos de los estudiosos y de los *policy-makers* preocupados por el trabajo en el Brasil actual, desafío tanto mayor si consideramos dos aspectos adicionales. Por un lado, la contracción del empleo que afecta diferencialmente a los grupos sociales. Vale decir, la llamada «racionalización del trabajo» fue de la mano con otra característica: la intensa selectividad de las políticas de personal. Tal disminución selectiva ha tenido diversos efectos entre segmentos sociales, que se diferencian no solamente por características adquiridas –mayor escolaridad y mayor experiencia, por ejemplo–, sino también por características adscritas como condición de género, generacional y étnico-racial (Guimaraes y Cosoni, 2000).

En ese proceso, no siempre las credenciales ligadas al desempeño individual (como una escolaridad más elevada) son suficientes para proteger a sus poseedores del efecto devastador sobre los puestos de trabajo, que provoca el cambio microorganizacional en un contexto de ajuste macroeconómico. Análisis recientes acerca de la dinámica del empleo en los dos polos más importantes de la cadena química-petroquímica brasileña apuntan, por ejemplo, al hecho que mujeres y jóvenes fueron los grupos más afectados por la intensa eliminación de puestos de trabajo que se verificó en el segmento, a pesar de que formaban parte de los grupos más escolarizados (Guimaraes y Campos, 1999).

Además, es notable cómo la racionalización de costos escatima sus ganancias a expensas de las nuevas calidades adquiridas. Así, en las ocupaciones en que ha tenido lugar la sustitución de hombres poco escolarizados por mujeres con más años de estudio, se observa que las nuevas trabajadoras reciben salarios relativamente inferiores, a pesar de ser éstas relativamente más instruidas (Lavinas, 1997; Guimaraes y Consoni, 2000).

Este cuadro desafiante, que se construye por el lado de la oferta de puestos de trabajos, se torna aún más intrigante cuando lo visualizamos por el lado de la oferta de trabajadores. Ello porque, si la división social e intersectorial del trabajo se redefinen, también la división sexual del trabajo evidencia nuevos contornos. Se destaca un intenso ingreso femenino en el mercado del trabajo, correlativo a: 1) cambios importantes en el comportamiento demográfico[5], 2) el aumento significativo en la escolaridad femenina[6], y 3) las transformaciones en la esfera valorativa, que actualizan y redefinen los papeles sociales de género[7].

Frente a esto, se impone una indagación tanto a la agenda académica, como a aquella de los *policy makers:* ¿cómo, en tal contexto, se redefinen las oportunidades para el ingreso, calificación, movilidad y retribución del trabajo de grupos sociales cuyos «capitales sociales de inclusión», para decirlo de algún modo, se distinguen de modo significativo?

Se pueden observar algunos datos ilustrativos sobre las nuevas formas en que hoy se expresan las desigualdades de género en el mundo del trabajo. De hecho, los recientes estudios de tipo longitudinal, sobre las trayectorias de los trabajadores industriales despedidos después de los 90, sugieren que las estrategias empresariales de re-estructuración fabril han dado como resultado importantes movimientos de migración ocupacional. Estos son relevantes tanto por lo que revelan sobre la movilidad de la fuerza de trabajo de la industria en dirección a los servicios (Caruso y Pero, 1996; Pero, 1997; Caruso, Pero y Lima, 1997), como por lo que documentan acerca de los intensos procesos de salida de trabajadores –de considerable duración y quizás definitiva– que se retiran no solamente de la industria, sino del mercado

---

[5] La reducción de la fecundidad, que se iniciara en los 60 y se intensificara a partir de los 70, continuó en su tendencia de declive en los años 80 y en la primera mitad de los 90; así, la tasa que alcanzara 4,4% en los inicios de la década pasada, se redujo substancialmente, llegando a 2,5% en 1995. Esta tendencia, unida a un movimiento de reducción de la mortalidad y envejecimiento de la población, y al aumento del número de hogares con jefatura femenina (21% en 1995 frente a 15% en 1980), configura un nuevo perfil socio-demográfico de los grupos familiares en Brasil, con claros efectos sobre el ingreso de mujeres al mercado de trabajo (Bruschini, 1998).

[6] Si es cierto que ha crecido la escolaridad de la población como un todo, en forma paulatina en el país, es igualmente cierto que las mujeres muestran una escolarización más alta.

[7] Tales transformaciones –especialmente aquellas que afectan a las oportunidades de convivencia entre papeles familiares y profesionales– son centrales para la comprensión de las decisiones individuales de ingreso al mercado por parte de las mujeres; además de las oportunidades abiertas a la demanda de fuerza de trabajo y de la adecuación de sus calificaciones. Así mismo, esa esfera valorativa es igualmente determinante para el entendimiento de los diferenciales de remuneración, de oportunidades de movilidad y de acceso de las mujeres a posiciones ocupacionales de prestigio y poder.

de los empleos formalmente registrados (Castro, 1998; Cardoso, 2000). Tales movimientos parecen tener una intensidad que varía conforme a la coyuntura, pero también conforme al sector y a los atributos de los trabajadores despedidos.

Una hipótesis orienta la reflexión desarrollada en este texto, a saber: cuanto más sistémica sea la reestructuración sectorial (tanto inter-firmas, subsumiendo diferentes eslabones de la cadena productiva, como intra-firma, universalizándose por sectores/actividades en la división del trabajo intra-fabril), menores serán las oportunidades de reconversión sectorial de los trabajadores despedidos y mayores las dificultades para preservar puestos de calidad para grupos sociales en situación de mayor vulnerabilidad; en consecuencia, mayores son las necesidades de políticas públicas, dirigidas a garantizar y mejorar las condiciones de inserción de los mismos en el trabajo industrial (Cardoso, Caruso y Castro, 1997). En las subsiguientes partes trataré de ilustrar los elementos que componen este argumento.

2. RETOMANDO ALGUNOS PUNTOS DE PARTIDA: LOS AÑOS 90 Y LAS NOVEDADES EN LA DINÁMICA DEL TRABAJO FEMENINO EN BRASIL

Importante literatura brasileña señala la existencia de nuevas tendencias en el empleo de mujeres en Brasil, basándose para ello en el cuidadoso análisis de las encuestas de hogares llevadas a cabo (Abreu, Jorge y Sorj, 1994; Bruschini, 1994 y 1998; Lavinas, 1997; Lavinas 1998-a y 1998-b, entre otros). Tales tendencias, que ya comenzaban a delinearse a finales de los años 70, se consolidaron en lo últimos veinte años. Destacaremos algunas de ellas por su particular interés para la posterior descripción sobre las condiciones del empleo femenino en la industria brasileña actual.

En primer lugar, sobresale el aumento persistente de la tasa de actividad femenina. Entre 1985 y 1995, ésta se amplía de 36,9% a 53,4%, mientras que la tasa masculina se modifica poco, pasando de 76% a 78,3%. Como resultado, las mujeres elevan en 63% su participación en la Población Económicamente Activa (PEA), crecimiento que significa, en términos absolutos[8], la concurrencia al mercado de trabajo de nada menos que 12 millones de nuevas mujeres en un período de apenas 10 años (Bruschini, 1998), y un incremento anual de la participación femenina en

[8] Es muy importante, en el caso brasileño, tener siempre en cuenta el orden de magnitud de los números, no solamente por ser una diferencia respecto a otros países latinoamericanos de menor población, sino también por lo que ella implica en términos de presión sobre las políticas públicas, gubernamentales o no gubernamentales.

la población ocupada del orden de 3,8% (Lavinas, 1997). De esta forma, en términos relativos, las mujeres eran, en 1995, 40,4% de la fuerza de trabajo brasileña (Bruschini, 1998).

Un crecimiento de esta magnitud difícilmente se haría sin que de él resultase un importante cambio en el perfil de aquellas que participan hoy en la población activa. De hecho, hasta los años 70 la mujer brasileña que disputaba posiciones en el mundo del trabajo era joven, soltera y sin hijos. Hoy ella es mayor, casada y madre. Vale decir, el aumento en la tasa de participación femenina fue sostenido por la entrada al mercado de trabajo de las mujeres con edades más elevadas[9] o, por otra, por el hecho que, ingresando más jóvenes al mercado, no se retiraban de éste al iniciar su vida reproductiva[10]. Como resultado, las curvas de participación femenina y masculina, según las edades, se tornan mucho más semejantes en su forma en los años 90 que en los 80 (Lavinas, 1997)[11].

Otra novedad se refiere al hecho que persiste, para la gran mayoría de las mujeres, la ubicación preferencial en ciertas actividades «femeninas» (servicios personales, administración pública, salud, enseñanza privada) aun cuando también se verifican ligeros y sugerentes cambios. Por un lado, parece consolidarse la feminización de ciertas actividades en los servicios comunitarios. Por otro, algunas incursiones de mujeres en reductos de empleos de hombres parecen resultar exitosas, como es el caso de los servicios de reparación (ramo que dobló la presencia femenina entre 1985 y 1995), o el de los servicios industriales de utilidad pública (donde pasan del 14% al 21% de los ocupados) o aun de los servicios auxiliares, duplicando su participación (Lavinas, 1997).

En el ámbito de las ocupaciones y grupos ocupacionales, se imponen algunas señales reveladoras. Bruschini (1998) observa que, entre 1985 y 1995, aumenta la participación femenina en todos los grupos ocupacionales, con la novedad de que,

---

[9] Observando datos de 1995, Bruschini (1998) subraya que las mayores tasas de actividad (66%) se observan entre mujeres de 30 y 39 años.

[10] Muy de acuerdo con lo que argumenta Bruschini (1998), un fenómeno de esta magnitud revela no sólo una apertura de oportunidades ocupacionales, resultado de necesidades económicas, sino –y esencialmente– cambios en los planos valorativos, de actitud y de comportamiento que, por pequeños que aún sean, expresan un hecho novedoso: el de que sus responsabilidades familiares dejaron de ser impedimentos para el trabajo en el mercado, a diferencia de lo que ocurría en Brasil hasta los años 70.

[11] En el caso de los hombres, en especial entre 1985 y 1990, existe una disminución de sus tasas, que se sustentan en un movimiento de los jóvenes en el sentido de permanecer fuera del mercado de trabajo, alargando su período en el sistema escolar, movimiento que es concomitante con la expansión de las tasas de actividad de los mayores.

en la administración, es importante la concurrencia de mujeres en la posición de jefatura. Y también en la industria –y en los sectores tradicionales, como es el caso de la textil– la reducción en el número de ocupadas va de la mano con un crecimiento importante del orden de 62% (aunque sobre una base numérica poco significativa), de las mujeres en funciones técnicas o de supervisión en nivel intermedio (como las técnicas). En los servicios, crece igualmente el número de mujeres en la categoría de propietarias de establecimientos.

Buena parte de estos cambios –como el crecimiento de las tasas de actividades, el nuevo perfil etario de las mujeres participantes en la fuerza de trabajo, y las transformaciones en el patrón de composición en los sectores y ocupaciones– expresan tendencias que se verifican de modo más generalizado, en otros contextos sociales. A la vez, el nuevo escenario macroeconómico y micro-organizacional de la actividad productiva en el Brasil post-90 (apertura de la economía, estabilización monetaria, cambios en el papel productivo y de regulación del Estado, reestructuración organizacional en las empresas y cadenas productivas, entre otras) le confirió un carácter específico debido a la intensidad con que se expresaron estas novedades al combinarse con las antiguas desigualdades que diferenciaban las oportunidades entre hombres y mujeres. Si no veamos.

Un primer aspecto a destacar en este nuevo escenario es la redefinición de las estrategias empresariales en varios sectores importantes de la economía, los cuales tienen efectos sobre la reorganización del trabajo, especialmente en la industria, y sobre las oportunidades ocupacionales. Surge de inmediato una pregunta: ¿en condiciones de reducción de los puestos de trabajo (crisis aguda en el comienzo de la década e intensa reestructuración productiva en lo sucesivo), qué efectos se pueden reconocer en lo que concierne al empleo femenino y a las oportunidades de inclusión más igualitarias de las mujeres en la actividad económica?

Algunos autores destacan el *plus* particularmente elevado que pagan las mujeres en este proceso de cierre de las oportunidades ocupacionales. Lavinas (1998) reconoce que decrece el peso de las mujeres en el empleo total, mostrando que ellas estarían, en promedio, siendo más afectadas que los hombres con este cambio. Ello es especialmente claro en la industria, donde el peso de las mujeres retrocede del 12% en 1985 al 8% en 1995, en un movimiento de crecimiento negativo del empleo industrial femenino de un orden del 2,51% al año, frente al promedio de crecimiento del empleo en el sector, también negativo, pero bastante menor, de 1,85% al año (Lavinas, 1997). Pero, esta contratendencia no se restringe a los segmentos mayoritariamente masculinos; también en la administración pública (servicios de salud y educación, donde 8 de cada 10 trabajadores son mujeres) y en los servicios de comunicación las tasas de crecimiento del empleo total, entre 1990 y 1995, superaron las tasas de crecimiento del empleo femenino.

Lavinas (1997) sugiere, con respecto a la reducción de oportunidades ocupacionales, la hipótesis de que en condiciones de crecimiento de las tasas de actividad, no sólo se amplían las tasas de desempleo (lo que trataremos en seguida), sino que aumenta la competencia entre los sexos por la obtención de empleos. Con esto, se alteran los patrones y procesos que definen lo que ha denominado como la «mixidad», o sea, las *chances* de una composición balanceada por sexo de la fuerza de trabajo empleada. La autora sugiere que «cuando se contrae la oferta del empleo en actividades altamente segregadas por sexo, la respuesta a la entrada del sexo opuesto no siempre es de mayor apertura a la mixidad».

En el caso brasileño, se puede observar que durante la coyuntura de retroceso que marcó la primera mitad de los años 90 se produjo un movimiento de cierre de las oportunidades ocupacionales en espacios tradicionalmente masculinos (fue el caso, por ejemplo, de la industria de la construcción civil o, como vimos, de la industria en general) que se combina con un movimiento de migración ocupacional de trabajadores masculinos hacia actividades antes predominantemente femeninas (servicios públicos de salud y de educación).

Como bien observó Lavinas (1997), estas tendencias pueden estar apuntando hacia un resultado paradojal e incómodo si pensamos en los horizontes de la participación de las mujeres en el empleo: la coyuntura de ajuste macroeconómico y de re-estructuración micro-organizacional parece estar posibilitando un aumento de la «mixidad» en algunos segmentos/ocupaciones tradicionalmente femeninos (por efecto de la desarticulación y absorción de hombres); pero ésta parece también acarrear una reducción de la «mixidad» en las ocupaciones/sectores tradicionalmente masculinos (por la mayor contracción y mayor desaceleramiento del crecimiento del empleo en mujeres).

La reducción de oportunidades ocupacionales en situaciones de crecimiento persistente de las tasas de actividad nos remite a una segunda indagación importante: ¿cómo la tendencia al incremento en las tasas de desempleo[12] afecta a las tendencias de la desocupación entre hombres y mujeres? La literatura ha señalado que el reciente (y continuo) crecimiento del desempleo femenino, distinto del patrón masculino, resulta de la aceleración de la desocupación en el sector servicios, precisamente aquel que no sólo fue tradicionalmente más permeable al trabajo de mujeres, sino también el que se convirtiera en un gran productor de puestos de trabajo en la coyuntura de ajuste y reestructuración de los 90.

[12] En especial, en el post-96, cuando el servicio y comercio dejan de desempeñar el papel de productores netos de puestos de trabajo, compensando la reducción persistente de puestos en la industria (Camargo, 1998).

La falta de trabajo es un problema particularmente grave para las mujeres brasileñas que están en la población económicamente activa; aún más, a partir de los años 90, la desocupación fue mucho más fuerte entre las mujeres, cuyas tasas de desempleo se disociaron del patrón hasta entonces compartido entre hombres y mujeres, aunque en magnitudes diferentes.

Este reciente aumento del desempleo femenino parece estar articulado con, por lo menos, tres fenómenos importantes (Lavinas, 1998). En primer lugar, las mujeres presentan una dinámica de ingreso en el mercado diferente a la de los hombres. Esto porque existe un contingente amplio de mujeres fuera de la PEA; de hecho, aunque crecientes hasta acá, sus tasas de actividad indican que apenas la mitad de las mujeres entre 25-65 años trabaja o busca trabajos en las áreas metropolitanas brasileñas; entre los hombres tal proporción es de cinco cada seis (85%). Por esto mismo, en tanto los hombres mantienen una tendencia a reducir su participación en la población económicamente activa, las mujeres presentan un comportamiento inverso (Lavinas, 1998).

Un segundo factor correlativo a la reciente intensificación de la desocupación femenina es la mayor estacionalidad del desempleo de las mujeres frente al desempleo de los hombres. «Esta característica más volátil del desempleo femenino nos permite inferir que las mujeres están más sujetas que los hombres a los puestos de trabajo temporales y menos estables siendo, por lo tanto, más sensibles a la demanda de mano de obra estacional» (Lavinas, 1998).

De hecho, la mayor exposición femenina a los puestos de trabajo precario ha sido documentada de manera contundente. Bruschini (1998) llama la atención sobre el hecho que nada menos que el 40% de la fuerza de trabajo femenina brasileña estaba, en 1993, en posiciones ocupacionales que sugerían la existencia de trabajo precario; conforme a los datos de este año, el 17% de ellas eran empleadas (contra el 8% de los hombres), el 13% no recibía ninguna remuneración y el 10% trabajaba para el consumo propio.

Esto nos remite a una tercera y última consideración importante sobre la desocupación femenina: dada la heterogeneidad de la condición social de las mujeres, los riesgos de desempleo son mayores para las más pobres y menos escolarizadas. En este marco coyuntural –más inestable y desprotegido– ¿qué pasa específicamente con el desempleo industrial? O dicho de otra manera, ¿qué pasa con los diferenciales entre hombres y mujeres en lo que concierne al destino de los despedidos y a sus oportunidades de reinserción en un nuevo empleo formalmente registrado?

3. EL DESTINO DE LOS DESPEDIDOS, LA REDUNDANCIA Y LAS OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN: DIFERENCIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La flexibilidad del mercado de trabajo brasileño ha sido analizada con bastante rigor por la literatura académica, sobre todo de filiación económica. La flexibilidad, tanto en su forma conceptualizada como numérica (Barros, Cruz, Fogel y Mendonça, 1997; Montanger y Brandão, 1994), como en su forma salarial (Barros y Mendonça, 1996), parece haber sido una característica central en la organización del mercado de trabajo brasileño. Algunos estudios usan también los patrones dominantes de la flexibilidad para distinguir, especificando, coyunturas recesivas tales como la de los 80 y la de los 90 (Amadeo et al., 1993). Hasta aquí, las descripciones de los impactos numéricos de esa flexibilidad no pudieron utilizar las herramientas de análisis de tipo longitudinal que les permitiese seguir, con mayor precisión, el destino de los despedidos. Al contrario, los autores sustentaban sus inferencias acerca de cómo los ajustes en la oferta de los puestos de trabajo y en sus condiciones de remuneración afectaban los destinos de los trabajadores individuales, en la confrontación entre movimientos sectoriales agregados, comparados transversalmente.

La posibilidad de un estudio de tipo longitudinal, referido a grandes agregados en el mercado de trabajo brasileño, se hizo realidad sólo recientemente, gracias a la construcción de una nueva base de datos, la RAISMIGRA, que sigue los episodios de movilidad individual en el mercado formal de trabajo. En su primera versión, que es la que utilizaré en este texto, la naturaleza experimental de su diseño le permite cubrir sólo a los trabajadores industriales brasileños que fueron despedidos a partir de 1989[13]. La RAISMIGRA se constituyó a partir de dos bases de registros administrativos recogidos por el gobierno brasileño junto a las empresas formalmente registradas: los registros anuales de la RAIS y los levantamientos mensuales originados por la ley 4923/65, ambos de responsabilidad del Ministerio de Trabajo

[13] Inicialmente fueron seguidos en sus trayectorias, según las cohortes de años de despido entre 1989 y 1995. Posteriormente, la base fue actualizada cubriendo, por el momento, siete cohortes de despedidos, (respectivamente entre 1989 y 1995), cada una de las cuales tiene su recorrido en el mercado formal de trabajo rastreado entre el año de despido y 1997.

[14] La RAIS (Relación Anual de Informaciones Sociales) es un registro administrativo, instituido por el Decreto 76.900/75, el cual determina que todas las empresas del sector formal en el país deben declarar al Ministerio del Trabajo las relaciones de empleo que registran durante el año. Esa declaración debe ser hecha una vez al año, entre enero y abril, y contiene

y Empleo. Esos registros presentan ciertas características que los especifican y, al mismo tiempo, les ponen ciertos límites para propósitos como los del siguiente análisis[14].

Las dificultades principales de la base RAISMIGRA son consecuencia de su propia naturaleza. En primer lugar, cubre sólo los empleos formalmente registrados. En segundo lugar, siendo registros administrativos efectuados en las empresas, tiene la ventaja de la obligatoriedad; pero, por ese mismo hecho, no existe la posibilidad de procedimientos académicos de control acerca de la calidad de la recolección de los datos.

Entre las principales ventajas de la RAIS está el hecho que, a través de tabulaciones especiales, ésta se presta para realizar análisis longitudinales sobre el comportamiento de las empresas y de sus empleados. Es cierto que cada uno de sus paneles anuales, tomado individualmente, no es más que una construcción de tipo *cross-section;* tratados de manera continua no permiten, con sus sucesivos paneles transversales, más que un análisis de tipo *repeated cross-section.* En cambio, intercomunicados –y esto es factible dado que se dispone de una variable de interface, el número del PIS[15]– los paneles de la RAIS podrían ser transformados en una potente base longitudinal de tipo prospectivo ya que se vuelve posible seguir, con las mismas variables de descripción, un mismo grupo de individuos, en un lapso dado de tiempo[16].

---

las informaciones relativas a las relaciones de empleo formalizadas en cualquier período a lo largo del año anterior. De esa forma, la RAIS trata de representar un censo anual de empleo formal. Se caracterizan dos tipos de preguntas, que constituyen los dos módulos en que se estructura el instrumento de recolección. Uno referente a las características del establecimiento, y otro referente a características socio-demográficas y ocupacionales del empleado. La segunda base de origen es la CAGED (Registro General de Empleados y Desempleados), otro registro administrativo, instituido por la Ley 4923/65, que obliga a las empresas a declarar, ante las Delegaciones Regionales del Trabajo (DRT´s), los movimientos mensuales de admisión y despido de los trabajadores que hayan efectuado. Además de registrar los montos de trabajadores admitidos y despedidos, la CAGED, al igual que la RAIS, permite establecer un perfil de la empresa y del trabajador considerados.

[15] Número individual de registro del trabajador para fines de acceso a programas de seguridad social del gobierno.

[16] En la forma experimental en que fue inicialmente generada, la RAISMIGRA sigue a cada uno de los trabajadores que componen una misma cohorte de despedidos probando, inicialmente en cada uno de los años subsecuentes al despido, si él aparece en los registros de empleados efectuados por las firmas en la fecha de referencia (31 de diciembre de cada año); en el caso que el individuo no aparezca empleado en esa fecha, todos los registros de movimiento anual hechos por la empresa son revisados de modo de buscar localizar el vínculo (si es que lo hay) de mayor duración registrado de ese trabajador. Así, cada individuo puede tener, a lo máximo, el registro de un vínculo por año. São Paulo, Bahia.

¿Qué es entonces lo que se puede decir sobre la realidad de la movilidad de los trabajadores industriales brasileños y de sus diferenciales de género, en un contexto de intenso ajuste y de importantes cambios en los patrones del empleo y del desempleo de mujeres?

Tomaré para el análisis la cohorte de los despedidos en el año 1989 porque provee el período más largo de seguimiento de la movilidad (nueve años) y porque tal tránsito ocupacional cubre justamente el momento en que se intensifica la reducción del empleo industrial, dada las nuevas condiciones de ajuste macro y de reestructuración micro.

En las Figuras 1, 2 y 3 presento una imagen gráfica de las trayectorias ocupacionalesde los trabajadores (total, hombres y mujeres, respectivamente en cada Figura). Esos trabajadores tuvieron en común un mismo evento fundador: estando ocupados en la industria brasileña, perdieron sus empleos en 1989. Los gráficos acompañan, año a año, la situación ocupacional de los mismos, en términos de su movilidad intersectorial[17].

¿Y qué parecen sugerir los datos? Algunas similitudes, pero también otras tantas diferencias.

---

[17] Tales trayectorias son obtenidas mediante diversos procedimientos estadísticos. Inicialmente, teniendo en cuenta el inmenso número de casos y los límites de los recursos de hardware, se hizo necesario (al menos en los análisis relativos a Brasil como conjunto), extraer muestras aleatorias a partir de las cuales se procedió al análisis estadístico. Así, por ejemplo, las conclusiones relativas al conjunto de los despedidos resultan de una muestra aleatoriamente extraída con 5% de casos (lo que aún así, nos dejó con un «n» de 140.146 eventos cada vez que analizamos la movilidad del conjunto de la cohorte de los despedidos en 1989); ya la muestra de 5% de los hombres despedidos en 1989 produjo un subconjunto aleatoriamente definido de 98.924 eventos de movilidad relativos a ellos; finalmente, para las mujeres (teniendo en cuenta la elevada masculinización de la industria y de nuestras necesidades de desagregar) ampliamos la muestra a 15% de los casos, lo que nos dejó con un sub-total de 123.614 eventos de movilidad de las despedidas en 1989. Para identificar los patrones de las trayectorias, recurrimos al análisis factorial de correspondencia; éste nos permite analizar la enorme matriz resultante del entrecruzamiento entre el máximo de eventos/sectores de destino/casos (por ejemplo, para analizar la muestra del conjunto de los despedidos, la matriz de partida podría contener 9x10x140.146 valores), de modo de saber si existen secuencias equivalentes de eventos, identificando recurrencia en las trayectorias; descubierto esos patrones, podemos clasificar las trayectorias individuales según esa recurrencia. Los factores, así extraídos, son posteriormente utilizados en un análisis de cluster que permite generar las clases de trayectorias que recorren cada uno de esos subgrupos de individuos. Finalmente, en un último paso del análisis, es posible inquirir sobre las características del perfil de los individuos que recorren cada una de las clases de trayectorias que fueron identificadas por el procedimiento antes indicado.

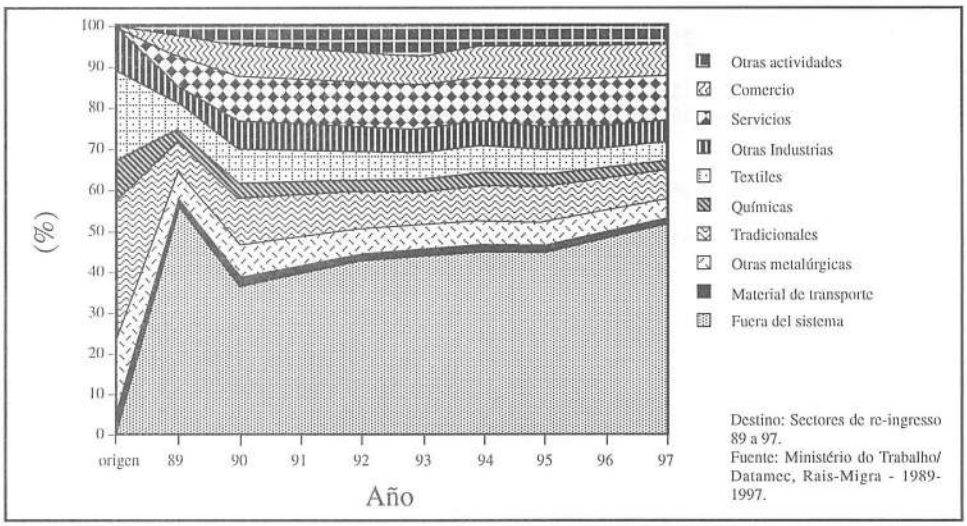


Figura 1. Brasil - Total (muestra de 5%) - Cohorte de despedidos de 1989.

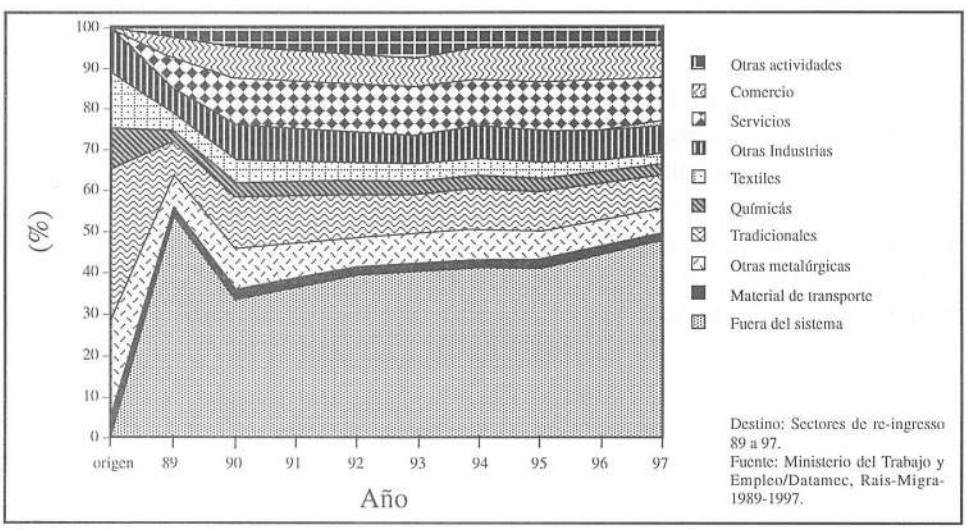


Figura 2. Brasil - Hombres (muestra de 5%) - Cohorte de despedidos de 1989.

La principal de esas similitudes se refiere a la indudable importancia de un mismo destino común a hombres y mujeres: la expulsión del circuito de los empleos formalmente registrados. Rastreados durante nueve años sucesivos (entre 1989 y 1997), los números de identificación de esos trabajadores jamás volvieron a aparecer en nuestra base de datos, lo que equivale a decir que ellos jamás lograron restablecer un nuevo vínculo de trabajo formal, un trabajo «registrado en la cartera» (como se suele decir en Brasil), con todos los derechos usuales de la seguridad social y de afiliación y representación sindical.

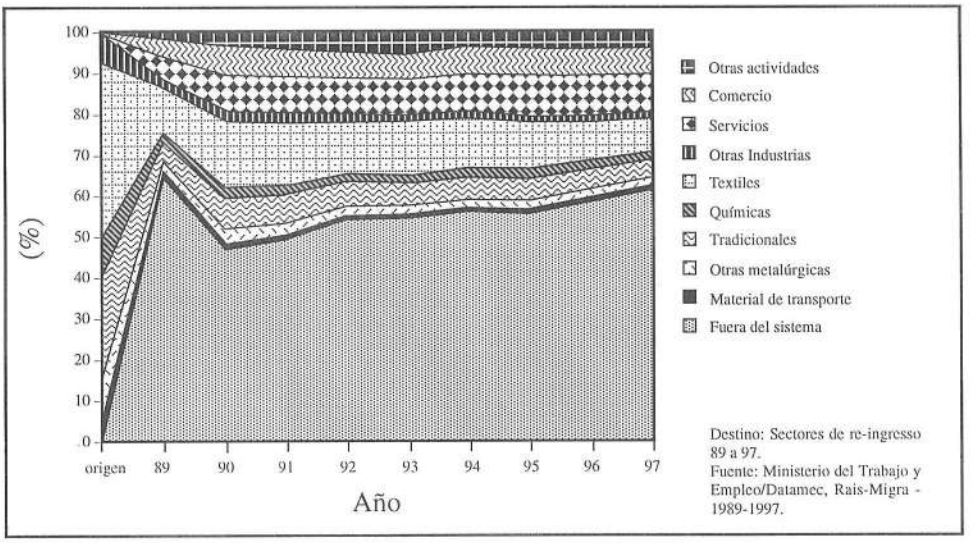


Figura 3. Mujeres Brasil (muestra de 15%) - Cohorte de despedidas de 1989.

¿A qué proporción de trabajadores les cupo este destino? En promedio, nada menos que el 41% en esta cohorte de trabajadores industriales despedidos en 1989, jamás lograron constituir otro vínculo formal en los 8 años subsiguientes de trabajo; para los hombres esta proporción se reduce a 37%, en tanto que para las mujeres, se eleva a 48%. O sea, cerca de 4 de cada 10 hombres y 5 de cada 10 mujeres parecen haber sido en definitiva expulsados del circuito relativamente más protegido del mercado de trabajo, donde probablemente se encuentran los mejores empleos.

Pero, los cuadros 2 y 3 indican también algunas especificidades. Estas sugieren que las trayectorias de los hombres y de las mujeres son distintas, diferenciándose en términos de sus oportunidades de reinserción. Acabamos de verificar que es mucho más significativa la cantidad de mujeres que no logran restablecer un nuevo vínculo formalmente registrado a lo largo de estos nueve años, manteniéndose así fuera del circuito más protegido del mercado brasileño de trabajo. Una segunda especificidad se refiere a la selectividad sectorial de destino: la oportunidad de reinserción de las mujeres es mayor ya sea en los sectores no-industriales, ya sea en aquellos donde el cambio en la actividad industrial sigue un patrón menos sistémico y conserva una mayor heterogeneidad en la configuración del tejido productivo y en las formas de incorporación del trabajo. Tal es el caso de la industria textil y de las llamadas «industrias tradicionales» en general.

Eso nos sugirió la necesidad de comparaciones inter-sectoriales. Solamente así podríamos avanzar una respuesta al nuevo interrogante que se planteaba, a saber: ¿qué sucede cuando observamos las trayectorias inter-sectoriales de los hombres y de las mujeres despedidos, controlando sus sectores de origen y comparando sectores sujetos a patrones de reestructuración distintos y a grados de «mixidad» variable? Nuestros resultados apuntan hacia algunos aspectos de interés.

En primer lugar, cuanto más homogéneo es el tejido industrial (por efecto de un patrón más sistémico de reestructuración), menores son las oportunidades de reinserción de los trabajadores despedidos, ya sean hombres o mujeres. Así, si comparamos dos segmentos industriales –como «material de transporte» y «química»– en dos mercados regionales distintos –São Paulo y Bahia–, resalta una primera observación: los niveles de exclusión son mucho más importantes allí donde el tejido productivo es menos complejo, heterogéneo y diversificado. De ese modo, el peso del conjunto de los trabajadores expulsados del trabajo formal es mayor en la industria químico-petroquímica de Bahia (46%) que en la industria de material de transporte en São Paulo (39%). En ambos casos, son precisamente las mujeres las que exhiben los índices más elevados de salida permanente de este circuito (52% en São Paulo y 50% en Bahia). Pero, es interesante registrar que el impacto sobre el empleo masculino es también relativamente mucho más significativo allí donde el tejido es menos diversificado y la reestructuración del segmento más sistémica (es exactamente en la química moderna, en Bahia, donde el peso de los hombres despedidos del circuito formal es el más elevado, 46% de la cohorte, contra 37% en São Paulo).

En segundo lugar, la desagregación del análisis por sectores y sub-espacios regionales revela un resultado también muy interesante. Las trayectorias de reinserción son sensiblemente menos diversificadas en el caso de la moderna industria química en Bahia que en la industria automovilística paulista. El análisis factorial nos permitió encontrar, en el caso bahiano, sólo tres patrones recurrentes de trayectorias (expulsión, reconversión para el sector de servicios, o el re-empleo en la misma industria química). En el caso paulista estas posibilidades se amplían significativamente. Para aquellos que se mantienen en el mercado formal existen nueve recorridos típicos de movilidad intersectorial, que reflejan la mayor cantidad de oportunidades de inserción, que cubren otras cuatro ramas de la industria, además del comercio. La mayor diversificación y heterogeneidad del tejido productivo maximizan las oportunidades de reinserción.

Además –y como una tercera observación comparativa– regresar al mercado de empleos formalmente registrados se hace –para la inmensa mayoría– con pérdida de la calificación previa debido a una movilidad intersectorial intensa en dirección a otros contextos de trabajo, como el comercio o los servicios. Sólo un grupo clara-

mente minoritario logra re-emplearse en su sector de actividad origen (11 de cada 100 hombres y 4 de cada 100 mujeres permanecen en el sector de material de transporte en São Paulo, por ejemplo)[18].

Una cuarta observación, se refiere al impacto de los patrones de «mixidad» de un dado sector industrial sobre las oportunidades de reinserción de las mujeres que han sido despedidas de ese mismo sector. Vale decir: en aquellas ramas donde las oportunidades ocupacionales son marcadamente monopolizadas por los hombres –como es el caso de la petroquímica– ¿qué ocurre con las oportunidades de reinserción de las mujeres despedidas? Dicho de otro modo, ¿la selectividad de género sigue operando como discriminante de las oportunidades ocupacionales en el reingreso? Todo nos lleva a creer que sí: no solamente en las mujeres despedidas en este segmento son expulsadas con mayor fuerza del mercado de empleos formalmente registrados (50% de ellas jamás restablece un vínculo contractual de trabajo, frente al 46% de los hombres). Además, si observamos la secuencia de las trayectorias de las mujeres, el paso del tiempo revela una tendencia creciente a una nueva expulsión (por ejemplo, la ruptura de un nuevo vínculo firmado), mucho más acentuada que entre los hombres (que logran reingresar en el sector químico).

Finalmente, dentro de muchas posibles líneas de continuidad de esta reflexión, una parece ser particularmente importante de explorar. Es plausible interrogar los datos longitudinales acerca de cuán selectivo es –entre las propias mujeres– el riesgo de desocupación. Ello porque sabemos –a la luz de los datos transversales recogidos en las encuestas de hogares– que tal riesgo afecta hoy, en Brasil, de manera más significativa a aquellas mujeres con nivel de instrucción intermedio (primaria y secundaria completa) cuyas tasas prácticamente doblan las presentadas por las mujeres altamente escolarizadas y por aquellas sin ningún nivel de escolaridad formal. O sea, tenemos evidencias claras de que el grupo de mujeres más protegido respecto al desempleo, en los años 90, fue aquel constituido por las mujeres con un nivel de educación superior (Lavinas, 1998)[19].

Esta diversidad social de los riesgos en el mercado de trabajo, según los recursos con frecuencia ligados a la posesión de credenciales de escolaridad, también se hace presente cuando se trata de interpretar quiénes son las mujeres que se benefician en el curso de los recientes cambios. O sea, el contingente femenino es mucho

---

[18] El paso siguiente que estamos dando en esta investigación se dirige a indagar si tal movilidad intersectorial va acompañada por efectos perversos en términos de calidad de los nuevos puestos de trabajo, sobre todo en lo que concierne a las pérdidas salariales.

[19] A pesar de que éstas también se han tornado recientemente (de 1996 en adelante) algo más vulnerables.

más heterogéneo en sus formas de inserción y, en consecuencia, en su vulnerabilidad en el mercado de trabajo. La apropiación de ingresos puede ser un terreno sensible para evidenciar lo que aquí se plantea. Tomemos dos ejemplos. Sabemos que las mujeres reciben en promedio dos tercios de la renta obtenida por los hombres en igual situación ocupacional. Sabemos que las diferencias salariales de género disminuyeron en la última década, en especial después de la estabilización, en virtud de un progreso más rápido de aumento de los ingresos femeninos (Lavinas, 1998-a)[20]. Sabemos, igualmente, que este desempeño puede variar fuertemente conforme a la ocupación en la que se inserta la mujer y a su nivel de escolaridad. Dicho de otro modo, se amplía la desigualdad salarial entre las mujeres. Mujeres con nivel de escolaridad superior, ocupadas en el comercio y, en mayor medida, en la industria, han sido las que se han beneficiado con los cambios en los patrones de ingresos. «O sea, existen fuertes indicios de que a medida que crece la homogeneidad entre trabajadores de ambos sexos en el mercado de trabajo, aumenta también la heterogeneidad entre mujeres, algunas beneficiándose más que otras de los avances en el combate del sexismo» (Lavinas, 1998:16). De ese modo, las desigualdades que se presentan en el ámbito del trabajo, en un contexto de fuerte reducción de las oportunidades ocupacionales, no solamente son selectivas y se traducen en patrones de inclusión diferenciados por género (ciertamente por el peso de los caracteres adscritos que siguen orientando la selectividad ocupacional), sino que producen también patrones de inclusión diferenciados intra-género (evidenciando el peso de los caracteres adquiridos en la determinación de la selectividad ocupacional y, consecuentemente, de los patrones de exclusión o de vulnerabilidad que se observan entre las propias mujeres).

Creo que es posible, en un siguiente paso, interrogar los datos longitudinales buscando apoyo para la hipótesis de la diversidad de recorridos y de destinos ocupacionales entre mujeres de distintos orígenes socio-económicos. Este puede ser un buen ejemplo empírico a seguir investigando como forma de evidenciar la complejidad del nexo que se observa entre la flexibilización laboral, las desigualdades y la exclusión en el Brasil de los años 90.

---

[20] Un análisis que recién finalizamos (Guimarães e Consoni, 2000), focalizando sectores seleccionados de la actividad económica en Brasil, confirma los descubrimientos de Lavinas.

BIBLIOGRAFÍAS

- Abramo, Laís. 1997 «Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para la mujer en el contexto de la reestructuración productiva y de la integración regional», Seminario Internacional Mujer y Mercosur, Unifem, S. Paulo, abril, 30 pp.
- Abreu, Alice; Jorge, Angela; Sorj, Bila. 1994. «Desigualdade de gênero e raça. O informal no Brasil em 1990». *Estudos Feministas,* número especial, 2° semestre de 1994.
- Amadeo, Edward; Barros, Ricardo Paes de; Camargo, José Marcio; Mendonça, Rosane; Pero, Valeria; Urani, André. «Human Resources in the Adjustment Process», Rio, IPEA, *Textos para Discussão,* n. 317, outubro de 1993.
- Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (orgs.). *De JK a FHC - A Reinvenção dos Carros.* S.Paulo, Scritta, 1997.
- Barros, Ricardo Paes de; Cruz, Luiz Eduardo M.; Foguel, Miguel N.; Mendonça, Rosane, 1997. «Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro», *Texto para discussão,* n. 499. Rio, IPEA.
- Barros, Ricardo Paes de; Camargo, José Márcio; Mendonça, Rosane, 1997. «A estrutura do desemprego no Brasil», *Textos para discussão,* n. 478. Rio, IPEA, maio de 1997.
- Barros, Ricardo Paes de; Mendonça, Rosane. 1996. «Flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica». In: José Marcio Camargo (org.). *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil.* Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, pp. 157-201.
- Bielschowsky, Ricardo; Abicalil, M.T.; Oliveira, J. Clemente; Soares, L.; Wohlens, M. 1999. «Formação de capital no ambiente das reformas econômicas brasileiras dos anos 1990: uma abordagem setorial» in Renato Baumann (org.) *Brasil - Uma Década em Transição,* Cepal/Ed. Campus, Rio, pp.
- Bruschini, Cristina. 1998. «Gênero e trabalho feminino no Brasil. Novas conquistas ou persistência da discriminação? Brasil, 1985 a 1995». Comunicação apresentada no Seminário «Trabalho e Gênero: Mudanças, persistências e desafios», ABEP/NEPO, Campinas, 14-15.04.1998, 31 pp.
- Bruschini, Maria Cristina A. 1998. «Trabalho das mulheres no Brasil: Continuidades e mudanças no período 1985-1995» in *Textos FCC,* n. 17/98, S. Paulo, Fundação Carlos Chagas, 77 pp.
- Camargo, José Marcio. 1998. «Produtividade e preços relativos: o mercado de trabalho no período pós-estabilização». Rio de Janeiro, SENAI-DN-CIET, 39 pp.
- Cardoso, Adalberto. 1997. «Globalização e relações industriais na indústria automobilística brasileira» e «Globalização e relações industriais na indústria têxtil brasileira», in Rainer Dombois e Ludger Pries (orgs.) *As Relações Industriais no Processo de Transformação da América Latina - O caso brasileiro.* Universität Bremen, ZWE «Arbeit und Region», Bremen, 1997, Tomo 1, pp. 189-402 e 581-792.

- Cardoso, Adalberto. 2000. *Trabalhar, verbo transitivo.* Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.
- Cardoso Adalberto; Caruso, Luis e Castro, Nadya 1997. «Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade: Há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil?» in *Contemporaneidade e Educação,* ano 2, n.1, maio, pp. 7-23.
- Carvalho, Ruy de Quadros: *Tecnologia e trabalho industrial - as implicações sociais da automação microeletrônica na indústria automobilística.* Portò Alegre, L&PM, 1987, 239 pp.
- Castro, Nadya A 1994 «Trabalho e organização industrial num contexto de crise e reestruturação produtiva.» *São Paulo em Perspectiva* 8(1): 116-132, janeiro/março.
- Castro Nadya (org.), 1995 *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira.* São Paulo, Paz e Terra.
- Castro, Nadya. 1998. «Bringing time back in: longitudinal analysis and new hypothesis on workers mobility under adjustment conditions» Comunicação apresentada à ISA - International Sociological Association, Montreal, Julho.
- Castro Nadya A. e Leite, Marcia 1994 . A Sociologia do Trabalho Industrial no Brasil: Desafios e Interpretações, in: *BIB - Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais* (37),1o.semestre de 1994, pp.39-60.
- Caruso, L. A. e Pero, V. 1996 «Trajetórias intersetoriais e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria». Rio de Janeiro, SENAI/DN-CIET.
- Caruso, L. A.; Pero, V.; Lima, M.I. 1997 «Desemprego Industrial e Trajetórias Intersetoriais». Rio de Janeiro, SENAI/DN-CIET.
- Fleury, Afonso e Humphrey, John 1993 Recursos humanos e a difusão e adaptação de novos métodos para a qualidade no Brasil. *Textos para Discussão,* n. 326, Rio, IPEA, dezembro de 1993.
- Guimarães, Nadya A; Campos, André G. 1999 «O dia seguinte: as credenciais da sobrevivência ao ajuste nas empresas» in *Educação e Sociedade* (S. Paulo: CEDES/ Unicamp), ano XX, dez. 1999, pp. 179-207.
- Guimarães, Nadya A; Consoni, Flávia, 2000. «As desigualdades reestruturadas: um olhar sobre os diferenciais de sexo e raça no acesso ao trabalho em setores selecionados da atividade produtiva», Relatório apresentado ao Projeto FINEP/CUT/CEBRAP «Reestruturação Produtiva, Política Industrial e Contratação Coletiva nos Anos 90: As Propostas dos Trabalhadores», S. Paulo, julho, 79 pp.
- Hirata, Helena (org.) 1994. *Sobre o Modelo Japonês,* São Paulo, EDUSP/Comissão Brasil-Japão.
- Humphrey, John 1992. «The management of labour and the move towards leaner production systems in the third world: the case of Brazil». Comunicação ao Seminário Internacional «The Challenge of Lean Production: How are Firms and Unions Responding», Genebra, 5-6 de novembro, 29 pp.

- Humphrey, John 1994 «O impacto das técnicas «japonesas» de administração na indústria brasileira». *Novos Estudos,* n. 38, (São Paulo, Cebrap), pp. 48-167.
- Leite, Marcia. 1994. *O futuro do trabalho - novas tecnologias e subjetividade operária.* São Paulo, Página Aberta.
- Le Ven, Michel e Neves, Magda 1985. «A crise da indústria automobilística: automação e classe trabalhadora na Fiat». *Ciências Sociais Hoje, 1985.* São Paulo, Cortez/Anpocs, 1985, pp 113-154.
- Lavinas, Lena. 1997. «Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete» in *Dados,* vol. 40, n. 1, pp. 41-67.
- Lavinas, Lena. 1998. «Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas», Rio de Janeiro, s.p.i., mimeo, 22 pp.
- Lavinas, Lena. 1998-a. «Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres nas áreas metropolitanas», Rio de Janeiro, s.p.i. mimeo, 18 pp.
- Montagner, Paula; Brandão, Sandra C. 1996. «Desemprego: novos aspectos de um velho problema», in *São Paulo em Perspectiva* (S.Paulo, Fundação SEADE), vol. 10, n. 1, jan.-mar. De 1996, pp. 36-45.
- Néri, Marcelo; Reis, Mauricio. 1999. «Emprego e produtividade no Brasil na década de 90» in Renato Baumann (org.) *Brasil - Uma Década em Transição,* Cepal/Ed. Campus, Rio, pp.
- Posthuma, Anne Caroline. 1994. «Restructuring and Changing Market Conditions in the Brazilian Auto Components Industry». Projeto «Productivity Reestructuring, industrial organization and, international competitiveness in Latin America and the Caribbean», Santiago, Cepal/IDRC.
- Peliano, José Carlos et al. 1988. *Automação e trabalho na indústria automobilística.* Brasília, Editora da UnB.
- Pero, Valéria. 1995. «Terciarização e qualidade do emprego: uma análise da Região Metropolitana de São Paulo nos anos 90». São Paulo, ILDESFES (8), jul.
- Pero, Valéria. 1997. «Migração para fora do mercado formal de trabalho» in: Segundo Relatório de Pesquisa, Projeto FINEP/CIET «Trajetórias Intersetoriais e Ocupacionais dos Trabalhadores Desligados da Indústria», Rio de Janeiro.
- Ramos, Lauro; Reis, José Guilherme Almeida. 1997. «Emprego no Brasil nos anos 90», Rio de Janeiro, *Texto para Discussão,* n. 468, Rio, IPEA, 36 pp.
- Urani, André. 1995. Crescimento e geração de emprego e renda no Brasil, *Lua Nova,* N.35, 1995, pp. 5-38.
- Valle, Rogerio. 1995. «As empresas industriais brasileiras diante de suas necessidades de mão-de-obra: a influência da qualidade do emprego». Comunicação apresentada à XX Reunião Anual da ANPOCS, Caxambu, out.

Reestructuración productiva y flexibilidad laboral en la agricultura mexicana

Sara María Lara

LA FLEXIBILIDAD COMO ELEMENTO CARACTERÍSTICO DEL MERCADO DE TRABAJO RURAL

El mercado de trabajo rural es un espacio que históricamente se ha caracterizado por una gran flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo. Esta flexibilidad ha sido explicada y justificada como resultado de la gran inestabilidad característica de los procesos de trabajo agropecuarios. Las incertidumbres creadas por el hecho que la agricultura se sustenta en elementos naturales (la tierra, el clima y el agua), las distintas fertilidades de la tierra, la heterogeneidad de las diversas etapas o fases en la producción agrícola que la hacen sumamente difícil de programar con exactitud, las dificultades para la mecanización de ciertos cultivos o ciertas fases productivas, el carácter altamente perecedero de algunos productos –lo que representa un riesgo permanente sobre todo para su realización en el mercado– y los problemas en el mercado debido a la inestabilidad de la demanda, hacen de este sector un espacio que requiere de una gran flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo.

A las incertidumbres propias del sector agrícola se añade el hecho que la fuerza de trabajo se encuentra a menudo vinculada, o forma parte, de sociedades campesinas que constituyen «mundos de vida»[1] distintos a los de las empresas (aunque en ciertos niveles compartidos) que se sustentan en un entramado de relaciones sociales, de acciones y de percepciones que contemplan distintos niveles: sociales, cul-

[1] Gabriel Torres desarrolla este concepto en su trabajo sobre La Fuerza de la ironía: un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros en el occidente de México. Universidad Agrícola de Wageningen, Holanda, septiembre de 1994, a partir de Habermas, quien «reinterpreta» la noción de Schultz «como el contexto que siempre permanece allá en el fondo, representando convicciones comunes que se toman como dadas de antemano».

turales y políticos. De esta manera, la fuerza de trabajo no se comporta como cualquier otra mercancía, no es un recurso del que se pueda disponer arbitrariamente para ser utilizado al ritmo que lo requieren los procesos productivos y en las condiciones que generan las incertidumbres naturales y del mercado. Por esta razón, el gran problema en este sector, más que en cualquier otro, es el de su control.

En la agricultura, ni la mecanización ni las tecnologías modernas eliminan la importancia del saber de los trabajadores en la ejecución de ciertas tareas. En este sector, la preocupación de los empresarios se dirige a buscar las formas de adecuar el trabajo a las particularidades de la producción agrícola y del mercado lo que supone, incluso, apoyarse en las habilidades humanas más que buscar su descalificación o separar la concepción de la ejecución, como sucedió en la industria al aplicarse los métodos de producción fordistas-tayloristas[2]. No se ha buscado la descomposición total de las actividades como tampoco una medición estricta de tiempos y movimentos.

El problema de la incertidumbre del trabajo en la agricultura ha sido una fuente importante de poder, tanto del lado de las empresas como del lado de los trabajadores. Puede decirse que se convierte en el eje organizador de los procesos productivos. De allí que el control sobre este factor de la producción haya sido tan importante a lo largo de la historia agrícola. Ha pasado por formas simples y directas que privan a los trabajadores de su libertad (haciendas y plantaciones con sistemas de encasillamiento y esclavitud); ha estimulado la mecanización de ciertos cultivos (principalmente en el caso de granos y oleaginosas) sustituyendo en ocasiones el uso de trabajo humano; y ha conducido a una división de tareas cuyo objetivo no es la descalificación de la fuerza de trabajo sino la desvalorización de los saberes de los trabajadores.

El planteamiento que aquí sostengo es que en la agricultura mexicana el control no se traduce en una pérdida de la capacidad de los trabajadores para intervenir en la concepción del proceso de trabajo ni se da una distancia real entre trabajo calificado y no calificado, pero se establecen jerarquías apoyándose sobre distintas formas de discriminación o «minorización»[3] que son de género, étnicas o generacionales. De hecho,

---

[2] Aunque es bien sabido que, aún en la industria, los métodos científicos de producción dejaron «porosidades» que los trabajadores llenaron con su propia experiencia.

[3] El concepto de minorización ha sido utilizado por Etienne Balibar y por Imanuel Wallerstein en *ace, clase, nation. Les identités ambigües.* Paris, La Decouverte, 1989. Da cuenta de cómo la edad, la raza o el sexo biológico, se convierten no sólo en diferencias sino en estigmas de alteridad que suponen jerarquía y desigualdad entre los trabajadores Es decir, se convierten en un mecanismo de «naturalización» de las diferencias sociales a partir del cual se constituye todo un sistema de exclusiones y dominaciones que se refuerzan entre si.

las empresas hacen uso de las calificaciones tácitas que los trabajadores han adquirido en sus «mundos de vida» campesinos y domésticos, pero no les conceden el estatuto de calificación a esos saberes, abaratando de esta manera el precio de su fuerza de trabajo. Así, se produce una segmentación del mercado de trabajo que opera como forma de control de los trabajadores.

MECANIZACIÓN Y DIVISIÓN DEL TRABAJO

Dos elementos caracterizaron el desarrollo capitalista en la agricultura mexicana: la mecanización y una nueva división social del trabajo que acompaña la introducción de toda una serie de máquinas e implementos agrícolas.

La mecanización, como parte de la «revolución verde» (Hewitt, 1978), permitió lograr notables incrementos en la productividad en un momento caracterizado por el crecimiento constante de una demanda de carácter masivo en el marco del modelo de sustitución de importaciones. Pero igualmente importante fueron las potencialidades que ésta brindó a los agricultores para reducir la incertidumbre del trabajo al sustituir mano de obra por maquinaria en ciertos cultivos y para determinadas tareas.

Sin embargo, con la mecanización se crean nuevas problemáticas. En primer lugar, surge una nueva división del trabajo vinculada al manejo de las máquinas, lo que se traduce rápidamente en una estructura laboral jerarquizada entre los trabajadores capaces de manejar, dar mantenimiento y arreglar esas máquinas, quienes se convierten en una especie de elite calificada frente a una masa de trabajadores contratados para desempeñar tareas puntuales. La figura emblemática de este proceso de mecanización es la del tractorista que aprende a manejar todos los implementos asociados al tractor (de la misma manera que cuando predominó la tracción animal lo fuera el «caballerango», capaz de conducir y hacer trabajar una recua de caballos). El motor de gasolina y el motor eléctrico se adaptan a una serie de máquinas agrícolas (segadoras, desgranadoras, despepitadoras, camiones y otros) que demandan nuevas calificaciones.

En segundo lugar, aunque ha sido demostrado que la mecanización no tiene efectos uniformes (OIT, 1973) en algunos cultivos y en ciertas regiones, provocó desempleo en el medio rural.

En tercer lugar, si bien la mecanización permitió avanzar en la creación de cadenas productivas fordistas, los avances fueron desiguales según los productos considerados. Los mayores éxitos en esta dirección se lograron en la agricultura cerealera y en la ganadería menor (avícola y porcina). En cultivos destinados a la

agroindustrialización se pudo avanzar notablemente en la mecanización y en la introducción de métodos fordistas en las fases de procesamiento, pero no siempre se logró prescindir del trabajo del campesino, sobre todo en las fases de producción en el campo. En otros cultivos, principalmente hortícolas y ornamentales, la mayoría de las tareas siguieron condenadas al trabajo manual no porque fuera imposible mecanizarlas sino porque era más barato o porque realizarlas manualmente permitía un mayor control de calidad.

En cuarto lugar, encontramos que en algunos cultivos y para ciertas fases productivas se crean nuevos puestos. Por ejemplo, en los empaques de frutas, flores y hortalizas surge toda una jerarquía de personal vinculado a las máquinas de selección y acabado (cribadoras, enceradoras, etiquetadoras, amarradoras, estibadores, etc.) que privilegia el empleo femenino. Esto fue particularmente importante allí donde las transnacionales agroalimentarias desarrollaron la exportación de productos frescos y procesados (fresas, tomates, legumbres y otros).

La división de tareas que acompañó la mecanización de la agricultura condujo a una segmentación sexual y étnica del mercado de trabajo. De un lado ubicó a los que se reconocen como trabajadores calificados, porque saben operar o reparar alguna maquinaria (tractoristas, choferes, mecánicos) y controlar el trabajo de los demás a través de la operación de estas máquinas (supervisores, capataces) y, de otro lado, a los que se consideran no-calificados a pesar de que hacen uso de los saberes que portan.

Por ejemplo, las tareas que realizan las mujeres en procesadoras de legumbres consisten en la selección y empaque de productos. Aunque se reconocen como necesarias la habilidad y la destreza para realizar estas actividades, en general no se considera que este trabajo sea calificado. Se parte del principio que las cualidades que despliegan las mujeres en su desempeño son naturales y no sociales. De esta manera, se aplica una noción sexista de la calificación que desvaloriza el trabajo femenino, aún cuando en muchas ocasiones se trata de tareas complejas que movilizan los saberes que estas mujeres han adquirido en el espacio doméstico y familiar, así como en las propias empresas, participando durante varios ciclos consecutivos[4].

La mecanización consigue reducir, en parte, la incertidumbre del trabajo porque sustituye trabajo humano, pero también porque crea una nueva división de tareas que, por lo regular, se empalma con una división sexual, étnica y generacional

[4] En otros trabajos hemos desarrollado un análisis teórico del concepto de calificación, y de los mecanismos por los cuales los espacios y la adquisición de los saberes femeninos no se reconocen como calificados (Lara, 1993, 1995 y 1998).

de los trabajadores. El personal reconocido como calificado va a ser local y, por lo regular, son hombres adultos, con empleo fijo, ocupando los puestos más altos de la jerarquía ocupacional. Mientras que entre los no-calificados siempre se encontrarán las mujeres, los migrantes, los indígenas, niños y jóvenes, ocupando los puestos más inestables y precarios.

FLEXIBILIDAD CUANTITATIVA Y EMPLEO PRECARIO

Junto a la mecanización se crea una serie de tareas específicas y puntuales que se traducen en una flexibilidad cuantitativa o «numérica» (formas de contratación, empleo y salario) porque las empresas optan por el trabajo temporal para realizar las actividades que requieren un uso intensivo de mano de obra en los períodos de mayor demanda. Por el contrario, reservan los pocos puestos permanentes básicamente para los trabajadores que manejan la maquinaria y aquellos que aseguran las tareas cotidianas y de supervisión de la empresa. Es decir, se recurre a un mercado externo para la ejecución de tareas puntuales, incrementado notablemente el trabajo temporal.

En México se calcula que el empleo temporal llega al 80%. Se concentra, sobre todo, en los períodos de cosecha de productos y en las fases postcosecha. Durante esos momentos se intensifica la actividad productiva, cuya duración puede variar de semanas a meses, dependiendo de los casos y aumenta sensiblemente la proporción de trabajadores ocupados. Los criterios de gestión de este tipo de trabajo han estado fijados sobre la base de la existencia de una mano de obra abundante, de origen campesino, en situación de pobreza y discriminación tal que está dispuesta a aceptar condiciones de trabajo sumamente precarias.

Casi siempre se trata de trabajo pagado por tarea o por pieza («a destajo»). En el primer caso, el trabajador es remunerado por un volumen de trabajo fijo que debe ser ejecutado en un tiempo determinado, mientras que en el segundo caso es remunerado por el número de piezas que aporta (cajas de fruta cosechada, toneladas de caña cortada, kilos de hojas de té, sacos de algodón, etc.). Cuando es por pieza el tiempo de trabajo no está fijado de antemano, lo que propicia una gran irregularidad de jornadas de trabajo: a veces, excesivamente prolongadas porque las cuotas de producción son elevadas; a veces, sumamente cortas cuando no hay suficiente producto o el precio del mercado no conviene al empresario. Existe también un sistema mixto que conjuga un salario de base con primas de rendimiento que fijan volúmenes mínimos de producción por persona/hora.

Estos sistemas de pago presionan al trabajador a laborar horas suplementarias con ritmos de trabajo intensos, por lo que resultan particularmente eficientes en

orden a incrementar la productividad del trabajo cuando interesa contar con altos volúmenes de producción para mercados en constante expansión. Al mismo tiempo, permiten un mayor control de la fuerza de trabajo que se encuentra presionada por alcanzar los niveles de productividad fijados por las empresas, como condición para otorgarles empleo.

Para los empleadores estas formas de contratación permiten una gran flexibilidad cuantitativa porque limitan al máximo sus cargas salariares: pagan estrictamente el tiempo efectivo de trabajo, no tienen mayores compromisos con los trabajadores y cuentan siempre con la posibilidad de despedirlos en el momento que así lo requieran. En tanto que para los trabajadores esta situación se convierte en una fuente importante de incertidumbre y de precarización. Nunca saben con exactitud el tiempo que serán ocupados, muy seguido no conocen la duración de sus jornadas ni el monto de sus salarios, ya que dependen de las variaciones del mercado y del abastecimiento de productos.

Los empaques de frutas y hortalizas frescas, que se desarrollan en México de manera relevante desde la década de los cincuenta, van a privilegiar el empleo femenino (aproximadamente el 90% de la mano de obra). Se trata de mujeres jóvenes que, al lado de bandas, cribadoras, enceradoras y estibadores, van a laborar «a destajo» y sin ningún tipo de contratación, ajustando sus horarios principalmente a los ritmos que marca la demanda del mercado estadounidense a donde se dirigen estos productos (Arizpe y Aranda, 1981; Roldán, 1981; Rooner, 1981; Lara, 1997).

Esta situación propicia el desarrollo del trabajo familiar mediante el cual los trabajadores intentan compensar los períodos de desempleo y distribuir las cargas de trabajo entre todos los miembros de la familia. De esta manera se va haciendo común encontrar cuadrillas[5] con padres e hijos de todas las edades que cortan caña, café, tabaco o algodón, o entre las que cosechan hortalizas. Esto permite al jefe de familia incrementar su productividad y alcanzar la cuota mínima que se le exige a cada cortador; también es un recurso familiar para intentar mejorar sus bajos ingresos, sobre todo en regiones de extrema pobreza rural. En gran medida, ello lleva a extender el trabajo asalariado femenino e infantil en la agricultura al punto que en la década de los ochenta se calculaba que el 50% de la población trabajadora en el campo estaba integrada por mujeres y niños.

La gran mayoría de estos trabajadores son temporales y no cuentan con ningún tipo de prestación social. Reciben una paga por el tiempo realmente trabajado y no se consideran en su salario los días de descanso o de enfermedad ni los tiempos

[5] Son equipos de trabajo, por lo regular con algún vínculo familiar o comunitario, que participan en ciertas tareas agrícolas.

«muertos» que se pierden, no por causas imputables al trabajador sino por las incertidumbres del mercado y del proceso productivo. Pocas veces cuentan con servicio médico y con sistemas de seguridad social, puesto que por lo regular trabajan sin contratos laborales. Ello le otorga una gran flexibilidad cuantitativa a las empresas.

Hasta ahora, la organización sindical de los trabajadores rurales es la estructura básica para la defensa de sus intereses. El movimiento sindical, a pesar de su heterogeneidad, ha sido importante en algunas regiones del noroeste del país. Sin embargo, los sindicatos reagrupan, a menudo, sólo a un sector minoritario compuesto por los trabajadores estables y los de las agroindustrias. También se encuentra que gran parte de ellos sólo existen como membrete o responden a los intereses patronales (Lara, 1996).

Resumiendo, el desarrollo capitalista en la agricultura mexicana se ha caracterizado por una gran flexibilidad cuantitativa o numérica en el uso de la fuerza de trabajo y por un control que descansa en la división sexual y étnica de los trabajadores. La mecanización y la incorporación de métodos de organización científica del trabajo, lejos de hacer desaparecer antiguas formas de control basadas en la discriminación y minorización de la fuerza de trabajo propias de las haciendas y plantaciones, las ha reforzado, creando un mercado de trabajo segmentado en un abanico de grupos sobre la base de distintos criterios: trabajo temporal vs trabajo permanente; trabajadores locales vs migrantes; trabajadores legales vs ilegales; mujeres vs hombres; adultos vs jóvenes y niños; indígenas vs no-indígenas, etc. Estos grupos difícilmente logran obtener mejores condiciones laborales que las que han prevalecido en la agricultura desde que desaparecieron las plantaciones y las haciendas, a pesar de la existencia de sindicatos rurales.

CARACTERÍSTICAS DE LA REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA EN LA AGRICULTURA MEXICANA

Hoy en día, la agricultura persigue nuevos objetivos. No es sólo fuente de alimentos y de materias primas baratas como lo fue durante décadas; cumple nuevas funciones económicas y sociales que conducen a la incorporación de diversas normas de calidad que rigen la competencia en los mercados.

Si la mecanización de la agricultura fue impulsada bajo un modelo de desarrollo que suponía el crecimiento constante de la demanda, tanto de materias primas como de bienes de consumo masivo, lo cual sirvió de base para estructurar las principales funciones de la agricultura durante décadas, sus actuales funciones han conducido a una nueva división internacional del trabajo y a un proceso de restructuración del sector agrícola.

En esa nueva división internacional, México, al igual que otros países de América Latina, se inscribe como proveedor de productos frescos, principalmente frutas, hortalizas y flores. Para hacer frente a este nuevo contexto se ha llevado a cabo un importante proceso de reestructuración del sector. Como ejemplificación de este proceso tomaremos al sector hortícola, uno de los más dinámicos de la agricultura mexicana.

Seis elementos esenciales caracterizan esa flexibilidad. En primer lugar, encontramos una gran diversificación productiva, que supone la reorientación de una parte de la producción hacia cultivos de exportación «no-tradicionales»[6]; en segundo lugar, la descentralización de las estructuras de las empresas hacia formas de operación más flexibles, que se basan cada vez más sobre nuevos procesos de asociación entre productores; en tercer lugar, la incorporación de tecnologías ahorradoras de energía y la adopción de plantas de larga vida de anaquel; en cuarto lugar, la creación de cadenas de comercialización y la diferenciación comercial del producto; en quinto lugar, una gran movilidad de las empresas y su dispersión geográfica (empresas globales) hacia nuevas regiones del país o del continente; en sexto lugar, el desarrollo de formas de organización flexible del trabajo que impactan el mercado de trabajo rural, basándose a menudo en la refuncionalización de viejas formas de empleo.

Para analizar estos elementos tomamos como ejemplo la operación de las empresas hortícolas sinaloenses que destinan gran parte de sus recursos a la producción de tomate o jitomate de exportación, como a continuación exponemos.

1. DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA

En el contexto internacional, la diversificación se explica como resultado del nuevo orden internacional y de la acción de las empresas transnacionales que buscan elevar su rentabilidad generando una demanda para los productos de exportación no-tradicionales. También es resultado de las políticas neoliberales que promueven una agricultura basada en las ventajas comparativas, a partir de la década de los ochenta. Así, los empresarios hortícolas empezaron a cultivar en pequeñas cantida-

[6] El concepto de «no tradicional», como lo señala Laura Raynolds (1995), es una cuestión específica a cada gobierno, de tal manera que puede contemplar productos frescos y procesados que ya se producían tradicionalmente en el país pero que, en el contexto actual, siguen los estándares de calidad en la selección, empaque, marca, etcétera, que demanda el mercado internacional.

des productos nuevos con un muy alto valor agregado para mercados de lujo o se especializaron en la producción de semillas de alta calidad. En 1970 se cultivaban 14 productos hortícolas en México, hoy en día se registran 88. Treinta de ellos se cultivaron en una superficie no mayor de 100 ha. Algunos fueron productos para comidas exóticas (bangaña, boi choi, cundeamor, chard, daikon, gailan, kale, keel, kohlrabi, muzu, nappa, pipicha, sage, etc.); otros fueron semillas producidas bajo patente (apio, calabacita, chile, melón, pepino, sandía, tomate, etc.) (SAGAR, 1994).

Sin embargo, encontramos que la diversificación no significa solamente ampliar la gama de productos de lujo de exportación. Para algunas empresas supone, también, mantenerse o insertarse en el mercado de productos masivos y de consumo nacional y lograr allí un espacio de competitividad. A su vez, conduce a una cierta especialización productiva ya que es difícil que una empresa abarque campos de producción muy distintos como cereales y hortalizas o flores y frutas. La diversificación productiva, por lo regular, se mantiene en un grupo de productos que puede fabricarse sobre una base tecnológica más o menos común, aun si se dirige a mercados distintos.

2. DESCENTRALIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS DE LAS EMPRESAS Y PROCESOS ASOCIATIVOS

La gran propiedad, dueña de tierra a veces acaparada ilegalmente, con importantes inversiones en maquinaria, dedicada al monocultivo e integrada verticalmente, está dando paso a nuevas estructuras de organización empresarial descentralizadas, con unidades de producción autónomas las unas de las otras, que permiten fraccionar los riesgos inherentes a la apertura comercial y limitar los efectos de los fracasos que pudieran poner en peligro al conjunto de la empresa. También se busca limitar las inversiones fijas, en particular en la compra de tierras, tanto para disminuir los gastos financieros como para no comprometerse con grandes inversiones de largo plazo en el contexto de un mercado competitivo y volátil.

De esta manera se desarrollan distintas modalidades de acceso a la tierra y a los recursos que no involucran inversiones a largo plazo. Ello no quiere decir que la tendencia actual apunte hacia la creación de pequeñas o medianas empresas que se interrelacionan en el marco de amplias redes productivas. Más bien existe una fuerte concentración de capitales en grandes consorcios, a menudo controlados por las transnacionales, que crean verdaderas redes de empresas de distintos tamaños y formas, asociadas en diferentes niveles, con las que pueden más fácilmente hacer frente a las incertidumbres del mercado. El proceso asociativo, escaso entre la tradicional agricultura familiar, adquiere relevancia para la integración de esos nuevos grupos empresariales.

La asociación productiva, en sus diferentes aspectos y niveles, juega un importante papel en la modernización de la pequeña fracción exitosa de las empresas. Esta modernización se da en diferentes aspectos de la empresa y sigue las pautas de la flexibilización industrial: diversificación de la producción, mayor eficiencia tecnológica, mejor administración de la mano de obra, eliminación de intermediarios en la comercialización e integración con el sector agroindustrial o agrocomercial.

Este proceso asociativo está normalmente dominado por las grandes compañías agroindustriales y agrocomerciales. La concentración de capital se da por tres vías: por la conformación de grupos económicos nacionales estrechamente vinculados a la nueva banca privada; por la penetración del capital extranjero agroindustrial y agrocomercial; o por coinversiones de capital nacional y extranjero. En el primer caso tenemos al Grupo Empresarial Agrícola Mexicano, conformado por 400 empresarios hortofrutícolas, que compró el consorcio Del Monte por el monto de 530 millones de dólares. Sus principales inversionistas son accionistas del Banco BCH (Foro para el Desarrollo de la Empresa, Nacional Financiera, n.3, 1993). En el segundo caso tenemos a firmas norteamericanas o japonesas como la Samborn Inc., la Castle Cook Inc., la Bud de California, la Pepsico, la Hitachi, la Mitsubichi, la Oshita Marketing Inc., etcétera, que invierten en la producción de hortalizas en el noroeste del país (Gómez Cruz, M. A. y F. Caraveo López, 1990) o a la Nestlé en el caso de la ganadería lechera. En el tercero, tenemos a la empresa Visa Flor con capital mayoritario mexicano pero, con inversión francesa y japonesa (Lara, 1995).

3. INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍAS AHORRADORAS DE ENERGÍA Y ADOPCIÓN DE PLANTAS CON LARGA VIDA DE ANAQUEL

En la década de los ochenta los productores de Florida dieron un importante salto tecnológico que puso en situación de desventaja a la horticultura sinaloense: la plasticultura, el gaseado para madurar el tomate verde, la introducción de nuevas variedades, la expansión de los invernaderos. Sin embargo, la mayor innovación fue la introducción de un tomate de larga vida de anaquel que se cosecha y vende verde (conocido como verde-maduro o divine-ripe). Aun si ese tomate tiene poco sabor, sus ventajas físicas, acompañadas de una fuerte propaganda comercial, le dio un fuerte impulso en el mercado norteamericano, en particular en las comidas «fast food» en pleno auge en ese país, desplazando al tomate rojo mexicano de mayor sabor pero menor conservación. Sin embargo, los rendimientos no corres-

pondieron al incremento de los costos implicados por lo cual, a la postre, se redujeron los márgenes de ganancia de los productores[7].

En esa misma década, los cambios fueron mucho más lentos en Sinaloa. Las técnicas en el campo no se modificaron notablemente. Si bien en esos años se introdujeron algunas técnicas de punta como el uso del rayo láser para nivelar los terrenos o de una máquina para semimecanizar la cosecha, los resultados fueron pobres por el alto costo de esas máquinas sin lograr un incremento correspondiente en la rentabilidad. De hecho, esas innovaciones no rebasaron su carácter experimental. Tampoco hubo cambios importantes en los invernaderos para producir las plántulas, más allá de la generalización del riego automatizado o la importación de Canadá del sustrato para sembrar la semilla en las charolas. Es en el empaque donde se dieron los cambios más importantes. Además de modernizar las cadenas de producción con máquinas más eficientes, se introdujo el gaseado para poder cosechar el tomate verde (llamado «verde-maduro») y provocar su maduración artificial, en el momento del envío, con la aplicación de gas etileno. Esa técnica, común en Florida, mejoró las condiciones de comercialización pero no de producción.

A partir de los noventa, las empresas hortícolas mexicanas dan un gran salto tecnológico que permite racionalizar el uso de sus recursos e incrementar su rentabilidad. A diferencia de las décadas anteriores, en la cual se modernizaron las tres fases del proceso productivo (plántulas producidas en invernadero, producción de tomate de vara en el campo y creación de los empaques mecanizados), ahora las principales innovaciones se dan en la fase de producción de campo, esencialmente para incrementar la eficiencia del uso de los insumos cuyo costo se incrementa fuertemente a raíz del retiro de los subsidios a la agricultura. Además, la incorporación de tecnologías ahorradoras de energía y de agua responde a la preocupación de organismos internacionales que presionan a los productores para que hagan un uso más racional de los recursos naturales (Lara, 1997).

El primer gran cambio tecnológico consiste en la generalización del riego por goteo que permite regar tierras inaccesibles al riego por rodeo, con un enorme ahorro de agua. Esta nueva tecnología de irrigación, ampliamente desarrollada en Israel desde los años sesenta, se combina con la plasticultura que consiste en tender sobre el suelo una cinta de plástico negro de unos 80 centímetros de ancho (el acolchado) con perforaciones para permitir el trasplante de la plántula. Tiene como ventajas disminuir la maleza y, por lo mismo, el uso de herbicidas, conservar la humedad y ahorrar agua (hasta en 320%), aflojar los suelos y tener un efecto «pasteurizador» porque protege el producto

[7] Hubo en particular dificultades técnicas para adaptar esa variedad de larga vida de anaquel al clima lluvioso de Florida, lo que limitó sus rendimientos.

de los parásitos, a la vez que permite el óptimo aprovechamiento de nutrientes. Permite, además, eliminar labores muy costosas propias del riego por rodeo tal como la nivelación de las tierras[8]. Actualmente, en algunas regiones se implementa un sistema subterráneo de irrigación, con cintas en vez de tubería de tipo convencional. Este sistema de riego, conocido como «fertirrigación», deposita el agua directamente en el área de las raíces, evita que el fruto esté en contacto con la humedad, permite un mejor manejo de las plagas y un fácil manejo de la fertilización. Con ello, se incrementan los rendimientos y se pueden rescatar variedades que se habían dejado de cultivar a causa del surgimiento de enfermedades endémicas[9]. El incremento de la superficie sembrada mediante el método de acolchado de plástico ha sido impresionante. Tan solo entre 1985 y 1988 pasó de 500 a 3600 hectáreas[10]. Hoy, las grandes empresas hortícolas del noroeste de México cultivan con ese sistema[11].

El segundo gran cambio tecnológico tiene que ver con la planta misma. En los últimos años todos los grandes productores adoptaron variedades de larga duración de anaquel, tanto en su variedad verde-maduro como bola rojo (esencialmente el «divine-ripe»)[12], que se adaptó mucho mejor al clima seco del noroeste mexicano que al clima lluvioso de Florida[13]. Con ello iniciaron una nueva lucha por la productividad con los productores de Florida y sus perspectivas parecen ser favorables mientras no se invente un tomate de larga vida de anaquel adaptado a las condiciones climatológicas del sureste americano[14].

---

[8] La nivelación de los terrenos es una de las tareas más delicadas y costosas de la tecnología del riego por rodeo.

[9] Hortalizas, Frutas y Flores, n. 38, junio de 1992.

[10] Se calcula que mediante este método, en condiciones experimentales, los rendimientos en tomate pueden incrementarse hasta 390 ton/ha/ciclo, pudiendo incluso producir dos cosechas al año. Hortalizas, Frutas y Flores, diciembre de 1990.

[11] En Sinaloa se estima que 40% de la superficie de las hortalizas se cultiva con estas nuevas tecnologías. CAADES, 1997.

[12] Las semillas de esta nueva variedad ha dado el nombre genérico a los tomates de larga vida de anaquel conocidos como «divinos» que, además, tienen la ventaja de poder ser presentados como productos naturales ya que se generan a partir de fito-mejoramiento. (Manrubio, et al., 1995: 96).

[13] Ese tomate es de origen israelí, en donde el clima se parece mucho al clima del noroeste mexicano.

[14] En realidad, el mayor peligro para los productores sinaloenses es que Estados Unidos acabe con el bloqueo comercial en contra de Cuba o que Fidel Castro deje el poder, lo cual permitiría a los productores de Florida invertir en Cuba con las mismas ventajas comparativas (en clima y mano de obra barata) que las existentes en México. Eso marcaría un regreso a la situación anterior a 1962.

Al mismo tiempo que estas innovaciones han permitido mejorar la calidad de un producto tradicional, cuyo consumo se ha incrementado notablemente tanto en México como en los Estados Unidos[15], se experimentan nuevas variedades de producción biológica o totalmente orgánicas, dirigidas a cubrir nichos de mercados muy selectivos.

El tercer cambio tiene que ver con otra innovación que supone enormes inversiones de capitales, sólo al alcance de las grandes empresas: la creación de invernaderos con hidroponía para cultivar, todo el año, hortalizas que se venden como «natural» gracias a que se logra un perfecto control de las plagas[16]. Los invernaderos permiten incrementar enormemente los rendimientos –hasta 300 toneladas de tomate en un año– facilitando una rápida rentabilización de la inversión inicial. Estamos frente a un fenómeno nuevo de producción masiva para un mercado de lujo. Inicialmente esos invernaderos se instalaron en los campos agrícolas de los productores; ahora, para disminuir los costos de transporte, se instalan cerca de Nogales (principal punto fronterizo para la exportación de hortalizas) y funcionan a la manera de las maquiladoras del sector industrial.

Con esas nuevas tecnologías los costos de producción se disparan, pero también los rendimientos. De acuerdo a datos de campo que hemos recabado, una hectárea de tomate de vara cuesta, en estas nuevas condiciones, 12 mil dólares (en vez de 4.810 dólares con la tecnología tradicional), pero el rendimiento sube hasta 120 toneladas por hectárea. No sólo el costo de producción por tonelada disminuye notablemente, sino que la empresa adquiere la posibilidad de incrementar su presencia en el mercado de manera extraordinaria. Este fenómeno es tan fuerte actualmente entre las empresas de punta de Sinaloa que están desplazando a sus competidores de Florida, quienes no han logrado tal incremento de productividad (C. de Grammont, 1997)[17].

En términos generales, se puede afirmar que la tecnología usada hoy en día por las grandes empresas hortícolas mexicanas es de un nivel comparable a la tecnolo-

---

[15] El consumo per cápita de tomate en los Estados Unidos pasó de 5 kilos en los sesentas a un promedio de 7,5 kilogramos a partir de 1988-89, mientras, en México asciende de 8,5 kilos en 1965 a 16,5 en 1991 (Gómez Cruz, et al.,1991; Muñoz, 1995).

[16] En algunos casos se cultivan hortalizas ecológicas, patentadas por las asociaciones ecologistas norteamericanas.

[17] Sin embargo, el riesgo económico que se corre es mucho mayor que con las tecnologías tradicionales de la Revolución Verde, por lo cual se puede prever la desaparición de las empresas más débiles en un futuro próximo. Falta realizar un estudio más minucioso entre estos dos tipos de tecnología, ya que los actuales datos que tenemos no nos permiten aún precisar el análisis.

gía de punta en Estados Unidos, de modo que puede esperarse que comiencen a revertirse las «ventajas competitivas» que hasta ahora han mantenido los productores norteamericanos (Agricultural Outlook, 1996).

4. CREACIÓN DE CADENAS DE COMERCIALIZACIÓN Y DIFERENCIACIÓN COMERCIAL DEL PRODUCTO

Un elemento que resulta novedoso en la reestructuración del sector es que, a partir de los años noventa, los principales exportadores de tomate se interesan por el mercado interno, con la posibilidad de colocar en las plazas comerciales más importantes del país un tomate con calidad de exportación. La nueva importancia del mercado nacional se explica tanto por los altos costos de transporte, los aranceles que deben pagarse para introducir el tomate en el mercado norteamericano y los efectos del dumping, como por la existencia de canales de comercialización (supermercados) capaces de distribuir ese producto «de lujo» en los grandes centros urbanos. Así, si en 1986 el destino de la producción sinaloense hacia el mercado nacional sólo representó el 17% del total producido, para 1993-94 ascendió al 45% y se estimaba que en la temporada 1994-95 representaría el 36% (CAADES, 1995). La decisión con respecto al volumen que se envía al mercado nacional o a la exportación, está determinada por la fluctuación de los precios tanto en México como en Estados Unidos.

Según Echánove (1995), un grupo reducido de 13 comerciantes mueven aproximadamente el 87% del volumen del tomate que ingresa diariamente a la Central de Abastos de la ciudad de México. En los primeros cinco meses del año esta producción proviene del estado de Sinaloa, más tarde de Baja California, San Luis Potosí, Jalisco y Morelos. Algunos de los grandes comerciantes que controlan la Central de Abastos del Distrito Federal (D.F.) son los mismos que controlan la Central de Guadalajara y, para ambas Centrales, Sinaloa es su principal región abastecedora.

De esos 13 grandes mayoristas, los 8 primeros (que manejan más del 60% de la venta de tomate en la Central de Abastos del Distrito Federal) son de los más grandes horticultores del noroeste, quienes establecieron sus propias comercializadoras en las dos grandes plazas del mercado nacional a lo largo de la década de los ochenta y ahora dominan ampliamente ese mercado.

Finalmente, hay que señalar un último problema que tiene que ver con la calidad del producto. Antes de la desregulación existía un organismo privado, la Confederación Nacional de Productores de Hortalizas (CNPH), que se encargaba de la planificación de la producción y del control de la calidad de las exportaciones. Con la aplicación de la política neoliberal ese organismo perdió su capacidad de inter-

vención, desapareció el control ejercido sobre los productores y, a menudo, el producto no responde a las normas de calidad exigidas para su exportación. Con ello, la imagen del producto mexicano se ve dañada. Para remediar este problema, los grandes productores de Sinaloa crearon, desde hace unos pocos años, sus propias etiquetas para diferenciar su producto en el mercado[18].

5. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DE LAS EMPRESAS: DE LA EMPRESA LOCAL A LA EMPRESA GLOBAL

Se inició, hace unos 20 años, un importante proceso de movilidad de las empresas que buscan los mejores lugares para poder cultivar todo el año, ubicarse en nichos de mercado o diversificar su producción. Actualmente, algunas empresas hortícolas mexicanas tienen tal capacidad financiera y de organización que traspasan las fronteras del país, hacia Estados Unidos o hacia Centro América, para incrementar la rentabilidad de sus capitales.

Las empresas que dominan la producción hortícola operan en varios estados del país. Para conservar la flexibilidad productiva necesaria y responder así a las posibilidades del mercado, gran parte de su producción se realiza sobre tierras rentadas, ocasionalmente trabajando en asociación con ejidatarios. Hoy en día es claro que los empresarios no están interesados en la compra de tierras agrícolas, pues supone una enorme inversión en capital fijo que les conduciría a una situación de irreversibilidad a largo plazo frente a un mercado extremadamente volátil.

De acuerdo con datos de Echánove, el grupo Canelos, que forma parte de los quince grupos más importantes de productores de hortalizas de México, siembra 1000 hectáreas de tomate en el valle de Culiacán (sede de su emporio), tienen también 600 hectáreas de la variedad de saladet en Sonora y otras mil hectáreas más (800 ha. de bola y 200 ha. de saladet) en el valle de San Quintín, Baja California. El grupo Lomelí, siembra 3000 hectáreas de tomate en Sinaloa, San Luis Potosí, Jalisco y Baja California, todo ello a nombre de la Sociedad Impulsora Grupo Lomelí. A la vez, tienen la filial «Eco Cultivos» que produce bajo invernadero y con alta tecnología, productos biológicos durante ocho meses del año, con rendimientos hasta cuatro veces mayores a los obtenidos a cielo abierto. Un caso similar es el de la empresa Agrícola Bátiz, que produce en Sinaloa, Morelos, Baja California sur y norte, e invernaderos para producción de tomate en hidroponia en Sinaloa y Morelos.

---

[18] En el caso de los productos de lujo marcan cada verdura con una etiqueta, tal como lo hacen los productores norteamericanos.

Un elemento novedoso de estas empresas es que también tienen campos de producción de hortalizas e invernaderos en Florida o California, o están en asociación con productores norteamericanos. A la vez, han creado sus distribuidoras y empacadoras, con centros en varias partes del país, así como en Estados Unidos y Canadá. De esa manera no sólo exportan sino que introducen al país lo que han producido del otro lado de la frontera (Echánove, 1995). Para esa cúpula empresarial la línea fronteriza entre México y Estados Unidos ya no existe: tienen la capacidad de producir y movilizar sus productos en ambos lados de la frontera, reempacar en Estados Unidos lo que han producido en México o hacer el reempaque de la producción norteamericana en sus empaques mexicanos[19].

Algunos de estos grupos empresariales logran una integración vertical, produciendo de semillas, plántulas, plásticos (para uso de plasticultura) y otros insumos a la vez que tienen distribuidoras y empacadoras dentro y afuera del país, pero sus inversiones se orientan actualmente también a otros sectores. Por ejemplo, los Lomelí participaron en la creación de Banca Cremi y en la empresa de Del Monte, mientras que los Bátiz forman parte del Grupo Pulsar Internacional que integra empresas de giros muy diferentes, como la empresa cigarrera La Moderna, la Casa de Bolsa Vector, la fábrica de alfombras Luxor, la empresa productora de semillas Asgrow Seed Co. y otras (From seed to market: Empresa La Moderna's agrobiotechnology integration. Harvard Business School, 1996)[20].

Si tomamos como ejemplo la empresa agrícola de los Bátiz, que se inició en el valle de Culiacán hace varias décadas como pequeño negocio familiar en la producción de hortalizas, encontramos que hoy día su situación es la siguiente (C. de Grammont, 1997): cultiva unas 1200 hectáreas de diferentes hortalizas en el valle de Culiacán, divididas en seis grandes campos agrícolas, con tecnologías de punta tal como la plasticultura y la fertirrigación. Para controlar la irrigación y la fertilización de sus cultivos está equipada con una red de monitoreo computarizada que permite determinar las necesidades exactas en agua y fertilizante, a lo largo de todo el ciclo productivo, de cada uno de los cultivos. Con este moderno sistema la empresa ahorra hasta 80% del agua que se utilizaba con el sistema tradicional de riego

[19] En la fruticultura encontramos una situación similar. Por ejemplo, en 1982, 36 empresas familiares crean la Sociedad Cooperativa de Citricultores del Litoral de Sonora que abarca unas 2000 ha. de huertas de naranja (representa el 45% de la superficie pero el 70% del volumen de la producción en la región). Para mejorar su comercialización en el mercado internacional la cooperativa piensa asociarse con la cooperativa Sunkist de California.

[20] Actualmente, el grupo Bátiz es parte de un consorcio internacional Empresa La Moderna (ELM) que tiene presencia en más de cien países. Sus ingresos, en 1995, fueron de 1.210 millones de dólares, lo cual significa un incremento de 59% en relación a los 761 millones obtenidos en 1994 (El Financiero, 16 de julio de 1996).

por goteo y hasta 65% en el gasto de fertilizante. En tomate de vara se logra un rendimiento promedio de 80 toneladas de alta calidad.

Además de sus campos tiene 7 hectáreas de invernadero en donde produce, en hidroponia, tomate que se vende como «ecológico» por estar libre de plagas gracias al control fitosanitario que se logra bajo techo.

Cuenta con un empaque de gran tamaño, pero con una tecnología tradicional y donde la calidad de la selección depende de la habilidad de las seleccionadoras.

Tiene otros tres centros de producción «fijos» con sus propios empaques, en Morelos, Baja California norte y sur, pero produce hortalizas en diferentes estados de la República de acuerdo a la demanda del mercado. Así logra producir hortalizas todo el año y mantener la presencia de su marca en los supermercados.

En la Central de Abasto de la Ciudad de México tiene su propia distribuidora, una de las más grandes de la Central, para vender su producción y la de otros productores[21]. Se estima que la mitad de sus ventas proviene de la misma empresa, la otra mitad se produce bajo contratos con pequeños productores.

En 1993 se asoció con el Grupo Pulsar, lo cual le dio, sin duda, un gran dinamismo y le permitió acceder con mayor facilidad al capital financiero[22].

Tiene una distribuidora en Estados Unidos con su propia marca, con oficinas en los principales puntos fronterizos (San Diego, California, Nogales, Sonora, Mac Allen, Texas) y oficinas de venta en Philadelphia, Arizona, Los Angeles, Florida. Así mismo, tiene una oficina de venta en Montreal para exportar a Canadá. Además, importa y distribuye tomate de Holanda, endivias de Bélgica y otras hortalizas de Chile. Empezó a abrir sus propias tiendas de venta al menudeo.

En Florida, la empresa estableció un «joint venture» con una empresa similar para la comercialización de chile bell producido en 650 hectáreas. Además, está asociada con numerosos productores familiares en California e Illinois. Estos productores producen hortalizas que se comercializan bajo la marca de MEHM, con un estricto control de calidad del cultivo y de la cosecha.

Con tal cobertura, la MEHM tiene la capacidad de producir tanto en México como en Estados Unidos y vender en ambos países. Además del tradicional proceso

---

[21] Sobre el papel de los grandes empresarios agrícolas en la Central de Abasto de la ciudad de México véase: Flavia Echánove, El abasto de alimentos a la ciudad de México: mecanismos de comercialización y estructura de poder, tesis de doctorado, UAM-Iz., 1997.

[22] El Grupo Pulsar fue creado en 1981 por Arturo Romo y es ahora uno de los consorcios mexicanos más dinámicos. Tiene 6 campos de operación: la agroindustria con la cigarrera La Moderna, la Biotecnología y la producción de semillas con Seminis y Monsanto, la distribución de hortalizas frescas, la comunicación electrónica, los seguros con Seguros La Comercial y Asemex, el sector financiero con Vector.

de exportación hacia el norte, es capaz de importar productos norteamericanos a México, reacondicionarlos en sus empaques y venderlos con su marca mexicana en cualquiera de las grandes ciudades mexicanas.

La situación de esta empresa es un claro ejemplo de lo que ha significado la reestructuración en este sector.

6. FEMINIZACIÓN DEL ASALARIADO Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TRABAJO

Aunque la reestructuración del sector hortícola ha implicado una modernización de las empresas y la incorporación de cambios tecnológicos, la competencia por parte de los propios productores norteamericanos, la vulnerabilidad del mercado al que se dirigen estos productos, las grandes fluctuaciones de los precios, la dependencia tecnológica y la gran concentración que existe en este sector reducen las posibilidades de competir y de hacer rentable, para muchas empresas, la incorporación de tecnologías demasiado costosas o mal adaptadas a las condiciones de los países subdesarrollados.

De esta manera, encontramos que las empresas hortícolas mexicanas no apuestan su competitividad en el mercado internacional sólo a la incorporación de tecnologías caras y sofisticadas sino que descansan, de manera importante, en el uso flexible de la fuerza de trabajo (Lara, 1995, 1997). Es así que se observan sobre todo dos situaciones: a) las empresas que sólo logran mejorar las viejas formas de producción, nacidas de la revolución verde, y que buscan resolver los problemas de inercia tecnológica apoyándose en una flexibilidad cuantitativa de la fuerza de trabajo. Ello significa mantener las viejas formas de organización de tipo taylorista-fordista; b) las empresas que logran un proceso de modernización tecnológica importante y de reorganización de sus estructuras, aunque eso no las lleva a modificar la organización del trabajo en todas las etapas del proceso productivo, sino sólo en aquellas imprescindibles para incorporar una flexibilidad cualitativa de la fuerza de trabajo que responda a las nuevas exigencias de la tecnología adoptada. En este último caso, se mantienen las formas precarias del trabajo en términos contractuales, lo cual supone variabilidad de horarios y eventualidad en el empleo que, en términos salariales, se traduce en formas de pago a destajo, por tarea o por producto. Pero, a la vez, se incorporan exigencias de calificación, especialización e implicación para los trabajadores, organización en equipos o círculos de trabajo, estímulos a la productividad, y otras formas propias de los nuevos modelos productivos aplicados en la industria (Lara, 1995, 1997).

En las empresas productoras de hortalizas en Sinaloa, se presentan ambas situaciones. En la década de los cincuenta y los sesenta, cuando se da el «boom» del tomate en esta región, se desarrollan tecnologías tendientes a elevar la productividad, tales como

la introducción del tomate «de vara», la producción de plántulas en invernaderos, y la creación de empaques para el acondicionamiento y embalaje de productos. Estas tecnologías se acompañaron de una organización de tipo taylorista-fordista de la fuerza de trabajo, en particular en los invernaderos y empaques donde el trabajo se parcializa, se organiza en cadena y se introducen bandas y transportadores.

El desarrollo de estas formas de organización del trabajo se llevó a cabo mediante una rígida división sexual y étnica del proceso productivo. Los indígenas se convierten en el principal grupo que participa en las labores de campo y en las cosechas, como mano de obra no calificada, mientras que las mujeres son empleadas para desempeñar todo tipo de trabajo que asegure la calidad de los productos, tanto en los invernaderos como en los empaques. La norma fue la contración en forma temporal, con pago a destajo y sin ningún tipo de protección laboral, lo que permitió contar con una enorme flexibilidad cuantitativa.

Actualmente, la reestructuración productiva no modifica sustancialmente este esquema organizativo. No obstante, la incorporación de nuevas tecnologías tiene efectos diferentes sobre el uso de la fuerza de trabajo. En algunos casos se traduce en la aparición de nuevos puestos y en otros en su desaparición. Por ejemplo, las innovaciones en materia de riego, fertilización, plasticultura, entre otras, pueden reemplazar cierto tipo de trabajadores (regadores, canaleros, peones que aplican fertilizantes o que realizan los desyerbes, etc.) por mano de obra calificada en las nuevas técnicas de fertirrigación (técnicos o ingenieros). Otras innovaciones químicas, agronómicas o biológicas pueden incrementar, disminuir o mantener el nivel de empleo, así como exigir una mayor calificación de la mano de obra o, al revés, pueden continuar utilizando mano de obra no calificada para tareas puntuales, reduciendo el empleo, pero intensificando su productividad. Por ejemplo, las nuevas variedades de tomate y las tecnologías modernas, permiten homogeneizar la cosecha, lo que lleva a reducir el número de veces que se necesita pasar a cosechar (de ocho hasta tres veces), pero incrementa el número de jornaleros ocupados para realizar la cosecha debido al incremento de rendimientos (de 22 tons/ha hasta 120 tons/ha).

Es por eso que no se puede hablar de un patrón particular de empleo asociado al uso de estas nuevas tecnologías. Sin embargo, lo que sí puede decirse es que la irreversibilidad de las opciones tecnológicas se aplica bajo una inercia en las formas organizativas del trabajo. En particular, se mantiene la rigidez en la división sexual y étnica del trabajo asignando a las mujeres aquellas tareas que garantizan la calidad de los productos de «nicho» o selectos[23].

---

[23] Varios estudios confirman esta tendencia no sólo en México, sino también en América Latina. Véanse, trabajos compilados en Sara María Lara Flores (coord.). Jornaleras, temporeras y bóias-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina. Nueva Sociedad-UNISD, Caracas, 1995.

Si bien, desde que se aplican los sistemas de producción tayloristas-fordistas en la horticultura sinaloense, se llevó a cabo una creciente incorporación de mujeres para el trabajo en empaques, invernaderos y plantas de procesamiento[24], hoy día, en la agricultura orientada a cubrir nichos de mercado en donde es indispensable una organización del trabajo que permita una producción de alta calidad, existe un amplio proceso de feminización.

Algunos autores han hecho hincapié en las ventajas que ofrece la mano de obra femenina porque es barata. Sin embargo, no sólo es su costo lo que puede explicar por qué existe una preferencia para la contratación de mujeres en estos cultivos. Es también porque se trata de una mano de obra que, además de ofrecer una gran flexibilidad cuantitativa (que se traduce en trabajo temporal, horarios discontinuos, salarios por tarea o por pieza), ofrece una ventaja adicional a las empresas, que consiste en una gran flexibilidad cualitativa.

Se trata de una mano de obra capaz de pasar por todas las fases de la cadena productiva desempeñando actividades con características diversas, y con disponibilidad para capacitarse en tareas que requieren de una calificación, así como para lograr cierta implicación y colaboración en la adaptación de las tecnologías modernas a las diversas necesidades de las empresas. Como se trata de jovencitas, la mayoría de ellas solteras, sin más alternativas que el empleo local, pero con un nivel de escolaridad relativamente alto (al menos primaria completa y a veces estudios de secundaria y bachillerato) que les sirve de base para adquirir una calificación, las empresas pueden mantener más bajos los salarios que si contrataran solamente hombres adultos con alguna calificación, o si mantuvieran un «staff» de técnicos e ingenieros, como sucede en los países desarrollados[25].

En Sinaloa, se ocupa básicamente mano de obra femenina local para el desempeño de tareas que se han ido haciendo más complejas debido a la diversificación productiva y a las distintas normas de calidad que exigen los diferentes mercados a los que se destinan los productos. A la vez, se mantiene la contratación de indígenas y de mano de obra migrante para la realización de labores de campo, al lado de un personal altamente calificado que interviene como personal técnico en los nuevos invernaderos de producción biológica.

Esta estrategia genera un mercado de trabajo segmentado no sólo entre personal calificado y no calificado, sino entre mano de obra femenina y masculina, indí-

---

[24] Algunos trabajos publicados en la década de los 80 permiten confirmar esta situación. Véase, Magdalena León, (comp.). Las trabajadoras del agro: debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe. ACEP, Colombia, 1982.

[25] Véase, Sara María Lara. Jornaleras, temporeras y bóias-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina. Ed. Nueva Sociedad-UNRISD, Caracas, 1995.

gena y no indígena. De tal manera que, al lado de una producción sofisticada, que integra métodos y tecnologías modernas, se encuentra una mano de obra sometida a diferentes formas de discriminación o «minorización», que se traduce en empleo precario.

Aun si en algunos casos se comienzan a desarrollar otras formas de empleo, como los equipos de trabajo especializados que pueden contratarse para desempeñar tareas específicas y con mejores remuneraciones, sigue prevaleciendo el empleo no calificado, de trabajadores contratados en condiciones de extrema precarización[26].

Se puede decir que en el período actual se mantiene un mercado de trabajo basado en el uso intensivo de fuerza de trabajo no calificada, compuesta por migrantes, indígenas, mujeres, niños, y otros grupos en situación de minorización, contratados básicamente para las cosechas y tareas puntuales que se realizan en la producción masiva. El empleo en este mercado se basa en una flexibilidad cuantitativa (trabajo temporal, sin horarios fijos, pago por tarea o por pieza, etc.) que convive con otro sector moderno, que integra elementos de una flexiblilidad moderna o cualitativa (con exigencias de calificación, polivalencia e implicación para la fuerza de trabajo), pero donde se mantienen las condiciones de empleo precario y una segmentación sexual de la fuerza de trabajo.

Resumiendo, la reestructuración productiva de la horticultura mexicana consiste en una selección de elementos y de formas de organización diferentes que parte de los recursos locales de más fácil acceso y bajo costo para lograr competitividad en el mercado, aun si se hace a costa de una organización del trabajo que penaliza a los trabajadores, en particular a ciertos sectores como las mujeres, los niños y los indígenas. La horticultura de exportación es un claro ejemplo de una agricultura flexible que busca insertarse en el nuevo orden internacional, apoyándose en una flexibilidad «salvaje»[27], que por sus tintes arbitrarios y excluyentes convierte a los indígenas, los niños y las mujeres en la población más apta para responder a las necesidades del mercado al cual se dirigen sus productos.

---

[26] Por ejemplo, para el corte de la uva de mesa de exportación, en México, compiten ahora las cuadrillas especializadas de «pochos» (personal por lo regular de origen mexicano que trabaja para empresas norteamericanas de servicios con el objetivo de cortar un campo determinado) junto con los migrantes indígenas que llegan a Sonora, procedentes de varios estados de la República.

[27] Los conceptos de flexibilidad primitiva y salvaje han sido desarrollados por De la Garza (1993) para el caso de la industria, pero han sido aplicados a la agricultura por Lara (1992, 1995, 1997).

BIBLIOGRAFÍA

- Agricultural-Outlook. 1996. *U.S. market for winter fresh vegetables.* USDA, junio. Ed. ERA, México.
- CAADES-Confederación de Asociaciones Agrícolas del Estado de Sinaloa. 1984. «Relación de empaques legumbreros». Culiacán.
- —. «Costos estimados de hortalizas: 1995-96». Culiacán.
- —. *Informes anuales.* Varios años. Cualiacán.
- Carton de Grammont, H. 1992. «Reflexiones sobre el mercado de trabajo en el campo latinoamericano». En: *Revista Mexicana de Sociología.* IIS-UNAM. México.
- —. 1997. «Modernización de las empresas hortícolas sinaloenses y sus efectos sobre el empleo». Ponencia presentada en el congreso de LASA. Guadalajara, México.
- De la Garza, E. 1992. «Introducción». En Alejandro Cobarrubias. *La flexibilidad laboral en Sonora.* El Colegio de Sonora-Fundación Friedrich Ebert, México.
- —. 1993. *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México,* IIE-UNAM/ División de Ciencias y Humanidades-UAM-I., México.
- —. 1995. «La breve historia de la sociología del trabajo de Othón Quiroz». UAM-Iz., México.
- —. 1996. «La reestructuración productiva en América Latina». Universidad de Warwick. Inglaterra.
- Echanove, F. 1995. «El abasto de productos hortofrutícolas a la ciudad de México: mecanismos de comercialización y estructura de poder». Tesis de maestría. División de Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Antropología, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. México.
- Gómez-Cruz, M. A. y F. de J. Caraveo. 1990. «La agromaquila hortícola: nueva forma de penetración de las transnacionales». En: *Comercio Exterior,* vol.40, n.12. México.
- —. 1991. *La agromaquila hortícola, nueva forma de penetración de los monopolios internacionales en la agricultura mexicana.* CIESTAAM-Chapingo. México.
- Hewitt, C. 1978. *La modernización de la agricultura mexicana 1940-1970.* Siglo XXI, México.
- Lara, S. M. 1992. «La flexibilidad del mercado de trabajo rural». En: *Revista Mexicana de Sociología,* núm. 1. IISUNAM. México.
- —. 1993. «Le conditionnement des produits maraîchers dans l'etat de Sinaloa: où comment une solidarité se façonne à travers solidarités et conflits». En: *Cahiers du GEDDIST,* n. 7. IRESCO. París.
- —. 1995. *Jornaleras, temporeras y bóias-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina.* UNRISD-Nueva Sociedad. Caracas.

- —. 1995a. «La feminización del trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina: efectos de una flexibilidad salvaje». En: Sara Lara (coord.). *Jornaleras, temporeras y bóias-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina.* UNRISD-Nueva Sociedad. Caracas.
- —. 1995b. «Las empacadoras de hortalizas en Sinaloa: historia de una calificación escatimada». En: Soledad González y Vania Salles (coords.). *Género y transformaciones agrarias.* PIEM-COLMEX. México.
- —. 1996. «Mercado de trabajo rural y organización laboral en el campo mexicano». En: Hubert C. de Grammont (coord.). *Neoliberalismo y organización social en el campo mexicano.* Plaza y Váldes, IISUNAM. México.
- Muñoz, M., et al. 1995. *Desarrollo de ventajas competitivas en la agricultura: el caso del tomate rojo.* Universidad Autónoma Chapingo. México.
- OIT. 1973. *Mecanización y Empleo en la Agricultura: estudios de caso de cuatro continentes.* Ginebra.
- Raynolds, L. T. 1994. «The restructuring of Third World agro-exports: changing production relations in the Dominican Republic» En: Phillip McMichael (editor). *The Global Reestructuring of Agro-Food Systems.* Cornel University Press, Ithaca and London. Londres.
- Roldan, M. 1981. «Trabajo asalariado y condición de la mujer rural en un cultivo de exportación: el caso de las trabajadoras del tomate en el estado de Sinaloa, México». Seminario Tripartito Regional para América Latina sobre el Desarrollo Rural y la Mujer, Patz. Michoacán, México.
- Rooner, L. 1981. «Las mujeres asalariadas en los cultivos de exportación: el caso del municipio de Ensenada, Baja California Norte, México». Seminario Tripartito Regional para América Latina sobre el Desarrollo Rural y la Mujer, Patz. Michoacán, México.
- Torres, G. 1997. *La fuerza de la ironía: un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros en el Occidente de México.* CIESAS. México.
- SAGAR. 1994. Anuario estadístico de la producción agrícola de los Estados Mexicanos. Años 1970-1994. México.

La flexibilidad en el sector público argentino en los '90[1]

Silvia Berger[2]

El sector público ha experimentado durante la década del noventa importantes transformaciones que remiten a un proceso más amplio de cambio en las funciones y en la estructura del Estado, el cual está relacionado con el reemplazo del modelo sustitutivo de importaciones por un nuevo modelo de acumulación.

La implantación de este modo de acumulación y las consiguientes transformaciones en el Estado son la concreción, en múltiples sentidos, del modelo que intentó implementar la dictadura militar y que, en cuanto al aparato estatal, no consistía sólo en su «jibarización» o «achicamiento» (Aspiazu, Basualdo, Khavisse, 1986), sino principalmente en su reorientación en el marco de un proyecto destinado a cambiar radicalmente la estructura productiva, disciplinar a los actores sociales, muy especialmente a los sectores asalariados (Canitrot, 1980), producir una sustancial redistribución del ingreso y la riqueza a través, entre otras medidas, de la reducción del gasto público en educación y salud, y la transferencia al sector privado de los activos productivos estatales.

La apertura comercial y financiera impuesta por la dictadura puso en crisis al modelo sustitutivo de importaciones, a la alianza social en que éste descansaba y al tipo de Estado que había impulsado su desarrollo. El Estado deja de ser un redistribuidor de ingresos hacia los sectores urbanos, en especial los populares, un garante de la integración social y el pleno empleo y un asignador de recursos en vista a la expansión de un mercado interno semi-cerrado. La consiguiente desarticulación del aparato estatal, la desindustrialización inducida por la apertura

---

[1] Una versión preliminar de este trabajo fue presentado en el Taller «Las transformaciones del trabajo. Género, flexibilización e inserción laboral femenina». Organizado por el Centro de Estudios de la Mujer, Chile y auspiciado por la Fundación Ford. Chile, noviembre 1999.

[2] Agradezco los valiosos aportes y comentarios de Enrique Arceo, Rosalba Todaro, Cynthia Pok, Gloria Breslin y Silvia Gorenstein.

indiscriminada en condiciones de aguda sobrevaluación de la moneda y la deuda externa, que fue el corolario de este intento, signaron todo el proceso posterior.

Sin embargo, el cambio en el modelo de acumulación sólo se consolida –en el marco creado por las crisis hiperinflacionarias de 1989 y 1990– a comienzos de la década del noventa con la sanción de las Leyes de Emergencia Económica y de Reforma del Estado[3], las rápidas y masivas privatizaciones que ésta última posibilita, el establecimiento de la Convertibilidad, la instrumentación de una apertura financiera irrestricta y una muy acentuada liberalización comercial. El objetivo explícito de la política estatal no es ya más, desde entonces, asegurar la integración y expansión del mercado interno, sino atraer capitales externos que empleen los recursos naturales y la mano de obra local y también disminuir los costos de las empresas a fin de que puedan hacer frente a la competencia externa y acceder al mercado mundial.

Esto exige una disminución de la presión tributaria. El gasto público consolidado debe reducirse. Para ello se han externalizado ciertas funciones, transferido otras al sector privado y privatizado empresas públicas, pero no sólo para reducir el gasto público (y así pagar parte de la deuda interna y externa) sino, también, para abrir al sector privado nuevos campos de actividad mediante la adquisición de activos notoriamente subvaluados y transferir en gran medida a los consumidores el peso de la financiación de inversiones que estaban a cargo, hasta ese momento, del sector público.

El proceso que se consolida en la década de los noventa no remite, por lo tanto, sólo a una reducción en la magnitud del sector público y en la composición del gasto sino, también y fundamentalmente, a un cambio de funciones. La misión del Estado deja de ser la de orientar el desarrollo; asegurar las inversiones imprescindibles en los sectores estratégicos; proveer a un crecimiento sostenido del mercado interno mediante el manejo de la demanda agregada y garantizar, a través de la política de ingresos y la prestación de servicios, una cobertura lo más extensa posible de las necesidades básicas, incluido el empleo. Su misión esencial pasa a ser crear condiciones que estimulen la inversión, puesto que el crecimiento orientado por el mercado asegurará en el largo plazo, de manera más eficiente, las metas que persigue el Estado.

En este contexto parece que no es necesario ni el mantenimiento de una amplia planta permanente ni garantías de autonomía técnica de los funcionarios públicos que reflejarían la relativa autonomía de los aparatos estatales buscada por el anterior tipo de Estado. Se requeriría en cambio una dotación flexible de personal, sus-

[3] Leyes 23697/89 y 23696/89, respectivamente.

ceptible de adecuarse a la constante redefinición de funciones y a los distintos niveles de gasto público posibilitados por la coyuntura económica y por la situación del mercado mundial de capitales. Esto trae consigo la precarización del personal destinado a tareas poco calificadas o dependientes de exigencias coyunturales. Se requiere, asimismo, un sistema de contrataciones al más alto nivel, susceptible de cubrir las necesidades de servicios altamente especializados exigidos por una inserción cada vez más compleja en la economía mundial y posibilitar la incorporación al aparato estatal de los consultores y técnicos del sector privado a fin de diseñar las desregulaciones, esto es, las reglamentaciones requeridas para incrementar su rentabilidad y estimular la inversión externa.

Quedó planteada por lo tanto, en un contexto en que se considera a la flexibilización del trabajo en el sector estatal como funcional con sus nuevas características y objetivos, la necesidad de sortear la restricción constitucional en cuanto a la estabilidad del empleo público (Art. 14 bis)[4].

El proceso de flexibilización de las relaciones laborales en el sector público ha seguido, sin embargo, una evolución no lineal y el objeto del presente trabajo es delimitar sus sucesivas etapas y alcances así como analizar sus consecuencias, tanto sobre la estructura del sector público y su eficiencia como para los trabajadores sometidos a la nueva situación.

CAMBIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

La Argentina es un país federal donde la ocupación en el sector público presenta una enorme heterogeneidad. Sin embargo, la política laboral aplicada a los empleados públicos, lideradas por la Administración Nacional, son luego adoptadas por las otras jurisdicciones.

Cuando se hace referencia a la ocupación en el sector público[5] se incluye la Administración del Gobierno Nacional (17%), las 24 jurisdicciones con su correspondiente Administración (66%) y las 2.150 municipalidades con su correspondiente Administración Municipal (17%). Desde el punto de vista de las normas laborales esta heterogeneidad es extremadamente relevante pues la legislación apli-

---

[4] Reforma Constitucional de 1958.

[5] Las fuentes de información utilizadas fueron INDEC. Encuesta Permanente de Hogares, 1991 y 1999. Elaboración propia y publicaciones del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos. Boletín Fiscal, febrero 1998. Subsecretaria de Programación Económica y Regional. Informe Económico Regional, julio 1999.

cable es distinta según los ámbitos (nacional, provincial o municipal) y, frecuentemente, difiere también para los distintos sectores (la normativa que rige a los docentes es diferente a la de los trabajadores de la salud y, en la mayoría de los casos, a la del resto de los empleados públicos).

En 1999 el sector público representa el 11,4% de la ocupación total de las áreas urbanas del país, un 12,3% de la ocupación total excluyendo el Servicio Doméstico y un 18,1% de los asalariados totales.

Hasta mediados de los años 70, el empleo estatal fue creciendo acompañando el incremento del producto y del ingreso per cápita (Orlansky, 1996) mediante la expansión de las funciones reguladoras de las actividades económicas y sociales, el aumento de la presencia de las empresas estatales en áreas estratégicas y la provisión de servicios sociales.

El gobierno militar intentó, a mediados de los 1970, reducir el gasto y el empleo público e inició la descentralización de los servicios educativos y de la salud pública. Acotado por la necesidad de mantener controlados los niveles de desempleo en una difícil situación política y social, signada por una represión generalizada y una acentuada caída del salario real (30%), el eslogan de que «achicar el Estado era agrandar la Nación» no tuvo efectos relevantes sobre la dimensión y estructura del sector público (pese a la creación de Comisiones de Racionalización Administrativa y la aplicación de una ley de prescindibilidad, 1976-1980). Los resultados de su política económica marcarían toda la evolución futura.

La apertura económica y el proceso de desindustrialización, inducida por la misma, ponen fin al modelo sustitutivo de importaciones, rompiendo la ligazón entre crecimiento económico y expansión del mercado interno. La asunción por el Estado de la deuda externa y las diversas formas de subsidio al sector privado más concentrado implementadas o desarrolladas por la dictadura crean un desequilibrio estructural en las cuentas públicas y en las externas, generando un régimen de alta inflación y un proceso de desinversión (particularmente notorio en las empresas públicas, sobreendeudadas durante la dictadura) y de caída del producto per cápita.

Recién con las crisis hiperinflacionarias de 1989 y 1990, la aprobación de las leyes de Emergencia Económica y de Reforma del Estado y finalmente con la implantación de la convertibilidad en 1991, se plantea una transformación del aparato estatal claramente encuadrada en un nuevo régimen de acumulación y de inserción en la economía mundial y en una drástica reformulación, con tal fin, de las dimensiones y las características del sector público.

La Reforma del Estado incluye uno de los programas más profundos y acelerados de privatizaciones que se haya realizado a escala mundial: medidas para reorganizar y modernizar la estructura estatal y reducir el empleo público –que se

facilitaría con préstamos internacionales, al efecto–, descentralizaciones, desregulación de la actividad privada y reformas tributarias.

El Estado abandona el rol de actor en una economía mixta, dejando de lado la ejecución directa de acciones y concentrando su rol en la promoción, planificación y supervisión de la ejecución de las políticas públicas. Al mismo tiempo, delega buena parte de las políticas sociales básicas en los estados provinciales.

LAS ETAPAS FLEXIBILIZADORAS

El proceso de flexibilización de las relaciones laborales dentro del sector público se desarrolla en tres etapas de profundización sucesiva, pero en las que se privilegian aspectos distintos.

La flexibilización[6] remite a las intervenciones efectuadas para eliminar:

a) las restricciones a la entrada y salida (sobre todo esta última) del trabajador al o del puesto de trabajo, en la forma de flexibilidad externa: numérica (adaptaciones al volumen de trabajo) y funcional (externalización y subcontratación, contratos de plazos determinados), y
b) las restricciones relacionadas con la organización del colectivo de los trabajadores al interior de las organizaciones (en términos de funciones, horarios, etc.) Se trata, entonces, de aumentar la flexibilidad interna numérica (organización de horas y días de trabajo) y funcional (capacitación, movilidad interna entre puestos, polifuncionalidad, trabajo en equipo, etc.).

En la Administración Pública Nacional se promueve, en una primera etapa, la flexibilización externa y funcional interna; en la segunda, básicamente, la flexibilización numérica externa; en la tercera la flexibilización interna sobre la planta de personal permanente (numérica y funcional).

Primera Etapa

Alrededor del año 1990, durante la «Primera Reforma del Estado», se promueve fundamentalmente la flexibilidad del mercado de trabajo o externa vía la reducción del tamaño del sector público favoreciendo jubilaciones anticipadas, retiros volun-

[6] Lagos, 1994; Weller, 1998; Yáñez, 1998; Monza, 1995; Beccaria,1996; Pok, 1996.

tarios, etc. El resultado fue que los bajos niveles salariales estimularon el éxodo de los empleados más calificados a puestos de trabajo más atractivos y mejor remunerados en la actividad privada. Al mismo tiempo se privatizan las principales empresas del Estado. Esto da lugar, a fin de elevar su rentabilidad y evitar conflictos posteriores, a una drástica disminución de su personal mediante despidos –financiados frecuentemente por préstamos de organismos internacionales– y la incentivación de las renuncias voluntarias. El caso más notable es YPF donde se reduce la planta de 50.000 personas a 5.000. Y, finalmente, se inicia un proceso de terciarización de tareas y de subcontratación de servicios.

Simultáneamente se produce una cierta flexibilización interna funcional de los trabajadores ya que las dependencias que efectuaron los ajustes dispuestos de manera satisfactoria fueron incluidas en el escalafón del Sistema Nacional de Modernización de la Profesión Administrativa (SINAPA) con el objeto de profesionalizar los recursos humanos mediante la apertura a concurso de las vacantes, la jerarquización de las funciones de conducción y el establecimiento de mecanismos de promoción horizontal de los agentes por mérito y por asistencia a los cursos de capacitación permanente[7]. Para ello se cambian las estructuras, se hacen concursos, en general abiertos sólo para aquellos que de alguna manera ya estaban trabajando dentro de la administración y se crean un conjunto de cargos jerárquicos, semejantes a los que rigen para los gerentes de la actividad privada, con sueldos elevados. Se efectuaron concursos para estos puestos que se llenaron con un cierto grado de profesionalismo, pero básicamente con hombres de confianza del gobierno. Paralelamente se pasa a ejercer un control más estricto sobre el personal: se controlan los horarios de trabajo con medios electrónicos empleando un dispositivo que filma la entrada y salida de cada persona y computa, al final del día, cuántas horas y minutos permaneció el agente en el edificio, etc., y se crean, con el objeto de elevar el nivel de profesionalización de la administración, las carreras de economistas de gobierno y de administradores gubernamentales.

Segunda Etapa

La flexibilidad numérica externa aparece ampliamente a partir de 1995, cuando la ley de presupuesto de ese año faculta al Gobierno a reclutar personal mediante contratos destinados a cubrir distintas necesidades[8]. Se contrata personal especiali-

[7] También fue un intento de homogeneizar al sector público.

[8] Poco después se planteó la «Segunda Reforma del Estado» (Ley 24629/96, decretos 558/96 y 660/96) para mejorar la transparencia, eficiencia y eficacia de la gestión pública.

zado para propiciar el desarrollo de programas de trabajo especiales, tanto de fortalecimiento institucional como de estudio de investigación, que tendrán por objeto la prestación de servicios técnicos o profesionales especializados y/o la ejecución de obras, sean ellos de carácter individual o estén comprendidos en programas de trabajo. Estos contratos de locación de servicios tienen aportes a la seguridad social, pero no gozan de estabilidad. Se encuentran empleadas, a través de los mismos, alrededor de 5.000 personas sobre un total de 150.000 que integran la Administración Nacional. Los niveles salariales van de 400 a 7.500 dólares.

Al mismo tiempo, se establecen convenios de «costos compartidos» con organismos internacionales que implican la contratación de personas, las cuales aparecen como trabajadores autónomos. Esto traslada a los trabajadores el costo de la seguridad social y la cobertura de salud, ya que el pago de las mismas es un requisito para su contratación. Los contratos se renuevan cada 3 ó 6 meses. A veces aparecen contratos con fundaciones nacionales que actúan como intermediarias. En buena parte de los casos los contratos son de locación de obra pero encubren, en realidad, una relación salarial y en estos contratos reaparece muchas veces el personal que se había retirado en el marco de los retiros voluntarios –cobrando una indemnización– o aquellos que se fueron con jubilaciones muy elevadas y que volvieron con este tipo de contratos (Orlansky, 1997), lo que procura acotar el nuevo gobierno de diciembre de 1999. Las retribuciones medias son entre 1.100 y 7.500 dólares. En algunos casos llegan a 12.000 dólares.

Por último, están las contrataciones de servicios personales a celebrarse con entidades o instituciones educativas que se referirán a pasantías de estudiantes universitarios de las carreras de grado o a graduados con no más de un año de antigüedad. Las retribuciones son entre 400 y 1.000 dólares.

Tercera Etapa

En una tercera etapa (1999), se flexibilizan las reglas al interior de la planta permanente (flexibilidad interna). Se aprueba la Ley Marco para el empleo público y se efectúa el primer convenio colectivo del sector público, homologado por Decreto 66/99, con vigencia hasta el 31/12/2000. De los mismos se pueden efectuar algunos señalamientos: se consigue formalmente el apartamiento del principio de la estabilidad absoluta garantizada por la Constitución Nacional y se fija, en los hechos, un régimen similar al del empleo privado. En Argentina, la ocupación en el sector público está regida por normas marcadamente distintas a las del sector privado. Su estabilidad se considera absoluta, en el sentido que sólo se puede perder (despedir) por causa de mal desempeño debidamente acreditada a través de sumario. En el sector privado en cambio es posible, mediante el pago de la indemnización, despe-

dir sin causa imputable al trabajador. La nueva normativa posibilita dar de baja a agentes mediante indemnizaciones idénticas a las del sector privado en caso de eliminación de organismos o funciones. Esto implica una modificación fundamental de la noción de estabilidad en el empleo público. La misma pasa a ser, en los hechos, una estabilidad relativa en el marco de la cual el Estado puede desprenderse de personal por actos que derivan de sus propias acciones como empleador: el período de prueba hasta obtener la estabilidad en el empleo es de 12 meses en tanto que en el sector privado es sólo de tres meses. Aparece por vez primera el concepto de «multifunción» y se plantea la movilidad geográfica. Si bien se requiere el consentimiento expreso del trabajador es muy difícil para éste no darlo.

Entre las contrapartidas otorgadas por el gobierno en el marco de la negociación colectiva para el personal permanente y no permanente deben señalarse: la licencia por maternidad según la cual queda prohibido el trabajo femenino durante 30 días anteriores al parto y hasta 70 días corridos después del mismo y en caso de nacimiento pretérmino se acumulará la licencia hasta completar 100 días (previamente, el máximo de licencia por este concepto era de 90 días). Los varones gozarán de cinco días hábiles por nacimiento; la licencia por lactancia, según la cual la trabajadora tendrá derecho durante el primer año a dos descansos de una hora diaria (antes era de media hora), las que podrá acumular ingresando al establecimiento dos horas después o dos horas antes; los jardines maternales donde el personal con hijos o menores a cargo, que tenga entre 45 días y 5 años cumplidos y efectúe erogaciones por este concepto, percibirá un reintegro mensual de hasta 100 pesos cuando su ingreso mensual no exceda de 1.500 pesos (previamente, algunos organismos tenían su propia guardería con acceso a todos los hijos de trabajadores).

ADMINISTRACIONES PROVINCIALES Y MUNICIPALES

Se puede observar que la misma política laboral que aplica a los empleados públicos de la Administración Nacional es luego adoptada por las otras jurisdicciones. Alrededor de 1995 se aplicó aquí la flexibilidad externa funcional, esto es, reducción del tamaño del sector público favoreciendo jubilaciones anticipadas, retiros voluntarios, etc. Al mismo tiempo se privatizan las principales empresas provinciales y se inicia un proceso de terciarización de tareas y privatización de servicios de apoyo de las Administraciones Provinciales.

Coincidentemente se impuso a los gobiernos provinciales el cometido de bajar el volumen y los salarios del empleo público, así como también modificar más restrictivamente las condiciones de trabajo. El Gobierno Nacional emitió bonos para financiar la reducción de la planta de personal de las administraciones provin-

ciales y además financió las privatizaciones, fundamentalmente de las empresas provinciales de energía y de los bancos. Los funcionarios más calificados se acogieron al retiro y luego muchos de ellos se reintegraron con contratos. Así, se advierte que los puestos jerárquicos de estructura tienen salarios muy exiguos. A esos puestos ascienden por antigüedad funcionarios que no ejercen esas funciones, las cuales son desempeñadas por personal contratado con retribuciones mucho más elevadas.

Por otro lado, observamos que se aplica la flexibilidad interna-horaria, aunque con un sesgo peculiar. Frente a los bajos sueldos que pagan las administraciones provinciales, en algunas provincias las disposiciones oficiales redujeron el horario de trabajo. La descentralización de los servicios, es decir, la transferencia a las provincias de la prestación de la mayoría de los servicios públicos sociales y de naturaleza local –escuelas primarias, medias y técnicas; establecimientos hospitalarios; programas nutricionales y de vivienda– implicó, además, un cambio importante para las administraciones provinciales, pues recibieron alrededor de 10% más de personal en circunstancias que no estaban preparadas para ello. El Gobierno Nacional se desprendió de estas funciones y del personal sin que se hubiese establecido ningún criterio previo de reforma. El beneficio de esta política es que en caso de ajuste, el costo político del mismo lo pagan las provincias y, por otro lado, la disgregación del conflicto en focos locales debilita la fuerza de la protesta contra una política nacional.

En los municipios grandes el proceso es similar al de las provincias, mientras que en los chicos recién se están comenzando a privatizar servicios como agua potable, cloacas, desagües, alumbrado público, barrido y limpieza de calles, recolección de residuos, etc. En algunos casos esto no funciona pues hay un alto nivel de desempleo en la región por lo que terminan subcontratando gente para prestar esos servicios.

IMPACTO DE LAS ETAPAS SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La primera etapa del proceso de reforma del Estado, la flexibilización del mercado de trabajo tiene, entre otros, los siguientes efectos:

1) la estructura actual está más profesionalizada que la de 1989, y dotada con más recursos de información, financieros y humanos. Han existido esfuerzos para instalar pautas de ordenamiento y modernización en puntos tan importantes como la selección de recursos humanos o el cambio de raíz de la contabilidad pública y de los organismos de control.

2) Al mismo tiempo se ha efectuado la masiva incorporación de la informática dentro del Estado y esto ha provocado cambios en la prestación de los servicios. La informatización ha posibilitado, en algunos organismos, la agilización de los procesos administrativos. Sin embargo, en muchos casos, la aplicación de computadoras en las tareas operativas y en las tramitaciones ha sido montada sobre viejos procedimientos diseñados para operar en forma manual, perdiéndose en buena parte su potencialidad para agilizar y racionalizar la operatoria. En otros casos se han subordinado las necesidades técnicas a las características informáticas, donde «todo lo informático es moderno» y por lo tanto bueno.
3) Hay indicios de que la externalización de servicios no ha redundado en una disminución del gasto –al menos en los municipios– ya que el porcentaje del gasto total, destinado a gastos en personal, más honorarios pagados por servicios prestados a terceros se mantiene constante. Esto significa que están en igualdad los municipios que privatizaron buena parte de sus servicios y los que no lo hicieron. Existen índices similares en la concesión de servicios públicos donde el subsidio pagado, por ejemplo en el caso de los trenes suburbanos, supera el déficit que arrojaba la empresa pública. Estas cifras no permiten, sin embargo, realizar ninguna deducción respecto a la calidad de los servicios.
4) Estas medidas tienen lugar en contextos de debilitamiento institucional, restricción presupuestaria creciente, y reducción de recursos humanos de la planta permanente de los organismos. La omisión más grave y notoria es la falta de adecuada cobertura de las funciones reguladoras de los servicios públicos privatizados. Como resultado del Programa de Privatizaciones, se incorpora a las funciones de la Administración su regulación y control. Ello implica una redefinición de sus competencias, focalizándolas en la obligación de fijar los marcos regulatorios y garantizar el cumplimiento de los mismos por parte de los prestadores de servicios del sector privado que operan, en la gran mayoría de los casos, en condiciones de monopolio natural o legal. Pero estas funciones han sido cumplidas por los entes reguladores de forma altamente insuficiente y algunas de ellas no son cubiertas por ningún organismo.
5) Buena parte de los cargos de la cúpula de la Administración Nacional fue ocupada por funcionarios de fuerte perfil tecnocrático, no atado a lealtades partidarias, que combinan una alta competencia técnica con sólidos lazos con el poder económico y con los organismos internacionales.
6) Hubo gravísimos conflictos provinciales como resultado de la privatización de empresas (retiro de YPF en Cutral-Co) y el traslado de los servicios de educación secundaria y salud a los gobiernos provinciales, seguido por servicios sanitarios y otros, desde Nación a Provincia y también, en algunos casos, desde Provincia a Municipios. Esto, en parte, obligó a homogeneizar los ingresos

entre los funcionarios provinciales con los originalmente nacionales, pero no implicó una reducción de la planta total ocupada.

Durante la segunda etapa, la flexibilización está ligada a los siguientes procesos:

1) Se crean secretarías de estado, subsecretarías y direcciones generales que son, muchas veces, cáscaras vacías que se llenan con personal contratado. Estos contratos precarios de 3 a 12 meses, frecuentemente son financiados en parte por organismos internacionales dando lugar a que se efectúen trabajos y se desarrollen capacidades que no quedan en la memoria institucional de los organismos.
2) Un complemento del nuevo estrato tecnocrático en funciones esencialmente políticas es el desarrollo de otro sector, de fluido enlace público-privado, estructurado también con base en roles tecnocráticos: el de las consultoras que trabajan con el sector público y privado y que dan empleo a ex-funcionarios, captan a figuras destacadas dentro de la función pública y albergan a gerentes retirados de empresas. Trabajan en paralelo entre la consultora privada y el puesto estatal. En su mayoría se trata de profesionales jóvenes muy calificados e internacionalizados, que tienen poca identificación con el Estado en tanto les otorga crecientemente responsabilidades sin necesidad de implicarlos en una relación de empleo público tradicional.
3) El diseño de la estructura del aparato administrativo responde más a un juego de poderes y grupos que a una respuesta racional a las tareas a desarrollar desde el Estado Nacional. Se producen superposiciones en el tratamiento de temas, desde distintas jurisdicciones, con enfoques a veces no coincidentes. El hecho más notorio es la existencia de organismos con competencia sobre sectores y/o regiones geográficas iguales o similares y sin que existan razones de entidad suficiente para justificar su existencia simultánea. Este fenómeno, de singular relevancia dentro de la órbita de la Presidencia de la Nación, se debe, en gran medida, a que los temas a que se refieren han ingresado en la agenda pública mediante crisis sociales y la respuesta gubernamental se dio en términos burocráticos, incorporando programas dedicados a atender la temática involucrada. La debilidad de las áreas gubernamentales sociales, cuya competencia histórica incluía respuestas a este tipo de problemas, tiene aquí como contracara el surgimiento de nuevas unidades organizacionales específicas que tienen –o pretenden tener–, durante el lapso de mayor impacto de la temática en la opinión pública, mejores oportunidades de conseguir recursos. Sin embargo, la aparición de estas agencias no impidió la continuidad de las unidades históricamente aplicadas en las temáticas, traduciéndose en la ya señalada superposición de

funciones y en una marcada ineficiencia del gasto público total. A ello se agrega, como consecuencia de la superposición de funciones y de la inexistencia de instancias de coordinación, una aguda competencia entre las distintas agencias.

4) La falta de transparencia y de control sobre el sistema, a pesar de la formal intervención de prestigiosas auditorías, permite que los jefes de proyecto –y sus superiores en la jerarquía ministerial o del organismo público– tengan finalmente una alta discrecionalidad en la designación del cuerpo de funcionarios técnicos que sirve de soporte inmediato a los niveles políticos. En ese nivel, se mezclan técnicos y profesionales genuinos que deben resignarse a esas condiciones laborales superflexibilizadas con acomodados, activistas y «ñoquis» (empleados que no trabajan) (Nudler, 1999).

La tercera etapa es muy reciente y no puede ser evaluada. Además, coincide con un cambio de gobierno que, por ejemplo, ya anunció el cierre de 17 Secretarías de Estado, lo que se adapta perfectamente a la nueva legislación.

Resumiendo, la reforma del Estado ha tenido efectos limitados y contradictorios. Por una parte elevó, sobre todo en una porción de los niveles superiores, el grado de profesionalización. Pero ha tenido lugar sin una reestructuración global y la consiguiente racionalización de funciones y asignación de recursos. Además, y esto parece fundamental, ha estado presidida por una visión en que, más allá de lo declarativo, la expansión del mercado fue concebida principalmente como un proceso de pura desregulación, con un Estado que tenía por función básica impulsar la desaparición de las trabas existentes para el accionar privado y donde resultaba esencial, sobre todo, recepcionar los reclamos del capital privado.

Esto estimuló, por una parte, una política de reducción del personal que se tradujo en el retiro del más capacitado, el cual fue reincorporado a medida que lo imponían las necesidades, vía contratos y, por otra parte, en una proliferación de contrataciones para la realización de diagnósticos y el diseño de políticas que implicó una notoria duplicación de funciones y no posibilitó la acumulación de capacidades y conocimientos por el sector público en su conjunto. La multiplicación de las contrataciones supone la posibilidad de un muy elevado condicionamiento político, pero también una pérdida de autonomía del sector público en cuanto a la capacidad de diagnóstico, diseño e, incluso, de ejecución de políticas, que pone en tela de juicio la concepción misma desde la cual se ha procedido a reformar al Estado.

Si bien la acentuación de la regulación a través del mercado y la profundización de la inserción en la economía mundial exige, sin duda, recurrir a consultorías altamente especializadas en temas específicos, no elimina, sino que refuerza, la necesidad de un Estado capaz de diseñar políticas de largo plazo y de controlar su ejecución en el tiempo, esto es, contar con una estructura técnicamente apta para encarar,

conforme a las directivas que se le impongan, políticas independientes de los intereses sectoriales inmediatos y asegurar la preservación de la competencia y el adecuado funcionamiento de los mercados.

En este sentido, la flexibilización externa en la cúpula y los estratos intermedios de la administración pública parece haber ido mucho más allá de lo requerido para un aumento de la eficiencia y el cumplimiento de las nuevas funciones y servido de pretexto para no encarar una reformulación racional del sector público permanente, mientras que la flexibilización en los niveles más bajos se ha transformado, en la mayoría de los casos, en su simple expediente para inducir una caída en los costos cuyo beneficiario no fue, en gran parte de los casos, el Estado.

LA FLEXIBILIZACIÓN Y SU IMPACTO SOBRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las transformaciones sobrevenidas en el Estado y, en especial, la tendencia al desarrollo de diversas formas de flexibilización ha tenido un importante impacto sobre los trabajadores del sector público, dentro del cual las mujeres tienen una singular importancia.

La característica diferencial del sector público[9] respecto al privado en cuanto a la composición del empleo es, en efecto, por una parte, el nivel de instrucción, que tiene un fuerte sesgo hacia los niveles altos de instrucción en el sector público y hacia los bajos en el sector privado y, por otra parte, el peso relativo del trabajo femenino, sustancialmente superior en el sector público y que suele explicarse por la existencia de una normativa más favorable para las asalariadas.

Mientras que las mujeres asalariadas representan el 56% del empleo público, sólo alcanzan el 34% en el sector privado. Estos porcentajes significan un cambio muy importante, puesto que en la década del 80 las mujeres sólo cubrían el 35% del empleo público. Ha habido una feminización del trabajo público resultante no sólo de un aumento relativo en el número de mujeres sino, también, de una reducción en el número absoluto de varones. Probablemente ello no es independiente, entre otros factores, del deterioro en las remuneraciones relativas del sector público y, sobre todo, de ciertas profesiones fuertemente feminizadas que han experimentado un agudo deterioro salarial, como las referidas a la educación y la salud.

---

[9] El Sector público se define aquí a partir de la pregunta de la Encuesta Permanente de Hogares acerca del tipo de establecimiento en que trabaja un asalariado «público» o «privado». Por lo tanto, la información agregada para las trabajadoras del Estado que sigue, es una elaboración propia basada en INDEC, EPH mayo 1999.

El mayor índice de empleo femenino no se registra en la administración nacional. Esta tiene 40% de mujeres, mientras que en la rama salud representan el 62% y en educación el 85% del total.

En el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (que sólo alcanza a 30.000 agentes)[10], la distribución por sexo es pareja aunque difiere en los distintos escalafones. La proporción de mujeres es mayor que la de hombres en los niveles intermedios mientras que en los extremos la participación masculina duplica la femenina. La mayor participación masculina en los niveles inferiores está relacionada con la importancia de las actividades de maestranza y servicios generales; en el nivel del personal superior, dado el mayor nivel educativo de las mujeres, la proporción de mujeres en los niveles intermedios puede atribuirse a que la carrera administrativa de las mismas tiene un «glass ceilings» o «techo de cristal». Para verificarlo se elaboró un índice que resulta de dividir el número de agentes de cada sexo que ocupan cargos jerárquicos con respecto a los agentes con estudios universitarios y de pos grado, comprobándose que para los hombres es, en el máximo nivel ejecutivo, del 14,7% y para las mujeres del 8,3%[11].

En cuanto a las características globales del trabajo en el sector público cabe subrayar un elemento que ha sido sin duda favorable para la expansión del trabajo femenino. La duración de la jornada entre los trabajadores estatales se sesga hacia jornadas menores de 35 horas semanales mientras que entre los trabajadores del sector privado muestra una tendencia definida hacia jornadas de duración extraordinaria (más de 45 horas semanales). A su vez, en el sector público la jornada de las mujeres es marcadamente más reducida que la de los varones. La «media» para las mujeres es de 32 horas semanales y la de los varones 41 horas semanales, lo que puede explicarse por las características diferenciales de las actividades en que predomina uno y otro sexo: mientras las mujeres están en la enseñanza, los varones aparecen en administración pública y defensa.

Este último hecho remite a otro rasgo importante de la participación femenina en el Estado. Las mujeres presentan un fuerte sesgo en cuanto a la instrucción. El 45% tiene un alto nivel (secundaria completa y más) frente a un 24% para los varones y perciben en el sector público ingresos medios por hora mayores que los del sector privado, lo que subraya la importancia para las mujeres de la evolución de las condiciones de trabajo en este sector.

Respecto de esa evolución sin duda el rasgo más saliente es, en la planta permanente, la aplicación del SINAPA, para un sector relativamente reducido: nuevos

---

[10] Representa algo más del 10% de la Administración Nacional.
[11] Planta del SINAPA. Temas de la Administración pública. N°14.

métodos de evaluación y promoción, desarrollo de la multifunción, aplicación de sistemas más rígidos de control del cumplimiento de la jornada de trabajo, desarrollo de formas de retribución menos transparentes, entre las que se incluye el pago de las horas extras distribuidas de manera más o menos arbitraria entre los organismos y que son, muchas veces, una forma encubierta de aumento de sueldo y, por último, pero no por ello menos relevante, pérdida de la estabilidad absoluta mediante la posibilidad de despido a través de la modificación, por decreto, de las estructuras y funciones de los diversos sectores.

El otro rasgo relevante es la notable difusión, posibilitada por la reforma de 1995, del uso de los contratos atípicos, cuyo peso casi se triplicó entre 1995 y 1997. En general, todos estos contratos son precarios, por períodos que van de tres a seis meses y, excepcionalmente, doce, renovables, sin derecho a indemnización ante una rescisión abrupta. La importancia de este proceso en el sector público queda claramente manifestada en el hecho que la relevancia alcanzada en tan corto plazo por los contratos atípicos es similar a la que tiene entre los asalariados del sector privado.

Pero, además, en el sector público son fundamentalmente las mujeres las que se encuentran encuadradas dentro de ocupaciones temporarias o inestables. Se halla en esta situación el 13,6% de las mujeres, frente a un 7,8% de los varones. La diferencia proviene de las ocupadas en la rama «administración pública» propiamente dicha (27% mujeres frente a 8% de varones). No ocurre lo mismo en la educación o en la salud pública donde son mayoritariamente ocupaciones estables.

Si tomamos, en cambio, como síntoma de la precariedad, no la existencia en sí misma de un contrato temporario sino el hecho que los contratos estén o no registrados en la Seguridad Social[12] (para su determinación el indicador que usamos a partir de la Encuesta Permanente de Hogares es si se le efectúan descuentos jubilatorios o no), puede verificarse, a partir del estudio de Altimir y Beccaria (1999), que éstos representaban dentro del sector público, en 1991 el 4,8% de total, en 1993 el 7,7% y en 1996 cerca del 9%. De acuerdo a nuestras estimaciones[13] en 1999 pueden alcanzar al 12%. En el Gran Buenos Aires el porcentaje es alrededor del 6% y el mayor porcentaje en el total del país puede ser imputable a una mayor importancia de los programas de empleo transitorio, destinados a paliar la desocupación. Los trabajadores no tienen tampoco, en este caso, obra social (aunque en algunos

[12] Esto es particularmente grave en el caso de las mujeres ya que implica que no tengan acceso al régimen de protección especial relacionado con la maternidad y el cuidado del niño.

[13] Elaboración propia en base a INDEC. Encuesta Permanente de Hogares, mayo de 1999.

contratos se les exige que abonen una privada) y el único descuento que se les practica es la retención del impuesto a las ganancias, si corresponde.

Gran parte de los asalariados no registrados están constituidos por trabajadores aparentemente «cuenta propia», que son considerados autónomos y por lo tanto deben presentar mensualmente sus aportes a la Seguridad Social. Estos trabajadores –que no pueden, en el marco de Encuesta Permanente de Hogares ser identificados en su totalidad– tienden a tener sueldos más altos que la planta permanente. Se trata de un pago por perder la estabilidad y asumir los costos relacionados con los aportes jubilatorios y la obra social. Uno de los problemas que tienen es que, en general, se retrasa el pago del primer mes después de la firma del contrato y cuando los contratos son trimestrales trabajan dos meses y recién cobran. Luego viene la incertidumbre acerca de la renovación o no del mismo y, en caso de lograrlo, nuevamente empiezan las demoras.

En síntesis, los cambios, dentro de la planta permanente, en los sistemas de capacitación, promoción y evaluación, han sido insuficientes y han estado acompañados de una elevado nivel de arbitrariedad y de una creciente inestabilidad. Conjuntamente, se ha creado un sistema con tres estratos que genera efectos perversos acumulativos sobre la mayoría del personal del sector y su eficiencia. Una planta permanente, en general subpaga, en la que tienden a permanecer los que carecen de alternativas laborales, una cúpula flexibilizada con altos ingresos, métodos de contratación poco transparentes y por definición fuertemente permeables a los requerimientos políticos, y un sector conformado vía contrataciones precarias y terciarización que presta servicios considerados públicos y que se encuentra sometido a los peores rigores de la flexibilización en el ámbito privado.

COMENTARIOS FINALES

La reforma del Estado no fue planteada con un mero enfoque fiscalista de aumento de ingresos y reducción de gastos, aunque este criterio se aplicó dentro de los marcos estructurales fijados por los objetivos perseguidos. En términos políticos lo fundamental fue revertir la presencia del Estado, característica del anterior modo de acumulación. Se privatizaron aquellas actividades susceptibles de ser subsumidas en un enfoque empresarial de obtención de rentabilidad y se descentralizaron aquellas que se seguían reconociendo como sustantivamente estatales, transfiriendo así la responsabilidad a unidades menores y generando un «alivio» al Estado nacional en cuestiones como prestación de servicios de salud y educación.

En la medida que la Constitución Nacional garantiza la estabilidad en el empleo público, la política de empleo se canalizó a través del deterioro de las estructu-

ras existentes y el incremento en la utilización de formas de contratación que permiten evadir la imposición de la garantía de estabilidad en el empleo público. Este proceso estuvo orientado más por una actitud empresario-patronal que prioriza la reducción del gasto y la discrecionalidad en cuanto al manejo del personal que por una visión del rol que debía desempeñar el Estado, traduciéndose en la precarización de muchos puestos de trabajo junto con la subsistencia en numerosas áreas, como resultado de la superposición de funciones y proliferación de organismos, de una estructura sobredimensionada e ineficiente.

Como elemento positivo se observan nuevas actitudes respecto al papel de la capacitación, aún cuando no está estructurado sistemáticamente, un mayor grado de profesionalización y la incorporación de técnicas más avanzadas de procesamiento de la información y de control. Sin embargo, el empleo público continúa siendo un sector donde la «supervivencia» tiene poco que ver con el desempeño individual y en su estructura coexisten precariedad laboral, evasión previsional y favoritismo político, mientras que parte del aparato público ha devenido, en muchos casos, en una «cáscara vacía».

La flexibilización aparece en este contexto, demostrándose el sector público incapaz no sólo de ejecutar adecuadamente sus funciones tradicionales en cuanto a educación, salud y contención social, sino también de asumir las tareas de diseño de políticas y de control que le han sido asignadas, como parte de un proceso de desestructuración donde las escalas salariales se ven erosionadas. Aparecen sistemas sustitutivos, mucho menos transparentes, que han deteriorado el desempeño de la mayoría de los agentes e impedido al sector público incorporar adecuadamente nuevos conocimientos y capacidades.

Uno de los desafíos centrales es entonces concebir una flexibilización interna que permita compatibilizar las necesidades de la administración y los requerimientos de las/os trabajadores sin implicar precarización de las condiciones de trabajo ni pérdidas de garantías en cuanto a la falta de subordinación de criterios técnicos a las necesidades políticas coyunturales. Esto implica también reformular los sistemas de capacitación y sobre todo los de evaluación y promoción en un contexto asignado por la movilidad de funciones y eventuales cambios de puestos de trabajo y dependencias.

El segundo problema prioritario a encarar es el control del sector público por la sociedad civil en una perspectiva que tienda a asegurar la igualdad de oportunidades para el conjunto de la población. Ello es relevante porque en la medida que el Estado no pueda o renuncie a asumir esta tarea, la misma tenderá a ser delegada en el mercado lo que traerá fuertes efectos acumulativos en cuanto a la profundización de las desigualdades sociales.

BIBLIOGRAFÍA

- Ackerman, Mario E. «Los contratados de la administración pública, la jurisprudencia de la Corte Suprema y los principios del derecho del trabajo». Revista Derecho del Trabajo.
- Alasino, Carlos María. 1996. «Mercado de trabajo femenino, empleo público en las provincias y crisis fiscal». Estudios del Trabajo. Buenos Aires. n. 12, agosto-diciembre.
- Azpiazu, D., Basualdo, E.M., Khavisse, M. 1986. *El nuevo poder económico en la Argentina de los 80.* Editorial Legasa.
- Belasio, Alfredo. 1995. *Estabilidad y régimen disciplinario para el empleo público.* Organización Mora. Buenos Aires.
- Bresser Pereira, Luiz Carlos. 1999. *Reforma del Estado para la ciudadanía.* Eudeba Editorial Universitaria de Buenos Aires y Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Venezuela.
- Campione, Daniel. 1996. *El Estado en Argentina. A propósito de cambios y paradigmas.* CLAD. Primer Congreso Interamericano sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Brasil.
- Canitrot, Adolfo. 1980. «La disciplina como objetivo de la política económica. Un ensayo sobre el programa económico del gobierno argentino desde 1976». Revista de Desarrollo Económico n. 76, vol. 19.
- Cao, H., M. Frances y A. Vaca. 1996. «Empleo público en provincias rezagadas». Tercer Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET. Buenos Aires.
- Cao, Horacio y Roxana Rubins. 1994. «La estructura institucional de las provincias rezagadas». En Realidad Económica, n. 128 Instituto Argentino para el Desarrollo Económico. Buenos Aires.
- Catala, Joan Prats. 1997. «Administración pública y desarrollo en América Latina. Un enfoque neoinstitucionalista». Versión ampliada. II Congreso Interamericano del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Margarita, Venezuela.
- Cipolla, Frank P. 1997. «La gerencia de recursos humanos en el gobierno federal de Estados Unidos». Aportes para el Estado y la administración gubernamental, año 4, n. 9. Buenos Aires.
- Corchuelo Rozo, Alberto y Fernando Urrea Giraldo. 1990. «El empleo público en Colombia y su impacto sobre el mercado laboral urbano 1970-1987». En: Marshall, Adriana (comp). *El empleo público frente a la crisis.* Estudios sobre América Latina, Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra.
- Fontana, Beatriz, Claudio Lozano y Roberto Feletti. 1997. *Acerca del proyecto de ley de regulación del empleo público.* Instituto de Estudios sobre Estado y Participación, Central de los Trabajadores Argentinos. IDEP. Buenos Aires.

- Fundación Libertad. Instituto de Estudios Económicos. 1997. *El sector público provincial: análisis comparativo entre Santa Fe y las demás provincias argentinas.* Temas Públicos, n. 3. Buenos Aires.
- Instituto Nacional de la Administración Pública. 1996. «Información sobre empleo público». Temas: Estado, Administración y Políticas Públicas. INAP, año 2, n. 8. Buenos Aires.
- —. Dirección Nacional de Estudios y Documentación. 1997. «Información sobre el empleo público». Temas: Estado, Administración y Políticas Públicas. INAP, año 3, n. 11. Buenos Aires.
- —. Dirección Nacional de Estudios y Documentación. 1998. «Información sobre el empleo público». Temas: Estado, Administración y Políticas Públicas. INAP, año 4, n. 14. Buenos Aires.
- Marshall, Adriana. 1996. «Empleo público en América Latina». En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Estructura y desafíos del (des)empleo. ALSTRA, año 2, n.2.
- —. (comp). 1990. *El empleo público frente a la crisis.* Estudios sobre América Latina. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra.
- Orlansky, Dora. 1990. «Empleo público y condiciones de trabajo. Argentina 1960-1986». En: Marshall, Adriana (comp). *El empleo público frente a la crisis. Estudios sobre América Latina.* Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra.
- —. 1995. «Reforma del Estado, reestructuración laboral y reconversión sindical. Argentina 1989-1995». XCI Congreso de la American Political Science Association. Chicago.
- —. 1997. «El Estado en transición 1989-1995: El nuevo Estado empleador». En: Canton, Darío y Jorrat, Jorge. (comp). *La Investigación Social Hoy. A cuarenta años de la recreación del Instituto de Sociología UBA.*
- Oszlak, Oscar (1999). «De menor a mejor. El desafío de la segunda reforma del Estado». En: Nueva Sociedad: La segunda Generación de Reformas del Estado n. 160 marzo-abril.
- Pok, Cynthia. 1997. «La medición del mercado de trabajo: desafíos del nuevo escenario». Jornadas de AEPA. Chaco.
- Ramos, Carlos Alberto y Paulo Springer Freitas. 1998. «Sistema público de emprego: objetivos, eficiencia e eficacia: notas sobre os paises da OCDE e o Brasil». Instituto de Pesquisa Económica Aplicada, Planejamento e Políticas Públicas. Brasilia. n. 17. Brasil.
- Weller, Jurgen. 1997. «Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes». Serie Reformas Económicas n. 11. CEPAL LC/L 1160.
- —. 1998. «Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina». Serie Reformas Económicas n. 10. CEPAL LC/L 1158.

horizontalización. Esto nos remite a la discusión de las redes interempresas y las formas distintas que la horizontalización cobra, ya sea utilizando empresas de trabajo temporario y de esta separación de los dos elementos de gestión: la gestión del contenido y la gestión de la forma como lo planteaste. Si son dos patrones, y en ambos hay horizontalización, tendríamos en un caso una horizontalización con la intervención masiva de las empresas como es el caso americano y en menor medida la Unión Europea, y en otros, como América Latina y Japón, no tendríamos la intervención de las empresas. Esto plantea interrogantes importantes tales como: ¿qué pasa con las regulaciones laborales si se horizontaliza con o sin fuerte intermediación de las empresas?, y ¿qué pasa con el destino de los trabajadores? (Uso el término horizontalización en el sentido solamente como opuesto a la idea de vertizalización es decir al patrón antiguo por el cual las empresas producían y la forma cooperativa interfirma que supone una horizontalización).

Tom Kruse: cuando un trabajador se acerca a una Empresa de Empleo Temporario, inicia un proceso de reinventarse para venderse, de rehacer su curriculum enfatizando algunos aspectos, omitiendo otros. Es un escenario cultural de construcción de identidad, en tanto se inicia un proceso de definir quién es ante el comprador pero que, a la vez, tiene efectos sobre la percepción de sí mismo. ¿Hizo el estudio expuesto por Magdalena Echeverría algunas reflexiones en este sentido?

Helena Hirata: en los datos del estudio citado hay, al menos, cuatro puntos en la relación a género y precariedad en el trabajo temporario: duración del tiempo de trabajo temporario, diferencias y similitudes con el tiempo parcial y, finalmente, la cuestión de la opcionalidad, que fue parte del debate de ayer. Hay personas que pueden pensar que es positivo trabajar a tiempo parcial, pero son la minoría. Para la mayoría es una necesidad, es obligado. Sin embargo, para profundizar en este tema se requiere de estudios cualitativos. Se podría formular la hipótesis que el trabajo temporal es precario, por lo tanto es más femenino que masculino. En el caso de Francia es a la inversa, es decir, el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino, pero el trabajo temporal es más masculino que femenino. La diferencia estaría en que en el trabajo a tiempo parcial la situación es más estable y en el trabajo temporal la situación es más transitoria y, por tanto, la precariedad masculina es una precariedad más transitoria que la precariedad femenina, la cual es más estructural. Esto dicho como hipótesis. En el caso de Brasil, el trabajo temporal es siempre de duración muy limitada, de 3 meses a lo más. No es el caso de Francia ni de Japón. En Francia, pasa mucho tiempo, pasan años, antes que un trabajador pueda llegar a una condición de temporario. Esta diferencia es importante.

Debate

Verónica Oxman: mi pregunta va dirigida a Magdalena Echeverría y es en relación a la parte monetaria del trabajo suministrado. Se refiere a, primero, si han investigado sobre los niveles salariales de los trabajadores suministrados en relación a los trabajadores propios o permanentes de la empresa. En segundo lugar, cuánto es el costo para las empresas mandantes, que se convierten en clientes permanentes de las empresas suministradoras de empleo temporario, y si este costo lo pagan una vez o en forma permanentemente, mes a mes.

Guillermo Labarca: tuve oportunidad de conocer el trabajo de Magdalena Echeverría en la CEPAL. Allí se planteaba un aspecto bastante importante sobre el cual tengo una pregunta. Me refiero al marco regulatorio de estas empresas. Hay distintos sistemas regulatorios en distintos países y la impresión que me dio el trabajo es que hay algunos sistemas regulatorios que parecen óptimos, tal como asegurar empleo permanente a los contratados por estas empresas. La cuestión aquí es si los problemas que se plantean en sociedades como las nuestras se resuelven a través de marcos regulatorios similares, si son aplicables a esta realidad y qué podemos sacar de esas experiencias.

Nadya Araujo: me parece extraordinariamente importante lo que planteó Magdalena Echeverría y tengo sobre ello dos preguntas. En primer lugar, en las conclusiones se planteaba algo muy interesante acerca de los resultados encontrados y que se refiere a que las personas que entran a este circuito tienen dificultad para abandonarlo, tendiendo a constituirse en un personal de segunda categoría. De hecho, todos los estudios y acercamientos que tenemos al tema nos llevan a esta conclusión. La pregunta que haría es si ustedes llegaron a esa conclusión a través del estudio de las empresas y de allí se pasó a una suerte de estudio individualizado de acompañamiento de esta secuencia de las trayectorias laborales de estos individuos o si están trabajando sobre las evidencias indirectas que tenemos de la bibliografía y de los estudios. La segunda pregunta es acerca de los datos que presentaste sobre el promedio diario de los trabajadores temporales colocados a través de empresas de trabajo temporario. De los datos, quizás se pudiera observar dos patrones. Curiosamente América Latina comparte con Japón el segundo patrón, de un muy pequeño promedio porcentual diario de trabajadores empleados a través de empresas. La pregunta es si se puede inferir de esto, si es plausible, la existencia de un proceso de

Pedro Galín: a mi juicio, la interrogante acerca del carácter eventualmente virtuoso que podría revertir la flexibilidad laboral, prolonga una interrogante algo antigua. Standing se planteaba esta posibilidad, hace unos 12 años, en un trabajo en el cual distinguía las distintas formas de flexibilidad en el empleo, en el puesto de trabajo o en la calificación, en la remuneración y en la protección social, y en la flexibilidad de salida. De todas ellas decía que podría haber algunos elementos virtuosos en relación al trabajador/a: la posibilidad de cambiar de empleo a lo largo de la vida podría enriquecerlo, la posibilidad de flexibilizar parte de la jornada de trabajo permitiría atender ciertas necesidades individuales, etc. Sin embargo, también señalaba que ninguna de ellas podría ser necesariamente compatible con un cartel virtuoso de la flexibilidad, dado que no es posible garantizar una remuneración estable para los trabajadores, independientemente de esta flexibilidad. Esta interrogante acerca del carácter virtuoso ha sido ilustrado con trabajos empíricos en las dos exposiciones de ayer y en la que acaba de presentar Magdalena Echeverría.

En los países latinoamericanos hay experiencias negativas que nos dan pocas expectativas. La flexibilidad es un vehículo de fraude, como se señaló en el caso de Chile y también de Argentina, a pesar de que la regulación es relativamente rigurosa en tanto establece la solidaridad del usuario con respecto a las obligaciones laborales contraídas por la agencia de trabajo temporario. Sonia Yáñez ilustró este punto cuando habló de la autoexplotación que se observa en el trabajo de las digitadoras, las cuales cumplen jornadas nocturnas de 8 a 13 días en el mes y de 12 horas de duración. Probablemente ese es un trabajo que tenga efectos deletéreos para la salud de las trabajadoras, pues es especialmente negativo en el caso de la mujer pues su ciclo circadiano es más profundo que el del hombre. Los estudios fisiológicos sobre esta materia parecen bastante concluyentes. Lo mismo se observa en los análisis que presentó Helena Hirata. Las aproximaciones empíricas nos dan poco pábulo para pensar que hay formas de flexibilización virtuosas, o que podamos ilustrar formas de flexibilización virtuosas.

Virginia Guzmán: empezaré por algunas preguntas y después ciertas reflexiones. Pregunto a Magdalena Echeverría: ¿qué tipo de jornadas tienen aquellos trabajadores que ingresan a empresas de servicios temporarios y qué tipo de remuneración?, ¿a qué necesidades económicas, en el sentido de mantención de un sistema económico que se complejiza, responden estas empresas de suministro? Retomando lo que decía Sonia Yáñez y Tomás Kruse, surgen interrogantes tales como: ¿qué está pasando con la fuerza de trabajo?, ¿qué proceso de individuación hay en la fuerza de trabajo cuando los sujetos tienen que optar, decidir e identificar cuáles son sus capacidades?, ¿hasta qué punto estas capacidades son compatibles con las demandas del mercado de trabajo? No se trata sólo de reinventar, sino de identificar cuáles son las capacidades que se tienen para ver cómo éstas pueden ser compatibles, de

alguna manera, con los requerimientos empresariales. Hay un proceso y un cambio en el trabajador relacionado con niveles de subjetividad. Aunque es un tema muy importante no me estoy planteando el tema de lo colectivo y lo individual.

Por otra parte, un aspecto planteado en la investigación que sería interesante desarrollar es en referencia a la necesidad de identificar el elemento de facilitación de una centralización y difusión de información, aun cuando después se aborden las formas históricas actuales y concretas que la información está asumiendo y que pueden ser negativas para los trabajadores. Ello nos recuerda lo que hemos visto en ciertas investigaciones y es que, efectivamente, gran parte del ingreso al trabajo está mediado por la posibilidad de contar con redes de información. En el caso de las mujeres, es difícil su ingreso al trabajo justamente porque no cuentan con esas redes.

Como señala Guillermo Labarca, podría existir la tentación de generalizar ciertas formas de regulación establecidas en otros países, sin pensar que efectivamente hay condicionantes políticos de fuerza, y culturales, que hacen o no posible determinadas regulaciones. Esto es, hay un elemento de correlaciones de fuerzas que juegan en cada sociedad, determinados niveles de aceptación de lo tolerable, una concepción diferente de derecho y de ciudadanía que media respecto a las posibilidades de establecer distintos tipos de regulaciones.

Por último, quisiera referirme a mujeres y flexibilidad, o género y flexibilidad, a partir de la investigación «Trayectoria laborales de mujeres», realizada con Amalia Mauro y Kathia Araujo. De alguna manera, la doble presencia de la mujer en el trabajo remunerado y no remunerado lleva a que, en casi todos los casos, las mujeres demanden flexibilidad. Y esto por dos razones principales: el sobretrabajo y los ciclos de vida. Demandan flexibilidad en su trayectoria para poder compatibilizar las responsabilidades en el ámbito de la producción y en el familiar. Así, cuando tienen hijos, encuentran una serie de estrategias para dotar de flexibilidad a su trayectoria laboral pasando de un tipo de trabajo a otro, sin salirse del mercado de trabajo. Los espacios donde preferentemente están las mujeres son también espacios que le permiten ese juego, esa flexibilidad. La búsqueda de un determinado trabajo no es autónoma, está condicionada tanto por características del mercado como por factores extraproductivos. Por otro lado, vemos la centralidad que tiene la relación de pareja en las trayectorias laborales de las mujeres. La distancia entre las opciones laborales del hombre y de la mujer pueden determinar las decisiones laborales de las mujeres. Esto nos habla de otra dinámica a considerar en las relaciones de género. Pese a las distintas condiciones de trabajo, las mujeres valoran el trabajar. En una encuesta realizada en España, las grandes distinciones eran entre mujeres que trabajaban y que no trabajaban en el mercado laboral, en cuanto a niveles de autonomía, conciencia de derechos, expectativas, sensación de libertad, distancia social, encierro doméstico. Las mujeres aceptan el trabajo para salir de su

condición en el espacio familiar, para escapar y, probablemente, eso las lleve a aceptar condiciones laborales más precarias. También se observa, en nuestra investigación, una diferencia generacional: las mujeres de 25 años se diferencian de aquellas que tuvieron 25 años hace equis años atrás. En el proceso de individuación, es interesante el hecho que las jóvenes ya no depositen confianza en la posibilidad de un trabajo estable. Saben que su trabajo va a ser inestable, saben que se tienen que capacitar, saben que tienen que entrar y salir del mercado de trabajo, saben que no pueden contar con una pareja estable, saben que tienen experiencia y, además, que ésta es la experiencia de mujeres trabajando obligadas a cumplir, a aceptar condiciones muy negativas por sus obligaciones familiares. Hay determinados procesos culturales que pueden estar jugando en ello.

Karin Weinreich: cuando hablamos que la flexibilidad puede producir una relación virtuosa, cabe la pregunta de ¿para quién? El servicio que otorgan las empresas suministradoras es en dirección de la empresa usuaria, no de los trabajadores y ello se expresa en que muchas de ellas no ofrecen recolocación o no han planteado la recolocación como una posibilidad para los trabajadores. En el caso de las mujeres, un número importante están en estas empresas suministradoras no porque les hayan otorgado una alternativa de flexibilidad, sino porque ya tienen ciertas estrategias de inserción laboral. Por último, sería interesante desagregar las cifras por sexo, para ver si no se está repitiendo también esta precarización del empleo en las empresas suministradoras.

Magdalena Echeverría: en el estudio hecho en Chile, sobre el empleo suministrado, vemos que la distribución alcanza cifras equivalentes por sexo. Sin embargo, depende de los sectores donde está localizado el empleo temporario preferentemente masculino o femenino. La idea inicial fue que se trataba de un empleo feminizado, pero eso se fue desdibujando en el camino en tanto se observó que habían trabajadores suministrados en líneas de producción de empresas de bebidas, cajeros, y otros. Es feminizado en el área que, en Estados Unidos, se llama «el empleo rosa»: vendedoras o demostradoras de algunos productos, organizadoras de eventos, etc. Esa área es bastante marginal y pequeña en Chile y está conformada por trabajadores de todo tipo. En los 9 países de la Comunidad Europea el 66% son hombres y el 34% mujeres. En Estados Unidos, el empleo temporario se utiliza en sectores directamente productivos, por ejemplo, en la industria de transformación; en Japón se utiliza mucho más en el área de servicios, y ahí hay una relación con el género. Sin embargo, diría que es engañoso pensar que se trata de un trabajo de mujeres, es un trabajo para cualquier categoría.

Con respecto a la edad, la idea inicial fue que el trabajo suministrado estaba compuesto esencialmente por jóvenes. Efectivamente hay un contingente impor-

tante, pero también encontramos personal de todas las edades, desde jóvenes a adultos mayores. Pareciera muy difícil poder establecer líneas generales, pero quisiera aclarar dos o tres aspectos. En primer lugar, ¿qué es lo temporario? Lo que está aceptado y normado es que estas empresas, en los países donde se ha regulado, pueden prestar servicios siempre y cuando se trate de una misión acotada en el tiempo. Ese tiempo varía en las distintas regulaciones, desde países que son muy rigurosos, donde la misión puede ser solamente por tres meses, hasta países en los cuales puede ser de un año o más. Ello depende de si en las regulaciones se aceptan trabajos temporarios solamente por tiempo, o sea, lo que lo define es el tiempo, o trabajo temporario en donde lo que lo define son las causas del contrato las cuales están muy tipificadas: necesidades esporádicas de la producción –por ejemplo un alza de producción– o la realización de determinada actividad o reemplazos de trabajadores enfermos o con licencias maternales. Depende de si las legislaciones optan simplemente por el límite temporal o al límite temporal le agregan el de las causas de la contratación. Pero siempre hay un límite, por eso se llaman temporarios.

Estas empresas, en países como los nuestros, ahí puedo hablar con propiedad en Chile, toman el nombre de empresas de servicios temporarios porque ese es el nombre que tienen internacionalmente, pero tal como se ha dicho, se han utilizado fundamentalmente para proveer empleo permanente. Hay dos empresas muy importantes de telecomunicaciones en Chile donde la mitad del personal es propio, y la mitad del personal en forma permanente es puesto por una empresa de servicios entre comillas temporal. Claramente ahí hay un uso espurio del fenómeno. En el desarrollo de nuestra investigación nos encontramos que en todos los países nació así, nació mezclado. Se han hecho leyes especialísimas para el empleo temporario acotándolo, en mi opinión con un error: no permitirles a las empresas de trabajo temporario otra función que no sea la colocación de empleo e impidiéndoles entregar capacitación. En nuestro país hay un proyecto de ley que está estudiando la Dirección del Trabajo y esperamos pueda llegar a normar lo que dice relación con la capacitación.

Respecto de los costos, cuando este servicio es bien ofertado no es un servicio barato. Lo que antes se pagaba directamente –la empresa usuaria al trabajador– tiene que repartirse entre dos. La empresa suministradora se lleva aproximadamente el 30% de la remuneración que paga al trabajador. En Chile, las empresas formales de empleo temporario pagan remuneraciones más bajas al trabajador suministrado que a los trabajadores propios, pero al empleador usuario le sale bastante más oneroso contratar, por ejemplo, una secretaria de Manpower que a la secretaria que habitualmente hacía el reemplazo. Y, sin embargo, cuando la figura es espuria, es decir, cuando se trata de un mero palo blanco o figura de papel, las remuneraciones tienden a ser iguales. En otras palabras, lo que se le debe haber pagado al palo blanco debe haber sido muy poco, si es que se le pagaba. En este punto, el tema de

la remuneración es muy importante. Además, la plantilla de la empresa usuaria se reduce notablemente, ese trabajador no forma parte del sindicato, puede prescindir de él muy rápidamente, y cualquier problema laboral es responsabilidad de otro. Aquí se plantean algunas preguntas, tales como: ¿quién es el empleador finalmente?, ¿se está generando aquí un circuito de trabajadores de segunda categoría o es esta forma una oportunidad de acceder a mejores fuentes de trabajo? La respuesta no es del todo clara, pues se dan las dos figuras. Existe la posibilidad que el incorporarse a través del empleo temporario sea una manera irremediable de insertarse mal en el mercado de trabajo. Se inserta en un nivel del cual no va a salir por el mero hecho de ser trabajador de este sector. En las encuestas muchas personas responden que no pueden hacer otra cosa, es a lo que pueden acceder y no lo que les gustaría. Existe también un contingente de personas, ya se ha señalado, que no pueden o no quieren trabajar en forma permanente en una empresa. Pareciera que está emergiendo un grupo de gente joven, de gente que quiere trabajar en forma discontinua. Indudable esto puede constituir una buena oportunidad.

Por último, una investigación que posibilitara un seguimiento en el tiempo del personal que trabaja en empleo temporal permitiría responder qué tan virtuoso, cuándo es virtuoso, qué tan espurio, es el sistema en su conjunto. Lo que sí se vio en el estudio fueron algunos datos macro respecto a la situación ocupacional previa de los empleados temporarios, a nivel internacional. Menos del 50%, en la mayoría de los países, habían sido anteriormente desempleados. Este sector no está captando exclusivamente a desempleados sino también a un porcentaje importante de estudiantes y de otras situaciones indeterminadas. El desafío está planteado en términos de investigar y limpiar lo espurio de lo potencialmente virtuoso.

Nadya Araujo: en un evento como éste lo más importante es ir formando una agenda común. Un primer punto, en orden a la consecución de tal objetivo, es una aparente paradoja que se plantea a partir del trabajo presentado por Jacob Lima. Yo estudié la primera ola de la desconcentración industrial en Brasil, analizando el nordeste y Jacob Lima lo hizo en la primera y lo sigue haciendo ahora en la segunda ola. La comparación de estas dos experiencias es muy interesante porque permite formular un modelo de la acción del Estado y sus diferentes niveles. En términos más actuales de la sociología, permite hacer un modelo de desarrollo de las formas de gobernabilidad en la economía. Parece paradojal que, exactamente durante la dictadura en Brasil, se diera el proceso de crecimiento industrial del nordeste bajo una política deliberada de continuidad de la desconcentración regional, en dirección a la sustitución de importaciones y de insumos. Es curioso que bajo la gestión socialdemócrata de los nuevos políticos del nordeste se desarrolla un proceso donde el Estado pasa a jugar un papel diferente: el nexo no es más con la sustitución y el mercado interno, sino con el mercado externo. El Estado ya no es fuertemente

regulador y directamente financiador y productor como fue en el primer momento, pero su papel sigue siendo muy importante.

Lo que vemos en el planteo de Jacob Lima es que el Estado está presente con mucha fuerza, bajo otra forma. Y la forma es mucho más perversa que aquella que jugó en el período regulador, la cual nos parecía políticamente más propensa a producir perversión. Esta es la paradoja y es un punto interesante que arrojaría alguna luz si lo seguimos discutiendo a partir de la flexibilidad, sus formas y los distintos roles del Estado en los diferentes procesos.

Un otro punto es la cuestión de las formas organizacionales de regulación y de uso del trabajo, y sus manejos y contextos sociales distintos. Podemos, en este momento, hablar de cooperativas a la moda del nordeste, pero Jacob Lima mismo ha señalado las nuevas formas que la cooperativa hoy cobra en la agenda política brasileña bajo la izquierda. La cooperativa es planteada como una salida –por la izquierda del PT y la acción programática de la CUT– en términos de formación profesional y de acción vis a vis al desempleo. Esta temática es interesante en tanto las organizaciones presentan la misma forma pero en contextos y con contenidos muy distintos, con posibilidades históricas muy diferenciadas, convivientes todas en un mismo país, en un mismo momento.

Guillermo Labarca: me parece digno de retomar nuevamente y destacar la existencia de organismos intermediadores, los cuales están presentes en una serie de actividades: el mercado de empleo, la formación y capacitación. Magdalena Echeverría señaló en su presentación que estos organismos podían tener, en el caso del empleo, un carácter virtuoso en la medida que podrían llegar a resolver ciertos problemas a través del conocimiento, de la información, de su capacidad para articular a los actores que intervienen esta ecuación que es la relación laboral. El tema de las intermediaciones es teóricamente muy importante en la formación social contemporánea como resultado de la reestructuración de las sociedades y necesario de investigar dado que las intermediaciones se dan de maneras muy diferentes y con significados sociales y económicos también diferentes. Por ejemplo, en el tema de la formación para el trabajo, los organismos intermediadores en Chile, las OTIR, retienen el 20% del subsidio estatal para la formación, lo cual no es una cifra menor o irrelevante. Basta ver las oficinas de las OTIR más exitosas para darse cuenta que obtienen grandes utilidades. La pregunta más elemental es si a la empresa le vale la pena disponer de ese 20% por el servicio que prestan las OTIR. ¿Qué significa esto y en qué caso vale la pena pagarlo o no? No tengo respuesta, pero da la impresión que van a ir apareciendo nuevas empresas intermediadoras en tanto posean conocimiento, contactos y redes. Es lo que pasa también con los servicios financieros, los corredores de bolsa y los «brokers» en el mercado financiero, los cuales ganan

sumas siderales. Hay que prestar atención a esta diversidad, de las formas en que se expresan las intermediaciones realizando investigaciones empíricas que permitan conocer su significado heterogéneo.

Fernando de Laire: en relación a la ponencia de Diego López, se me había pedido originalmente que hiciera un contrapunto a partir de la experiencia de la minería en lo que se refiere a la regulación de la jornada excepcional, realidad bastante importante hoy día en Chile. Como no hay tiempo para eso, sólo haré algunas observaciones sobre la base de una investigación realizada para el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Es sorprendente la coincidencia que se observa respecto, en primer lugar, al tema de la renuncia del trabajador a la tutela con el objeto de incrementar el ingreso que, en el caso de la jornada excepcional en la minería, es particularmente grave en tanto conlleva sobrexplotación de la fuerza de trabajo en grados bastante importantes.

Una jornada excepcional es una autorización que piden las empresas y que la Dirección del Trabajo aprueba bajo ciertas condiciones con el objeto de que el trabajador permanezca una cantidad equis de días en faena y luego un período de días en su casa. Estas jornadas empezaron a funcionar en Chile a partir de solicitudes que presentaban los dueños de plataformas petroleras, pero en el presente se han generalizado a muchos yacimientos mineros. Objetivamente es muy difícil montar un campamento siguiendo la tradición de esa ciudad minera del pasado en la cual residía todo el grupo familiar.

En la actualidad, los campamentos están conformados sólo por los trabajadores o trabajadoras que allí laboran. El sistema es bastante complejo: existen jornadas de 20 por 10, lo que significa 20 días en faena alejados/as de la familia y 10 días de descanso. La Dirección del Trabajo autoriza una distribución distinta del tiempo en referencia a la jornada normal y, habitualmente, pone ciertos límites para humanizar la jornada laboral. Aunque el empresariado ejerce una fuerte presión por la desregulación, se han logrado ciertos acuerdos. Se ha aceptado que el límite máximo de días que puede permanecer un trabajador en faena son 20 días. Quizás en algunos años más el límite socialmente construido sea de 15 días. Y, por otro lado, el máximo de horas trabajadas deben ser 12, incluyendo la hora de colación.

Cuando se recorre faenas, se observa que las quejas más frecuentes no se refieren a la prolongación de la jornada, sino a la falta de cumplimiento de la promesa hecha por el empleador acerca del valor a pagar por la hora adicional. Aunque el trabajador recibe sólo un porcentaje reducido en relación a esa promesa, el problema de la colusión entre trabajador y empleador para incrementar ingresos es muy real. Además, ello se ve agudizado, en la minería, por la situación de aislamiento que sufre el trabajador, lo cual hace que su principal fuente de sentido sea el trabajo

mismo. La vida está organizada en función de la producción y el tiempo de ocio prefieren trabajarlo en función de maximizar ingresos, en la medida que pueden. Este es un fenómeno bastante generalizado que, por cierto, se relaciona con el fenómeno cultural, muy fuerte en este país, de la seducción del mercado y del consumismo. Incluso ahí se da una paradoja. Los trabajadores mineros, que objetivamente tienen salarios medios significativamente más altos que los trabajadores del sector industrial, son aquellos más endeudados. Además de estar sometidos a esos regímenes de jornadas, bastante complicados desde el punto de vista de los efectos sobre la familia, tienen la presión del endeudamiento.

El problema de la colusión entre el empleador y el trabajador obviamente le plantea grandes dificultades a los sindicatos. Los dirigentes sindicales aseguran que, con mucha frecuencia, ellos son vistos como enemigos de los trabajadores en la medida que intentan poner límites de humanización a las condiciones laborales. Los montajistas industriales –trabajadores que levantan la infraestructura en distintas faenas– tenían en algunos casos faenas de 80 por 10, 80 días en faena y 10 días en su casa. El sindicato de montajistas precisa que, ante el marco regulatorio administrativo que surgió en 1997, los trabajadores en esa actividad impugnan hoy día a sus dirigentes sindicales porque, en ese momento, negociaron un plazo máximo de 20 días en faena.

Otro aspecto a mencionar, en relación a la exposición, se refiere a la facultad de organizar, administrar y dirigir la empresa. Ello no sólo está garantizado en el Código del Trabajo sino en un artículo de la Constitución de la República de Chile, que es la que tiene mayor influencia neoliberal en América Latina. Allí se consagra que un empleador puede negarse a que le presenten un pliego de peticiones que incluya una cierta modalidad de flexibilización de la jornada de trabajo. Los empresarios son bastante ambivalentes a este respecto. Por una parte, señalan necesitar más flexibilidad que la señalada en el Código del Trabajo, pues éste contiene niveles de rigidez que les resultan ser inoperables. Cuando, por otra parte, se les propone flexibilizar formalizando ésta en un protocolo adicional al Código del Trabajo, lo rechazan pues consideran que ello los rigidiza. Tienden a sobrentender que flexibilidad es prescindir de la norma.

Helena Hirata: como uno de los componentes de la reestructuración, actualmente las empresas suprimen de manera sistemática las horas extraordinarias. Los sindicatos, por su parte, se oponen en general a un número de horas extras muy grande. Al mismo tiempo los trabajadores expresan su necesidad de realizar el mayor número de horas extraordinarias que les sea posible, lo cual genera una contradicción al interior de los sindicatos. Sería interesante saber si este tipo de contradicciones existe o no en Chile, país que tiene una de las jornadas más largas del mundo (48 horas por semana).

En Japón, aunque el horario legal es inferior a 48 horas, ya hay proposiciones de reducción de la jornada de trabajo desde el Estado. Quisiera informarme acerca de lo que se discute en Chile sobre la reducción de la jornada y si hay alguna reivindicación de los actores involucrados –Estado, movimientos sindicales o sociales, empresas o individuos– en el sentido de disminuir el tiempo de trabajo. En Francia, a partir del 1 de enero de 2000, se crea por ley la semana laboral de 35 horas. Una empresa de distribución de energía, con más de 100 mil trabajadores, formuló un acuerdo por el cual se reducía la jornada semanal en 4 horas, sin reducción del salario. Fue una de las negociaciones más interesantes. La empresa también propuso disminuir de 39 a 32 horas si había acuerdo de los equipos de trabajo, pero con una pequeña reducción salarial. Se proponía trabajar 32 horas ganando el equivalente a 37 horas, y no a 39. Pero lo interesante ha sido la serie de discusiones que se han dado en torno a la reducción de la jornada laboral. Un estudio realizado por Seifert sobre la disminución del tiempo de trabajo en Volswagen y las consecuencias sobre el tiempo libre demostró que la división social del trabajo no cambió pues los hombres continuaron haciendo trabajos no domésticos y las mujeres trabajos domésticos no pagados. Desde el punto de vista de la división social del trabajo, la disminución o aumento del tiempo de trabajo, la flexibilidad del tiempo de trabajo, tiene un impacto fundamental. Quisiera informarme acerca de lo que se discute en Chile sobre la reducción de la jornada.

Sonia Yáñez: intentaré desarrollar tres aspectos, de orden metodológico, que aplicamos para analizar los fenómenos asociados a la flexibilización. A veces, así al menos lo percibo, buscamos una flexibilización virtuosa y una perniciosa, para decir después «la virtuosa la apoyamos y la perniciosa vamos a ver cómo la podemos eliminar o regular». Fernando de Laire señaló que ve pocas posibilidades de una flexibilización virtuosa. También está la pregunta, a la cual se refirió Helena Hirata ayer, acerca de cómo conceptualizamos el progreso social en la sociedad capitalista. Desde mi perspectiva, ese progreso social siempre ha tenido y siempre va a tener una doble cara, esto es, todos los procesos que se instalan tienen un lado virtuoso y a la vez tienen un lado pernicioso que no es posible artificialmente dividir. Esa es la contradicción propia del modo de funcionar de la sociedad actual; no es ni siquiera la contradicción que hace funcionar un modelo neo-liberal o un paradigma de especialización flexible. Es inherente a este orden económico-social general y, en tal sentido, no podemos afirmar que la industrialización no trajo nada de progreso. Trajo consigo resultados muy perniciosos para la gente de trabajo, pero también trajo progreso social: se formó un proletariado educado y calificado, las mujeres empezaron a incorporarse al trabajo remunerado, se desarticularon muchas estructuras propias de culturas antiguas, ya obsoletas. La gran oportunidad o potencialidad que trae esta nueva época informática, dentro de un orden económico

social general que es la formación capitalista, es que cambia la interacción entre la maquinaria y el trabajador. El trabajador ya no está sometido al ritmo de la maquinaria, típico del fordismo y del taylorismo, sino que empieza ahora a jugar un rol protagónico en la empresa moderna que el propio sistema productivo de la industrialización le había vedado en el pasado. La cuestión es pensar sobre cómo instalar un concepto de flexibilidad desde la sociedad, cómo estamos promoviendo esta gran potencialidad que existe, con todas sus consecuencias. Ese es un aspecto.

Un segundo problema metodológico se refiere a que no se han establecido distinciones claras entre los fenómenos propios del nuevo paradigma de organización del trabajo flexible y los fenómenos propios del mundo capitalista de producción. La pregunta aquí sería: ¿en qué sentido la extensión de la jornada laboral es realmente un fenómeno propio de ese nuevo paradigma de organización, producción y trabajo flexible? Desde que se instaló el capitalismo y la industrialización, la extensión de la jornada en sí ha estado siempre presente. Es inherente al capital la extensión de la jornada de los trabajadores, si es que la sociedad no le pone límites. Entonces, ¿en qué sentido hoy día es la extensión de la jornada un fenómeno del paradigma de la producción y organización del trabajo flexible?

Y un tercer tema, vinculado a la mención de Guillermo Labarca sobre el trabajo de Magdalena Echeverría, es el problema de la intermediación. Hay que ver en cada situación por qué se da esa intermediación y sus diferencias. Aquí hay factores que tienen que ver con esos grandes cambios en la sociedad, pero también existen otros factores. Es el caso de las digitadoras, donde se observa la existencia de un intermediario porque la normativa actual sobre la jornada de trabajo regula solamente la jornada diaria y semanal (en Chile no se concibe la jornada mensual ni anual), lo cual no permite a la empresa solucionar el problema de otra manera que no sea a través de un intermediario que hace de «palo blanco», pese a que esas trabajadoras son de la empresa, reclutadas por la empresa y de confianza de la empresa. La empresa tiene una demanda de un cierto tipo de fuerza de trabajo que labora solamente a partir del día 10 hasta el día 20 ó 22 del mes, repitiéndose de igual manera en los meses sucesivos, dado que el proceso de trabajo se concentra en ese período. Esto significa una jornada semanal que supera las 48 horas legales. En un primer momento los trabajadores fueron contratados por la empresa usuaria directamente a honorarios, pero como ello no es permitido por la ley (la ley chilena permite contratar a honorarios sólo a profesionales que realizan tareas especializadas) las externalizaron, es decir, buscaron un «palo blanco», una empresa de trabajo temporal que acogiera formalmente a esas trabajadoras. En esa empresa, también al principio, les hicieron contrato a honorarios y como eso tampoco podía ser, se les contrató por temporada. La empresa no externaliza para disminuir costos –nosotros analizamos el tema de los costos y lo que baja es mínimo– sino que su problerma principal es el de disponer de mayor flexibilidad de operación y no la pueden obtener si no es vía ese arreglo.

La empresa no tiene como objetivo facilitar el despido, porque esas trabajadoras son altamente especializadas y muy productivas. El problema ha sido la ausencia de una fórmula legal de contratación que responda tanto a las necesidades de flexibilidad de la empresa como a las preferencias de trabajo de esas mujeres. A mi juicio, en ese sentido, el fenómeno no es propio de la flexibilización, sino originado por los obstáculos que menciona Diego López respecto a la rigidez de la normativa, que en este caso no protege a las trabajadoras pero tampoco permite que la demanda de fuerza de trabajo de la empresa se junte con la oferta de ese tipo de trabajadoras, porque esa oferta está. Hay muchas más personas de las que se piensa que quieren trabajar en forma «atípica».

Alejandra Brito: de acuerdo a una investigación realizada en Concepción sobre trabajadoras de la industria pesquera y del comercio y en relación al planteamiento de Diego López sobre el tema de la flexibilidad vinculado a las remuneraciones, el estudio mostró que las trabajadoras de la industria pesquera no se oponen a trabajar 10, 12, 14 y hasta 16 horas diarias pues ello les significa una mayor remuneración. Además, el concepto de horas extraordinarias, que supone trabajo fuera de la jornada normal, no existe conceptualmente para estas trabajadoras en tanto lo consideran parte de su trabajo. Si hay pesca tienen que trabajar todas las horas que sean necesarias. Relacionando este punto con el tema de la regulación, estas trabajadoras, por el hecho de ser temporeras y laborar a trato, no se consideran sujetos de derecho, creen que la normativa legal es para gente con contrato indefinido. Los índices de satisfacción laboral fueron mucho más altos de lo que esperábamos, en parte por la dificultad que experimentan para insertarse en otros sectores y porque la empresa valora su trabajo. Es un tema para reflexionar, desde el punto de vista legal, quiénes, qué trabajadores o trabajadoras se consideran sujetos de derecho y cuáles se consideran fuera de ese marco y por qué.

Un segundo aspecto es el tema de la calidad de vida. Nuestro estudio se hizo en el Centro de Ergonomía de la Universidad de Concepción y, por lo tanto, el tema de salud está presente. El trabajo de autoexplotación y de sobrexplotación está transformando a la fuerza de trabajo en una fuerza de trabajo desechable. Los empresarios funcionan bajo la lógica de que necesitan trabajadoras que laboren 12-14 horas, sin importar si al año siguiente van a contar con esa misma mano de obra. Aunque los análisis sobre morbilidad muestran que ésta no es muy alta debido a que son jóvenes, experimentan, sin embargo, un alto porcentaje de molestias físicas, lo que anuncia un problema de futuro. Las mujeres hoy día son muy productivas. Esta productividad va asociada a la prolongación de la jornada de trabajo y al hecho que son jefas de hogar. Dado que trabajan muchas horas y en condiciones laborales pésimas, tienen mayor riesgo de salud. La implementación de la estructura misma del trabajo no está acondicionada al personal, no tiene ninguna relación con los

sujetos reales que están trabajando ahí. De allí que el tema de salud ocupacional deba ser incorporado al analizar el tema de la flexibilidad. De lo contrario, estaría primando la idea de una mano de obra desechable.

María Elena Valenzuela: me parece importante entender los factores que explican esta nueva cultura del trabajo, en la cual el número de horas que dedican hombres y mujeres al trabajo aumenta todos los años, al mismo tiempo que la organización del trabajo está requiriendo jornadas laborales más extensas, mientras en otros países se produce el fenómeno inverso. Un estudio sobre la calidad de empleo de hombres y mujeres en los cinco países del Cono Sur mostró, por ejemplo, que la jornada laboral promedio en Chile es significativamente más alta y que en países como Brasil, ha tendido a disminuir. El aumento de la jornada de trabajo no puede ser explicada exclusivamente por los cambios en la organización del trabajo y las nuevas demandas de la economía globalizada. Aun cuando la flexibilización de las relaciones laborales también se ha expresado en una flexibilización del tiempo de trabajo –en algunos casos negociado entre trabajadores y empleadores, y en otros impuesto unilateralmente– hay también factores sociales que explican este comportamiento. Analizando la extensión de la jornada por categoría ocupacional, se observa que los empleadores tienen las jornadas más extensas, seguidos por los trabajadores por cuenta propia. Es decir, quienes tienen mayor autonomía para fijar el tiempo de trabajo, son quienes dedican más tiempo a éste. Un estudio de Arlie Hochschild sobre el aumento del tiempo de trabajo en Estados Unidos concluyó que hay dos factores explicativos: una cultura empresarial que demanda cada vez más dedicación, y el deseo de los propios trabajadores de dedicar más tiempo al trabajo, pues éste no solamente satisfacía necesidades económicas, sino también sociales y subjetivas. Creo que se requiere investigar más sobre este tipo de factores socio-culturales, a fin de tener una cabal comprensión acerca del sentido que las personas le dan al trabajo, y cómo éstos explican sus comportamientos.

Tom Kruse: en Estados Unidos se está trabajando en problemas como la distribución de ingresos inequitativos, los niveles de endeudamiento para el consumo que son, a niveles históricos, extraordinarios, etc. Las expectativas de una persona, en un trabajo específico, dice relación no sólo con el modo de producción sino con el nivel de consumo. Como señalaba Fernando de Laire, ¿qué efectos tiene esto sobre los sindicatos? El tema es complejo porque si la forma de pagar la deuda es trabajando más, el sindicato se muestra en desacuerdo. Ello implica que todas nuestras nociones acerca de los mecanismos y de los terrenos de lucha, de introducir las rigideces y flexibilizaciones que nos interesan, tienen que cambiar. Es necesario repensar qué es lo que vamos a exigir y de quién. En Bolivia, a diferencia del caso

de los mineros que cuentan con ingresos muy altos, introducir demandas en empresas de baja productividad condena a la ruina a la unidad productiva. No hay cómo definir y problematizar, en el sentido tiempo-dinero tradicional, el problema que viene a beneficiar al trabajador. Por tanto, todo el problema organizativo de concesión de un acto colectivo es bastante distinto, pero por razones distintas. No por tener que pagar una deuda, sino por los niveles de productividad de los sistemas productivos mismos.

Alma Espino: en relación a la jornada de trabajo, en Uruguay no se da un movimiento importante hacia la extensión de la jornada y, por otro lado, los empleos se dejan de crear y las horas disminuyen en los sectores que tienen mayores aumentos de productividad. Es decir, la industria pierde miles de puestos de trabajo y caen las horas trabajadas, pero el crecimiento de la productividad es espectacular. Esa productividad se mide considerando que mantenimiento, vigilancia, distribución, transporte, etc. ya están fuera de las plantas industriales dado que esas actividades fueron externalizadas.

Por otro lado, a la pregunta si hay una propuesta para disminuir la jornada laboral, a mi manera de ver es muy difícil dado los niveles salariales, la correlación de fuerzas, el ordenamiento social y político. Si los trabajadores colectivamente estuvieran dispuestos a pedir reducción horaria, con seguridad ello implicaría disminución salarial. Más que nuevos paradigmas, los fenómenos en estudio tratan acerca de la manera en que nuestras economías –que se sustentaban en otro modelo– se abren y pueden competir en base a la reducción de costos. Esto está en la base de una serie de transformaciones que se han dado. Las tercerizaciones, es bien claro en el caso de Uruguay, no buscan especialización flexible, buscan reducción de costos laborales. Entonces, ¿cuándo los sindicatos negocian reducción de la jornada de trabajo? La empresa que procesa cebada malteada y vende cerveza a Brasil y si Brasil devalúa, como ocurrió en 1999, tiene dos alternativas: o cierra o busca alguna forma de bajar salarios, de reducir jornadas de trabajo. El sindicato negocia y hasta parece que hiciera una propuesta-respuesta sobre la base de aceptar lo que hace 5 años no habría aceptado jamás: reducción horaria con otras implicancias de carácter provisorio: volver a la jornada de 8 horas, etc. Todos los casos que se están negociando de reducción horaria es sobre esa base, y la disyuntiva es defender los puestos de trabajo o defender la organización sindical. En momentos donde la persecución y las represalias sindicales son muy importantes está la elección de: resistirse a los cambios y partir el sindicato, es decir, quedarse sin nada o quedarse con el sindicato aunque implique avalar acuerdos que no hubiera sido posible avalar en el pasado. De allí que es importante retomar lo planteado por Sonia Yáñez: ¿estamos hablando del nuevo paradigma o de algunos factores que hacen a la formación social capitalista? Las tercerizaciones, cuando se dieron en varias partes de la cade-

na en el sector textil, típicamente en confecciones, se realiza porque lo admite la organizacón técnica del trabajo, lo admite el proceso de trabajo. Y la mayoría de las personas que laboraban allí eran mujeres. Por lo menos en Uruguay, el 75% de los obreros son mujeres.

Esas tercerizaciones, que se llamaban subcontrataciones, no habían tocado el corazón de la clase trabajadora asalariada urbana, organizada sindicalmente, de la industria de sustitución de importaciones. Pero eso pasaba y sigue pasando ahí y en otros lugares, facilitado por la falta de organización sindical, por el débil poder de los trabajadores dada la ausencia de legislación, por el retiro del Estado de ciertos aspectos de su intervención. Una investigadora brasileña decía: «mientras estos tipos de flexibilizaciones le tocaron a las mujeres, a nadie se le movió un pelo», pero cuando empieza a meterse en otro terreno es que asume importancia. Cabe pues ir hacia una distinción entre lo que es un nuevo paradigma y la vulgarización que se ha hecho del concepto de flexibilización.

Diego López: la disminución del tiempo de trabajo, sobre todo en Europa, ha surgido como respuesta a dos fenómenos: el primero, como una política de empleo para efecto de contrarrestar el desempleo estructural. O sea, se establece frente a la dificultad de crear nuevos puestos de trabajo y como una alternativa al desempleo. En segundo lugar, se establece como modalidades ocupacionales para nuevos trabajadores, básicamente mujeres y jóvenes, los cuales tienen otras necesidades y responsalidades: familiares, tiempo de estudio, etc. En ese sentido, se ha promovido el trabajo a tiempo parcial o disminuciones considerables del tiempo de trabajo, incluso mediante negociaciones colectivas, como es el caso de algunas empresas alemanas, que Helena Hirata comentaba y que también las tuvimos a la vista para nuestra investigación.

En Chile no hay ninguna política de disminución del tiempo de trabajo, y la única modalidad que encontramos fue respecto a la media jornada que, en el país, tiene una incidencia baja. Sí encontramos modalidades ocupacionales extralaborales, por días o fines de semana, que actuaban de reemplazantes en casos extraordinarios en las multitiendas o en supermercados, etc. Es decir, no hay una predisposición ni está la idea de promover el uso de jornadas parciales.

Es muy aguda la reflexión de Fernando de Laire, y muy pertinente para el caso de Chile, la idea de que la flexibilización es para el empresariado sinónimo de desregularización, de ausencia de leyes. Ello significa que el empleador no requiere respetar ninguna legislación, la que entiende como externa a su organización empresarial y como invasora e incluso expropiatoria en algunos márgenes. Y cito textual a algunos empresarios dirigentes gremiales del sector. En ese sentido, es muy difícil establecer que la flexibilización pueda tener algunos rasgos de incorpo-

ración del recurso humano. En la práctica hay una predisposición ideologizada frente a la flexibilización que supone de inmediato una entrega absoluta, irresistible e incontrarrestable a los poderes unidos del empresariado.

El tema de fondo que aquí se ha discutido es si la flexibilización es deseable o indeseable. Como abogado, tiendo a plantearme el tema desde otro punto de vista: ¿en qué momento la flexibilización laboral supone renuncia de derechos y empeoramiento de condiciones de trabajo? No me violenta si hay buenos empleos en materia de trabajo temporal, subcontratado, externalizado, o nuevas modalidades de empleo. El trabajo ha cambiado y, por tanto, requiere también de nuevas regulaciones y nuevas modalidades de aplicación. Sí me violenta cuando la rebaja de los costos laborales tiene que ver con pérdidas de derechos que son legales, que son constitucionales, que están internacionalmente reconocidos.

Además, hay que poner más cautela y atención en aquella flexibilización que no es colectivamente concertada. Habiendo distintas modalidades de implementación o fuentes de aplicación de flexibilidades, habría que optar necesariamente por aquella que es resultado de una negociación. Como comentaba María Ester Feres en el día de ayer, aun si el acuerdo colectivo está debidamente negociado, puede disminuir o modificar algunos derechos laborales, y más todavía en un contexto de crisis ocupacional. El sindicato puede estar dispuesto a renunciar, por los próximos años de crisis, a derechos laborales de cara a que hayan nuevas posibilidades. Pero ello requiere que el empresario acepte que la flexibilización es tarea de todos los actores involucrados y no sólo sea aplicada e impuesta al factor laboral. Estamos de acuerdo que los peores aspectos de la flexibilización no tienen que ver con cualquier innovación moderna de la sociedad postindustrial y organización del tiempo de trabajo. Pero la versión criolla chilena generalmente va de la mano con una predisposición empresarial a sostener lo que es flexibilización y si alguien dice que es otra cosa, eso no es flexibilización, es nuevamente re-regularización, imposición estatal, corporativismo sindical, etc., etc.

Cynthia Pock: quería hacer una referencia al tema del tiempo de trabajo mirado desde la metodología de medición. En Argentina tenemos desde hace mucho tiempo el uso de un indicador que es el de «intensidad de tiempo de trabajo», donde clásicamente se discriminaba a los ocupados en ocupados plenos, subocupados y sobreocupados, entendiendo un ocupado pleno como aquella persona que se desempeña entre 35 y 45 horas semanales. Obviamente, las curvas de distribución mostraban que el empleo pleno concitaba la mayor cantidad de casos. A partir de los procesos de los cuales hemos venido hablando en este seminario, esa curva se ha transformado totalmente. La situación típica que concita la mayor cantidad de casos es la del sobrempleo, es decir más de 45 horas semanales. Asimismo, se

polariza hacia el lado del subempleo, menos de 35 horas semanales. Esto ya constituye un indicador en el sentido de que el desplazamiento de la fuerza de trabajo no está sucediendo según el modelo implícito con el cual hemos diseñado los instrumentos de medición.

Por ejemplo, la lectura de estos desplazamientos, a nuestro juicio, no puede hacerse fuera del esquema de combinación de este proceso de alza extraordinaria del desempleo abierto y baja extraordinaria de la participación en la distribución del ingreso. Esta distribución entre la polarización de subocupados y sobreocupados, no nos está remitiendo forzosamente a un modelo técnico de reorganización de los procesos de trabajo. Nos está remitiendo a la participación más limitada en los ingresos de los trabajadores y a nuevas normas de gestión implícitas en la participación de la fuerza de trabajo. La moraleja aquí es que podremos leer cuándo hay rechazo de la actividad sindical y cuándo el trabajador no puede acceder a más horas extras, solamente si triangulamos los indicadores tiempo de trabajo, desocupación e ingresos.

Una especie de llamada a pie de página es que el indicador asociado al subempleo visible era la disponibilidad para trabajar más horas. Ahora, ese indicador de disponibilidad no es atributo únicamente de los subocupados, es decir, se presenta con tanta virulencia en el empleo pleno como en el sobrempleo y aun de la misma manera. Esto también nos remite tanto a cuáles son las virtuosidades de este sistema como al esquema de opciones que ofrece a la gente que trabaja en el empleo pleno y a aquellos sobreocupados que están dispuestos a trabajar más tiempo. El implícito es que ello responde a características socio-económicas más trianguladas.

Jacob Lima: en la exposición presentada por Nadya Araujo, se ha afirmado que la inversión en recalificación sería la condición de reinserción de los trabajadores. Para el esclarecimiento de la metodología sería necesario preguntarse: ¿cómo trabajar con la base que dispone el estudio si ésta no permite consideraciones al respecto?

Ximena Díaz: también en relación a la metodología de ese mismo estudio, me pregunto: ¿los asalariados formales mencionados corresponden a trabajadores de todas las empresas, de cualquier tamaño, registradas por el Ministerio del Trabajo?, ¿se estudia cómo ha ido variando anualmente la composición del empleo?, ¿se puede o no tener una hipótesis u observar una tendencia respecto de dónde van a insertarse esos trabajadores una vez fuera de sector formal?

Helia Henríquez: mi pregunta al estudio del que se habla, va en el sentido de quiénes son las/os expulsados que no vuelven a reinsertarse en el sector formal y si hay alguna caracterización en términos del tipo de oficios. Se podría hipotetizar que

son los de más baja calificación, pero también es posible que sean –por lo que se observa en el sector profesional–, personas de alta calificación o de altos ingresos.

Silvia Berger: en Argentina podríamos hacer un estudio parecido al realizado por Nadya Araujo en Brasil, a partir de una base oficial que existe sobre trabajadores en el sector formal. El problema es que los trabajadores que salen del sector formal seguramente van a insertarse en el sector informal dado que en nuestros países no hay seguro de desempleo. Entran en la informalidad y algunos pueden y otros no volver a entrar en la formalidad. En el caso de las mujeres más de la mitad no pueden volver a ingresar al sector formal. La pregunta es si se ha pensado sobre cómo resolver metodológicamente este problema.

María Elena Valenzuela: en la presentación que escuchamos sobre patrones de movilidad de trabajadores expulsados del sector formal, se enfatiza la importancia del proceso de integración ocupacional, que ha facilitado la incorporación de mujeres a sectores de los que estaban previamente excluidas. Quisiera reflexionar sobre este fenómeno desde otro punto de vista, preguntando ¿en qué medida afectó la movilidad de las mujeres a la estructura ocupacional en Brasil? Hay diversos estudios, entre ellos los de Cristina Bruschini, que muestran que se ha producido un desplazamiento importante de hombres desde la industria hacia el sector servicios, incorporándose incluso a ocupaciones con mayoría de mujeres. Otros estudios sobre evolución de la segmentación ocupacional en el mundo, como los de Richard Anker, muestran que la incorporación de hombres a ocupaciones «femeninas» ha sido mayor que la de mujeres a ocupaciones «masculinas». Esto plantea la necesidad de reconstituir los patrones de inserción laboral por sexo, indagando si se ha producido una resegmentación ocupacional a partir de la movilidad laboral entre sectores. Este es un paso para saber si las oportunidades ocupacionales de las mujeres se han ampliado, e identificar a los grupos que se han beneficiado, así como los que se han visto perjudicados en este proceso.

Tom Kruse: cuando se dice una y otra vez que los trabajadores salen del sector formal y no logran reinsertarse, entre líneas estoy escuchando que eso es lo que deberían querer, pero mi experiencia sugiere que hay muchas razones para no trabajar en el sector formal.

Virginia Guzmán: me parecen muy interesantes las tres aproximaciones metodológicas que se han venido señalando en el debate en relación al tema de trayectorias laborales, esto es, a través de datos secundarios, datos primarios de la encuesta y entrevistas, porque ello permite ver cómo la trayectoria laboral es el

producto de la interacción de factores de todo tipo: económicos, sociales y subjetivos. En la investigación sobre trayectorias laborales realizada en el CEM, a través de una encuesta a mil mujeres y entrevistas en profundidad a un grupo menor, se advierte que si bien las mujeres no salen del mercado de trabajo una vez que tienen hijos, sí cambian de tipo de trabajo en búsqueda de flexibilidad. Ello tiene sentido en referencia a lo que plantea Tom Kruse, es decir, ¿les conviene a las mujeres ingresar a un tipo de trabajo que no van a poder sostener? Algunas veces, para poder ascender, sólo pueden alejarse de una relación salarial precaria lo cual conlleva una pérdida en el momento de la reinserción. Evitar una reinserción en esas condiciones tan precarias se logra vía los esfuerzos de calificación sostenidos en el tiempo, para lo cual es fundamental procurar no caer en calificaciones o certificaciones dispersas.

En la trayectoria misma, se conjugan factores subjetivos que –en el caso de las mujeres y también de los hombres– son nociones acerca de qué es lo que consideran criterios de éxito, de satisfacción e insatisfacción y cuál es el grado de lo aceptable o no aceptable. En cuanto a lo señalado por Helia Henríquez, hay que tener en consideración el aumento de mujeres en sectores medios del mercado, técnicas y profesionales, lo cual rompe la polarización entre la mujer profesional exitosa y la mujer pobre excluida.

Helena Hirata: me parece importante subrayar que en Brasil hay muy pocos datos cuantitativos sobre la ocupación de las mujeres y su inserción laboral. Tenemos muchos más estudios cualitativos, hasta ahora. Los estudios cuantitativos se basan generalmente en las encuestas de hogar, en un registro llamado RAIS (Relación Anual de Informaciones Sociales), que representa un censo anual del empleo formal, a través de los cuales personas como Lena Lavinas y Cristina Bruschini han hecho investigaciones muy interesantes y confiables sobre las mujeres ocupadas en diversas profesiones. Falta el tipo de investigación que registre la discriminación por sexo, por lo que el estudio presentado por Nadya Araujo es muy original e importante. Hay dos o tres economistas que trabajan también con datos cuantitativos, pero en una línea en general neoclásica, utilizando una serie de instrumentos metodológicos discutibles.

Cualquier estudio basado en RAIS es interesante pero, en tanto sólo registra el trabajo formal, no se puede medir la informalidad que, en Brasil, supera el 50% de los ocupados. La posibilidad de combinar justamente el resultado de este tipo de investigación sobre el sector formal y sobre las empresas con los estudios sobre el trabajo a domicilio, permite detectar los casos de desempleados, de inactivos, etc. Hay, en mi opinión, sobre un 50% de trabajadores que no regresan al mercado de trabajo, que no se ocupan más. En una investigación cualitativa que realicé en los

años '80, las mujeres menos calificadas, las más viejas y las casadas, tenían mayor dificultad para regresar al sector formal y en particular al sector industrial. Muchas consiguieron insertarse en el mercado de trabajo, pero como empleadas domésticas o en profesiones poco calificadas. Quizás sea posible avanzar basándose en la RAIS, en tanto permite algunos cruces como estado civil y calificación, por ejemplo. Subrayo la importancia de trabajar con un instrumento como la RAIS, pues Brasil no cuenta con estudios que entreguen este tipo de información.

Nadya Araujo: Jacob Lima se refiere, en definitiva, a dos ideas centrales: la idea de que hay una pérdida de calificación y que la reinserción, con movilidad sectorial, supone alguna suerte de inversión en términos de recalificación. Este es un supuesto a la luz de los grandes agregados de movimiento. No hay de ninguna forma condiciones de testar ello con los datos de RAIS, por eso se elaboró la encuesta. Se supone que no es comprensible que una cantidad tan grande de gente se mueva de un sector como la industria hacia otro sector como comercio, sin que se redefinan las competencias en uso en un tipo de trabajo y en otro. La pregunta es entonces: ¿cómo se logran las nuevas competencias, cómo los individuos, los sujetos activos, pueden hacer una inversión individual en términos de obtener las nuevas competencias para la reinserción? Todo esto constituye una armazón de posibles hipótesis que no tiene la menor condición de testarse con la información administrativa secundaria, pero que puede iluminar la construcción de un instrumento para una encuesta.

En cuanto al comentario de Tom Kruse, éste es correcto. Tendemos a interpretar los datos de la información administrativa como si los destinos fuesen homogéneos, mucho más de lo que verdaderamente son. Esta es una tendencia. Hay evidencia anterior de que un número importante de personas no sale del mercado de trabajo formal por gusto, además de la sospecha que uno pueda tener de que algunos millones de trabajadores que rompen su vínculo de trabajo no lo hacen por una atracción súbita y fatal por el sector informal. La base de datos de la RAIS permite acercarse al fenómeno de si la dimisión es voluntaria o impuesta. Para la gran mayoría es impuesta. Por cierto aquí hay un sesgo, dado que el trabajador puede negociar individualmente con su empresa –dependiendo de sus condiciones de negociación– la posibilidad que se le despida para quedarse con cierto monto de dinero y establecerse en otro negocio. Sin embargo, la mayor parte de las dimisiones no son voluntarias y lo sabemos porque realizamos estudios de casos en las empresas automotrices y en las empresas químicas, durante tres años. Las dimisiones se producen en el proceso de reducción de personal y de racionalización de costos, por iniciativa de las empresas. Pero sigue siendo válido el argumento de Tom Kruse. Nada impide que una vez que salga del trabajo se establezca como autónomo, con el deseo de existir y funcionar independientemente. Esto fue muy importante entre los

petroquímicos en los años '80, pero la pérdida del puesto de trabajo en este sector no es comparable a lo ocurrido en los años '90. En esos diez años, la fuerza de trabajo se redujo en dos tercios no como consecuencia del deseo individual por la autonomía, sino de la reducción sistemática de personal para economizar costos de trabajo, con alzas de productividad y reestructuraciones tecnológicas muy importantes que sostienen estos complejos. Es cierto que hay gente que no regresa porque no quiere. A su vez, en la encuesta preguntamos por los elementos que definen su estancia, que definen la decisión de quedarse y dónde, ya sea en el sector formal o informal. Es muy importante la llamada de atención en orden a evitar el sesgo de creer que insertarse en el sector formal es lo único positivo.

Esto remite de alguna forma a la interesante pregunta de Ximena Díaz: ¿por qué hacer un esfuerzo monstruoso para desarrollar análisis longitudinales? Esto obliga a validar procedimientos, que en nuestro caso se hizo con el apoyo de la gente de SIET a través de la elaboración de un test, y aprender a manejar programas nuevos y complejos para efectuar mediciones de tal naturaleza. Si tenemos una sucesión de «repeted cross sections» e intentamos describir el proceso ¿cuál es el resultado y cuál es la ventaja de hacerlo con análisis longitudinales? Se elaboró un documento y lo que se describe allí permite hacer una diferencia importante. La discusión en el equipo se prolongó pues desde mi perspectiva era necesario separar las trayectorias de hombres de las trayectorias de mujeres. Esto es, separar el grupo de los hombres del grupo de las mujeres, y del conjunto del promedio para ver qué se obtenía. Al comparar el conjunto de las trayectorias de las mujeres respecto al conjunto de las trayectorias de los hombres, describiendo donde se ubicaban laboralmente, se observó que los perfiles eran sensiblemente diferentes por sexo, ya sea que se las analizara en profundidad y solas o diferenciadas al interior del grupo de las mujeres. Se pudo observar qué mujeres hacen qué caminos.

Por otra parte, María Elena Valenzuela planteaba en qué medida la movilidad afectó la estructura de las ocupaciones. Seguro que la afectó. Al juntar las piezas del rompecabezas podemos volver a los datos domiciliarios de hogar y reinterpretarlos, es decir, las tendencias observadas con los datos de hogares son mejor reinterpretadas si las analizamos a la luz de nuestro conocimiento sobre las estrategias de las empresas y de los registros de esa movilidad en el tiempo, tomado el tiempo como un elemento endógeno a la construcción del análisis. Los cambios son permanentes, hubo desplazamientos que Cristina Bruschini y muchos otros investigadores describieron como de invasión de las mujeres en espacios masculinos. En la empresa automotriz es significativo el número de mujeres ingenieras; el crecimiento del número de ingenieros es sobre todo en base al aumento de mujeres. Pero cabe preguntarse si las ingenieras están donde están los hombres ingenieros. Sin embargo, esta pregunta no invalida el hecho que las mujeres son ingenieras en espacios donde antes casi no las había. Con la crisis del movimiento, que Helena

Hirata describe muy bien en base a los datos de la PME, se produce un nuevo proceso de mixtura, que es perverso desde la perspectiva de las mujeres porque el desempleo hace que salgan mujeres de posiciones en las que habían entrado, y entren hombres a posiciones despreciadas antes por ellos.

Teresita Selamé: con un tema tan complejo como el presentado por Sara María Lara, habría sido necesario extender la exposición. En cuanto al tema de la calificación, no hay que confundir la polivalencia con la polifuncionalidad ni tampoco lo que es la calificación del trabajador/a con la calificación del puesto de trabajo. Un puesto de trabajo puede ser desempeñado por un trabajador/a calificado/a, pero a partir de la incorporación de tecnología el puesto de trabajo se vanaliza, se descalifica. Asumo que la calificación del puesto de trabajo está dada por el manejo de conocimientos teóricos y prácticos, por la capacidad de controlar los procesos de producción, por la capacidad de decidir cómo realizar el trabajo, con qué materiales y con qué secuencia. En el caso de las trabajadoras que producían las flores, el proceso estaba ya predeterminado. Ellas tenían una acumulación de conocimientos prácticos, pero no tenían la dimensión de la calificación técnica certificada. De allí que sea importante establecer la distinción entre conceptos. La polivalencia implica que el trabajador puede llevarse su calificación de un puesto de trabajo a otro, de una empresa a otra; es independiente del empleador que le ofrece un empleo, porque se desenvuelve por sí mismo, es multifacético, tiene una rica experiencia que puede desplegar en distintos empleos o tiene la capacidad de aprender rápido, de adaptarse a los nuevos conocimientos para dominar su nuevo empleo.

Otro punto a tratar es en referencia a la afirmación de Sara Lara de que la tecnología no desplaza mano de obra. Si medimos cuál es la composición del capital que hay en la creación de un puesto de trabajo, allí tenemos tecnología incorporada. La incidencia del factor trabajo dentro del conjunto de factores de producción es mínima y la relación capital-trabajo es distinta a la que se tiene en los sistemas productivos tradicionales. La tecnología moderna es altamente intensiva en capital y está desplazando al trabajo. La creación de empleo, de un puesto de trabajo, se hace cada vez más difícil justamente porque la incorporación de capital es muy alta.

Rosalba Todaro: quisiera una aclaración sobre un detalle. En la exposición de la que estamos hablando, se dijo que las mujeres trabajaban entre los 14 y los 19 años y después se retiraban. ¿Por qué salen en ese momento, cuál es el problema y la lógica, sobre todo si tienen calificación?

Sara Lara: el efecto de calificación ha ido evolucionando y ha ido cambiando a lo largo de la historia con distintos enfoques. Tomando en cuenta lo que aquí se ha

dicho, sostendría que el concepto de calificación no es neutro sino que es sexuado, pues justamente lo que se encuentra en el caso de las flores, y en otros productos como las hortalizas, es que las trabajadoras no sólo aprenden aquello que le enseñan los ingenieros y lo aplican como un catálogo de actividades a realizar. En el caso de las flores se acompaña de la puesta en marcha de un sistema de organización nuevo del trabajo, en donde la trabajadora es encargada, al mismo tiempo, de un área de invernadero. Su puesto y su salario dependen ahora ya no del número de flores que corta, sino de la productividad que tenga el área a su cargo, productividad que no debe deteriorarse ni aun en el largo plazo. Ello supone una trabajadora responsable de la previsión y supervisión de la organización de su área, lo cual implica que tiene la capacidad de prever riesgos, ver problemas, supervisar e instruir a otras/os. La forma como son pagadas es de acuerdo al tamaño del área que se les asigna, pero también por la capacidad de involucramiento y mantención de la misma, al anticipar la solución de problemas. Por ello considero que sí es una calificación y que no se trata de multitareas. Es una polivalencia dado que estas trabajadoras han adquirido conocimiento, tienen calificación, habilidad y capacidad. Pueden irse con esa calificación a otra empresa, en el mismo puesto u otros que les están asociados. Puede pasar de un producto a otro y de una parte del proceso de trabajo a otro, en tanto maneja el conjunto del proceso de trabajo. Esto ha sido muy discutido en el ámbito de la sociología del trabajo. Sin embargo, el concepto de calificación, de polivalencia y de flexibilidad, como lo hacía ver Helena Hirata ayer, son conceptos a revisar y rediscutir con un enfoque de género.

En cuanto a la pregunta de Rosalba Todaro, el hecho que las jóvenes trabajen sólo hasta los 19 años no es una decisión de las trabajadoras, sino una estrategia de las empresas. Estas consideran que, como efecto de que ya a esa edad empiezan a casarse, a tener hijos y a tener una vida familiar, ellas no se involucran suficientemente en el trabajo.

Teresita Selamé: en relación a lo expuesto por Silvia Berger, quisiera señalar que en Chile se está introduciendo e imponiendo poco a poco el criterio de la competitividad entre trabajadores y entre unidades administrativas, lo cual redunda o se traduce en incrementos salariales. Me gustaría una referencia a las variaciones que hay en la composición de los sueldos de los funcionarios, es decir, si la componente variable llamada bonos de producción, incentivos colectivos, incentivos individuales, asignaciones de productividad se constituye en criterio de competitividad en las relaciones Estado-funcionarios. En otras palabras, si en Argentina el elemento iniciativa personal es relevado como criterio para determinar los salarios. En segundo lugar, ¿en qué consistieron las modificaciones en los escalafones?, ¿qué implican desde el punto de vista de la acreditación obtenida en el sistema formal de educación?, ¿se está relevando la educación como más importante respecto de la antigüedad?

Helia Henríquez: por el sentido general que tiene el proyecto presentado por Silvia, sobre todo en referencia a las relaciones laborales que se están configurando, es interesante detenerse en la formulación en etapas del proceso de flexibilización en el sector público. Supongo que los avances o las novedades que hay en la primera etapa pueden persistir después o se van agregando nuevos elementos. Por otra parte, no me quedan claras las salidas de personal, pues en algunos casos es un simple despido de trabajadores. Cuando se privatizan empresas públicas los funcionarios pasan a ser dependientes de la nueva empresa privada, pero en otros casos son subcontratados como temporales o lo que aquí llamamos contratos a honorarios. Tienen trabajo por un tiempo y con posterioridad terminan siendo asalariados encubiertos. Hay, pues, distintas categorías al interior como para poder establecer algunas fórmulas de reconocimiento de su estatuto. Otro tema es el de la organización de los trabajadores del sector público en relación a sus planteamientos y estrategias de defensa frente al proceso de flexibilización.

Alma Espino: en este tema, podemos señalar algunos rasgos similares entre el caso de Argentina y el de Uruguay que, como ustedes saben, no tuvo privatización de empresas o de sectores, pero sí privatización por terciarización de algunos servicios. Tenemos la idea y la certeza que algunos ingresos producidos en la administración pública tienen características similares a las mencionadas para Argentina. Sin embargo, no contamos con información sobre la previsión social de los empleados públicos. Para el caso de Argentina se dijo que para tener idea de si había o no precariedad entre esos trabajadores, se vio si tenían o no derechos jubilatorios. Mi pregunta es muy sencilla: ¿cómo hacen para saber si tienen o no previsión social?

Rosalba Todaro: no me queda clara la lógica del proceso de flexibilización en el sector público argentino presentada en el trabajo de Silvia Berger. Una posibilidad sería que el proceso se orientara a la disminución de costos, pero por lo que se ha dicho los costos no bajan. Otra sería el aumento de la eficiencia, por ejemplo, externalizar ciertas actividades –como es el caso de la investigación en organismos de gestión en el Estado– que antes se desarrollaban en forma permanente y que ahora se realizan sólo esporádicamente: externalizando se reducirían tiempos muertos de algunos funcionarios. En general, me refiero a diferentes formas de aumentar la eficiencia. Pero no parece que sea lo que Silvia Berger relata. Me pregunto si en el trabajo se plantea la hipótesis de que el proceso de flexibilización o de reformas del Estado que se lleva a cabo estaría facilitando la corrupción. De lo dicho queda la sensación de que hay un cierto propósito y reformas que no están funcionando por desorden y corrupción. La alternativa que queda es que los cambios tendrían que

ver con la orientación ideológica que sostiene la necesidad de achicar el Estado, pero tampoco parece claro que el proceso de flexibilización estuviera orientado a ciertos objetivos que esa ideología supuestamente tiene. Entonces me gustaría que Silvia precisara cuál es, según su punto de vista, la lógica que fue guiando este proceso.

Inés Reca: al estudiar la flexibilidad en el sector público, se observan algunas diferencias muy importantes entre el Estado argentino y el Estado chileno en cuanto a la organización mínima del aparato estatal. Aquí, en Chile, se le llamó proceso de municipalización, que ya desde los primeros años de la dictadura permitió desplazar la educación y la salud al terreno comunal. Eso plantea problemas de financiamiento, puesto que ciertas partidas siguen estando centralizadas y algunas interrogantes acerca de la dinámica subyacente al traspaso de servicios. Esta transformación, en el caso argentino, aparece mediada por la figura de un funcionario que es un nombrado político y del cual no se sabe la función precisa que cumple. En el caso chileno existe una gran tradición del papel del funcionario, apegado al escalafón y a una idea de estabilidad, pero que a su vez rechaza ciertas formas de evaluación. Pareciera que hay dos lógicas que se oponen: la lógica de los funcionarios de carrera y la lógica empresarial que mide la eficiencia del trabajo. Desearía una referencia más extensa a la reacción de los trabajadores y sus organizaciones frente a estos cambios.

Silvia Berger: en primer lugar, el sistema de promoción, dentro del SINAPA, es horizontal y dentro de cada una de las categorías hay alrededor de diez posibilidades de promoción. La promoción exige una cantidad de horas de capacitación, de antigüedad y, finalmente, de calificación. En tal sentido hablo de una mayor profesionalización del sector público, pero ¿qué significa esto?, ¿cómo se hace? Está establecido que un organismo que tiene una determinada estructura piramidal puede calificar un porcentaje de trabajadores como sobresalientes, un porcentaje como muy buenos y el resto como buenos. Estos porcentajes se reparten sobre la base de la amistad. Una calificación sobresaliente implica una promoción y además un sueldo adicional a fin de año. Si el funcionario obtiene dos insuficientes queda teóricamente fuera del organismo. Cuando tiene un insuficiente pide cambio de división.

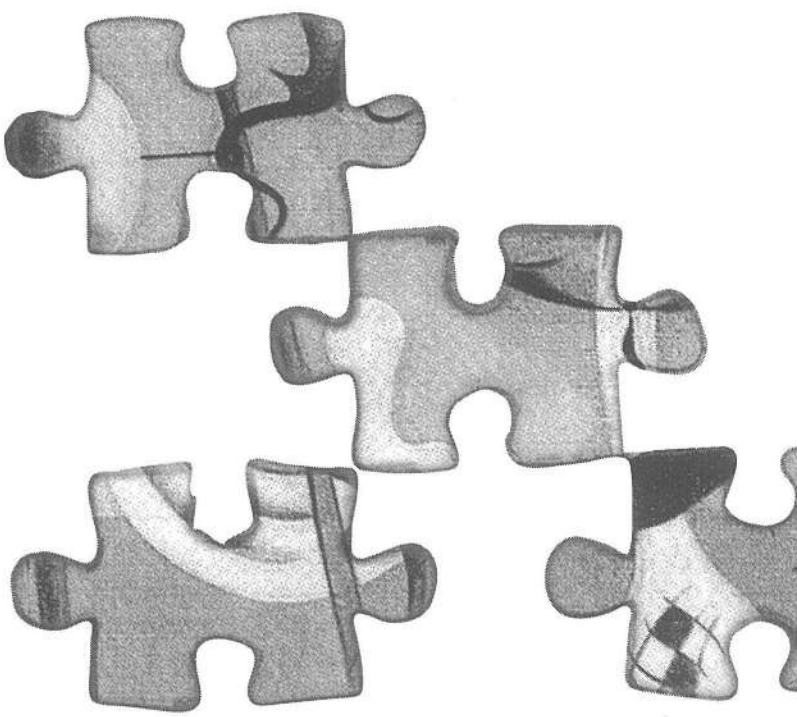
Otra pregunta era ¿cómo trabajamos el sector público? Por un lado, se trabajó con información de registros para tener la cantidad total de empleados públicos por jurisdicción y, por otro lado, lo verificamos con la encuesta de hogares la cual contiene información acerca del tipo de establecimiento. A partir de allí se comparó el sector público con el sector privado y si la persona tiene o no aportes jubilatorios.

Respecto de la co-participación federal, hay ciertos impuestos nacionales que se redistribuyen a las provincias para compensar las desigualdades regionales. La ideología en este momento –incluso para los ministros que acaban de nombrar– se sustenta en lo que se ha llamado «fly paper efect». Esto, dicho en síntesis, se refiere a que si las instituciones mismas recaudan los fondos, éstos se gastarán en forma más eficiente. El hecho de recibir plata de la co-participación federal hace que se gasten en cualquier cosa. Este es un efecto estudiado por los economistas. También se sostiene, respecto de la educación, la implementación de las escuelas «charter», donde el Estado le da a los sectores privados un dinero y ellos contratan a directores y maestros. De alguna forma la educación deja de ser una responsabilidad del sector público.

En cuanto a los sindicatos hay dos organizaciones, una de las cuales es muy adicta al gobierno. Hace muy poco se aprobó el primer convenio de negociación colectiva para el sector público. El sindicato opositor se retiró de esta negociación. Hay intentos de cambio, pero estos son esporádicos.

Tercer Día

Viernes 26 de noviembre



«Sedes Ocultas»: Transformación productiva y la construcción cotidiana de lo social en el mundo del trabajo

Thomas Kruse, Cochabamba, Bolivia

INTRODUCCIÓN

Contrario a las tesis de la «desproletarización» (Toranzo Roca y Arrieta 1989), hoy los datos sobre Bolivia confirman que hay cada vez más trabajadores industriales (García Linera 1999) y, entre ellos, hay más mujeres y jóvenes en condiciones cada vez más precarias (CEDLA e ILDIS, 1997; CEDLA, 1999b). A la vez, la densidad sindical sigue en descenso. Pero ¿qué hay detrás de los datos? ¿Cómo vive esta realidad la gente trabajadora?

En base a nuestra experiencia trabajando con dirigentes fabriles regionales[1] detectamos dos tendencias generales en el mundo del trabajo manufacturero: una «flexibilización primitiva» notoria en los sectores «modernos», y un aumento absoluto y relativo del trabajo informal, no regulado. La primera tendencia es vivida como la conversión de los «buenos trabajos» (con protecciones, negociación colectiva, etc.) en «malos trabajos» (con la eliminación de protecciones y desindicalización) debida a la flexibilización interna y a la subcontratación externa en el sector no regulado. La segunda tendencia es vivida como la entrada a –y la navegación cotidiana en– un medio donde los trabajos «nacen» y perduran como «malos», sin protección y sin la posibilidad de organización sindical o de defensa colectiva. Consideramos que para entender la evolución del trabajo manufacturero en la Bolivia de hoy es necesario abarcar esta heterogeneidad de procesos y experiencias.

---

[1] Queremos agradecer en especial el aporte de la Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba por su apertura y apoyo, que nos ha permitido conocer en los últimos tres años innumerables casos.

El presente ensayo es producto de una investigación[2] que buscó explorar, a través de dos estudios de caso: a) las articulaciones entre lo global y local en estos procesos; b) los cambios en los procesos productivos y de trabajo; c) y cómo estos procesos delimitan y dan contenido a los escenarios productivos, en cuanto terreno de construcción de subjetividades. Se pretendió, entonces, yuxtaponer dos casos emblemáticamente heterogéneos, articular varios niveles de análisis (global, regional y piso de fábrica), para poder llegar a algunas conclusiones iniciales sobre las condiciones de (im)posibilidad de emergencia de una «subjetividad obrera».

El primer estudio de caso es el de una corporación transnacional de calzado que, ante las presiones de una economía ahora liberalizada, ha tomado medidas drásticas para, primero, debilitar el sindicato y luego desconcentrar y abaratar la producción por medio de la subcontratación. El segundo caso es el de los talleres familiares y redes de productores informales de *jeans* de los barrios marginales de Cochabamba, que vivieron un período de auge entre 1993 y 1998 debido en gran parte a la demanda de su producto en los mercados fronterizos de Argentina y Brasil. Este segundo caso es un ejemplo de la evolución de los procesos productivos y del trabajo en el sector informal, en los intersticios de una economía «globalizada»[3]. El estudio se basó en métodos principalmente cualitativos: observación participativa en los centros de producción (trabajo en fábricas y talleres), y entrevistas sobre trayectorias laborales de las/os obreras/os y dueñas/os de talleres.

A continuación repasamos algunos conceptos usados para el análisis de cambios en los procesos productivos (debates sobre la flexibilización), y lo que ocurre en los centros productivos (debates sobre sujetos, poder y paternalismos).

Luego, presentamos resúmenes breves de los dos escenarios, identificando la evolución de las dinámicas productivas en relación a la experiencia boliviana de la globalización. Sugerimos que la evolución de procesos productivos en la globalización ocasiona, en el primer caso, formas de flexibilización primitivas y, en el segundo, lejos de «modernizar» las relaciones laborales, produce y hace pro-

---

[2] El presente trabajo se basa en los resultados iniciales del proyecto «Procesos Productivos e Identidades Sociales» financiado por el Programa de Investigación Estratégica Bolivia (PIEB), con el apoyo del gobierno de los Países Bajos. El presente proyecto es producto de un esfuerzo conjunto del autor con cuatro universitarios valientes, Gabriela Canedo, César Escobar, Marcela Olivera y Freddy Villagomez. Queremos agradecer el apoyo de Pamela Calla, María Lagos, Aurolyn Luykx, Nancy Montaño, Oscar Olivera y Oscar Zegada.

[3] Estas tendencias paralelas de flexibilización e informalización son identificadas por varios autores, entre ellos (Castells, 1996; de la Garza Toledo, 1997a; Harvey, 1989; Standing, 1999).

liferar formas paternalistas de control de la fuerza de trabajo: la flexibilidad del *unscientific managment* (de la Garza Toledo, 1997a, citando a Hyman).

Luego «entramos» a las fábricas y los talleres. Siguiendo a de la Garza, insistimos en que el mundo del trabajo es un escenario importante para la constitución de subjetividades; sin embargo, no se pueden establecer *a priori* ni el grado de su importancia, ni los mecanismos por los cuales logra esta importancia (de la Garza Toledo, 1997b). Más bien, es necesario ir a observar, y recoger los puntos de vista de los involucrados. En esta búsqueda nos guiamos por una observación simple, pero poderosa, de Hsiung: refiriéndose a los talleres de subcontratación en Taiwán, ella plantea que es «la gente, no las regulaciones, la que define los mecanismos operacionales en los centros de producción» (1996)[4]. En los distintos escenarios exploramos estos «mecanismos operacionales» de control de la fuerza de trabajo. Analizamos los procesos productivos y de trabajo como la construcción de y disputa sobre estos mecanismos operacionales, entendidos como balances tenues (o «pactos» implícitos y sólo a veces explícitos) entre obreros y patrones, los cuales se negocian y re-negocian cotidianamente. Estos pactos se construyen dentro de y sobre estrategias legitimadoras y ámbitos discursivos específicos, sean de un cientificismo taylorista o de un paternalismo del espacio familiar/productivo.

Por último, vertimos algunas conclusiones iniciales sobre los procesos retratados, en términos de los escenarios productivos concebidos como terreno para la producción de subjetividades y la producción de lo social en la globalización de Bolivia hoy.

I. CONCEPTOS: EL PROCESO DE TRABAJO, PODER Y SUBJETIVIDADES

El estudio de la producción de subjetividades en procesos de trabajo cambiantes requiere conceptuar y especificar tanto las tendencias y cambios en los procesos productivos como las formas de control y resistencia que estos producen al interior de las unidades productivas. Para el primero recurrimos a los debates contemporáneos sobre postfordismo y «flexibilidad», para el segundo hacemos uso de los estudios de poder, resistencia y subjetividades en el proceso de trabajo, con especial atención a la construcción del paternalismo. A continuación exponemos brevemente las vertientes conceptuales utilizadas. Pero antes, una calificación necesaria: no

[4] Todas las traducciones de referencias en inglés son del autor.

pretendemos construir una taxonomía positiva de las subjetividades producidas en uno u otro proceso productivo. Más bien, buscamos precisar las dinámicas productivas y dentro de aquellas los procesos cotidianos operantes de control y resistencia, y cómo estos limitan y potencializan la emergencia de ciertas subjetividades.

1. Los escenarios en el contexto global: sobre «flexibilizaciones»

El debate sobre formas y procesos de reestructuración productiva aparece bajo el signo de «flexibilización». El concepto de flexibilidad es demasiado flexible; más que una cosa en sí, la «flexibilización» es un debate sobre y un posicionamiento en narrativas distintas y a veces contradictorias de la historia reciente del capitalismo y las tendencias y efectos que las reestructuraciones producen en el mundo del trabajo (Harvey, 1989; Harrison, 1997; de la Garza Toledo, 1997a; Standing, 1999). Por lo tanto, en primera instancia, hay que especificar de qué tipo de flexibilizaciones hablamos.

Nuestras investigaciones nos ubican lejos de las versiones felices de la flexibilización, las cuales plantean una ruptura con los modelos de organización fordistas. Estos estarían marcados por la jerarquía, autoritarismo, rutina y falta de iniciativa y compromiso obrero y, como consecuencia de nuevas formas «flexibles» de delegación de autoridad, la introducción de relaciones más horizontales y cooperativas, destrezas múltiples y nuevos compromisos e iniciativas obreras que permitan reducir rigideces y adaptarse rápidamente a los gustos cada vez más cambiantes de los consumidores. Al contrario, las formas de flexibilización encontradas confirman la validez de las críticas efectuadas a estas versiones optimistas que, para ser justos, nunca fueron formuladas pensando en países como Bolivia.

En el primer estudio de caso (la producción de calzado), con la des-sindicalización inducida, seguida por la subcontratación y *outsourcing,* observamos una segmentación de la fuerza de trabajo. Sobrevive un núcleo de trabajadores calificados que gozan de condiciones favorables de trabajo, aunque persiste en este núcleo el taylorismo: una separación de concepción y ejecución en las operaciones, un grado alto de jerarquías, rutinas repetitivas y un marcado despotismo tecnicista. Se tiende a introducir polivalencias o varias funciones para el trabajador, pero sin un cambio en su estatus y remuneración; de hecho la polivalencia en la fábrica está acompañada de una degradación del posicionamiento social. Por otro lado, alrededor de este núcleo prolifera una «periferia» de talleres de subcontratación de trabajadores precarios e «informalizados»[5].

[5] Por precario entendemos el empleo asalariado con una o más de las siguientes características: ingresos insuficientes para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo; inestabilidad; bajos niveles de protección social.

En resumen, el núcleo de la aristocracia laboral se achica, y esta siendo reemplazado por nuevos empleos precarios.

En el segundo caso (la confección de *jeans* en unidades pequeñas) encontramos sectores «informales» y una flexibilidad extraordinaria caracterizada por el *unscientific managment,* que «no obedece a un proyecto organizacional, [y que] está sujeto a las contingencias y sobre todo a la arbitrariedad en el mundo de los pequeños patrones o de los trabajadores» (de la Garza Toledo, 1997a, citando Hyman)[6].

Dadas las características del aparato productivo segmentado en Bolivia[7], la «flexibilización» en la manufactura camina por estos rumbos, delimitando los procesos de trabajo y, a la vez, constituyendo sitios de producción de subjetividades. No obstante, de estas delimitaciones no se puede deducir la producción de subjetividades; para esto hay que ver escenarios y mecanismos específicos.

2. *Mecanismos internos y subjetividades: poder, control y trabajadores activos*

Siguiendo a Barchiese (1998), entendemos la subjetividad como un «proceso a través del cual, bajo un conjunto de normas y supuestos en una situación específica, los actores sociales elaboran su propia experiencia para articular repuestas hacia un medio externo». En este tenor, consideramos que el mundo del trabajo es un esce-

---

[6] Estamos de acuerdo con de la Garza, pero insistiríamos en que sólo por carecer de «ciencia» no deja de tener una lógica o un proyecto por detrás.

[7] Horst Grebe caracterizó esta estructura de la siguiente forma: «Se puede afirmar por tanto que la estructura de la economía boliviana consiste por de pronto de: (1) Diez empresas capitalizadas con virtual control en los sectores estratégicos de la provisión de servicios básicos para la población y las empresas productivas, que se encuentran sometidas teóricamente a los mecanismos de regulación de reciente creación; (2) Unos 100 grupos económicos-financieros nacionales y extranjeros con presencia principalmente en la industria, la minería, la agricultura comercial y la banca; (3) Un tejido intermediario sumamente débil, compuesto por muy pocas empresas, y muy alejado del nivel tecnológico de la industria de los países vecinos; (4) Algo más de 500.000 microempresas que operan en la agricultura, el comercio y la artesanía, en condiciones de muy baja productividad y limitadas capacidades de constituirse en las fuerzas motrices del cambio económico». Los casos estudiados aquí corresponderían al segundo sector («los 100») y al cuarto sector («los 500.000»). Tanto la precarización del empleo formal entre «los 100» como el crecimiento dramático entre «los 500.000» del sector informal son tendencias comprobadas. Ver por ejemplo Abramo, 1996; Arze Vargas, et al. 1993; Arze Vargas and Maita Pérez, 1999; CEDLA, 1999b; CEDLA and ILDIS, 1997.

nario constitutivo de subjetividades, por su carácter tanto extensivo (la enorme cantidad de tiempo que una persona pasa en el taller, frecuentemente de 60 a 75 horas por semana), como intensivo, tanto física como intersubjetivamente (la corporalización y somatización de la experiencia del trabajo, y la intimidad de las relaciones sociales en el ejercicio del poder en el trabajo).

La subjetividad es vista aquí como un proceso de producción y no como la revelación de categorías inmanentes, ni tampoco como un simple efecto-instrumento. En tanto, existe un grado importante de contingencia y apertura: como señala de la Garza, los significados producidos siempre están abiertos a re-semantizaciones en procesos que pueden ser graduales y cotidianos casi imperceptibles, o momentos liminales marcados por rupturas abruptas (de la Garza Toledo, 1997a). Nuestro trabajo de campo sugiere que predominan los procesos moleculares: las «últimas instancias» de crisis y movimiento brusco llegan sólo muy de vez en cuando, y provocarlas (las huelgas u otras acciones colectivas) conlleva muchos riesgos. Por lo tanto, siguiendo la realidad encontrada en los talleres, nuestras exploraciones giran en torno a las formas cotidianas «menores» de forcejeo, conflicto y cambio lento (reestructuración, resemantización y reproducción).

Rompiendo con la noción del trabajador como instrumento o víctima de los procesos productivos, existe una nutrida veta de estudios sobre las prácticas de «obreros activos» en la producción de regímenes laborales específicos, que exploran los terrenos conflictivos en los cuales la cooperación es negociada día a día. Estos estudios demuestran cómo los trabajadores ingenian activamente estrategias y prácticas que reproducen, hacen llevaderos, resisten y/o transforman los regímenes laborales locales. Muestran cómo estas estrategias y prácticas se forjan dentro de un proceso de trabajo específico; cómo pueden delimitar estos procesos organizacionales; y cómo en las contiendas los participantes traen y reelaboran posiciones, tradiciones, sensibilidades, supuestos normativos y narrativas históricas en el proceso, forjando así nuevas subjetividades (Biernacki, 1995; Barchiese, 1998; Yelvington, 1995; Hsiung, 1996; Thompson, 1989; Willis, 1977; Tiano, 1994; Burawoy, 1979; Ong, 1987; Scott, 1990). Todos los estudios apuntan a la necesidad de abandonar explicaciones a-históricas o mecánicas, y explorar escenarios y mecanismos concretos. Pero, ¿cómo?

Varios autores han creado formas útiles para conceptualizar la gama de acciones y reacciones de los trabajadores; estrategias ante –y productoras de– regímenes de control. Por ejemplo, Hodson (1991), siguiendo las pistas forjadas por Burawoy (1985), caracteriza ciertos tipos de prácticas y estrategias que van desde el «cumplimiento entusiasta» hasta varias formas de «esfuerzos condicionales». En estas prácticas no se busca la categorización de un «tipo» de trabajador, sino identificar la variedad de tácticas y prácticas (no mutuamente excluyentes) que despliegan los

trabajadores para cuestionar, reajustar y/o afirmar un «pacto» (contingente y por lo general no explícito) sobre el tiempo y la intensidad del esfuerzo, y las condiciones de remuneración. Más que acuerdos formalizados verbalmente, son balances dinámicos y tenues, revisados y disputados a menudo. Son acuerdos prácticos que, sin enunciarlo, establecen en las mentes y cuerpos de los participantes zonas límite para lo que «apropiadamente» se puede exigir o esperar de otros.

Estos pactos son el espacio de legitimación (y de des-legitimación) de la autoridad y discrecionalidad patronal; son el conjunto de «reglas implícitas o explícitas de las relaciones de empleo que pueda proveerle al sujeto trabajador un significado de la actividad diaria en relación a las múltiples determinantes internas y externas (del proceso de trabajo) que concurren a formar su subjetividad» (Barchiese, 1998), Existe una multiplicidad de pactos que dependen de varios factores: organización técnico/productiva y estrategias de control, terrenos prácticos discursivos que engendran y, en particular, su articulación con el mundo familiar y el rol del trabajador en él. En nuestra experiencia, los pactos tienden a ser relativamente estables y renegociados –como señalamos arriba– en procesos «moleculares» de ajuste lento. Se busca por lo general «resistir» y ajustar sin enfrentamiento directo entre las partes. Sólo muy esporádica e infrecuentemente surgen conflictos abiertos o acciones colectivas a raíz de alguna violación dramática de un pacto.

Los posicionamientos[8] de las personas varían (por género, estado civil, edad, grados de pertenencia a redes, destrezas, etc.), y con ellos también las formas de enfrentar, cambiar o sobrellevar el proceso de trabajo. Por tanto, la puesta en práctica de tácticas y estrategias en el proceso de trabajo son registros para «ver» diferencias, a la vez que son escenarios donde se *re/producen* estas diferencias. Aunque las estrategias y prácticas cotidianas son muy variadas, hay distintas formas de identificar ciertas regularidades. Siguiendo a y adaptando Hodson (1991), identificamos estrategias y prácticas de dos tipos: (a) autocontrol y colaboración activa con la autoridad patronal, y (b) esfuerzos condicionales de varios tipos. Entre estos últimos identificamos: (i) acciones que rescatan/afirman/abren un espacio de autovaloración ante estrategias de control enajenantes; (ii) acciones «horizontales» para ventilar la tensión generada por el régimen, dirigidas no a patrones sino a otros trabajadores, (iii) cuestionamientos verticales indirectos de las estrategias del régimen de control; y (iv) rupturas con o rechazos indirectos o directos de la autoridad

[8] Por posicionamientos entendemos, siguiendo a Bourdieu (1986), el conjunto de recursos (materiales, sociales, simbólicos, corporalizados, etc.) con que una persona cuenta. Entendemos, por tanto, la negociación como el «intercambio» o puesta en escena de estos capitales. Una exposición excelente de su aplicación al mundo del trabajo puede encontrarse en Yelvington (1995).

patronal, cuya expresión más clara es el reclamo, muchas veces a través de terceras personas, por alguna violación de un balance tenue. Con frecuencia el «reclamo» por la violación de un «pacto» se expresa como «faltas» o el abandono del trabajo, produciendo trayectorias laborales altamente inestables y diversas.

3. Sobre paternalismo: ¿un retorno?

Cómo, cuándo y con qué efectos se ponen en juego estas respuestas dependerá en general (aunque no de manera mecánica) de los posicionamientos relativos de los obreros y sus superiores, así como de los terrenos y términos discursivos en los que se las despliegue.

En los dos sectores estudiados son notorias la formación y negociación de «pactos» dentro del ámbito discursivo del paternalismo. En el análisis de los procesos de trabajo, el paternalismo ha sido utilizado en varios sentidos por diferentes autores para describir formas y estilos de control cara-a-cara, personales y arbitrarios; para explicar la construcción de «comunidades imaginarias» en las fábricas que vuelven borroso el conflicto capital/trabajo; o para explicar la supervisión y regulación estrecha de las vidas de jóvenes trabajadoras (Benenati, 1998; Montgomery, 1998; Lautier, 1999). Nuestro uso del paternalismo es una combinación de varias de estas visiones. Elementos claves para diferenciar los diversos tipos de paternalismo son las distancias socioeconómicas y culturales entre patrones y obreros (grandes en el caso del calzado; menores en el caso jeans), y la posibilidad (sea real o sólo una aspiración) de que el subalterno ocupe, en un futuro no muy lejano, la posición de superior, de patrón o titular (inexistente en el caso calzado; muy posible en *jeans*) (Scott, 1990)[9].

Explorando las economías del paternalismo, Lautier plantea, entre otras cosas, dos elementos que ratificamos en nuestras investigaciones. Ligando niveles de análisis, el autor arguye que existe una evidente proliferación/diversificación de formas de organización del trabajo y dominación en la época pos-fordista, en el cual el paternalismo (re)surge de manera significativa y no transitoria, sino duradera. En este contexto, sugiere el autor que el paternalismo, en cuanto modo de dominación y control de la fuerza de trabajo y procesos productivo, tendría un estatus conceptual y práctico a la par del salario mismo. Concordamos plenamente[10], e insistiría-

---

[9] La expectativa realista de ocupar el lugar del superior depende no sólo de lo que pasa en los talleres, sino de lo que el itinerario vivencial en su conjunto sugiere como «razonable».

[10] Aunque los mecanismos efectivos del paternalismo varían mucho.

cia «legítima» y de contrabando, provocando que Manaco perdiera el 40% de su mercado.

Al mismo tiempo estaba cambiando la Bata Shoe Organization. Comentó Sonia Bata, esposa de Tomas J. Bata, «siendo una empresa familiar... mi marido y su equipo veían a nuestras empresas como si fueran sus hijos.... Pero nos damos cuenta que eso ya no es posible.... Hoy tienes que ser más flexible, tienes que hacer limpieza de algunas operaciones.... Eso hemos hecho»[13].

En Manaco, la reestructuración iniciada a finales de los 80 fue deliberadamente diseñada para romper el poder del sindicato, re-apoderarse del proceso productivo y así poder abaratar los costos de producción. Los mecanismos de ajuste serían la «renovación» de su fuerza de trabajo en la planta matriz, con despidos masivos y con la subcontratación de actividades productivas. De unos 830 trabajadores en 1982, cayó a su punto más bajo de 380 en 1990 (ver Anexo 1).

La subcontratación es una forma de des-sindicalización dentro y fuera de la fábrica[14]. Dentro de la fábrica, la subcontratación es usada como un arma para ejercer presión constante sobre las tarifas y mantener a los obreros desmovilizados. Fuera de la fabrica el sistema permite desplazar hacia los «talleres externos» los riesgos, incertidumbres y costos de la volatilidad del mercado que, a su vez, están cargados sobre las/os trabajadoras/es como flexibilización salarial, numérica y funcional, en un medio de trabajadores jóvenes, en su mayoría mujeres y carentes de experiencias o de referentes sindicales.

En síntesis, la reestructuración de Manaco ha desplazado los conflictos hacia fuera, dejando dentro de la fábrica a un núcleo relativamente seguro, estable y calificado, pero sobre el cual hay una presión constante, «enfriadora» de ánimos sindicales. En los talleres externos reina de hecho la flexibilidad funcional, numérica y salarial. Lo que dentro de la planta matriz era y es un terreno explícito y reglamentado de contienda (las categorías y tarifas), afuera se diluye y sustituye por un control formalmente desregulado y despótico. El resultado es que los conflictos inevitables ocurren en otro terreno más heterogéneo, menos reglamentado, donde la negociación se da cotidianamente en un contexto de control directo y con menos mediaciones técnicas o administrativas.

---

[13] «Bata's sole searching Matriarch Sonja Bata says difficult decisions have yet to be made». *The Toronto Star,* 12 Mayo 1997.

[14] Esta identidad subcontratación = des-sindicalización es explicitada en los documentos de la empresa, con el estilo preciso del medio: «los costos bajos de producción que podemos conseguir con nuestra planta [de subcontratación], [se deben] a los pocos cargos sociales que representa una unidad nueva, sin presiones sindicales ni políticas». Pembroke Bolivia Ltda., Plan Operacional 1986/II.

mos con Lautier que estos paternalismos, lejos de ser un retorno a épocas premodernas o un residuo del pasado, son facetas concretas de nuestra peculiar modernidad «globalizada».

En resumen, analizamos los estudios de caso recogiendo elementos de estas tres vertientes: los debates sobre las formas de flexibilización, la afirmación/exploración de los «trabajadores activos» dentro de regímenes de control emergentes donde una piedra angular de la dominación son los discursos y prácticas (variadas) del paternalismo[11]. A continuación presentamos brevemente los dos casos estudiados, identificando tendencias de cambio y evolución en los procesos productivos y su articulación a la «globalización», procesos de negociación cotidiana (ejercicios de poder) en torno a balances tenues o «pactos» que soslayan el proceso productivo, e indicamos los mecanismos específicos que le dan eficacia a los paternalismos encontrados.

II. LOS CASOS: DINÁMICAS PRODUCTIVAS

Escenario 1

Una transnacional de calzado que se hace llamar «lean and mean»[12] Manufacturas Bolivianas S. A. (llamada «Manaco») es la subsidiaria boliviana de la transnacional canadiense Bata Shoe Organization (BSO o «Bata»). Amparada por el capitalismo de Estado que emergió con la Revolución Nacional de 1952, la empresa erigió una impresionante isla cuasi-fordista que constituyó la base de una de las pocas «aristocracias laborales» fabriles en la historia de Bolivia.

En Manaco se aplica el sistema taylorista *Work Factor,* bajo el cual el «tira y afloja» del conflicto capital/trabajo en la fábrica gira en torno a los ascensos de categoría y a la fijación de tarifas por operación. Los obreros no lograban ablandar ni enfrentar el sistema de frente; sin embargo, sí lograron erosionarlo desde adentro convirtiendo paulatinamente muchos trabajadores a destajo en «promediarios» con pago fijo. Con un sistema de incentivos erosionado y una carga salarial grande Manaco se enfrentó con la crisis económica nacional de 1984-85. El *shock* del ajuste estructural de 1985 produjo una caída dramática del poder adquisitivo de los bolivianos a nivel general, mientras la apertura comercial exacerbaba la competen-

[11] Harvey (1989) dice lo mismo.

[12] Lean and mean: eficiente (sin grasa) y cruel, es el término que utiliza Harrison, 1994 para referirse a estrategias empresariales flexibilizadoras.

Escenario 2: Confecciones: migración, tejido social y aparato productivo

En el segundo escenario nuestro análisis se centra en un tejido socio-productivo de pequeños productores informales de jeans en un barrio periférico/marginal de la ciudad. Las micro y pequeñas empresas que conforman estas redes se han ido concentrando en los barrios del sudeste de Cochabamba por su proximidad a los mercados locales, su distancia prudente de las autoridades del centro, la posibilidad de acceder a espacios relativamente baratos, y –para los que llegan después– por la presencia de redes pre-existentes de «paisanos» (migrantes del campo de lugares comunes de origen). El funcionamiento de los talleres ha engendrado un tejido de servicios de apoyo comerciales (insumos, repuestos) y productivos (servicios de bordado, lavado, etc.). Como nos comentó un dueño de taller, «aunque no parece, éste es un parque industrial», señalando con un gesto expansivo los cerros San Miguel y Alto Cochabamba, un tejido denso de casas precarias y caminos empinados de tierra.

Los confeccionistas tienen su origen en oleadas sucesivas de migrantes, en su mayoría del área rural de la zona altiplánica. En confecciones encontraron una actividad para la cual algunos tenían preparación previa, fácil de aprender y con pocas barreras de entrada.

La gran mayoría de los talleres opera con menos de $US 2.000 al mes[15], en ciclos productivos muy cortos de una a dos semanas. Los productos están destinados a mercados y ferias locales, regionales y, crecientemente, a mercados fronterizos internacionales. La comercialización se efectúa «dejando prendas» en consignación a comerciantes locales y fronterizos, cuyo resultado es que una parte significativa del capital de trabajo está «congelada» en manos de comerciantes e intermediarios.

Mientras cada taller es una unidad, todos en conjunto operan en densas redes de relaciones sociales e intercambio de información basadas en lazos de parentesco, compadrazgo y «paisanaje». Aunque en parte basados en experiencias y referencias compartidas en un mundo rural, las densas redes de interacción social son un fenómeno eminentemente urbano en el que las interacciones sociales sirven para habilitar, proteger y también delimitar una vida productiva que, a la vez y de manera dialéctica, les da un contenido específico a las redes y a la vida social.

El intenso intercambio que ocurre en reuniones y encuentros proporciona información sobre insumos, técnicas, estilos, mercados y fuentes de crédito, así como sobre las amenazas (decomisos por modelos plagiados; visitas de cobradores; pretensiones reguladoras de autoridades municipales, etc.). Las redes son también el

[15] Más de 50% con menos de $US 1.000. Ver Cano Mejía, 1995.

mecanismo por excelencia para conseguir «operarios» y ejercer un control a través de íntimas «presiones trianguladas» (mediante terceros que ejercen autoridad familiar o moral sobre ellos). La fuerza de trabajo es eminentemente joven. En los talleres se estima que la tercera parte del trabajo es familiar (no remunerado)[16] y el resto a destajo, pero sujeto a la mediación de las relaciones complejas y a veces conflictivas de parentesco real o ficticio.

La facilidad de entrar al sector ha generado una sobrepoblación de productores, que se enfrentan a una demanda muy limitada en mercados débiles, estacionales y volátiles. Monoproductores en su mayoría[17], con márgenes muy estrechos de rentabilidad en un medio altamente incierto, los confeccionistas de *jeans* tienden a ser muy conservadores, con una visión de muy corto plazo y aversión a correr riesgos.

El imperativo de ser flexibles y ágiles para asegurar la reproducción simple de la unidad familiar-productiva produce ciclos productivos cortos y descansa sobre la capacidad del dueño de amortiguar esta volatilidad forjando redes de compradores y proveedores flexibles y fieles, absorbiendo y expulsando bruscamente mano de obra, y/o postergando el pago[18]. De este modo, la volatilidad es absorbida por las/os operarias/os de los talleres para quienes es común deambular de taller en taller o cambiar de rubro varias veces por año.

En resumen, sugerimos que estos dos escenarios disímiles son indicativos de dos formas de «flexibilización» y precarización del empleo en Bolivia: por un lado, de degradación de empleos o de informalización en el sector formal y, por el otro, la ampliación del empleo en sectores informales, por lo general en tejidos socio - productivos «gruesos». Ambos casos, sugerimos, son producto directo de la experiencia específica de Bolivia en la «globalización», y facetas centrales de nuestra peculiar modernidad.

III. LOS CASOS: LOS TALLERES POR DENTRO

En tales sectores, ¿cómo se viven estos procesos al interior de las unidades productivas? A continuación presentamos una sistematización inicial de las observacio-

---

[16] Cano Mejía, 1995.

[17] De las 106 unidades de confección estudiadas por Cano Mejía (1995), 83% identificó que la producción de *jeans* representaba su principal fuente de ingreso; en los casos que estudiamos representaba 100%.

[18] En tiempos de crisis esta situación también conduce a la migración internacional –principalmente a Buenos Aires– o, como último recurso, a la liquidación del capital fijo.

nes[19]. Constatamos que los procesos observados se basan no en reglamentos, sino en balances negociados cotidianamente entre patrones y trabajadores. Para especificar y analizar estos procesos de negociación identificamos, en cada caso, escenarios temáticos (control de tiempo, formas de pago, etc.), cada uno de los cuales es un terreno de disputa de los balances tenues que son el sustento del régimen productivo, y una «ventana» a los procesos de control, resistencia, acomodamiento y a veces irrupción de conflictos abiertos[20]. Los escenarios temáticos explorados varían entre los dos casos, en función de los nudos de contención más o menos conflictivos en ambos.

1. Calzado: en la periferia de la flexibilización «primitiva»

Formas de pago

Las múltiples formas de pago son a la vez un indicador de la balanza de poderes en los talleres, así como un mecanismo casi ritual de disciplina. Como indicamos arriba, las formas de pago adoptadas en los talleres son varias; por lo general existen dos o tres formas en cada taller, lo cual produce un alto nivel de confusión por parte de los trabajadores; muchos no entienden cuánto están recibiendo ni por qué.

Negociaciones explícitas sobre salarios son prácticamente inexistentes. La mayoría de los «contratos» son verbales, con breve mención de una cifra global que se pagará semanal o mensualmente. Muchos talleres «hacen firmar papeles», como dicen los obreros, pero ninguno de ellos, en las más de 25 entrevistas, tenía copia de lo firmado. Observamos en varias ocasiones que los obreros pedían explicaciones sobre uno u otro aspecto del pago. Las respuestas de los titulares eran impacientes, rápidas y algunas veces incomprensibles o equivocadas. La confusión que produjo una de estas explicaciones en una trabajadora fue obvia; así como también el miedo de seguir indagando. El precio por insistir en recibir una explicación rápidamente se podría convertir en una descalificación como trabajadora que «hace problemas», con los consecuentes castigos cotidianos en la distribución de tareas, orden de despido, etc.

---

[19] Los datos son resultado del trabajo de campo etnográfico realizado por cinco personas en cuatro talleres de confecciones y cuatro de calzado, entre los meses de marzo y octubre de 1999. Trabajamos, al igual que los demás, compartiendo jornadas intensas, dolores, descansos, frustraciones, distracciones y conversaciones cotidianas.

[20] Sin embargo, los «escenarios» no tienen existencias separadas; la distinción y separación de ellos responde a una estrategia de representación, y no debe ser leída como un indicador de una esfera autónoma de contienda.

En los casos observados, el momento de recibir el pago es un ritual muy individualizado e individualizante, con un claro efecto disciplinante. Los trabajadores pasan uno por uno a la oficina, donde reciben un sobre con dinero en efectivo. En algunos casos el dinero está acompañado de un papel en el que se han anotado las deducciones por faltas y adelantos, aunque en la mayoría de los talleres observados no había nada por escrito. Si un trabajador no entiende la causa de lo que le parece un pago reducido, tiene pocos instantes para plantearlo; si se atreve a hacerlo frecuentemente es despachado con un gesto o una explicación rápida y muchas veces con la ira impaciente del titular. Toda «negociación salarial» transcurre en estos instantes sin intermediación entre dos personas: titular y obrera.

El manejo del salario es en varios casos la base del paternalismo que se ejerce en los talleres. Los salarios son tan bajos (generalmente menos de cien dólares por mes) que muchas veces las obreras tienen que pedir un adelanto del siguiente pago para cubrir gastos inesperados; en otros casos los adelantos son habituales y están destinados a gastos corrientes. En ambos casos, el trabajador se acerca al titular para pedir esos favores, con explicaciones varias dirigidas a «ablandarlo». La eficacia de esta *performance* depende de varias cosas: la necesidad real que tenga, la estimación del trabajador a ojos del patrón o simplemente del humor del titular. Es un juego delicado, donde el sentido del momento oportuno y el manejo de apariencias es crucial.

La práctica de pedir estos «favores» está muy extendida y su concesión nutre la idea de que el titular es un «buen padre»: bondadoso, atento a las necesidades de los trabajadores. Al preguntar «¿por qué dices que es bueno el jefe?», la respuesta más común es «porque me ayuda». En momentos de crisis los titulares invocan estos favores concedidos para demostrar que «son buenos» y que «ayudan». Aunque objetivamente los adelantos son compromisos de esfuerzo futuro, que luego son pagados hasta el último centavo por el trabajador, en el momento son construidos y aprehendidos como «ayudas». En este sentido, el nexo salarial se vuelve la piedra angular de prácticas y discursos de una beneficencia patronal paternalista.

Igual que con los talleres de *jeans,* los titulares alegan que las crisis de liquidez «no permiten» cancelar en su totalidad el salario debido. En estos casos el titular «adelanta» una parte dejando pendiente un «ajuste» en un futuro no especificado, y a la trabajadora pendiente y dependiente. Presentamos a continuación un ejemplo particularmente claro y multifacético de este escenario:

> Los trabajadores de don Jorge entraron en «receso» junto con los de la fábrica matriz, también por las fiestas de Urkupiña[21]. Don Jorge tenía que pagar lo que

[21] Fiesta nacional religiosa que se da cada agosto en Quillacollo.

> les debía, con lo cual tendrían que ajustarse durante quince días. Una a una fueron pasando al cuarto del terminado [del calzado, al fondo del taller] para recibir su pago. Yo les esperé en la calle, en la tienda del frente. R. y M. salieron; esta última tenía cara de enojada. R., con resignación, decía «¿qué vamos a hacer?» y me contó que les había dado sólo Bs 100 [$US 17] sobre un saldo pendiente de más de Bs 400. No sabían cómo harían hasta el 25 de agosto, no podían decir nada. R. dijo: «qué le podemos decir si ya sabemos lo que nos va a decir, que él nos está dando para el transporte, que la Manaco no le ha pagado...».
>
> M. esperaba unos Bs 200; R. esperaba que por lo menos le den unos Bs 150. Contaba que su papá siempre les decía que trabajaran hasta muy tarde y fines de semana también. «Nunca tienen plata... parece que no trabajaran».

Los ejemplos son indicativos de los escenarios de disputa y de los mecanismos operantes en los talleres los cuales no están determinados por normas ni regulaciones, sino por las negociaciones cotidianas que tiendan a darse dentro de –y a reforzar– el discurso del paternalismo. Este discurso tiende claramente a personalizar y des-colectivizar las negociaciones. En la economía política de los favores del padre (bueno o malo), la acción colectiva es rara y muy riesgosa.

Control de esfuerzos

Otro de los escenarios de contienda cotidiana es la intensidad del trabajo que realizan. Como señalamos anteriormente, en comparación con la planta matriz, en los talleres de subcontratación los controles técnicos y administrativos del sistema taylorista están diluidos o abandonados. Por lo tanto, los titulares dependen de formas directas como la supervisión y vigilancia constante y las exhortaciones a trabajar más rápido. Las obreras[22] están conscientes de que las exigencias de intensificación del trabajo surgen en función de los requerimientos de la planta matriz. Dijo una trabajadora: «las reprimendas vienen en cadena».

Por lo general, los controles toman la forma de miradas y vigilancia constante, respaldadas con amenazas de varios tipos. Los titulares disponen de una variedad de castigos cotidianos, menores y mayores. Estos incluyen: negación de flexibilidad en tiempos o pagos (necesaria sobre todo para las madres solteras); eliminación de preferencias en la distribución de tareas (lo cual conlleva una sanción económica de hecho); demandas de «ayuda» extraordinarias (mantenimiento y limpieza como formas de castigo); la pérdida de «imagen» (capital simbólico) ante el

[22] Hablaremos de obreras porque en su mayoría son mujeres.

titular (volverse un trabajador «problemático» y discriminado), difícil de precisar pero íntimamente sentida y sufrida por los trabajadores; y por último, los castigos con violencia verbal y física, las palabras fuertes y gritos frecuentes, así como abusos físicos. Dijo una trabajadora, describiendo un hecho cotidiano: «cuando se retrasa la entrega del trabajo, [los titulares y encargados] se ponen a gritar». Hemos observado que estos gritos tienen una triple función: como castigo directo por una «falta» cometida; como violencia simbólica/preventiva ante los demás trabajadores, reforzando la idea de que a ellos les puede tocar enseguida; y como creación de un referente negativo entre los trabajadores (una «oveja negra»).

Aunque su aplicación varía por género y edad, la ubicuidad y el impacto del «trato fuerte» no pueden ser subestimados. Son regímenes productivos basados en el miedo. Las violencias por lo general se dirigen sólo a las mujeres. De una entrevista no atípica: «les grita, les pega con los cortes [de cuero]... Cuando hacen mal les dice 'concha e' tu madre'.... Yo tenía una trencita, de ahicitos me jalaba». En este ejemplo –uno de muchos observados– vemos cómo estas exhortaciones y esta violencia «tienen» y «hacen» género. Por ser mujer se es blanco potencial de la violencia; siendo víctima –recibiendo los golpes, «simbólicos» y/o físicos– se refuerza y re-establece simultáneamente las posiciones subordinadas como mujer y trabajadora. Aun en los talleres donde no se aplica la violencia física, reina un miedo palpable por la posibilidad siempre eminente del abuso verbal.

Otro elemento clave del control del esfuerzo en el proceso de trabajo es el uso de trabajadores como supervisores («encargados»). Estos a veces reciben leves aumentos salariales y tienen una posición privilegiada ante el titular; una muestra típica de este privilegio es acompañar al titular a la fábrica matriz. Desde estas posiciones, los encargados pueden ejercen formas de control sobre la producción, la distribución de tareas, el orden de salida, etc. Y también pueden adoptar las actitudes despóticas de los titulares. Cuenta una trabajadora «encargada»:

> [Yo] tenía que tener un carácter fuerte.... Entonces, de eso dependía mi puesto, porque encargada es la que se encarga de todo: el despachado de todo lo relacionado con los cortes, con los envíos [a la planta matriz].... Era necesario que yo reprenda de esa manera [a gritos] porque era, era una especie de, como se puede decir, una manera para mi puesto [de supervisora].

Repuestas ante el control de esfuerzos

¿Qué estrategias adoptan los trabajadores ante estas formas de control? Algunas de las respuestas sugieren un rechazo al régimen y una especie de resistencia cotidiana; otras muestran una apropiación y reelaboración del disciplinamiento como parte de la subjetividad. Sólo cuando la reorganización abrupta del trabajo rompía

dramáticamente con un «pacto» preexistente, observamos que se producía una reacción colectiva y fuerte.

Reelaboraciones y el sentido común. En muchos momentos presenciamos una apropiación y reelaboración significativa de la lógica del paternalismo por parte de las trabajadoras. Un ejemplo claro es el grado significativo en que se normaliza la violencia simbólica, volviéndola un enseñanza y parte del «sentido común» de la vida en los talleres.

Respecto al temperamento violento de los patrones titulares, una trabajadora dijo: «tienen su carácter, como cualquier persona»; otra comentó: «cuando uno hace mal, reniega, te trata mal; pero siempre hay eso...». Varias trabajadoras indicaron que la violencia les ha sido útil, como una enseñanza práctica para el mundo del trabajo:

> Mi jefe es el que me ha enseñado; claro que me ha enseñado a gritos, puros mandos; pero he aprendido, eso es lo bueno. Entonces... me ha empezado a molestar su modo de trato, hasta que pensé salirme; pero, yo misma he pensado que no, que tenía que superar eso, porque era por mi bien. Si me estaba enseñando era por mi bien.

Vimos, sin embargo, que el significado de estas «enseñanzas» nunca están completas: son inestables, y sujetas a reinterpretaciones posteriores. La misma trabajadora citada arriba, por ejemplo, al comentar el proceso de acostumbrarse al trabajo se enojaba acordándose de las concesiones cotidianas injustas que exigió. Relatando un conflicto, la mezcla inestable de concesión y rechazo se hizo patente: «bueno, era mi jefe y había que hacer lo que él decía, claro. Pero, ¡si yo tenía la razón y él no!».

Ventilaciones horizontales y esfuerzos a medias. La mayor parte del tiempo, las presiones eran absorbidas y descargadas por los trabajadores en formas indirectas como agresiones leves horizontales hacia los demás trabajadores; o distanciamiento del proceso (abstrayéndose) o *footdragging* («arrastrándose»).

Un caso indicativo de éste último era un taller donde cada vez que salía el titular, la producción caía rápidamente. Los obreros abandonaban las máquinas, paseaban y hablaban entre ellos, con excepción de aquellos que estaban en la *«wincha»,* la cual no puede ser apagada y exige un mínimo de atención. Cuando por debajo del portón se veía la sombra del auto del titular, todos corrían a sus puestos. Desde luego, el titular se daba cuenta porque veía que el trabajo no había avanzado; sin embargo, en la lógica del pacto existente, no enfrentaba a los trabajadores en su conjunto ya que esto no hubiera logrado un efecto disciplinario y, muy probablemente, un enfrentamiento contribuiría a una mayor unidad entre los obreros. Esta dinámica es atenuada o reducida en temporadas de mucha demanda, lo cual sugiere que los pactos se ajustan o «renegocian» estacionalmente.

Resistencias directas. De vez en cuando los mecanismos indirectos de resistencia y acomodamiento no son suficientes, produciéndose una ruptura en los pactos. Son momentos liminales, de crisis y de enfrentamiento directo para disputar las reglas del juego del régimen mismo. Observamos que las faltas (ausentarse sin preaviso del trabajo) son un ejemplo. Sobre todo para aquellos trabajadores que son considerados como buenos trabajadores por los patrones. Ante presiones exageradas, una falta es claramente entendida por el patrón como una forma de establecer límites. Pero es una espada de doble filo: utilizada a menudo, la estimación del trabajador ante el patrón sufre, y con ella la eficacia de esta forma de negociación.

Raras veces se producen acciones colectivas. Para citar un ejemplo, en uno de los talleres de subcontratación el patrón intentó implantar el sistema taylorista de la planta central, pero de manera que las operaciones estaban disociadas de su valor monetario. Es así que el sistema se convirtió en un simple mecanismo de control e intensificación del trabajo. La respuesta de los trabajadores en este caso fue colectiva. Relató una trabajadora:

> [El cambio] no nos ha convenido, pues, porque nos estaba explotando; ya uno se trauma con la preocupación que tenías que sacar ese tiempo.... No se podía ni comer ni ir al baño, nada... totalmente nos ha desmoralizado a todos. Nos hemos puesto de acuerdo todas las personas... que eso no debe seguir así.... Fuimos a quejarnos al Ministerio de Trabajo, y vinieron... hemos hecho ver al Ministerio de Trabajo.... De esa manera hemos cambiado la forma de trabajar, nos pagaba [un monto fijo] por hora, ya no por tiempo. Porque nos estábamos traumando... De ahí le hemos reclamado y hemos cambiado.

En este incidente se revelan muchas cosas: el modo inepto y diluido en que se aplican ciertas formas del *scientific management;* la existencia de un *status quo ante* (un «pacto») relativamente llevadero, luego violentado por la aplicación parcial del sistema taylorista, que duró sólo dos meses antes de estallar. El desenlace del conflicto es significativo. Ante las «atenciones» del estado –que solo apareció por un momento breve– el patrón concedió rápidamente los cambios exigidos. Las autoridades por su parte, cuya capacidad y voluntad para aplicar las leyes laborales es prácticamente nula, se retiraron al ver los cambios. El taller y su funcionamiento retornó a la semi-clandestinidad, y los conflictos se tornaron de nuevo de «baja intensidad» cotidiana. La intervención de las autoridades laborales no condujo a la aplicación de la normatividad laboral o la «formalización» de las relaciones laborales, sino al ajuste del punto de equilibrio (tenue) de la negociación cotidiana en la informalidad. No obstante, esa experiencia muestra que cuando la violación del pacto es abrupta e intensa, la capacidad de acción colectiva existe.

En conclusión, observamos que en este nuevo mundo del trabajo posfordista –la recién constituida franja periférica de talleres de subcontratación– los procesos productivos descansan sobre mecanismos des-tecnificados, despóticos, y paternalistas de control, en los cuales la construcción de un sujeto obrero colectivo es sumamente difícil.

2. *Producción de jeans: paternalismo y poder*

Y en el sector informal, ¿cómo se viven los procesos de producción en los talleres? Hemos visto que en el sector de confecciones rige una estacionalidad, volatilidad y imprevisibilidad aguda que los titulares buscan amortiguar estableciendo relaciones de fidelidad con proveedores y comerciantes, así como prácticas laborales extremadamente flexibles. Aquí exploraremos los mecanismos y formas de legitimación que operan sobre este último aspecto: la disposición (y sus límites) sobre los esfuerzos y el tiempo de los trabajadores. Nuevamente, los mecanismos demuestran que son por excelencia las relaciones negociadas cotidianamente entre las personas y no un cuerpo de reglamentos o procedimientos, lo que rige en la determinación del proceso productivo.

Formas de pago

Las formas de pago son un terreno de disputa y a la vez un mecanismo disciplinador importante. Por lo general y «oficialmente» los operarios ganan, a destajo, Bs. 3.00 o US$ 0.51 por cada *jean* «clásico» que producen. Si se le pregunta a un titular sobre la forma en que paga, probablemente dirá que anota lo producido y que cancela, lo que debe, cada 15 ó 30 días. En los hechos, en los talleres pequeños que hemos observado no se «paga», sino que se «ajusta» periódicamente sobre un saldo debido al trabajador y se «arregla» cuando éste es despedido, cuando decide dejar el taller o, a veces, a fin de año. De este modo, una parte significativa del capital de operaciones de un titular se basa en los salarios adeudados a los operarios. A tiempo que se subvenciona la producción, se genera un proceso delicado y constante de negociación sobre cuándo se va a «ajustar,» cuánto y a quiénes. Estas retenciones se convierten en un mecanismo claro de disciplina. Si un operario falta, descuida la calidad del trabajo o el mantenimiento de una máquina, si rehúsa ayudar a limpiar el taller un domingo, o simplemente no demuestra el entusiasmo adecuado en sus labores, sufrirá en su posición negociadora al momento de pedir un «ajuste».

El contenido e intensidad del ejercicio de este poder variará también según el género, edad y estado civil de los operarios. Algunos «pedidos de ajuste» son más «legítimos» que otros. Reconociendo la legitimidad de su necesidad, los operarios casados por lo general reciben un pago casi completo. A los solteros/as se les «ajus-

ta» cada dos o tres meses, y aún así se les preguntará en el momento de entregarles su paga «¿para qué quieres tanto dinero, si eres soltero?» o «¿en qué vas a gastar tanto?» La legitimidad de los pedidos también es diferenciada por género: quienes menos tendrían derecho («necesidad») a los ingresos serían las mujeres jóvenes, consideradas frívolas o sospechosas en sus pedidos de «ajuste». Un ejemplo de las notas de campo:

> En el taller de M. se adelantan y se «arreglan» los sueldos los domingos. Hoy, domingo, después de terminar la limpieza J. pidió un adelanto de Bs. 50 a doña O., pero ella solamente le quiso dar Bs. 20. No le quería adelantar lo que el operario pedía porque la semana anterior él había trabajado irregularmente; era su primera semana de trabajo después de haber retornado al taller. J. le rogó a doña O. que le adelante; le decía «ya pues, doña O». Ella respondía: «¡Si no has trabajado [sic], por qué te voy a dar!»

Especialmente para los más jóvenes y para las mujeres solteras, esta forma de pago es un ritual incómodo de autohumillación, congraciación y suerte, cuyo resultado está en duda hasta el último momento. No sólo crea incertidumbre, también reproduce roles y nociones normativas específicas. Son momentos que revelan el ejercicio del poder, pero a la vez son momentos de producción de poder y reproducción de posicionamientos.

En estos procesos abundan incertidumbres e imprevisibilidades. Muchas veces los operarios no saben cuanto han producido, cuanto se les debe, etc. En los talleres que trabajan con un sistema productivo «en cadena», y no a destajo, la situación se hace más incierta. Entre tantas incertidumbres, la labor del titular de legitimar y relegitimar el manejo de los salarios se convierte en un balance delicado. Cumplir con sus obligaciones puede poner en riesgo la vida del taller; no cumplirlas puede causar mayores niveles de ausentismo y salidas, lo que pondría en peligro sus relaciones cruciales con bancos y comerciantes. En todo caso, el pago, lejos de ser una relación estable, es un escenario dinámico de negociación constante.

Control del tiempo

La capacidad de los titulares de controlar y prolongar el tiempo de trabajo es central a la sobrevivencia del taller. La extensión de la jornada de trabajo es variable, según las necesidades del titular. La jornada aumenta en forma dramática según la estación, pero también semanalmente, cuando se tiene que apresurar el trabajo para llevar a la lavadora o despachar a ferias locales. Si está atrasada la «partida» (el lote de producción), la jornada con frecuencia se prolonga hasta la madrugada.

El control del tiempo se ejerce con mayor intensidad en las épocas de mayor demanda, cuando trabajan de 14 a 18 horas diarias. En muchos talleres existen

camas improvisadas para que los operarios se queden a dormir. En estas etapas, los horarios de ingreso son más controlados y las faltas sancionadas más estrictamente y de varias formas: con «días de descanso» (despidos temporales) o con la retención de una parte de los adelantos/sueldos. Las faltas también cuestan capital social –es decir, la capacidad de poner en juego las relaciones sociales en redes para un determinado fin– y se las vive como una pérdida del poder de negociación[23]. El control del tiempo y las sanciones se ejercen con frecuencia a través de terceros. Por ejemplo, los titulares recurren a los padres o parientes de los operarios para comunicarles los atrasos en la entrega o las salidas tempranas del taller, sabiendo que estos parientes ejercerán presiones sociales/familiares sobre los operarios.

El control del tiempo dentro del taller está ligado a la vigilancia de las actividades afuera. Los titulares buscan evitar que los operarios «se pierdan» (falten) limitando su tiempo libre y las esferas de socialización exteriores que puedan provocar ausentismo. Este control se ejerce de varias formas: amenazas de devolver a los operarios «encomendados»[24] a sus comunidades de origen; negar permiso para visitar sus comunidades de origen; haciéndolos trabajar en horarios imprevistos, lo cual impide al operario elaborar una vida social que podría competir con el trabajo, etc. Otra forma del control social del tiempo libre es vía los chismes, comentarios y formas leves de humillación pública ante los demás operarios. Para evitar estas formas de sanción social, a veces atenuarán sus vidas sociales fuera del taller[25]. Estos mecanismos varían en su contenido e intensidad en función del género, edad y estado civil del/la operario/a.

El control de la intensidad del esfuerzo está estrechamente ligado al control del tiempo. Los titulares buscan controlar la intensidad del trabajo por varios medios, entre ellos poniendo en competencia a los operarios con la oferta de premios y fijando tiempos para determinadas actividades, así como mostrando comportamientos despóticos (gritos, humillaciones, golpes y retas).

---

[23] Rige la economía de la reciprocidad desigual de «cara». Indicativo de esta economía son los comentarios como «con qué cara me has de pedir...». Ver también Scott, 1990; Luykx, 1999.

[24] Para una descripción del trabajo «encomendado», ver más adelante *Paternalismo más allá del taller.*

[25] Aunque ésta es una espada de doble filo: puede producir resentimiento, rebeldías, o formas de resistencia pasiva.

Los «ascensos»

Otro escenario que también actúa como un mecanismo de control es la promesa u otorgación de «ascensos» dentro de la cadena productiva, controlado y manipulado por los propietarios. La gran mayoría de los operarios aprenden el oficio como «ayudantes» –es decir, trabajadores no remunerados– muchas veces «encomendados», que esperan la «aprobación» del titular para subir a la categoría de «operario», con remuneración a destajo. Estos ascensos se viven como una apropiación simbólica (pero ficticia) de los medios de producción. Como «operario», tendrá su «propia» máquina, tijera, silla, etc. Al principio, esta ficción es asumida con entusiasmo por la misma operaria, un entusiasmo que el titular capitaliza. Los propietarios, a su vez, manipulan las aspiraciones de ascenso de los ayudantes a través del control del acceso a los medios de producción. Se escucha decir con frecuencia «si haces esto no entras a la máquina», «ya cree que es suya la máquina», etc. Los ascensos cambian las relaciones laborales entre propietarios y operarios y, de hecho, le dan a las trabajadoras un mayor margen de negociación. También cambian las relaciones entre operarios al reconfigurar las posiciones de cada uno.

Paternalismo más allá del taller

El paternalismo va más allá del taller, y se manifiesta tanto en las formas en que los operarios llegan y se insertan en los talleres como en la prolongación del control hacia afuera del taller. Con frecuencia notable –aunque difícil de precisar cuantitativamente– se registra una forma extrema de paternalismo en lo que llamamos el «trabajo encomendado»: una práctica por la que los padres de familia transfieren la patria potestad sobre su hija/o a un titular de taller para que éste la/lo cuide y eduque mientras la/lo «haga trabajar». Por lo general, las/os «encomendadas/os» laboran como ayudantes sin remuneración y son controladas/os como cualquier otro hijo o hija. Para un gran número de jóvenes –especialmente mujeres– el ser encomendado a otro constituye su inicio en el mundo del trabajo.

De igual modo, con los encomendados y operarios a destajo la autoridad paternal se extiende mas allá del proceso de trabajo y la responsabilidad paternal, por lo menos simbólicamente, va más allá de las obligaciones patronales. Los operarios también esperan cierto grado de flexibilidad y de «comprensión» ante problemas íntimos o la necesidad de estudiar, así como demostraciones periódicas de gentileza o atención: por ejemplo, que el patrón pague los pasajes a la cancha de fútbol o que invite refrescos o a comer con la familia. Inscribiéndose plenamente en un discurso paternalista, el titular es quien «se sacrifica» por los jóvenes encomendados, dándoles trabajo; ellos dicen «ayudarlo».

Respuestas de los trabajadores

Existe una tensión permanente entre la lógica instrumental patronal y el discurso paternalista de ayuda mutua (la «reciprocidad desigual») en un contexto de operarios que tienen opciones muy reducidas, las cuales dependen en gran parte del capital social que poseen. Por tanto, la ruptura o salida definitiva es una medida muy drástica que no sólo lanza al operario a una incertidumbre profunda, sino también puede costarle capital social al cerrarle otras puertas en una red determinada. En estas circunstancias, lo que menos se ve en los talleres es «resistencia» o cuestionamientos directos.

En ciertos casos observados en el sector confecciones se dieron experiencias de colaboración activa y de autocontrol cuando los obreros percibían coincidencias de interés. De las notas de campo:

> Juan mencionó que los fines de año se «trabaja bien»; se «amanece» [trabaja toda la noche] y se «sale con plata». Andrés relató en tono positivo que el propietario de uno de los talleres donde trabajó era «bastante bueno», los trataba bien, aunque no los dejaba moverse de las máquinas; les traía almuerzo hasta el lugar de sus máquinas. En este caso la intención de don Santiago [titular] era sostener e intensificar el trabajo. Andrés, por lo menos, se quedó conforme con estas «atenciones»[26].

Entre los trabajadores jóvenes estos períodos intensivos de trabajo aparecen como «oportunidades de hacer plata» donde es notorio el auto-disciplinamiento. Sin embargo, por lo menos durante los períodos de trabajo de campo, la colaboración activa y entusiasta era una respuesta minoritaria y esporádica. Con mucha más frecuencia las repuestas eran de un esfuerzo condicionado o a medias, con las características que presentamos a continuación.

El rescate de un espacio de autonomía. Muchos trabajadores insisten orgullosamente –pero fuera del oído de los demás– en sus propios «estilos» de trabajar, que los diferencian de los otros operarios y que siempre son distintos del estilo impuesto por los titulares. Estos estilos propios de trabajo no son respuesta directa al control ejercido por los propietarios, pero hacen más llevadero el trabajo. Lo paradójico es que este tipo de acción –presentada y vivida como una pequeña «rebeldía» cotidiana– de hecho es funcional a la intensificación exigida por el titular. Sin embargo, es claramente una forma activa de los operarios de rescatar espa-

[26] Todos los nombres son seudónimos.

cios, no importa cuán pequeños sean, de autonomía y autoafirmación en medio de un proceso repetitivo y enajenante.

La ventilación horizontal. Las formas de controlar el tiempo, la remuneración y los ascensos muchas veces ponen a los operarios en abierta competencia. La apreciación del esfuerzo de uno está siempre en relación al de otro; una demanda de pago es evaluada en relación a otra que tenga más legitimidad; los incentivos verbales directos se ponen en términos de comparación con otro –por lo general presente en la discusión– que «trabaja mejor». No debe sorprender que muchas de las tensiones producidas por el sistema productivo se ventilan en consecuencia «horizontalmente», es decir, hacia los demás operarios. Para citar un ejemplo, presenciamos procesos de construcción de una «oveja negra». Esta persona servía en el taller como referente negativo de lo que no había que ser o hacer. En la «ovejanegrización» –humillaciones menores incesantes– los demás operarios también eran participantes activos; sin su actuación, el referente negativo hubiera perdido eficacia como elemento de disciplina. También con frecuencia los operarios culpaban a los otros de sus problemas de avance en el trabajo, llegando a veces al extremo de sabotear el trabajo de otra persona cortando hilos, quitando bobinas, etc. Con una regularidad notoria, estas ventilaciones y sabotajes menores reforzaban las jerarquías internas (entre operarios y ayudantes; entre hombres y mujeres; entre mayores y menores).

Cuestionamientos indirectos. Ante las exigencias patronales de dedicarle mayor tiempo o intensidad al trabajo, con frecuencia se producían gestos y actitudes negativas, pero rara vez se transformaban en protestas o reclamos más directos. Sin embargo, esas reacciones son para «consumo» de los demás operarios, y constituyen un cuestionamiento claro al ejercicio del poder de parte del titular. Ante el discurso de ayuda mutua, estas reacciones son actuaciones claras de procesos de «otrización»: la creación de un nosotros (los operarios) ante ellos (los titulares). Por sí solas no producen grandes cambios, pero acumuladas y sedimentadas pueden afectar seriamente la capacidad de un titular de exigir –y legitimar la exigencia de– mayores niveles de esfuerzo.

Reclamos indirectos/directos. En su práctica cotidiana los trabajadores plantean una serie de reclamos indirectos/directos a los propietarios de los talleres por medio de ironías, sarcasmos y burlas menores que sirven para vigilar o redefinir los términos de un «pacto» vigente. La proximidad física y la poca distancia sociocultural facilita este tipo de reclamo que, por un lado, es directo y abierto, pero no explicita una contienda sobre el control del proceso de trabajo sino que apunta a cuestionar la legitimidad de la autoridad paternal-patronal de modo más general.

Faltas. El control del tiempo realizado por los titulares es contrarrestado y encuentra un límite en el uso de las faltas por parte de los trabajadores. Ante los atrasos o engaños en el pago, intensificación o prolongación injusta de las jornadas

o descuentos indebidos, los operarios se distancian temporalmente del taller. Las faltas pueden ser por horas o por días. Los titulares lo saben y buscan, como mencionamos antes, ejercer control sobre la vida del operario fuera del taller como un modo de disminuir la posibilidad de faltas. Aunque es un acto arriesgado y no puede ser ejercido con demasiada frecuencia, la falta es tal vez el arma más potente del operario para ajustar el pacto de esfuerzos. Reemplazar a un operario, aunque fácil, es problemático: hay muchos operarios «buscando pega», pero no todos estarán ubicados en las redes de un modo que facilite el control del trabajo ni tendrán las destrezas o conocimientos requeridos. Efectivamente, esto funciona como un des-incentivo a «hacer descansar» (léase: despedir) a un operario «antiguo» (con unos meses en el taller), con dos efectos: mejora la posición negociadora del operario «antiguo» y refuerza la tendencia de ejercer control sobre el operario fuera del taller.

Intervención de terceros. En casos extremos un operario puede buscar la intervención de un tercero –alguien que tenga autoridad moral con el titular, frecuentemente un pariente– para que éste cumpla o ajuste uno u otro aspecto del pacto. Sin embargo, la intervención es percibida como una afrenta por el titular y puede, por tanto, conllevar costos posteriores para el operario.

En resumen, cerrada por lo general la opción de plantear demandas frontales para mejorar las condiciones de trabajo, se recurre a «esfuerzos condicionales» de formas variadas. En estas prácticas vemos un deseo de rescate o apertura de un margen de autonomía ante el peso de regímenes rutinarios, repetitivos y autoritarios. Este rescate, en cierta medida, se logra en el trabajo; en otras instancias se expresa distanciándose del taller (las faltas) y, a otro nivel, como la aspiración generalizada de «independizarse», es decir, hacerse titular y volverse uno mismo quien domina el proceso de trabajo.

3. Comparando paternalismos

Los paternalismos observados en el sector de confecciones de *jeans* recogen elementos de paisanaje y parentesco sanguíneo y ficticio; mientras, en los talleres de calzado se «paternalizan» las relaciones sobre brechas socioculturales mucho mayores. En ambos casos vemos el ejercicio de paternalismos que se extienden mas allá de las puertas del taller.

En los talleres de subcontratación del calzado, a diferencia de lo observado en la confección de *jeans,* la distancia sociocultural entre el titular y los obreros es mucho mayor y, por tanto, el «capital social» que pueden hacer valer en la negociación es menor, mientras que la noción de una relación de explotación está más difundida y expresada. No obstante, el ejercicio de la autoridad patronal es muy

directo y, como vimos, ocurre en registros muy «íntimos», mediatizado por prácticas salariales que re-semantizan el pago o las prestaciones como «favores» extendidos/negados en una relación paternalista que oscila entre el «padre bueno/hija buena» y el «padre malo/hija mala».

En el caso de la producción de *jeans,* una parte importante de los operarios son parientes sanguíneos de los titulares y, por tanto, su suerte está orgánicamente ligada a la del taller, mientras que la distancia sociocultural y económica entre titular y operario es en general muy pequeña. Caracterizamos a los balances tenues que emergen en este escenario como de «reciprocidad desigual»; *reciprocidad,* en cuanto ambas partes conceptualizan la relación como un dar y recibir dentro de un discurso de «ayuda» y cierta coincidencia de objetivos; pero desigual porque las partes –no obstante los discursos de «ayuda»– son muy desiguales. A los operarios, carentes de medios productivos propios (capital económico) o de calificación (capital cultural), sólo les queda emplear su capital social en las negociaciones sobre condiciones y esfuerzos en el trabajo. Transar capitales sociales es siempre un proceso de doble vía: los operarios no exigen más de lo que apropiadamente pueda pedir quien está «ayudando»; tampoco el titular debe demandar más de lo prudente a quien le «ayuda».

Al final, el control patronal del proceso del trabajo descansa sobre, y encuentra su límite en, este complejo de gestos, apariencias y relaciones negociadas.

CONCLUSIONES

Los resultados de nuestro trabajo nos proporcionan conclusiones iniciales en varios niveles. Los casos estudiados muestran claramente que la globalización, lejos de producir una homogeneización de condiciones o una segmentación simple, engendra heterogeneidades entre y dentro de escenarios específicos. En los procesos de trabajo se la vive como una involución industrial y/o empeoramiento de las condiciones de trabajo (caso calzado); o la proliferación de actividades no reguladas (caso confección de *jeans*); y, en ambos casos con la reproducción y ampliación de procesos de trabajo caracterizados por relaciones paternalistas con formas de control directa, despótica e íntima. En lo íntimo y paternalista de estas relaciones «nuevas» de trabajo, vemos que los operarios son partícipes activos –obviamente desde posiciones subordinadas– en la construcción, vigilancia y ajuste de «pactos de esfuerzos» que delimitan y soslayan un régimen específico de producción.

En los apuntes que siguen, identificamos algunas tendencias generales que sugieren nuestros resultados en cuanto a la producción de subjetividades, colectividades, y su articulación/proyección al medio social más amplio. No se trata aquí de identificar contenidos positivos específicos ni propiedades mecánicas de los proce-

sos, sino de identificar limitaciones o parámetros comunes y elementos de una agenda de investigación a futuro.

El significado de la trabajadora activa. Los «datos» muestran claramente que, lejos de ser simples víctimas, los trabajadores, bajo circunstancias muy adversas, forjan activamente estrategias para sobrellevar o resistir los regímenes productivos. Pero, ¿cómo evaluamos estas estrategias? Hay varias lecturas posibles de nuestros resultados, tanto pesimistas como optimistas. Pesimistas, en primera instancia, porque los estudios demuestran con nitidez que, excepto en momentos liminales, esta «participación activa» tendería a reproducir o máximo a ajustar mínimamente los procesos de trabajo estudiados. De igual modo, otros autores han demostrado que las resistencias cotidianas (Scott, 1990) o abiertas y agresivas (Willis, 1977), pueden reproducir o normalizar prácticas y estructuras denigrantes y explotadoras.

El accionar de los obreros muchas veces se apropia de y reelabora valores dominantes que contribuyen a la reproducción de la marginalidad y la opresión (una tendencia explorada por Ong, 1987). Como señala Barchiese (1998), el poder del capital no sólo produce enajenación «desde afuera»; como terreno de «expropiación e imposición de significados sobre sus sujetos, [sino también] abre 'heridas' que se vuelven parte integral de las identidades subjetivas...»; es decir, que este poder, por medio de los procesos de reelaboración, también opera y llega a formar parte constitutiva –aunque contingente– del accionar «desde adentro». Tal es el caso, sugerimos, de los regímenes arriba descritos que regularizan las precariedades normadas y la violencia cotidiana.

Una lectura optimista, en cambio, insistiría en que, por ser contingentes y efecto en parte de la cooperación obrera, los procesos nunca están cerrados o mecánicamente determinados y, por ende, no hay simples víctimas. Esta afirmación, más los ejemplos a veces extraordinarios de trabajadores que logran cambiar las reglas del juego, son tal vez el mejor antídoto contra los pronósticos del «fin de la historia» o del desvanecimiento del trabajo como (una) plataforma desde la cual se construye la acción social colectiva.

La imprevisibilidad y la construcción de lo social. En los escenarios estudiados reina una imprevisibilidad poderosa. Los operarios de confecciones de *jeans* pocas veces sabían cuántas horas (hoy, mañana o pasado; mucho menos la próxima semana) trabajarían. En el caso del calzado, la volatilidad estacional producía un efecto similar y la posibilidad de un despido súbito estaba siempre latente. En ambos casos, pero especialmente en la confección de *jeans,* se vivía también una gran incertidumbre con relación a los ingresos. El resultado concreto es la re/producción de horizontes temporales cortos y la casi imposibilidad de planificar la vida personal o familiar. La normalización de esta imprevisiblidad llega a formar parte de un «sentido común» y un conjunto de prácticas. Por ende, esta normalización tiene

efectos que van mucho más allá de la frustración temporal: sugerimos que delimita espacios sociales y opera sobre las estructuras mismas de expectativa y posibilidad a nivel individual y colectivo.

Asistimos a la violentación cotidiana de las aspiraciones: el operario al que le va mal en sus estudios nocturnos por no contar con horarios fijos; la madre trabajadora incapaz de prometerle un fin de semana a su hija; la operaria que es una perpetua estudiante «en potencia», la cual aspira, pero nunca logra, realizar sus estudios. Acortar así las «duraciones socialmente esperadas» *(socially expected durations)* (Merton,1992) produce en efecto un «ajuste estructural» de las aspiraciones mismas de los/as trabajadores/as. En su conjunto, estas aspiraciones estructuralmente ajustadas (o negadas) no son un epifenómeno, sino un aspecto estructural y estructurante de nuestros tiempos; son, tal vez, el efecto más íntimo –por tanto potente– del «ajuste estructural».

Invisibilización y ubicación social ambigua: Vivimos en tiempos de la «privatización» que pueden ser entendidos como el achicamiento no sólo del Estado y de los espacios públicos, sino también de las posibilidades de una participación significativa en el ámbito público y en la comunidad política. Contraria a la noción del mundo del trabajo como una salida del hogar e ingreso a lo público, sugerimos que las dinámicas despóticas y paternalistas en el mundo del trabajo globalizado son, en su contenido, por excelencia propias de espacios privados.

Esto lo vemos en los dos casos estudiados. En ambos, una primera limitante es simplemente la falta de tiempo y su carácter volátil. Los operarios están siempre trabajando o siempre pendientes de volver al trabajo; y con el escaso tiempo que les queda, especialmente a las mujeres, es muy difícil participar de manera consistente en proyectos alternativos o públicos.

En la medida en que existen espacios públicos, éstos no se articulan con el mundo privado del trabajo; en ellos las posibilidades de re-elaboración y construcción a partir de las experiencias del trabajo son muy limitadas. Estas dinámicas, planteamos, activamente producen una invisibilización del mundo de trabajo en el ámbito público. Los mecanismos dibujados en las líneas anteriores, que producen la búsqueda de salidas –y no cambios– del mundo del trabajo, tienden a reforzar esta invisibilización.

Esta invisibilización es exacerbada por el carácter semilegal o semiclandestino de las operaciones productivas. La producción de *jeans* ocurre casi sin excepción en talleres «ilegales». El nivel de susceptibilidad es alto, e involucra a toda la familia, la cual debe mantener un perfil bajo. Muchas veces la principal articulación con el mundo público ocurre cuando se convierten en «sujetos de microcrédito»; varios operarios nos explicaban que tener crédito es como una «carta de ciudadanía». Sin embargo, es una «ciudadanía» calificada y precaria, que rápidamente puede entrar en mora. En el sector calzado la existencia de los talleres externos es un hecho público, pero su susceptibilidad aguda ante la luz pública atestigua el carácter informalizado de sus actividades. Esta ambigüedad se expresa en la proscripción enérgica de la actividad sindical.

En este sentido, planteamos que asistimos a un proceso de «re/privatización» del mundo del trabajo, que relega problemas del trabajo a un universo naturalizado y privado, el cual se vuelve –como era (y/o sigue siendo) la violencia patriarcal familiar– un asunto privado, no enunciado ni tratado como tema público. Lo que era o tenía que ser sujeto a la luz y regulación pública –la relación laboral– deja de serlo. El mundo del trabajo se vuelve por excelencia una sede oculta u hogar clandestino *(hidden abode* en la versión inglesa)[27].

Con esta re/privatización se vacían las nociones de pertenencia a una comunidad política: el bien común, la normatividad vigilada por «árbitros», el goce de derechos. En los casos aquí estudiados, la relación de los trabajadores con el «estado de derecho» (la comunidad política) es muy ambigua. En más de un año de trabajo de campo en talleres de *jeans,* los reclamos por trato justo o respetuoso *nunca* se plantearon en términos de «derechos». En los talleres de calzado la noción de derechos puede ser invocada coyunturalmente para reforzar un posicionamiento en la negociación, pero en ningún momento existe como referente claro con presencia fiscalizadora, o un camino de procedimientos con cierta eficacia. Por tanto, no sólo «desaparece» la concepción de derechos. Hemos visto cómo se da un paso más: ante esta ausencia práctica de un Estado en el ámbito laboral –al cual se refieren con burlas y comentarios denigrantes– se da una renuncia voluntaria y activa a la ciudadanía. Esperar algo del Estado –y por ende, pertenecer a la comunidad política– es engañarse.

Estas barreras a la vida pública limitan de manera poderosa la posibilidad de que el mundo del trabajo forme parte de la ubicación del trabajador en la sociedad. Castel (1995) plantea que las transformaciones en el mundo del trabajo producen un déficit de lugares ocupables en la sociedad, entendiendo por lugar «una posición con utilidad social y reconocimiento público». Por un lado, si el salario es un indicador de la utilidad social del trabajo, los mundos de trabajo aquí explorados garantizan lugares precarios. Como comentó el padre de una trabajadora: «Nunca tienen plata... parece que no trabajaran». Por el otro lado, la re/privatización asegura un reconocimiento y participación pública trunca. En conclusión, si es que un trabajador logra un «lugar» en la sociedad, probablemente será *a pesar de* –y no *por medio de*– el mundo del trabajo.

---

[27] «El consumo de la fuerza de trabajo, al igual que el de cualquier otra mercancía, se efectúa fuera del mercado o de la esfera de la circulación. Abandonamos, por tanto, esa ruidosa esfera instalada en la superficie y accesible a todos los ojos para dirigirnos, junto al poseedor de dinero y al poseedor de fuerza de trabajo, siguiéndoles los pasos, hacia la *oculta sede* de la producción, en cuyo dintel se lee: *Prohibida la entrada salvo por negocios».* K. Marx. El capital, Tomo I, Vol. I, capítulo iv, acápite 3: «Compra y venta de la fuerza de trabajo». Siglo Veintiuno Editores, 1987; énfasis mío.

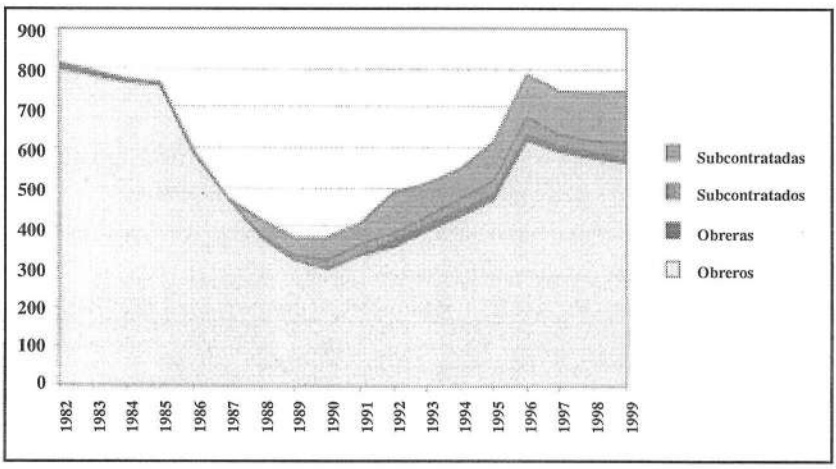
BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Laís. 1996. «Trabajo, Trabajadores y Desarrollo Socioeconómico en América Latina y el Caribe». En: *Sociología del Trabajo* (28).
- Arze Vargas, Carlos, Hugo Dorado, Huáscar Eguino y Silvia Escóbar de Pabón. 1993. *Empleos y salarios: el círculo de la pobreza.* Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). La Paz.
- Arze Vargas, Carlos y Felix Maita Pérez. 1999. *Empleo y condiciones laborales en Bolivia.* CEDLA. La Paz.
- Barchiese, Franco. 1998. Restructuring, Flexibility and the Politics of Work Place Subjectivity: A Worker Inquiry in the South African Car Industry. En: *Rethinking Marxism* 10 (4).
- Benenati, Elisabeth. 1998. Americanism and Paternalism: Managers and Workers in Twentieth-Century Italy. *International Labor and Working-Class History* (53).
- Biernacki, Richard. 1995. *The Fabrication of Labor: Germany and Britain,* 1640-1914. University of California Press. Berkeley.
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in Labor Process under Monopoly Capitalism.* University of Chicago Press. Chicago.
- —. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism.* New Left Books. London.
- Cano Mejía, Gimena. 1995. Microempresas informales de confecciones en la ciudad de Cochabamba. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Económicas y Sociología, Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba.
- Castel, Robert. 1995. *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado.* Paidós. Barcelona.
- Castells, Manuel. 1996. *The Information Age: Economy, Society and Culture: The Rise of the Network Society.* Volume I. Basil Blackwell. Cambridge.
- CEDLA. 1999b. Dossier Informativo N°12. Bolivia: 14 años de neoliberalismo. La Paz.
- CEDLA e ILDIS. 1997. *Informe social Bolivia 3: políticas de empleo.* La Paz.
- de la Garza Toledo, Enrique. 1997a. «La flexibilidad del trabajo en América Latina». En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 3 (5).
- —. 1997b. Trabajo y mundos de vida. En: E. León y H. Zemelman editores *Subjetividad: umbrales del pensamiento social,* Anthropos Editorial y Universidad Nacional Autónoma de México. Barcelona.
- García Linera, Alvaro. 1999. *Reproletarización: nueva clase obrera y desarrollo del capital industrial en Bolivia* (1952-1998). Muela del Diablo. La Paz.
- Harrison, Bennett. 1994. *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility.* Basic Books. New York.

- —. 1997. *La empresa que viene: la evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad.* Paidós. Barcelona.
- Harvey, David. 1989. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change.* Basil Blackwell. Cambridge.
- Hodson, Randy. 1991. «The Active Worker: Compliance and Autonomy at the Workplace». En: *Journal of Contemporary Ethnography* 20 (1).
- Hsiung, Ping-Chun. 1996. *Living Rooms as Factories: Class, Gender and the Satellite Factory System in Taiwan.* Temple University Press. Philadelphia.
- Lautier, Bruno. 1999. «Por uma sociologia da heterogeneidade do trabalho». En: *Revista Latinoamericano de Estudios del Trabajo* 5 (9).
- Luykx, Aurolyn. 1999. *The Citizen Factory: Schooling and Cultural Production in Bolivia.* State University of New York Press. Albany.
- Merton, Robert K. 1992. Las duraciones esperadas socialmente: un estudio de caso sobre la formación de conceptos en sociología. En: R. Ramos Torre editor, *Tiempo y sociedad,* Siglo XXI. Madrid.
- Montgomery, David. 1998. «Patronage, Paternalism and Company Welfare. Introduction: Worker's Choices, Company Policies, and Loyalties». En: *International Labor and Working-Class History* (53).
- Ong, Aihwa. 1987. *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malasya.* State University of New York Press. New York.
- Scott, James C. 1990. *Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts.* Yale University Press. New Haven.
- Standing, Guy. 1999. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice.* St. Martin's Press. New York.
- Thompson, Paul. 1989. *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process.* Macmillan Press. London
- Tiano, Susan. 1994. *Patriarchy on the Line: Labor, Gender and Ideology in the Mexican Maquila Industry.* Temple University Press. Philadelphia.
- Toranzo Roca, C. y M Arrieta. 1989. *Nueva derecha y desproletarización en Bolivia.* UNITAS/ILDIS. La Paz.
- Willis, Paul. 1977. *Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Jobs.* Columbia University Press. New York.
- Yelvington, Kevin A. 1995. *Producing Power: Ethnicity, Gender, and Class in a Caribbean Workplace.* Temple University Press. Philadelphia.

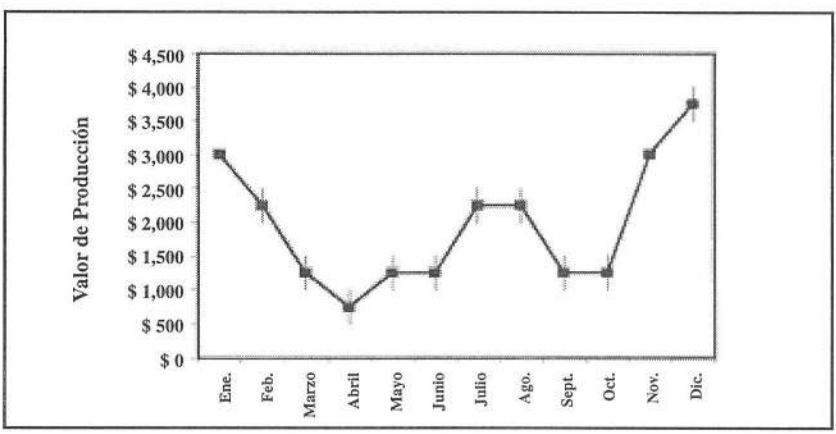
ANEXO 1

Empleo en Manaco, 1982-1998[28].



ANEXO 2

Estacionalidad en confecciones: valor estimado de la producción[29].



[28] Fuente: entrevista con técnico de producción, julio de 1999.
[29] Fuente: Cano Mejía, 1995: 72.

Género, flexibilización laboral y fuerza de trabajo femenina[1]

Alma Espino

La posición sindical respecto al tema de la flexibilización productiva y laboral en Uruguay parece ser una perspectiva en construcción que requiere de una mejor identificación de los cambios en la economía y en la sociedad, de sus desventajas y de sus potencialidades, así como del encuentro entre los actores sociales con base en un nuevo modelo de relacionamiento. La cuestión de género a pesar de la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, de las estrategias desarrolladas por las sindicalistas preocupadas por la temática y de los adelantos del movimiento de mujeres, es aún débil en la agenda sindical.

Los objetivos que orientaron el estudio en que se basa esta ponencia fueron los de reconstruir posicionamientos y propuestas de los actores sindicales sobre el tema de las reestructuras productivas tendientes a la flexibilidad, en particular lo que refiere a sus impactos en la fuerza de trabajo femenina. El análisis de los casos seleccionados pretende contribuir a la visualización de las iniciativas empresariales y las propuestas/respuestas sindicales respecto a las reestructuras productivas y cómo las mismas se articulan con la cuestión de género.

---

[1] Esta ponencia forma parte del proyecto de investigación Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical realizada en CIEDUR, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert del Uruguay (FESUR). Se agradece la colaboración de la Asociación de Obreros y Empleados de Conaprole (AOEC) y su Comisión de Mujeres, de dirigentes sindicales de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU) y su Comisión de Mujeres, y de sindicalistas de las Casas de Crédito.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR FLEXIBILIDAD?

El concepto de flexibilidad tiene diversos significados y fundamentos teóricos y alude por lo tanto a fenómenos, que si bien procuran objetivos similares desde el punto de vista económico y productivo, tienen impactos distintos en el mundo del trabajo.

El eje de discusión predominante en los países de la región se ha centrado sobre el concepto de flexibilización, el cual refiere a la habilidad de los mercados y de los agentes para adaptarse a las nuevas circunstancias. Este ha cobrado relevancia en los últimos tiempos asociado a las altas tasas de desempleo registradas, en tanto éstas se originarían en la rigidez del mercado de trabajo. Dicha rigidez se ha atribuido principalmente a las instituciones, regulaciones y conflictos colectivos, aspectos que impedirían llevar a cabo estrategias productivas y/o empresariales adaptables a las nuevas condiciones de competencia, fruto de la globalización, la apertura de las economías y los procesos de integración regional[2].

La presencia de sindicatos, el poder sindical y su incidencia, y las modalidades de negociación salarial se han estudiado ampliamente tanto desde el punto de vista teórico como empírico, sustentando la idea de que estos factores imponen una rigidez de tipo salarial, debido a que la preocupación de los sindicatos y su accionar radica más bien en la defensa del nivel de salario de sus miembros que en el problema del desempleo.

Desde otros enfoques, la propuesta flexibilizadora pone énfasis en aspectos internos a la empresa: entre puestos, departamentos, categorías, turnos y horarios, con polivalencia, en ascensos por capacidad y no-antigüedad y en salarios por desempeño.

Bronstein[3], distingue tres tipos de flexibilidad: de salarios, de duración del trabajo, de la contratación laboral y de la organización del trabajo, es decir, flexibilidad salarial, numérica y funcional. La primera está orientada a reducir costos de producción diferenciando los salarios según el estatuto, el rendimiento de los asalariados o los resultados de la empresa; la flexibilidad numérica pretende la adapta-

---

[2] Diferentes estudios han intentado medir el impacto de las instituciones y de las distintas modalidades de intervención de los diferentes actores: la protección a los desempleados, las leyes de salario mínimo, las regulaciones sobre despidos, las modalidades de contratación, las contribuciones sociales, los sistemas de cobertura de la salud. El aumento de la competitividad y el abatimiento de las altas tasas de desempleo dependerían de cambios en las normas de regulación, orientados a reducir costos laborales.

[3] Citado en Cozzano y Pozzolo (1996).

ción a la demanda vía subcontratación o empleo precario; la flexibilidad funcional implica la capacidad de usar la mano de obra de acuerdo a las necesidades del empleador y a las calificaciones de los asalariados, ampliando la definición de tareas y la movilidad del personal.

Según Matthies, Mückenberger, Peter y Raasch, se distinguen la flexibilidad del mercado de trabajo o externa y la flexibilidad del insumo trabajo o interna. Ambas modalidades están fuertemente influenciadas por la normativa, por la institucionalidad y por la política laboral. La flexibilidad laboral externa opera sobre la base, por un lado, de contrataciones atípicas y, por otro lado, de la externalización y subcontratación de actividades. A su vez, empresas que reaccionan a requerimientos de flexibilidad mediante adaptaciones de su dotación permanente y estable de trabajadores, emplean formas internas de flexibilidad. En otras palabras, las empresas operan sobre la base de la flexibilidad numérica (número de ocupados, despidos, contratos temporales y eventuales, jornada e intensidad del trabajo), y la funcional (externalización y subcontratación de actividades, calificación y polifuncionalidad) (Yáñez, 1998).

Si bien la flexibilidad es un fenómeno que se da básicamente en el ámbito de la empresa, el fenómeno de la flexibilización vinculada al mercado de trabajo le sirve de contexto. Las regulaciones existentes o su ausencia contribuyen a darle forma a las modalidades concretas que se adoptan en el ámbito empresarial, facilitando o inclusive induciendo algunas de ellas. Las consecuencias en términos de acceso, estabilidad y calidad del empleo dependerán, por lo tanto, de las formas que asume la flexibilidad y de las concepciones que la fundamentan, pero también de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo (de la Garza, 1997).

EL CONTEXTO NACIONAL

El contexto general en el que se desarrollan las principales variables del mercado de trabajo en los últimos años, se ha caracterizado por la aplicación de políticas de reestructuración de la economía. En ese marco, cobran relevancia los procesos de flexibilización laboral tendientes a liberalizar la normativa ocupacional, las formas de fijación salarial y las relaciones laborales, como mecanismos para enfrentar las nuevas condiciones de competencia y reducir las altas tasas de desempleo abierto.

Las nuevas tendencias en el mercado laboral, se relacionan con la ruptura del modelo de desarrollo sobre la base de una industria protegida, apoyada principalmente en el mercado interno y en la expansión del trabajo asalariado urbano. Durante la vigencia del modelo sustitutivo de importaciones, el Estado jugó un papel

decisivo en la protección del mercado interno otorgando incentivos a la producción industrial y asegurando su rentabilidad. La legislación laboral dio protección a los derechos de los trabajadores, fijó salarios mínimos, y creó ámbitos tripartitos para la negociación sindical centralizada en el ámbito del sector de actividad.

La institucionalidad laboral en el Uruguay ha contemplado principalmente los derechos individuales de los trabajadores, siendo prácticamente nula la regulación sobre los derechos colectivos. Debe considerarse que no existe un marco regulador sobre la actividad sindical ni sobre los conflictos y la forma de resolver los problemas de aplicación e interpretación de lo negociado.

La no convocatoria desde 1992 a los Consejos de Salarios[4], que habían funcionado activamente desde la reconquista de la democracia en 1985, es uno de los cambios más importantes del mercado laboral en la década de los años 90. Como consecuencia de ello, las partes quedaron en libertad para pactar los contratos sobre condiciones salariales y de trabajo. Con esta medida se lograba evitar la homologación de los aumentos salariales para todos los trabajadores de la rama de actividad, con lo cual los acuerdos pasaban a depender de la capacidad de los empleadores para otorgar aumentos en función de la situación de cada empresa y del poder de negociación de los trabajadores[5]. Actualmente hay diversos mecanismos de fijación salarial, niveles de negociación entre las partes (sector o empresa) y grados de participación estatal[6].

---

[4] Los Consejos de Salarios (Ley 10.449 de 1943) se crearon con el cometido de fijar el monto mínimo de los salarios de los trabajadores, empleados u obreros del sector privado de la economía. La convocatoria a los mismos quedaba en manos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Según una clasificación de actividades económicas, se formaron grupos, funcionando para cada uno un Consejo de Salarios constituido por representantes del Poder Ejecutivo, los empleadores y los trabajadores. Los Consejos fijaban el salario mínimo aplicable a cada categoría de trabajo por grupo. Además, tenían la función de participar y actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originaran entre empleadores y trabajadores del grupo.

[5] Las excepciones a la ausencia de intervención estatal, han sido las negociaciones de salarios a nivel de la rama de la construcción, de la salud, de los repartidores de leche y de los trabajadores del Dique Nacional.

[6] Los convenios colectivos abarcan a los trabajadores representados, sin que sea condición para ello estar afiliados al sindicato correspondiente, y a las empresas del grupo negociador o del sector de actividad. La duración del convenio no está establecida por ninguna regulación, así como tampoco existen restricciones legales a las materias sujetas a negociación.

CONVENIOS COLECTIVOS Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL[7]

Entre el año de 1985 y 1997, del total de convenios celebrados por rama de actividad, el 62% se realizaron entre 1985 y 1990, mientras que de los convenios por grupos de empresa y por empresas el 100% y el 81% respectivamente correspondieron al período que va de 1991 a 1997.

La negociación salarial es la parte más significativa de los convenios –tres cuartas partes del total de los registrados en 1997– aunque también se abordan otros tema vinculados a las relaciones laborales y a la producción (proceso de producción, de trabajo, formas de organización del trabajo, etc.). En las negociaciones a nivel de empresas la presencia de mecanismos de fijación salarial representa el 62%, en cambio en los acuerdos sectoriales la proporción es de más del 90%. Temas tales como flexibilidad, empleo, capacitación (11,9%), empiezan a observarse recién a partir de 1992, habiendo estado casi ausente anteriormente[8].

El tratamiento de la flexibilidad productiva y laboral registra su mayor participación en el ámbito de empresa[9].

La *flexibilidad numérica* fue practicada a lo largo del período a través de distintas modalidades: la rotación del personal enviado al seguro de paro, las reducciones transitorias del número de jornadas u horas de trabajo, las reducciones convenidas de las plantillas de trabajadores con tercerizaciones, la formación de microempresas con los propios trabajadores o los despidos incentivados. Solamente 10% de los convenios trataron este tema hasta 1989 mientras que el resto correspondieron a convenios pactados en la década del 90 y casi en su totalidad fueron a nivel de empresa[10]; este tipo de contenidos en los convenios se incrementó notoriamente a partir de 1996.

La *flexibilidad funcional* entendida como la capacidad de usar la mano de obra según las necesidades del empleador y las calificaciones de los asalariados, am-

---

[7] Este apartado se basa en Rodríguez et al, 1998.

[8] Entre los temas que se destacan aparece la creación de comisiones internas para tratar temas vinculados a recursos humanos, relaciones laborales, conflictividad, formas de negociación y estas últimas son las que participan en mayor proporción en el total.

[9] En algunos convenios se negociaron complementos con cláusulas de estabilidad para el personal que permanece en la empresa (15 convenios, 14 negociados a nivel de empresa y uno a nivel de rama) o con programas de capacitación (19 convenios, 3 de rama y 16 de empresa).

[10] Este tema estuvo tratado en 27 convenios celebrados entre 1992 y 1997, 1 de rama y 26 de empresa.

pliando la definición de tareas y la movilidad del personal, estuvo tratada en pocos convenios y también se incrementa en forma prioritaria desde 1996.

La flexibilidad salarial, proveniente de las remuneraciones asociadas a la productividad o al desempeño, o de los convenios de moderación salarial –por los cuales los trabajadores aceptan disminuir sus ingresos en aras del mantenimiento de los puestos de trabajo– correspondió en 100% a convenios negociados a nivel de empresas.

SINDICALISMO Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

La flexibilidad se ha convertido en un desafío de primer orden para el movimiento sindical, el cual enfrenta severas dificultades: un nuevo tipo de relaciones laborales, la disminución relativa de la fuerza de trabajo asalariada en las empresas medianas y grandes, el debilitamiento de la participación y de la militancia. La posibilidad de negociar los procesos de flexibilización con participación sindical, se vincula a los márgenes de maniobra que dispone el movimiento sindical en función de su capacidad de convocatoria y adhesión, de su capacidad de innovación en el nuevo escenario[11], de la participación del Estado y de la voluntad negociadora de los empleadores.

El retiro del Estado ha favorecido las formas de flexibilización estableciéndose así nuevas reglas de juego en la negociación colectiva, que tienden a descentralizar el accionar sindical. La negociación centralizada deja de tener validez ante la heterogeneidad de las situaciones laborales que se dan en el proceso de reconversión productiva impulsado por la apertura externa y la integración regional. Las nuevas formas de gestión de las empresas y la presión del desempleo favorecen relaciones de nuevo tipo, entre los trabajadores y las firmas, que afectan la representatividad de los sindicatos como actor colectivo protagonista de las relaciones laborales[12].

---

[11] El objetivo compartido por el movimiento sindical de establecer un marco regulatorio a partir de la instalación de la Comisión Tripartita en el ámbito del Ministerio de trabajo (MTSS), era permitir la construcción de consensos entre empresarios y trabajadores en forma conjunta sobre los temas de productividad y libertad sindical. Debido a diferencias entre las partes, este marco no llegó a concretarse.

[12] Quiñones (1999), en referencia a las prácticas gerenciales en el caso del sector financiero, menciona la necesidad de que el sindicato redefina su relación con el resto de los actores laborales, dado que la aceptación de prácticas vinculadas a la evaluación de desempeño individual y la personalización de la política retributiva, enfrenta a trabajadores en competencia profesional en la carrera, tanto por el ascenso como por la retribución, como parte de la cotidianidad. De este modo, si bien el sindicato sigue siendo visto por los trabajadores como una institución útil, resulta cada vez más externa a sus intereses inmediatos.

El relativo debilitamiento de la participación sindical, se ha atribuido a la falta de conquistas o a la pérdida de derechos de los trabajadores. A su vez, las respuestas ante los cambios se perciben como más difíciles de elaborar e implementar que en el pasado, no sólo por dificultades originadas en factores externos al movimiento sindical, sino también en otras de carácter interno a la organización vinculadas a la debilidad o ausencia de políticas sindicales en el ámbito de la gestión de la producción en la empresa. En este sentido, se ha señalado un déficit vinculado a la falta de jerarquización de la disputa sindical en cada empresa, en lo relativo a la gestión, la organización y las condiciones de trabajo, debido a una visión «esquemática de la lucha de clases» (Espino, 1998)[13].

A pesar de las dificultades, es posible advertir el surgimiento de nuevas estrategias sindicales que intentan intervenir en forma más activa en la realidad económico-productiva del país y de la empresa, conociendo los procesos en curso, participando y negociando (Stolovich, 1998).

Entre los dirigentes sindicales se ha señalado que el concepto de flexibilidad que predomina en las posiciones del Estado y/o los empresarios, se refiere básicamente a la flexibilidad del contrato de trabajo, a la desregulación absoluta de las relaciones de trabajo y de las normas laborales. En este marco, con el objetivo de disminuir costos salariales, se recurre a diferentes formas de tercerización, a la subcontratación de mano de obra temporal o a la obligación de hacer determinadas tareas que no son inherentes a los cargos por los que se retribuye. A diferencia de la flexibilización que «defienden los patrones o el Estado», los sindicalistas admiten la existencia de otras opciones de flexibilidad relacionadas con la necesidad de superar esquemas de producción y de organización del trabajo no compatibles con los requerimientos actuales (Israel, 1996).

En términos generales, la posición que cuenta con mayor consenso desde la óptica sindical consiste en aislar los elementos más negativos de la desregulación, encontrando estrategias que permitan mejorar la eficiencia productiva de las empresas, mantener los puestos de trabajo, mejorar la competitividad sobre la base de la innovación tecnológica y la inversión con participación de los trabajadores, y establecer convenios y negociación colec-

---

[13] «< Hubo una visión limitada de la función del comité de fábrica. La disputa se da en el plano general de la rama y se da también en cada empresa. Nuestra visión de la lucha de clases era un poco esquemática... Dentro de la fábrica no disputábamos la gestión ni la organización del trabajo, ni las condiciones de trabajo. Cuando la gestación de los acuerdos bilaterales entre Argentina y Brasil, de los sucesivos protocolos, el proceso del Mercosur, la reorganización de la economía se veía, caminaba por las calles. Y no nos preparamos para eso...> (H. B.)» (Espino, 1998).

tiva aceptando diversas alternativas, tales como la rebaja horaria o la rotación al seguro de paro. Las posiciones que dicen rechazar todo intento de flexibilización, reconocen al mismo tiempo que la flexibilidad laboral es un hecho en muchos lugares, sin que se haya podido dar una respuesta estructurada. Muchos sindicatos se ven obligados a aceptarla debido a la amenaza de pérdida de puestos de trabajo, y por lo tanto, a realizar convenios por debajo de lo que eran sus reivindicaciones anteriores (Cozzano y Pozzolo, 1996).

SINDICALISMO Y GÉNERO

En Uruguay, a mediados de los años 80, se formó la Comisión de Mujeres (CM) del PIT/CNT, un organismo de carácter central, integrado por trabajadoras de diferentes sindicatos (1986-1992). El trabajo de la CM abordó la problemática de las mujeres en el mundo del trabajo, pero también desarrolló una concepción sobre las formas democráticas de hacer política. En este sentido, se amplió la concepción tradicional acerca de las relaciones sociales de dominación y subordinación más propia de las ideas socialistas que permearon el sindicalismo, cuestionando las relaciones de poder entre los sexos. Es decir, se ubicaron formas de dominación que traspasan las fronteras de las clases sociales en sentido transversal, pero que también le dan forma a la relación entre las clases en la medida que esa dominación se ejerce de distinta manera sobre hombres y mujeres (Espino, 1998).

Hacia 1992 un conjunto de factores, de orden interno y de relacionamiento con la central, condujo a la desintegración de la Comisión, hasta 1995 en que ésta se reinstala. En esta segunda etapa se observa, en la práctica, cierta recuperación de aciertos de la experiencia anterior y nuevas opciones para abordar la problemática de las mujeres trabajadoras en el movimiento sindical. La estrategia orientada a colocar en la agenda sindical las demandas de igualdad de oportunidades y los problemas del empleo femenino en el VI Congreso del PIT/CNT, consistió en que éstas se incluyeran y aprobaran entre las resoluciones de la Comisión de Empleo del Congreso. No se formó, como en oportunidades anteriores, una comisión sobre la condición de la mujer que trabajara estos temas. Este puede ser un ejemplo de innovación, que tiende a convertir las reivindicaciones de las trabajadoras en las del conjunto; además de ser sintomático de cambios en el movimiento sindical en general, muestra nuevas modalidades de trabajo sindical femenino.

En la actualidad, la participación de los intereses de las mujeres en el sindicalismo del país puede reseñarse a partir de un conjunto de dimensiones: a) existencia de cláusulas respecto a situaciones particulares de la fuerza de trabajo femenina en

los convenios de negociación colectiva por rama o por empresa[14], b) formación de organismos institucionales vinculados al mundo del trabajo de integración tripartita[15], c) incidencia en las políticas de empleo[16], d) formación de comisiones en los sindicatos.

En términos generales, el punto de vista sindical sobre las mujeres trabajadoras y sus posibles demandas, sus alternativas de militancia, su aporte al movimiento, no parece reconocer la existencia de sujetos y agentes sociales que demandan su propio espacio. Ello no obsta para que se reconozca la «existencia del machismo» o de «una cultura predominante en la sociedad y a la que no escapa el sindicalismo»; también se identifican las formas más evidentes de discriminación o de falta de preocupación por el tema. En todo caso, la problemática asociada a las relaciones de género se ve como un problema de las mujeres, más que de la clase trabajadora.

Las resistencias al tema, pueden enmarcarse de manera más general en las resistencias o dificultades para los cambios, las inercias y el conservadurismo, que impiden colocar otros temas en la agenda sindical.

EL GÉNERO EN LAS REESTRUCTURAS PRODUCTIVAS Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

La división sexual del trabajo supone una organización bastante rígida, tanto desde la práctica como desde la ideología, entre mujeres responsables básicamente de la esfera doméstica y hombres ocupados en la esfera extradoméstica. La oposición entre estos dos tipos de trabajos constituye la forma más general de segregación social y uno de los mecanismos con peso decisivo en las situaciones de desventaja social en que se encuentran las mujeres en el acceso, en las formas de inserción (trabajo a tiempo parcial, distribución de hombres y mujeres por sector de actividad, tipo de ocupación, ubicación jerárquica) y en los resultados que del trabajo remunerado se obtienen.

La segregación laboral que afecta a las trabajadoras ha sido caracterizada como uno de los más fuertes factores de exclusión de las mujeres del mercado laboral.

---

[14] Dos convenios sectoriales: Federación Uruguaya de la Salud (salud privada) y Asociación de Bancarios del Uruguay (banca oficial).

[15] Comisión Tripartita de igualdad de Oportunidades en el ámbito del Ministerio de Trabajo (MTSS).

[16] Proyecto piloto de capacitación y colocación de trabajadoras desempleadas.

Ese carácter excluyente restringe a las mujeres el rango de opciones disponibles, las repliega a ocupaciones de menor prestigio social, les brinda escasas perspectivas de movilidad y alta inestabilidad; por otro lado, dicha segregación genera y refuerza la disparidad salarial (de Oliveira y Ariza, 1997; Aguirre y Espino, 1998).

Junto a los factores de discriminación, la segregación laboral explica las diferencias de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres cuando se controlan por variables tales como la educación. La edad, el estado civil y la tenencia de hijos menores se consideran variables relevantes en el desarrollo profesional y laboral de las mujeres. En general, los estudios de género y mercado de trabajo tienden a atribuir una gran importancia a estos factores en la determinación de la posición ocupacional de las mujeres y, por lo tanto, en las asimetrías existentes con relación a los hombres. Diferentes estudios identifican entre los factores de diferenciación de ingresos las opciones realizadas por hombres y mujeres dentro de las profesiones u oficios, la importancia que subjetivamente le otorgan al trabajo remunerado en relación a su vida familiar, las interrupciones en la carrera debido a los embarazos y crianza de los hijos o la cantidad de tiempo que están dispuestas a dedicarle al trabajo remunerado (Waldfogel, 1993).

Las formas de inserción laboral predominantemente femeninas, aparecen como el resultado «natural» del reparto del tiempo y el espacio entre dos ámbitos, el doméstico y el extradoméstico, los que a su vez son valorizados socialmente en forma diferente. Ese reparto de obligaciones, por tanto, está claramente jerarquizado y en la base de las desigualdades de género. Las características estructurales de funcionamiento del mercado laboral se han edificado sobre la base del modelo de trabajador hombre, a tiempo completo, de horarios rígidos, lo cual ha sido y continúa siendo funcional a las formas de organización social y a la división sexual de trabajo.

Las modalidades de flexibilización, las reestructuras y decisiones empresariales operan en ese contexto general. Las consecuencias de las mismas pueden implicar ventajas o desventajas para la fuerza de trabajo femenina. ¿Cómo se toman las decisiones empresariales de recursos humanos y sobre qué base? ¿Cómo operan las políticas empresariales en el marco de las reestructuras? El impacto sobre la fuerza de trabajo femenina y masculina de estas decisiones, depende entre otros factores de diferente índole, de cómo las mismas están impregnadas de la cultura dominante, de las formas de organización de la sociedad y de las imágenes de género (Abramo y Todaro, 1998).

Las imágenes de género, en tanto representaciones de las identidades femeninas y masculinas, se producen y reproducen a través de todo el proceso de socialización de los individuos (el hogar, la escuela, el trabajo) y son inclusive previas a la incorporación de mujeres y hombres al mundo laboral. Por lo tanto, condicionan

las oportunidades laborales de inserción de hombres y mujeres en el mismo (Abramo y. Todaro, 1998). Es decir, estas imágenes definen los procesos de selección, clasificación, capacitación de los trabajadores/as en las empresas (aunque éstas también constituyan espacios de redefinición de las identidades de trabajadores y trabajadoras), demarcando los espacios de hombres y mujeres (Abramo, 1998).

Las políticas de recursos humanos involucran en qué aspectos y en quiénes estarían las empresas dispuestas a invertir, influidas por estas imágenes y en las valoraciones a que las mismas dan lugar. Por ejemplo, es común que en la justificación de la discriminación femenina se sostenga que las mujeres tienen mayores costos laborales, altas tasas de ausentismo, impuntualidad y rotación externa, aunque lo mismo no esté demostrado (Abramo y Todaro, 1998). A su vez, las ventajas que pueden obtener las mujeres cuando la selección para determinadas actividades se basa en supuestas cualidades femeninas, implica como contrapartida que dichas cualidades no son reconocidas como calificación por considerarlas «naturales».

De acuerdo a estudios realizados para los países de la región, los procesos de transformación en las estructuras productivas que incluyen el cambio tecnológico y organizacional a nivel de empresas, si bien parecen mejorar las posibilidades para el empleo femenino, aún no permiten visualizar con claridad si apuntan a la disminución de la segmentación vertical y horizontal de género o si, por el contrario, ésta se reproduce y profundiza (Abramo y Armijo, 1995).

En el reparto que promueve la reestructura podrían reproducirse desigualdades debidas a la yuxtaposición del taylorismo para las mujeres y la flexibilidad para los hombres (Hirata, 1997; Abreu,1993).

Las imágenes de «lo femenino y lo masculino» y su respectiva valoración, no las tienen solamente los empresarios y son reflejadas por las políticas empresariales; también las tienen las propias trabajadoras y sus compañeros hombres. En este sentido, distintos estudios (Safa, 1995; de Oliveira y Ariza, 1997) destacan el hecho que las mujeres siguen viéndose a sí mismas como amas de casa con responsabilidades extras; a ello se agrega que también sus familiares y compañeros sindicalistas las ven de esa misma manera. Al respecto se señala que las transformaciones producidas entre el mundo de lo doméstico y lo extradoméstico, si bien se relacionan con la práctica, no son ajenas a la ideología y en esta dimensión, los cambios no son automáticos ni simultáneos (Safa, 1995). Inclusive, no solamente los cambios en la realidad objetiva no provocan automáticamente cambios en los patrones culturales sino que, por el contrario, pueden agravar conflictos que derivan de relaciones de género desiguales. Las evidencias a lo largo de la historia mostrarían que no se han producido modificaciones sustanciales en la perspectiva que hombres y mujeres tienen acerca de sí mismos.

En resumen, pese al incremento de las mujeres en el mundo laboral, las trabajadoras siguen siendo de algún modo advenedizas, asociadas básicamente a su papel

de reproductoras. Ello constituiría una barrera y una limitación para ingresar al mundo del trabajo, donde el modelo predominante es el masculino, en igualdad de condiciones. La interrogante es por tanto si las nuevas modalidades de organización del trabajo podrían contribuir a modificar o por el contrario a reforzar esa situación.

UNA APROXIMACIÓN A ESCENARIOS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL FEMENINA Y EXPERIENCIA SINDICAL

Con el objetivo de reconstruir los posicionamientos sindicales y aportar conocimientos sobre los diferentes escenarios de flexibilización laboral de la fuerza de femenina a nivel nacional, se seleccionaron dos casos de estudio[17]. Dicha selección se realizó sobre la base de distinto tipo de consideraciones: presencia de estrategias empresariales orientadas a la flexibilidad productiva y laboral; existencia de estrategias sindicales de propuesta/respuesta a los cambios; presencia de fuerza de trabajo femenina, que en lo posible permitiera una comparación de los impactos por sexo. Entre los casos analizados se ubican empresas diferentes por el origen y régimen de propiedad y por el sector de actividad al que pertenecen.

La primera, CONAPROLE[18], es una empresa cooperativa de productores rurales (tamberos) de tipo multiplanta, que tiene una importante participación en el mercado de productos lácteos (80%). La Cooperativa inició sus actividades y creció en el marco de la política de sustitución de importaciones y de desarrollo del mercado interno, en la década de los años 30. El Estado desempeñó un papel central en su creación, al tiempo que le otorgó el monopolio de abasto de la capital del país, medida que se extendió en forma ininterrumpida hasta 1982.

Se ha considerado que el primer período de renovación y expansión de la Cooperativa se ubica entre 1965 y 1972. Posteriormente, entre 1975 y 1978, se verifica

---

[17] Este se basó en un análisis de tipo cualitativo a partir de entrevistas a trabajadoras/es, a dirigentes sindicales, y la realización de talleres con sindicalistas mujeres y hombres. Este análisis se combinó con la revisión de fuentes documentales, entrevistas a informantes calificados, estadísticas laborales y estudios anteriores. La opción metodológica llevada adelante facilita el análisis de la conducta de los actores a nivel micro, aunque no permite arribar a modelos analíticos ni a conclusiones generalizables. No obstante, se entiende que este tipo de estudio favorece la profundización en aspectos que no serían visualizados de otra forma.

[18] Cooperativa Nacional de Productores de Leche.

una nueva etapa de expansión apoyada en la política de fomento a las exportaciones no tradicionales. A partir de 1978, el principal foco de atención volvió a ser el mercado interno. En la década de los 80 se incrementó la producción de los derivados lácteos con mayor orientación a la exportación, lo que implicó cambios tecnológicos vía mecanismos de precios, crediticios y controles de calidad.

Las estrategias de innovación identificadas han consistido en la diversificación (no derivados de la leche) y diferenciación de productos (Molinari y otros, 1999). Esta última ha sido una tendencia histórica que actúa como barrera a la entrada de competidores en el mercado interno; desde 1974, esta estrategia se orientó también a ganar posiciones en el mercado externo, en particular, para ingresar al mercado brasileño[19] con productos de mayor valor agregado. Posteriormente, las innovaciones en comercialización abarcaron la creación de una distribuidora propia en Brasil.

En términos de gestión, el proceso de reestructura industrial en curso se orienta a la búsqueda de eficiencia a través de un proceso de reorganización de las plantas (14 plantas industriales) para reducir su número, apuntando a lograr mayores niveles de especialización por la vía de concentrar las plantas de una misma línea de producción, y obtener economías de escala mediante la especialización de las mismas en uno o a lo sumo dos productos[20].

CONAPROLE, a principios de la década, empleaba aproximadamente a 2800 trabajadores; en el presente se registran 2137 entre obreros y empleados[21], de los cuales sólo 197 (9,2%) son mujeres, porcentaje que se explica por una histórica política de reclutamiento que ha preferido contratar trabajadores hombres e, incluso, ha prohibido el ingreso de mujeres a la fábrica entre 1983 y 1991. El argumento empresarial ha sido que el tipo de tareas que se realizan es «claramente masculino».

Por su parte, la segmentación vertical de la estructura de personal por sexo queda de manifiesto en la inexistencia de mujeres en puestos de capataces y en cargos gerenciales altos, y la existencia de sólo dos jefas de planta de un total de 14.

En los últimos años, a pesar de haberse explicitado la voluntad empresarial para compensar esta situación ante reclamos sindicales, los ingresos de mujeres en

---

[19] Este mercado es el destino del 70% de sus exportaciones.

[20] Las estrategias con relación a la inversión extranjera han adoptado la forma de joint ventures, con el objetivo de acceder a nuevas formas de financiamiento y a tecnología en el segmento de productos de mayor rentabilidad.

[21] La industria láctea en su conjunto, según datos de Stolovich, 1998, emplea a 8000 personas incluyendo la fabricación artesanal, cifra que no ha crecido significativamente pese a que es una de las agroindustrias más dinámicas.

la categoría de zafrales (temporarias) continúan siendo extremadamente bajos, al igual que el posterior pasaje a la condición de efectividad[22].

El conjunto de innovaciones orientadas a mejorar la competitividad y la inserción en el mercado externo de CONAPROLE, en lo que va de la década, ha tenido algunos efectos sobre el empleo tanto derivados de las innovaciones tecnológicas incorporadas (bienes de capital y equipos), como de las innovaciones organizacionales. También el empleo ha estado afectado por las fluctuaciones en la producción derivadas de las oscilaciones de la demanda principalmente externa, y las variaciones en las relaciones de precios en la región.

Las primeras formas de flexibilización laboral implementadas por la empresa, acompañando la tendencia general de la industria en el país, se han orientado básicamente a la reducción de costos por medio de las tercerizaciones: portería, vigilancia y limpieza (se comparten con personal de planta); mantenimiento con trabajadores externalizados, a quienes se les proveyó de equipos y aseguró trabajo por cinco años (frío, parte del taller mecánico e impresiones), aunque el grueso se realiza con personal de la empresa; transporte (implicó la reducción del personal del taller mecánico que ha sido redistribuido (aproximadamente 100 personas entre choferes y mecánicos). La distribución de productos ha sido tercerizada, ocupando alrededor de 60 personas pertenecientes a varias empresas. En el comedor trabajan unas 10 personas externas y para la provisión de insumos se ha creado una cooperativa externa donde trabajan alrededor de cincuenta personas (Stolovich, 1998). Más recientemente se tercerizó la elaboración de caramelos y dulce de leche.

Los cambios en la relación laboral que supusieron las tercerizaciones, han tenido diferentes impactos sobre las condiciones de trabajo. Las actividades externas están mejor remuneradas en el caso de transporte y refrigeración, y en otras sucede lo contrario.

Otro tipo de modificaciones que han implicado cambios en la organización del trabajo, se ha dado principalmente en el área de expedición de distintas plantas a partir de 1997. En este caso, la concentración de funciones orientada a mejorar los controles y evitar pérdidas, supuso una disminución de los puestos de trabajo (fiscales) requeridos tradicionalmente.

En resumen, la flexibilidad numérica ha adoptado diversas modalidades: la reducción de personal mediante despidos incentivados y jubilaciones, y tercerizaciones; envíos al seguro de paro por razones de producción, los que originaron algunos

[22] En 1997, de 250 trabajadores zafrales que se tomaron en la empresa, sólo 25 fueron mujeres y, en dicho año, ninguna quedó como trabajadora efectiva.

retiros voluntarios. En los casos en que el personal excedentario eligió seguir perteneciendo a la empresa, la reubicación en otros cargos supuso, para la mayoría, la adecuación del régimen de trabajo; por ejemplo, el pasaje a fábrica de trabajadores de las áreas de expedición y administración ha implicado cambios en el volumen horario semanal.

Como se desprende de la información aportada por la empresa, los promedios de edad del personal muestran una alta concentración entre los trabajadores mayores de 40 años, particularmente entre las mujeres. La antigüedad promedio del personal –el 59% se ubica en el rango entre 17 y 27 años[23]– refleja la estabilidad en el empleo que predominó en la empresa, a lo que se agrega el bajo nivel de reclutamiento en los últimos años como resultado de las innovaciones comentadas antes.

En 1999, con la implementación de la reestructura del Area Administración –incorporación de un nuevo software (SAP)– se vieron afectados 113 puestos de trabajo. De éstos, 24 se retiraron negociando despido incentivado (24 sueldos), 6 por causales jubilatorias, 24 fueron reubicados en fábrica y los 59 restantes están en proceso de negociación. Del total de puestos afectados, aproximadamente el 18% eran mujeres y de los 59 que aún están en la negociación lo son el 30%. Esto equivaldría a decir que de 20 mujeres afectadas, 18 aún no han resuelto su situación laboral en la empresa (no aceptaron el despido ni fueron jubiladas ni reubicadas). Y representan además, el 10% del total de mujeres trabajadoras de CONAPROLE.

En segundo lugar, se seleccionó una empresa que forma parte del sector de servicios financieros, una casa de crédito al consumo. Este tipo de servicios surgió en el país a fines de la década de los 70, sobre la base de capitales nacionales. Su posterior expansión y multiplicación, entre otras modalidades de crédito al consumo «no bancario»[24], tuvo lugar luego de la crisis bancaria de principios de la década de los 80. Su operativa apoya el comercio de diversos ramos y se ha especializado en las chequeras, órdenes de compra, créditos en cuotas y en la presente década, en las tarjetas de crédito. Recientemente, comenzaron a conceder préstamos en efectivo a través de distintos mecanismos. Las operaciones de estas instituciones no están sujetas a las reglamentaciones del Banco Central del Uruguay y sólo en los últimos años están obligadas a informar al público las tasas de interés implícitas en las operaciones que realizan[25].

---

[23] El promedio de antigüedad femenina es superior al masculino.

[24] Ley de intermediación financiera no incluye a las casas de crédito entre las entidades financieras (Inciso 2 del art. I del Decreto Ley N° 15322).

[25] Estas han superado las consideradas tasas de «usura» por la regulación de Banco Central. El volumen de crédito que manejan sería de la misma importancia relativa que el crédito bancario (Furest, 1995).

El interés en el estudio de una de estas empresas radicó en el proceso de cambios que se implementó a partir de la adquisición de dos de las casas de crédito por parte de un grupo financiero extranjero, Grupo Santander, que al mismo tiempo tiene la propiedad de un banco y una AFAP[26], en la plaza uruguaya.

En las casas de crédito contrariamente a lo que sucede en CONAPROLE, la gran mayoría del personal empleado es y ha sido tradicionalmente femenino, dado que se considera que «para la promoción y venta del producto financiero, la figura femenina es más adecuada» (cualidades «naturales»). Sin embargo, los trabajadores hombres (que representan entre 15% y 20%, dependiendo de la empresa) se concentran en sectores jerárquicos, vinculados a la toma de decisiones o al manejo de las nuevas tecnologías (sectores informáticos)

Con el objetivo de asimilar las condiciones en el proceso de fusión, y homogeneizar las situaciones de ambas casas de crédito, en una primera etapa se redujeron beneficios en aquella que se encontraba en mejor situación (modificación de acuerdos, como el pago de un aguinaldo y medio, el pago de alimentación que pasa a incorporarse al sueldo como un monto fijo, y el derecho a vales por adelanto de sueldos). Posteriormente, en setiembre de 1999, se realizó una propuesta de flexibilización salarial para ambas casas mediante modificaciones al contrato de trabajo[27]. Si bien la propuesta era la misma para las dos empresas adquiridas por el Grupo, las consecuencias eran diferentes, debido a las distintas condiciones preexistentes. Mientras para las trabajadoras de la primera, dados los deprimidos niveles salariales, esa modificación podía dar lugar a una cierta mejora, para la segunda en cambio, la propuesta implicaba una rebaja salarial.

En esta última, su origen así como las modalidades de las relaciones laborales anteriores condicionaron las características y los impactos de las propuestas de los nuevos propietarios. Se trataba de empresarios nacionales que mantuvieron relaciones laborales con características que se han considerado paternalista. En esa etapa, los trabajadores lograron cierto grado de sindicalización integrando la Federación de Empleados de Comercio.

---

[26] Administradora de Fondos de Ahorro Previsional.

[27] Esta propuesta consistió en sustituir el salario fijo por una remuneración que integraba un sueldo mensual básico equivalente al 80% del percibido hasta el momento, más una parte variable sobre la base de comisiones fijadas de acuerdo al cumplimiento de metas preestablecidas. El cumplimiento de metas se ubicaba en tres franjas: 76 al 90%, 91 al 100% y más de 101%. Ante el cumplimiento de cada una de esas metas, la parte variable correspondía al 20% para la primera, 25% para la segunda y 30% para la tercera. La empresa se comprometía a pagar el 25% aún cuando no se alcanzara la meta correspondiente en los meses de setiembre y octubre.

La propuesta de flexibilización salarial fue rechazada por las trabajadoras, frente a lo cual los empresarios comenzaron a despedir a las funcionarias que se negaban a firmar el nuevo contrato de trabajo. Ello dio lugar a un proceso de organización de las trabajadoras y de movilización sindical que culminó con la ocupación del local de la empresa. El saldo del conflicto, además de que la empresa no hizo efectivos los despidos, fue un importante nivel de sindicalización y la implantación de una mesa tripartita de negociación.

CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN DE LOS SINDICATOS

La capacidad de negociación de los sindicatos está influida por un conjunto de características relacionadas con la historia de la organización sindical, la unidad económica en que se organizan, la cobertura de grupo y categorías ocupacionales, el hecho de que se trate de una organización única o múltiple, las relaciones que se establecen con organizaciones nacionales o internacionales, y entre corrientes sindicales y partidos políticos. Entre las especificidades de la organización empresarial que deberían considerarse en el análisis de las relaciones laborales, se hallan los procedimientos para la toma de decisiones, el papel de las relaciones laborales y la gestión, las «corrientes internas», es decir, el papel del carácter oligopólico o de competencia de los mercados, el grado de exposición a la competencia externa, la condición de nacional o filial, las diferencias en el ritmo de inversión y cambio tecnológico y las diferencias generacionales (fundadores-herederos) (Notaro, 1997).

Las grandes concentraciones al estilo de CONAPROLE, con mayoría de empleados hombres, con fuerte participación de personal obrero y de alcance nacional han constituido históricamente bases para la organización sindical. En particular, en este caso se trata de una empresa que representa diversos intereses cooperativistas (pequeños y grandes productores), lo cual también significa ciertas diferencias en las relaciones laborales, con respecto a otras empresas de propiedad privada e incluso, de capital extranjero.

LA ASOCIACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CONAPROLE (AOEC) Y LA EMPRESA

Las distintas iniciativas presentadas por la empresa se han ido negociando, no sin conflictos, entre la representación sindical y los dirigentes empresariales. A partir de 1991, en que se incorporan nuevas tecnologías orientadas a aumentar la capacidad de producción, se firmó un documento entre las partes que acordaba que dicha

incorporación no diera lugar a pérdidas de puestos de trabajo. Esa comisión trabajó más de un año y se fue transformando en una comisión paritaria de reestructura. Entre 1992 y 1993 se prepararon tres documentos en los que se definía la estabilidad laboral, los procedimientos disciplinarios y el derecho a la información. En 1993, la empresa estaba dispuesta a firmar estos documentos si se acordaba un convenio de reglamentación sindical, pero éste no fue aceptado por la delegación de trabajadores. A raíz de ello, el proceso de acuerdos sobre los convenios anteriores quedó estancado. Posteriormente, en julio de 1997, la aprobación volvió a postergarse debido al conflicto desarrollado en el proceso de negociación del convenio salarial de ese año.

El Proyecto de Convenio sobre Estabilidad Laboral establecía la modalidad de participación a través de comisiones bipartitas (Comisión de Relaciones Laborales), y el derecho a la información como premisa para establecer acuerdos. Este convenio sería aplicable a todo tipo de reordenamiento productivo que afectara el empleo y, tal como lo indica su nombre, garantizando la estabilidad laboral: llenado de vacantes dando prioridad a quienes pertenecen a los *sectores o plantas afectadas y asegurando, por parte de CONAPROLE, la capacitación necesaria para acceder a los nuevos cargos;* mantenimiento de los derechos adquiridos como el salario y las condiciones de trabajo. La selección de trabajadores a los efectos de la reubicación debería tener en cuenta la opinión de juntas médicas, evitando toda forma de discriminación *(«No podrá existir discriminación de ningún tipo, sólo la de estar aptos para la tarea»).*

Por su parte, complementando el documento anterior, el Proyecto de Convenio de Derecho a la Información establece tanto los temas como las características de la misma. Se argumenta que la información adecuada[28] y oportuna[29] es de interés común para los objetivos de la empresa y las aspiraciones de los trabajadores y favorece el desarrollo de un clima de compresión y confianza mutuas.

Un tercer Proyecto de Convenio refiere al Poder Disciplinario, y pretendía establecer acuerdos sobre cuatro ejes: legalidad, causalidad, conexión temporal y proporcionalidad, garantías.

---

[28] Los temas de información son: la situación económico financiera, situación y probable evolución de los negocios, producción y venta, situación y evolución probable del empleo, programas de producción y de inversión, proyectos de racionalización, métodos de fabricación y de trabajo, en particular la introducción de nuevos métodos de trabajo, todo procedimiento y proyecto que pueda afectar los intereses de los trabajadores.

[29] Con la antelación necesaria, para permitir que el sindicato pueda considerarla, así como realizar las sugerencias y expresar opiniones sobre las cuestiones de que se trate, en tiempo razonable para que puedan ser consideradas.

Durante el año de 1999, CONAPROLE y AOEC firman dos nuevos acuerdos referidos a las relaciones laborales en la empresa. El primero, en junio de 1999, sobre el derecho a la información y en agosto del mismo año, la creación de una Comisión de Apoyo a la Reinserción laboral en el ámbito de las Relaciones Laborales Colectivas de la empresa, la que podrá contar con participaciones especiales de representantes del PIT-CNT y el MTSS. Ambos recogen aspectos de los documentos de estabilidad laboral y derecho a la información.

En setiembre de 1999, la AOEC y CONAPROLE, firman un Convenio sobre Reestructuras, acordando, entre otros aspectos, que: *«Ante la introducción de nuevas tecnologías, reingeniería de sistemas y procedimientos; reestructuras y/o racionalizaciones, que traigan como consecuencia el cierre de sectores o modificación de las formas de trabajo, que puedan afectar la fuente laboral y derechos de los trabajadores, la Dirección de CONAPROLE informará a la AOEC con la debida antelación y previa adopción de decisión por parte de la Empresa». «En el ámbito paritario de relaciones colectivas del trabajo, se continuarán abordando las situaciones anteriormente descritas. La AOEC podrá presentar sugerencias o soluciones alternativas a las propuestas de la Dirección, las cuales serán discutidas. Si no se llegara a acuerdo, las partes quedarán en libertad de acción».*

El último convenio salarial se firmó en noviembre de 1997, con una vigencia de 2 años a partir del 1 de setiembre de 1997, siendo su último ajuste el inmediato anterior al 31 de agosto de 1999. En el mismo se preveía que los ajustes de salarios regirían por períodos variables, asegurando el mantenimiento del salario real promedio (SRP) del período mayo-agosto de 1994". Por otra parte, las ganancias de competitividad de la empresa, calculadas por un Indice de Competitividad previamente acordado, y los beneficios que de ellas se dedujeran, deberían tener un impacto en el ingreso de los trabajadores sobre la base de la evolución del indicador de eficiencia del trabajo. Para dirimir estos resultados se establecía la convocatoria a una comisión tripartita de manera de determinar la participación en los beneficios generados por el factor mano de obra y su retorno.

En setiembre de 1999, la AOEC y CONAPROLE, firman un Convenio sobre Reestructuras que retoma el compromiso de informar, por parte de la empresa, acerca de los cambios previstos con la debida antelación, de manera de facilitar la participación de AOEC en el ámbito paritario.

LA COMISIÓN DE LA MUJER (CM) DE ADEC

En AOEC existe una Comisión de la Mujer (CM) desde 1985. Sin embargo, no es hasta mediados de esta década que la misma comienza a plantearse objetivos polí-

ticos y reivindicativos sobre igualdad de oportunidades en la empresa y en el sindicato. Este cambio supuso modificaciones sustantivas, en la medida que la mirada que la Comisión de Mujeres comienza a tener, sobre cada uno de los temas, incorpora la variable género y «obliga» al sindicato como tal a incorporarla.

La capacidad de incidencia de la comisión de mujeres de AOEC en el sindicato, pese a la baja participación de trabajadoras en la empresa, está fuertemente ligada a la participación en la misma de mujeres sólidamente involucradas con el sindicato, e inclusive en la propia dirección. Ello introduce la variable llamada «doble militancia»; ésta, si bien permitiría la «legitimación» como militantes del movimiento y el acceso a los espacios de poder a las mujeres comprometidas con los intereses de género, a su vez, coloca a las sindicalistas frente a ciertos dilemas experimentados en el pasado reciente, en particular, respecto a qué condiciones es preciso aceptar para compartir esos espacios y qué tipo de concesiones hay que hacer[30].

La influencia de la CM de AOEC se aprecia en la inclusión, en el Acta de inscripción del último Convenio Colectivo en el Ministerio de Trabajo, de la cláusula referida a la igualdad de oportunidades en la Cooperativa: *«AOEC entiende que existe en CONAPROLE discriminación, razón por la cual se expresa lo siguiente: Queda expresamente establecido que no podrá haber ninguna diferencia en razón de sexo en cuanto a: ingresos, ascensos, calificaciones, evaluaciones, capacitación, beneficios (primas u otros) o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo o las modificaciones de éstas mediante reestructuras que se lleven a cabo».*

La delegación empresarial, sin embargo, deja constancia a su vez en dicha acta: *«Respecto a la consagración de la igualdad de oportunidades de trabajadores de ambos sexos, el Directorio de CONAPROLE señala que la Cooperativa no efectúa discriminación en tal sentido y que los ingresos, ascensos y evaluaciones del personal de uno y otro sexo responden siempre a criterios técnicos cuya aplicación corresponde exclusivamente a su tarea, cumpliendo la normativa legal vigente».*

Ante los procesos de reestructura, la CM de AOEC plantea que la introducción de nuevas tecnologías desplaza a las mujeres, por un lado, porque las tareas en fábrica que habitualmente hacían (envasado y limpieza) se ven reducidas cada vez más; por otro, porque no se les da la oportunidad de pasar a realizar trabajos tradicionalmente considerados masculinos.

---

[30] En términos de estrategias más o menos explícitas, la discusión en el PIT/CNT ha girado en torno a la necesidad de conquistar espacios en las direcciones y/o, conquistar a las dirigentes sindicales para el trabajo, desde la perspectiva de género (Espino, 1998).

La lucha por la igualdad de oportunidades y el hecho que este reclamo no se dirige solamente a la empresa sino a los trabajadores y sindicalistas, parece generar sentimientos encontrados entre los compañeros que ven en esa igualdad una amenaza a sus puestos de trabajo. Una sola mujer, como resultado de una reubicación ante cambios organizacionales, es maquinista y, según los testimonios aportados, cuando sus compañeros maquinistas hacen una reunión *«a ella no la llaman»*[31]. Ante las dificultades que enfrentan, las trabajadoras sienten que están siempre movilizadas: *«cuando no por las políticas de la empresa es por problemas con compañeros»*.

En este sentido, frente a la necesidad de defender los puestos de trabajo por ejemplo, una trabajadora señala que seguirá junto al sindicato en esa defensa como lo ha venido haciendo, pero también agrega con relación a los compañeros varones: *«si lo podemos hacer hombro con hombro, mejor. <Si lo querés defender adelante y pegándome un empujón a mí, quédate seguro que del piso te voy a agarrar un pie>. Esto es una guerra así. Ellos no entienden la lucha hombro con hombro»*.

El impacto sobre el personal femenino de la reestructura en CONAPROLE, prácticamente no había tenido significación en términos cuantitativos hasta el presente, debido a la baja presencia de trabajadoras en el total y, particularmente, en los sectores en que más habían avanzado los cambios organizacionales. Es a partir de la incorporación de nuevas tecnologías en el Area de Administración que los impactos, de alguna manera, se focalizan sobre las mujeres.

Sin embargo, en el contexto de incertidumbre que ha generado la reestructura sobre la base de un mercado de trabajo con significativas tasas de desempleo, los problemas derivados de la crisis regional[32] y su efecto sobre la empresa, se ponen en tensión una serie de aspectos que involucran las relaciones de género. A ello debe agregarse, como se comentara anteriormente, que se trata de una población trabajadora con una significativa estabilidad laboral.

El sistema sexo/género, si bien opera en las políticas empresariales también lo hace en las relaciones entre compañeros de trabajo. A través de los testimonios de las trabajadoras puede percibirse que la política de la empresa y la vida cotidiana, la relación con los compañeros de trabajo y del sindicato, se mezclan en la percepción de la situación y la reflexión de las mujeres trabajadoras. Esto es, el género y sus implicancias están en la base de las relaciones entre compañeros en el interior de la

---

[31] Hay dos maquinistas más, pero son técnicas en lechería.

[32] La alta dependencia regional de la inserción externa de CONAPROLE y particularmente de Brasil, dio lugar a que la devaluación del real, de enero de 1999, supusiera pérdidas significativas de competitividad por la variación que se produjera en el tipo de cambio.

fábrica y del sindicato, y no se expresan en exclusividad frente al conflicto. Por ejemplo, se espera que ciertas actitudes de compañerismo en el ambiente de trabajo, se traduzcan en favores que las mujeres deben hacer a sus compañeros, tales como aceptar en su lugar la rotación de horarios. La rotación es vista por los trabajadores como algo difícil para ellos, que los afecta psicológicamente, a diferencia de lo que acontece con las mujeres quienes, desde el punto de vista masculino, no tendrían problemas para la rotación constante de turnos debido a supuestas cualidades naturales.

El tema que sale a luz a la hora de concretar cambios, tanto en el ámbito de las decisiones sobre recursos humanos tomadas por las jerarquías de la empresa como en las soluciones buscadas entre los propios trabajadores, guarda relación con la «ambigüedad en el reconocimiento del derecho al trabajo de las mujeres» (que no se expresa necesariamente en el ámbito de las normas o regulaciones, sino en la práctica social). Diferentes estudios a nivel nacional e internacional, permiten constatar que esa suerte de ambigüedad se evidencia en ciertas prácticas discriminatorias en el marco de procesos de flexibilización, aún en situaciones en que existen sindicatos fuertes, y las mismas se procesan mediante acuerdos obrero-patronales. Ejemplos de ello se visualizan ante la amenaza de perder puestos de trabajo. La posición de los trabajadores hombres supone que perder el trabajo es más grave para un hombre que para una mujer. Si las mujeres pierden un puesto de trabajo *«pueden hacer cualquier otra cosa. Pueden salir a lavar un piso».*

SINDICATOS Y SISTEMA FINANCIERO

La reestructura y la flexibilización en las casas de crédito enfrentó actores diferentes a los del caso anterior: un grupo financiero para el cual estas empresas son una mínima parte de sus propiedades en el ámbito internacional, con políticas de recursos humanos desarrolladas y experimentadas en otros países[33]. Por el lado de los trabajadores, se ubicaban débiles o inexistentes organizaciones sindicales, con una mayoría absoluta de personal femenino, con falta de experiencia gremial y política.

---

[33] Para el Gerente de Recursos Humanos (Uruguay) (Banco Santander) «las políticas de recursos humanos generan menos espacios para la actividad sindical. Los modelos de relaciones laborales están cambiando. Esto es una tendencia natural y el sindicato cada vez tiene menos lugar en ellos. Es una tendencia mundial que se visualiza en el descenso de las tasas de afiliación». Citado en Quiñones, 1999.

Estos factores probablemente se conjugaron para que las propuestas empresariales, desconociendo aspectos culturales de los trabajadores y su potencial capacidad de respuesta, en principio fracasaran.

Principalmente, el hecho que la movilización del gremio contara desde la propia organización con el apoyo de la Asociación Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), no fue previsto por el Grupo Financiero.

La intervención de AEBU supuso una doble estrategia sindical: por un lado, la consolidación de la presencia de este sindicato en el ámbito del conjunto de empresas involucradas con el sistema financiero. Por otro, para las empleadas de las casas de crédito, la construcción de una alianza que les permitiera apoyarse en uno de los sindicatos de mayor capacidad de negociación dentro del sector privado.

AEBU cubre toda la actividad bancaria teniendo órganos centrales y órganos especializados: los Consejos de la banca pública y de la banca privada, con relaciones laborales algo diferenciadas entre unas y otras. La banca privada se rige por un convenio que se renueva bianualmente. Este le otorga a los trabajadores una cierta estabilidad en el cargo, le garantiza unos aportes que cubren su seguridad social y le asegura además la obtención de salarios que en promedio son más altos que los de otros trabajadores que fijan sus salarios por convenios. El trabajador bancario es más un empleado de la rama que de un banco en particular, debido a las políticas de estabilidad laboral desarrolladas (reubicación en cualquiera de las empresas del sector).

El carácter de «fuerte», es probablemente lo distintivo del sindicalismo bancario uruguayo, que ha construido, además, alrededor de sí mismo, un conjunto importante de servicios para el trabajador y su familia, que van desde una cooperativa de consumo y una Caja de Jubilaciones hasta servicios educativos, culturales y deportivos (Supervielle, 1997).

En relación a la estrategia a que se hizo referencia, la misma se relaciona con la respuesta de la organización sindical de los bancarios ante las modificaciones en el sistema financiero. La desregulación de las actividades financieras con respecto a los bancos debido a la aparición de «los nuevos vericuetos de la actividad financiera» –banca off shore, compañías de seguros, tarjetas de crédito, fondos de pensión, etc.– se realizan «por fuera» de los bancos en el nuevo marco institucional, aunque tengan a estos como ejes de articulación de la actividad. En estas nuevas actividades las relaciones laborales dejan de estar enmarcadas en los convenios bancarios, aunque los bancos sean los que establecen las políticas para sus empresas «hermanas». El resultado es la disminución del margen de acción de los sindicatos y el ensanchamiento de éste, para los empresarios. Los trabajadores de estas actividades «parabancarias» están sometidos a condiciones de trabajo muy diferentes de las que rigen la actividad bancaria. A este proceso de descentralización de las actividad-

des financieras se le agrega el de tercerización de una serie de actividades no estrictamente bancarias, en particular todos los servicios anexos: informática, vigilancia, transporte físico de valores, limpieza, etc., que también tienden a debilitar al sindicato (Supervielle,1997).

La intervención de AEBU en la organización sindical de las casas de crédito se vio favorecida por la adquisición de algunas de éstas por grupos financieros extranjeros que también desarrollan actividades bancarias en la plaza. Es decir, bancarios y personal de casas de crédito se encontraban frente a un mismo «patrón».

Ante el surgimiento de estos nuevos tipos de empresas financieras, la respuesta sindical ha sido la incorporación de todos los trabajadores al sindicato, extendiendo las fronteras de actividad del mismo (Quiñones, 1999). Al respecto AEBU refiere a la necesidad del sindicato de dar respuesta a nuevos tipos de identidades que definen al trabajador y a los que éste está sujeto y que sobrepasan los límites de la tradicional identidad clasista que es la que ha dado históricamente fundamento al sindicalismo[34].

LAS TRABAJADORAS DE LAS CASAS DE CRÉDITO

Las condiciones previas como la casi inexistente sindicalización, las relaciones de carácter paternalista registradas anteriormente, la política de reclutamiento dirigida a mujeres y mujeres jóvenes, el tipo de horarios, la rotación de turnos y puestos de atención al público, etc., le otorgaron características especiales a la estrategia sindi-

[34] Las políticas de gestión de recursos humanos buscan desarrollar en el trabajador tres tipos de identidades, que aunque no deberían estar en contradicción, sin embargo, desplazan a la tradicional identidad de clase que ha caracterizado a este grupo históricamente y que se encuentra en la base de su organización colectiva: una «identidad individualista»... que se expresa en un proyecto de vida, en opciones de consumo e incluso, de movilidad social para él y para su familia; una «identidad profesional»... que nace del sentimiento de los trabajadores individualmente considerados, de sentirse superiores o inferiores a otros, de sus carencias y de su valor; y una «identidad de empresa»... que los individuos adoptan a medida que perciben la fragilidad que las empresas tienen frente al mercado, de su conciencia de riesgo, y de que su futuro está irremediablemente unido a la suerte de la empresa en que trabajan. Este tipo de identidades se encuentran en la base misma de lo que es un trabajador y también un profesional; la identidad de empresa es una identidad que a pesar que siempre fue soslayada por las teorías clasistas estuvo en mayor o menor medida presente y adoptó diferentes características, niveles de cohesión y adhesión en determinadas coyunturas (Quiñones, 1999).

cal y empresarial. La alta proporción de mujeres en las casas de crédito modifica el discurso de las dirigentas, las características del conflicto y la salida del mismo con relación a los típicamente masculinos del sindicalismo. En los relatos de las dirigentes sindicales, los argumentos en que fundan la capacidad para enfrentar las posturas de los empleadores se basan en los lazos entre compañeras que habían sido establecidos a través de los años. Dichos lazos no son de carácter político y ni siquiera refieren al ambiente de trabajo. Lo hacen respecto a los vínculos de amistad y afectivos; se conocen, conocen a quienes *«fueron sus novios y hoy son sus maridos», «vieron nacer a los hijos de las compañeras»,* y para ellas allí está la fuerza para oponer resistencia a las iniciativas empresariales que atentan contra las condiciones de trabajo.

Las estrategias de AEBU para integrar a las funcionarias de las casas de crédito han sido acompañadas por las actividades de la Comisión de Mujeres de este sindicato. En 1999, realizaron los primeros contactos a partir de talleres de capacitación en género planificados por la CM, pero también en talleres específicos sobre legislación laboral y sindicalismo.

El papel asignado a la CM en actividades orientadas a la sensibilización e integración de las trabajadoras al ámbito sindical, permite visualizar cierta capacidad de reconocer especificidades de género en las formas de aproximarse a la organización sindical. No obstante, la negociación en el ámbito tripartito se llevó a cabo por parte de dirigentes hombres de AEBU.

SÍNTESIS Y REFLEXIONES

Las características que asumen las relaciones laborales dependen de las formas y el grado de intervención de los actores sociales y el Estado. Las grandes concentraciones industriales al estilo de CONAPROLE, con mayoría de empleados hombres y personal obrero de alcance nacional, han constituido históricamente bases para la organización sindical. En particular, en este caso se trata de una empresa que representa diversos intereses cooperativistas (pequeños y grandes productores), lo cual también significa ciertas diferencias en las relaciones laborales con respecto a otras empresas de propiedad privada e incluso, de capital extranjero.

Las posiciones de los trabajadores, en uno y otro caso, mantienen las diferencias propias de diversas estrategias y estilos sindicales. En el caso de CONAPROLE, la posición histórica y explicitada por el sindicato, ha sido la de «participar en los procesos de reestructura y flexibilidad para asegurar la estabilidad del empleo, la defensa del salario y negociar el cambio tecnológico de modo que no implique aumento en la intensidad del trabajo. Asimismo, se acepta la polifuncionalidad so-

lamente como consecuencia de cambios en la naturaleza del proceso de trabajo, siempre que aumenten las capacidades de los trabajadores. Estarían dispuestos a aceptar la reducción de la jornada laboral (bajo el impacto de la crisis regional), mientras se manifiestan contrarios al proceso de tercerización. No forma parte de su estrategia la sindicalización de los trabajadores tercerizados.

En este sentido, la postura de AOEC, ha mantenido un tipo de relaciones laborales tradicional, tratando de proteger derechos adquiridos, apoyándose en la historia sindical, en el carácter de la empresa y en el dinamismo económico mostrado por el sector lácteo en el período.

Las condiciones en que desarrollan el conflicto las trabajadoras de las casas de crédito, como se vio son diferentes. En particular, porque se ubican en el momento de la construcción de la organización sindical y de la consolidación de alianzas que les permita legitimarse, en primer lugar, como interlocutoras válidas. Por su parte, la presencia de AEBU durante el conflicto puso en evidencia una clara estrategia del sindicato bancario para asegurar una mayor adhesión dentro del sector financiero, a partir de la inclusión de trabajadores de actividades no bancarias.

El movimiento sindical tiene todavía un trecho por avanzar en el análisis y en las propuestas de flexibilización que signifiquen ganancias para ambas partes de la relación laboral. La posibilidad de negociar los procesos de flexibilización con participación sindical se vincula a los márgenes de maniobra que dispone el movimiento sindical en función de su capacidad de convocatoria y adhesión, pero también y especialmente, de un marco general regulatorio que facilite la participación de los distintos actores evitando nuevos factores de exclusión social.

La aparición de nuevas lógicas sindicales y empresariales, capaces de innovar en las estrategias frente a la flexibilización, comienzan a expresarse en la celebración de convenios por rama o por empresas.

Los convenios colectivos, por rama o sector de actividad, pueden sentar regulaciones mínimas (salarios, seguridad social, etc.) para los sectores más dispersos, con menor desarrollo sindical. Algunos instrumentos que pueden resultar eficaces para la negociación son los organismos tripartitos, donde los actores involucrados puedan generar instancias de interlocución y conciliación de intereses en un marco de regulación adaptada a las nuevas condiciones; a nivel de las unidades productivas, las comisiones paritarias de reestructura permiten generar transformaciones evitando los efectos más perjudiciales de la misma para los trabajadores que pertenecen al núcleo central como a los externos. Las propuestas de algunos sectores sindicales, orientadas a extender la sindicalización a los trabajadores externalizados, contribuiría a mejorar la calidad del trabajo y de vida de estos y podría redundar en mayor representatividad y adhesión para el movimiento sindical.

¿Se refuerzan en épocas de reestructura las imágenes de género, los prejuicios entre empresarios y trabajadoras y entre trabajadores y trabajadoras? La concepción de ama de casa a «tiempo parcial», mano de obra secundaria o «salario adicional», crean especiales condiciones de vulnerabilidad para las trabajadoras, mayores aún debido a las carencias en términos de su participación en la organización en el movimiento sindical y de sus reivindicaciones e intereses. En un marco de innovación, intervención y capacidad de propuestas de nuevas regulaciones, parece imprescindible el reconocimiento de la cuestión de género como un asunto de la clase trabajadora, tanto por razones de justicia social sobre la base de la igualdad de oportunidades como por razones estratégicas, en la medida que las pérdidas que sufra un segmento de los trabajadores debilitan al conjunto, en tanto rebajan las condiciones generales del empleo.

La inclusión de los principios de no-discriminación y de igualdad de oportunidades en los convenios como parte de la plataforma general del sindicalismo, puede evitar que las mujeres sean destinatarias de formas impuestas de flexibilidad, debido a la consideración de «trabajadores de segunda».

No obstante, la posibilidad de establecer modalidades de flexibilización en forma negociada, considerando la igualdad de oportunidades y los intereses de género, requieren de la presencia de mujeres entre los negociadores y para ello, se requiere la presencia de mujeres en las direcciones sindicales. Esto, sin duda, nos coloca frente a los dilemas acerca de las tácticas de militancia y las formas organizativas de las mujeres sindicalistas; la existencia de comisiones de mujeres y sus características; el riesgo de quedar aisladas en el espacio de las mujeres y, al mismo tiempo, la necesidad de construirlo para poder desarrollar la reflexión y las propuestas. Por otra parte, si bien en una proporción ínfima, hay mujeres dirigentes que inciden en las discusiones pero que no siempre están abiertas a los planteos de género y, por lo tanto, se requeriría construir una estrategia hacia ellas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. 1997. «Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para las mujeres en el contexto de la reestructuración productiva y de la integración regional». Segundo Seminario Mujer y Mercosur, UNIFEM. Sao Paulo.
- —. 1998. «A situaçao da mulher no mercado de trabalho latino-americano». En: *Açao sindical e as relaçoes de gènero.* Textos para el debate internacional. CUT. CFDT. Sao Paulo.
- —. y M. Armijo. 1995. «Cambio tecnológico en la empresa ¿igualdad de oportunidades para la mujer?». En: Agacino R. y M. Echeverría (editores). *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias.* Programa de Economía del Trabajo, PET. Santiago.

- —. y Todaro, R. 1998. «Género y trabajo en las decisiones empresariales». En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo,* año 4, n. 7. Sao Paulo.
- Abreu, A.R.P. 1995. «América Latina. Globalización, género y trabajo». En: ISIS, CEM. *El trabajo de las mujeres en el tiempo global.* Ediciones de las Mujeres n. 22. Santiago.
- Aguirre, R y A. Espino. 1998. «Diagnóstico sobre la calidad del trabajo de las mujeres en Uruguay». Informe solicitado por PREALC-OIT. En edición.
- Buxedas, M., R. Aguirre y A. Espino. 1999. «Exclusión social en el mercado de trabajo. El caso de Uruguay». OIT, n.105. Santiago.
- Cozzano, B., G. Mazzuchi y J.M. Rodríguez. 1997. «Conflictividad laboral y negociación colectiva. Empresarios y Trabajadores ante una ruptura histórica». En: *Revista de Relaciones Laborales,* n.2. UCUDAL-FOMIN. Montevideo.
- —. 1998. «Las relaciones laborales en Uruguay en 1997». En: *Revista de Relaciones Laborales,* n.7. UCUDAL-FOMIN. Montevideo.
- Cozzano, B. y L. Pozzolo. 1996. «Aportes para un debate sobre flexibilidad laboral». En: *Revista de Relaciones Laborales,* n.1. UCUDAL-FOMIN. Montevideo.
- De Brun, J. y G. Labadie. «Mercado laboral, apertura y recesión: la experiencia uruguaya de los noventa en mercados laborales en los '90: cinco ejemplos de América Latina». CIEDLA - Konrad Adenauer Stiftung.
- De la Garza, E. 1997. «La flexibilidad del trabajo en América Latina». En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo,* año 3, n.5. Sao Paulo.
- De Oliveira, O. y M. Ariza. 1997. «División sexual del trabajo y exclusión social». En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo,* año 3, n. 5, Sao Paulo.
- Espino, Alma. 1998. «Erase una vez una comisión de mujeres... Estrategias para la participación sindical de las trabajadoras». CIEDUR, Serie Investigaciones n.130. Montevideo.
- —. 1999. «Género, flexibilización e inserción laboral femenina». Una perspectiva sindical desde el Mercosur. En: Jaime Ensignia y Sonia Yáñez (editores). *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción Laboral Femenina.* Centro de Estudios de la Mujer (CEM) - Friedrich Ebert Stiftung (FES). Santiago.
- Furest, R. 1995. «Hacia una estimación del crédito no bancario». En: *Revista de Economía, Banco Central del Uruguay* 2 (1), Segunda Epoca. Montevideo.
- Harkness, S., S. Machin y J. Waldfogel. 1995. «Evaluating the Pin Money Hypothesis: the relationship between women's labour market, family income and poverty in Britain». International Centre for Economics and Related Disciplines, Number WSP/108, Welfare State Program, Londres.
- Hirata, H. 1997. «Perspectiva internacional sobre las relaciones laborales y de género». En: FES. *Género y trabajo sindical.* Experiencias y retos. Alemania.

- Ghelfi, A. y J. Molinari. 1999. «La innovación tecnológica y la competitividad de las empresas lácteas uruguayas en la década de los 90». Monografía. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Montevideo.
- Israel, S. 1996. «Empleo y relaciones laborales en el Uruguay. Hablan los actores». En: *Revista de Relaciones Laborales* n.1. UCUDAL-FOMIN. Montevideo.
- Notaro, J. 1998. «Análisis sectorial de las relaciones laborales. Un enfoque y cuatro casos uruguayos». En: *Revista de Relaciones Laborales* n. 3, UCUDAL- FOMIN. Montevideo.
- Notaro, J. 1996. «Elementos para un diagnóstico sobre el empleo». En: *Relaciones Laborales* n.1. Empleo y Relaciones Laborales en Uruguay. Universidad Católica. Montevideo.
- Quiñones Montoro, M. 1999. «Globalización de los sistemas de relaciones profesionales en la banca: consecuencias sobre el trabajo y los/as trabajadores/as». Memoria de Investigación, Doctorado en Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Rodríguez, J.M. y otros. 1998. «¿Hacia un nuevo modelo de relaciones laborales? De la apertura política a la apertura económica». Uruguay 1985-1998. Universidad Católica, Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. Ediciones Trilce. Montevideo.
- Stiegler, B. 1997. «Trabajo sindical con perspectiva de género: la política salarial». En: FES. *Género y trabajo sindical.* Experiencias y retos. Alemania.
- Stolovich, L. y Y. González. 1997. «La tercerización. ¿Puerta al siglo XXI? ¿O retroceso al siglo XIX?». FESUR- CIEDUR. Montevideo.
- Supervielle, M. 1997. «Transformación del sistema de relaciones laborales o la búsqueda de un renovado sentido a la acción sindical en la banca uruguaya». Montevideo.
- Yáñez, S. 1998. «Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género». CEM. Santiago.

Vulnerabilidad laboral y vulnerabilidad metodológica. Desafíos del nuevo escenario

Cynthia Pok

INTRODUCCIÓN

El nuevo escenario conformado a partir de los procesos de globalización y reestructuración productiva ha comportado no pocos desafíos a la problemática de la medición del mercado de trabajo. Esos desafíos, frecuentemente subestimados en su magnitud, requieren del desarrollo de estrategias conducentes a preservar la potencialidad analítica de la información estadística disponible, a enriquecer la diversidad de los fenómenos objeto de observación y a profundizar el conocimiento de procesos nuevos y de otros que, presentándose bajo formas novedosas, replican rasgos ya conocidos del campo del empleo.

Dentro de esta perspectiva general, otra particularidad de la etapa es la constatación de que las estrategias de medición clásicas han devenido, en algunos aspectos, en un carácter de alguna manera «antidemocrático», dado que no permiten identificar y caracterizar con la misma intensidad y precisión al conjunto de la sociedad, en términos de su inserción socio-productiva. También en las cuestiones metodológicas los sectores socialmente postergados son objeto de exclusión, quedando –de no preverse mecanismos específicos– muchas veces invisibilizada en las mediciones su verdadera condición. Se requiere, por lo tanto, de la relectura de la información disponible para rejerarquizar los procesos de exclusión en este campo y del desarrollo de estrategias de medición que contemplen no sólo el tratamiento del conjunto, sino que permitan dar cuenta de los rasgos diferenciales de las subpoblaciones que se apartan del modelo referencial preestablecido de inserción.

Los múltiples debates, así como las alternativas de tratamiento ideadas para dar cuenta de los nuevos fenómenos –o de las nuevas formas de antiguos fenómenos– adquieren, por añadidura, contornos especiales al integrar a la problemática la cues-

tión del género. En efecto, discriminación dentro de la discriminación, las dimensiones invisibilizadas para los sectores sociales excluidos o marginados, en ocasiones, lo son más aún, al interior de ese proceso, para el caso de las mujeres. En otros términos: varones y mujeres están sometidos/as a limitantes metodológicas que dificultan dar cuenta plenamente de su condición socio-laboral. Esta invisibilización se extrema cuando se trata de sectores postergados de la sociedad y, dentro de ellos, ciertas características se vuelven metodológicamente más críticas cuando son detentadas por mujeres.

Cabe señalar que, más allá de la exacerbación de las exigencias metodológicas derivadas del contexto, las mediciones se ven afectadas no sólo por la naturaleza de los instrumentos de medición de uso generalizado sino también, en muchos casos, por el grado de visibilidad que ciertos rasgos tienen para el conjunto de la población en general y para las mujeres en particular, en relación a sí mismas.

Las nuevas condiciones del mercado de trabajo

Para hacer referencia a las principales temáticas involucradas en el análisis, puede mencionarse que la nutrida literatura especializada así como los amplios debates en torno a la cuestión del empleo, reflejan la reinstalación del tema de manera muy abarcativa, cobrando nueva virulencia, particularmente en años recientes, las controversias referidas a ese campo.

Se ha señalado ya[1] en relación a los numerosos problemas conceptuales que se plantean al encarar la medición de las dimensiones concernientes al mercado de trabajo a la luz de sus rasgos actuales, que si bien el contexto histórico de las últimas décadas admitía –dentro de ciertos límites– un tratamiento de alguna manera clásico de las principales variables involucradas, aún en esos términos subsistían cuestiones conceptuales no plenamente resueltas, particularmente para los países de la Región. A estas «asignaturas pendientes» se suma, en la actualidad, la presencia de un conjunto de atributos del ámbito laboral que no solamente requieren ser incorporados como objeto de medición, sino que, dando lugar a nuevas lógicas de funcionamiento del sistema, ponen en cuestión las metodologías empleadas para el tratamiento de los conceptos ya sujetos a medición durante el período anterior.

[1] Pok, Cynthia. «El mercado de trabajo: implícitos metodológicos de su medición». Documento presentado en el 3er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET.

El nuevo escenario emergente en el país[2] despliega un conjunto de características que, observadas desde la perspectiva de la medición, permite privilegiar algunas en orden a su impacto metodológico. En otros términos, el reconocimiento de los significativos cambios ocurridos en el mercado de trabajo implica necesariamente la identificación de aquellos rasgos que, aunque no agotan su caracterización global, constituyen los factores que más fuertemente ponen en crisis su tratamiento desde el punto de vista de la medición, vulnerabilizando y cuestionando las caracterizaciones básicas y sus metodologías específicas.

Principales vulnerabilizadores

Los cuatro grandes rasgos identificados, que por otra parte son reconocidos por la literatura especializada como de alta incidencia sobre la dinámica del mercado de trabajo, consisten en: la extensión de las modalidades de flexibilidad laboral, la precarización del empleo, el proceso de externalización y la intermediación[3].

Este particular cuadrilátero que encarna la esencia del proceso de vulnerabilización de la fuerza de trabajo es, al mismo tiempo, el principal vulnerabilizador de los instrumentos de medición del mercado de trabajo.

La extensión de las modalidades de flexibilidad laboral: surge en el marco del desarrollo de una política laboral basada en el supuesto que la reducción de costos laborales, asociada a la supresión de gran parte de la protección laboral, derivaría en un mayor nivel de empleo. El debate iniciado, como reseña Marshall[4] a mediados de los 80, se intensifica en torno al proyecto que se plasmaría en 1991 como Ley Nacional de Empleo, incorporando más adelante (1995) otras dos leyes que

---

[2] Ver por ejemplo Monza, A. «Situación actual y perspectivas del mercado de trabajo en la Argentina». En, Libro blanco sobre el empleo. 1995. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires; Galin, P. y M. Novick (comp.). «La precarización del empleo en la Argentina». 1990. Centro Editor de América Latina. OIT/CIAT/CLACSO. Buenos Aires; Freyssinet, J. «Niveles, estructuras y formas de empleo en las economías de OCDE». 1990. Mimeo.

[3] Ver por ejemplo Monza, A. op. cit; Monza, A. «Flexibilidad, eficiencia y empleo». En, Flexibilidad laboral. 1994. Colección de Temas Jurídicos, Fund. Omega Seguros. Buenos Aires; Galín, P y M. Novick, op. cit.; Pok, Cynthia.1992. «Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo». Doc. presentado en el Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal. OEA.COM.CIE. Lima.

[4] Marshall, Adriana. «Protección del empleo en América Latina: las reformas de los 90 y sus efectos en el mercado de trabajo». Estudios del Trabajo, 11/1996. Buenos Aires.

fijan nuevas exclusiones y formas legales de elusión de componentes tradicionales de la protección laboral. Proliferan normas especiales para mayores de 40 años, para mujeres, para jóvenes, para pequeñas empresas, y diversas modalidades de contratación restrictivas, limitaciones a las indemnizaciones, etc.

Este conjunto de instrumentos legales aparecen expresados en dos tipos de intervención genéricamente designados como flexibilidad[5]. Por un lado, las orientadas «a eliminar las restricciones a la entrada y salida (sobre todo esto último) del trabajador al o del puesto de trabajo». Por otra parte, aquellas que apuntan «a eliminar las restricciones para la organización del colectivo de los trabajadores al interior de las empresas (en términos de funciones, horarios, etc.)». Señalados tanto por los autores mencionados como por otros (por ej. Beccaria[6]) los elementos que hacen discutible la asociación entre la flexibilización y el aumento del empleo –tema cuya discusión no es objeto de este documento–, existe consenso en torno a la idea que la flexibilización, sobre todo del primer tipo, contribuye notablemente a incrementar la rotación y la inestabilidad aun de aquellos trabajadores cuya inserción laboral estuviera caracterizada, de inicio, por una gran estabilidad.

La precarización del empleo: el tema de la precariedad laboral ha sido abordado desde distintas perspectivas, predominando ciertas líneas de pensamiento. Como señalan Feldman y Galín[7], «la cuestión del empleo precario ha sido un tema de especial interés en los países industrializados en las últimas décadas, tanto en ámbitos jurídicos como de ciencias sociales. Así, en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Caracas, 1985), uno de los temas centrales fue el «empleo atípico» (concepto que se suele asimilar al de precario) y muchos trabajos académicos de la sociología y economía laboral se han orientado en el mismo sentido. En la mayoría de los textos, la conceptualización se delimita por residuo. El empleo precario es aquel que no es típico, que no es normal. Este se caracteriza por ser de tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social.

---

[5] Monza, Alfredo. «Flexibilidad y empleo». En: Coyuntura y Desarrollo, n. 217. Fundación de Investigaciones para el Desarrollo, octubre 1996. Buenos Aires.

[6] Beccaria, Luis. «La flexibilización no garantiza un mayor empleo». En, Coyuntura y Desarrollo, n. 217 Fundación de Investigaciones para el Desarrollo, octubre 1996. Buenos Aires.

[7] Feldman, S. Y P. Galín. «Nota introductoria». En: Galín, Pedro y Marta Novick (comp.). 1990. La precarización del empleo en la Argentina. Centro Editor De América Latina. CIAT/ OIT-CLACSO. Buenos Aires.

Las formas más fuertemente tipificadas que asumiría el empleo precario en esa perspectiva –y con todas las dificultades que las definiciones por residuo conllevan– son las reconocidas como: empleo clandestino o desprotegido, empleo a tiempo parcial, empleo temporario y empleo asalariado fraudulento. Estas categorías no son excluyentes presentando, por el contrario, estrecha vinculación alrededor de subgrupos específicos de población.

En este contexto del desarrollo del debate alrededor de la temática, se ha intentado avanzar en la localización conceptual de la misma definiendo al trabajador precario como todo aquel que presenta una inserción endeble en la producción social de bienes y servicios. Dicha inserción endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación. Se expresa en su participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente. Asimismo, se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (contratos de tiempo parcial, eventual y demás modalidades restringidas, no sujeción a la percepción de indemnización por despido, etc.), así como el desempeño en ocupaciones en vías de desaparición o de carácter redundantes respecto de las necesidades del aparato productivo[8].

Esta concepción, que se mantiene en el presente documento, centra el concepto de precariedad en la naturaleza endeble de la inserción la cual es, en principio y por definición, independiente del carácter «legal» de la misma. En otros términos, la flexibilización (en el campo de la normativa vinculada a la protección del trabajador) induce a situaciones de precariedad laboral en tanto y en cuanto vulnerabilice el lazo que une al trabajador con el puesto de trabajo, volviendo endeble su inserción laboral. Así, aunque frecuentemente son utilizados indistintamente para designar el proceso global de deterioro de la situación del empleo, los conceptos de precariedad y de flexibilización están formulados en niveles distintos, siendo el primero más inclusivo que el segundo y, en todo caso, el segundo un caso del primero.

El proceso de externalización: la delegación, a unidades externas, de funciones productivas tradicionalmente absorbidas en el seno del mismo establecimiento es un fenómeno que se ha extendido a gran parte del aparato productivo, particular-

---

[8] Pok, Cynthia. «Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo». Documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, OEA/Grupo de Trabajo sobre Sector Informal, COM.CIE/INEI, agosto 1992. Lima.

mente en su sector formal. Dicha extensión no se ha operado bajo una modalidad única. Muy por el contrario, su diversidad da cuenta no sólo de formas que suponen una etapa superior de la estrategia productiva de ciertos sectores (delegando sus áreas periféricas como seguridad, administración, suministros, informática, etc.), sino que aparecen también como subdivisores importantes del núcleo productivo de las empresas en el marco de su desmantelamiento. Es el ejemplo de petroleras del sur de Argentina que han promovido la constitución de cooperativas de producción de sus propios asalariados despedidos, vendiéndoles la maquinaria y equipos utilizados durante su desempeño en la empresa, para continuar con la actividad como proveedores de la misma, pero «a su riesgo».

De alguna manera, esta última modalidad se asemeja conceptualmente al antiguo proceso de «externalización individual», donde los/las asalariados/as son recolocados/as *fuera de la fábrica o el taller, pero no fuera del proceso de fabricación.* Ha sido el caso de la industria textil, donde trabajadores asalariados, en su mayoría mujeres, se instalaron bajo una apariencia cuentapropista a realizar, en su domicilio, un fragmento muy delimitado y secuencial del proceso de producción del establecimiento desde donde provenían.

Ambas modalidades (la individual, bajo la apariencia de cuentapropismo y la colectiva, generalmente cristalizada como «cooperativa») conllevan componentes de elusión tanto de cargas sociales como de riesgo empresarial, particularmente cuando la unidad externa queda supeditada a los condicionamientos establecidos por la unidad económica original.

El proceso de intermediación: este componente de la problemática que se investiga remite también a procesos de base heterogénea. En sentido genérico el término comprende situaciones tan diversas como las distintas modalidades propias del sector menos estructurado de la economía, donde la intermediación expresa el desdoblamiento de una relación asalariada, como subcontratación de parte del propio puesto de trabajo hasta la prestación empresarial del servicio de provisión y gestión de la fuerza de trabajo a las unidades del sector más estructurado, pasando por otras formas tan equívocas en su contenido como lo son los «contratistas». Como señala Cortés[9], «existen indicios de que las empresas grandes han hecho uso de esta nueva modalidad de contratación (temporaria), lo cual fue facilitado por la

[9] Cortés, Rosalía «Argentina: reestructuración económica e impacto en el mercado de trabajo». En: Informe de Coyuntura No 57/58. Centro de Estudios Bonaerenses, julio/agosto 1996.

actividad de las agencias de empleo temporario que fueron reglamentadas por el Ministerio de Trabajo durante el gobierno militar». Como también remarca Cortés, aunque «esas agencias no tuvieron una vigencia continuada ya que, a partir de 1991, con la sanción de las nuevas regulaciones de contrato de trabajo, que legalizaba las contrataciones temporarias, fueron perdiendo el rol que tuvieron inicialmente», ello no implicó su desaparición, sino un reposicionamiento a menor escala de dichas agencias.

Las dimensiones de la medición: vulnerabilidad social y vulnerabilidad metodológica

Una vez caracterizados globalmente los cuatro elementos que más significativamente vulnerabilizan las metodologías de medición, se abordarán los efectos concretos a los cuales se ve sometido el instrumental disponible.

El principal instrumento con el que se cuenta en Argentina para la medición regular de los atributos del mercado de trabajo es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Esta Encuesta, desarrollada y conducida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), forma parte de una investigación cuyos objetivos consisten en caracterizar a la población en términos de su inserción socio-económica. En este sentido es su referente empírico principal, aunque existen otros relevamientos (Censos de Población y Censos y Encuestas a Establecimientos) que contribuyen a visualizar, desde perspectivas complementarias, la dinámica del mercado de trabajo.

Aunque el desarrollo de los contenidos que se tratan se referencia más directamente a la EPH, lo que aquí se plantea es una discusión metodológica válida en sus alcances para el conjunto de los diseños referidos a similar problemática.

Para una adecuada contextualización se incluye, como *Anexo I,* una muy sintética reseña del desarrollo temático de la EPH y las estrategias de adaptación aplicadas frente a los cambios del mercado de trabajo.

En relación a las características del nuevo escenario, cabe aclarar que la interacción entre los factores seleccionados es tan intensa y compleja que va de suyo que impactan en forma conjunta las mediciones. En este contexto, el desafío consiste justamente en poder contraponer a la masividad del impacto la reflexión sistemática y discriminante acerca del impacto diferencial sobre cada dimensión comprometida en la medición de la dinámica del mercado de trabajo.

A efectos de presentación, se hará referencia al tratamiento de los indicadores en términos del *efecto predominante* para cada caso, lo cual no quiere decir que cada uno de ellos no esté sometido también al impacto de los restantes.

La condición de actividad en el marco del proceso de precarización del empleo y de flexibilización laboral

Fundamentalmente afectada por el proceso de precarización, y su especificidad a nivel de la flexibilización, la dimensión Condición de Actividad es una de las víctimas más significativas del proceso de vulnerabilización de las mediciones.

Los diseños originales de los relevamientos socio/demográficos establecieron lineamientos metodológicos que permitieron abordar, integralmente, la dimensión central del mercado de trabajo. Así, un conjunto de normas operacionales fue adoptado (con variantes locales) por los países para dar cuenta, empíricamente, de los conceptos esenciales de esa condición. Aunque algunos de sus componentes pudieran ser discutibles, carecía de objetivo cuestionar la vinculación que guardaban las distintas operacionalizaciones con los conceptos a los cuales debían proveer de contenido empírico.

Si se tiene en cuenta que el diseño inicial está formulado en el marco de un modelo de mercado de trabajo urbano de carácter permanente, se caracterizará la Condición en base a un período de referencia relativamente corto (una semana), bajo el supuesto que ese plazo da cuenta, fotográfica pero al mismo tiempo estructuralmente, de una situación laboral de más largo plazo. Es decir, que el recorte operacional, construido en base a ese limitado corte temporal, expresaría plenamente las categorías básicas de la variable (ocupado/desocupado/inactivo) remitiendo en forma directa a los conceptos subyacentes.

Por el contrario, en el nuevo contexto, la profundización de una suerte de circulación entre las categorías pone en crisis la referencia temporal y operacional, distanciando la medición de sus referentes conceptuales. En otros términos, las condiciones del mercado de trabajo antes descritas, fundamentalmente en cuanto a la precarización y la flexibilidad, replantean la relación entre lo conceptual y lo operacional en el tratamiento de la Condición de Actividad.

Las tres categorías históricamente utilizadas –ocupado, desocupado e inactivo– comienzan a incluir, en base a sus definiciones operacionales, subconjuntos de población cuyas características estructurales distan mucho de responder a los supuestos conceptuales que sostuvieron originalmente esa categorización[10]. Comienza a

[10] «...todo el razonamiento anterior suponía que existían tres posiciones diferentes, posibles, relativas al mercado de trabajo: El Empleo, el Desempleo y la Inactividad. Una persona pertenecía necesariamente a una de estas tres áreas, un razonamiento acorde a los términos vistos en las ecuaciones, y con la crisis se desarrolla tendencialmente un fenómeno que existía antes pero que tenía un carácter marginal y que ahora tiene un carácter cada vez más fundacional en la gestión del sistema que es «la superposición» parcial de las tres áreas». Freyssinet, J. «Niveles, estructuras y formas de empleo en las economías de OCDE». Mimeo. Agosto de 1990.

visualizarse y reconocerse un proceso de circulación que se expresa básicamente en cambios de tipo intermitente en la condición de actividad para sectores cada vez más significativos de población. Por ello, los grupos de población históricamente reconocidos, desde la perspectiva de la medición, en el corte «fotográfico», dejan de ser conjuntos homogéneos, incluyendo en su interior situaciones sumamente heterogéneas.

En el debate instalado se reconocía ya la existencia de *población desocupada oculta en la inactividad,* es decir, desocupados desalentados que aparecen en la medición como personas que no tienen ocupación ni la buscan, y que son clasificadas como inactivas.

Este tipo de «inactivos» –refugiados en la inactividad ante la falta de visualización de oportunidades laborales pero dispuestos a incorporarse a ellas– se encuadrarían, analíticamente, en franjas específicas del campo de la desocupación. Para rescatarlos se diseñaron instrumentos específicos sensibles a esa condición.

A esta preocupación, absolutamente legítima, las nuevas condiciones del mercado suma otra no menos significativa en orden a la determinación de la magnitud del desempleo oculto.

Como es sabido, las tasas de desocupación habitualmente difundidas, responden al *desempleo abierto,* es decir suponen que la población en esas condiciones *no ejerce actividad laboral alguna y busca activamente trabajo.*

Esta doble característica, soporte de la medición de la desocupación abierta, responde a un modelo implícito en el cual si un trabajador es excluido de su ocupación, la percepción de ingresos derivados del mismo, la indemnización obtenida, o el seguro de desempleo, le permite sostener un período razonable de marginación de la actividad laboral mientras busca –y selecciona– una ocupación acorde con su calificación y con las condiciones salariales esperadas.

Este modelo, propio de la dinámica de un mercado de trabajo no restrictivo, resulta un adecuado soporte para la medición de la desocupación en ese contexto. Sin embargo, en el marco de un mercado de trabajo atravesado tanto por los determinantes de sus rasgos estructurales cuanto por las consecuencias del ajuste, sufre drásticas limitaciones.

De hecho, los conjuntos poblacionales que responden conceptualmente al perfil del «desocupado», realizan su búsqueda activa de empleo en un contexto que les obliga, durante la misma, a desarrollar estrategias alternativas de subsistencia que incluyen la participación en trabajos transitorios puntuales, la generación de autoempleo redundante, la aceptación de la primera oportunidad laboral que se les presente o, en otros términos, la asunción de prácticas fronterizas con la actividad, pero que sin duda no la expresan plenamente.

Estas modalidades, que en condiciones «normales» constituyen una franja marginal en el campo de la ocupación, adquieren en contextos como los señalados, una significación no sólo sustantiva por su volumen, características y forma de existencia, sino que desplazan la base interpretativa en relación al indicador «desempleo abierto» y su complementario que remite al campo del empleo.

Bajo la consideración de que esa ensanchada franja de actividades marginales hace aparecer, en las estadísticas, a quienes las realizan como participando de ese último campo -en calidad de «ocupados»-, la persistencia del indicador búsqueda de trabajo debiera llamar la atención sobre la real configuración del subconjunto.

En otros términos, la dinámica descrita da lugar a que ciertos conjuntos poblacionales, que buscan activamente trabajo durante un largo período, desarrollen circunstancialmente una ocupación breve (en la semana de referencia), continuando con la búsqueda activa durante o una vez concluida la misma. Su situación estructural es la de un desocupado, pero dado que en el período de referencia ha realizado una actividad laboral puntual (por ejemplo una «changa» de sólo una hora) pasa a engrosar la categoría de «ocupados».

Entonces, si bien operacionalmente esa medición es correcta -porque se encuentra trabajando en la semana de referencia-, de hecho su situación estructural remite a otra condición. Esta condición se ve agravada por la aplicación de las recomendaciones internacionales que establecen la preeminencia de la ocupación sobre la desocupación y la de la desocupación sobre la inactividad[11].

La captación regular de la búsqueda de trabajo aún en el caso de los «ocupados», que proveen las mediciones de la EPH, permite acercarse en una primera

[11] Complica aún más el panorama la existencia de problemas conceptuales y operacionales vinculados a las situaciones de interrupción circunstancial de la actividad laboral. En los planteos originales, esa categoría hacía referencia fundamentalmente a causas personales (enfermedad, licencia, etc.). Ello permitía que la población que tenía un puesto de trabajo en el cual no había trabajado por «razones circunstanciales» se clasificara igualmente como ocupada. En las nuevas condiciones del mercado esas interrupciones «circunstanciales» tienden a conformarse progresivamente en base a causas laborales tales como «falta de trabajo», es decir, por ejemplo, falta de clientes, baja de las ventas, falta de materia prima, de recursos para financiar la producción, etc. En otros términos, las causas laborales no sólo se incrementan sino que, heterogeneizándose en cuanto a su frecuencia y amplitud, son cada vez más atribuibles a la dinámica del mercado de trabajo en sí. Establecer el límite a la «circunstancialidad» se vuelve muy dificultoso, haciéndose necesaria la discusión de un criterio unívoco de recorte, a partir del cual sea posible distinguir adecuadamente la persistencia de la ocupación, interrumpida por causas circunstanciales, de situaciones de extinción de la misma.

visión a la magnitud de este fenómeno, evidenciándose que esta presión sobre el mercado de trabajo por parte de los que tienen alguna ocupación equipara y aún supera el volumen de los desocupados abiertos.

Concurrentemente, si se vincula dicha búsqueda activa a la continuidad laboral, es notorio que la misma acompaña con fuerza creciente a la inserción laboral cuanto más débil sea ésta. En efecto, si bien la tasa general de búsqueda de trabajo por parte de quienes ya tienen uno en el período de referencia es la que expresa el gráfico que se incluye más adelante, si se subclasifica por nivel de continuidad del empleo detentado (en una gama que va desde la permanencia hasta la changa puntual), el subgrupo de menor permanencia se encuentra involucrado en la búsqueda activa en un valor por encima del 80% (en el caso del GBA).

En el gráfico que se incluye como *Anexo II,* se sintetiza la información correspondiente al aglomerado Gran Buenos Aires (Capital Federal y Conurbano Bonaerense) en referencia al indicador «búsqueda activa de trabajo», poniendo en correspondencia para cada fecha considerada el componente desocupación abierta y total de población ocupada que busca activamente trabajo, bajo la denominación de «demandantes de empleos ocupados». El gráfico también incluye otras gradaciones de la disponibilidad a la actividad laboral.

En síntesis, resulta central para un análisis más adecuado de la naturaleza del desempleo el reconocimiento de la franja de población que busca activamente trabajo, pero teniendo durante el mismo período una «ocupación».

Más allá del tratamiento específico de esta franja en términos de la naturaleza del trabajo precario –ámbito éste de alta significación en sí mismo– resulta necesario atribuir a la tasa de desocupación abierta un valor destacado pero de ninguna manera exhaustivo y excluyente en la descripción y exploración del fenómeno del desempleo y menos aún de la presión sobre el mercado de trabajo. Aún teniendo en cuenta que el agrupamiento es heterogéneo y amerita otros análisis, la restitución al concepto de desempleo de esta franja de trabajadores y trabajadoras que no están en condiciones de sostener una búsqueda «pura» fuera de la actividad laboral, permite dimensionar más adecuadamente no sólo la intensidad de la presión sobre el mercado de trabajo sino la caracterización de los sectores poblacionales involucrados.

Esta línea de análisis ha permitido acercarse a la reclasificación de subconjuntos de población, en términos de la *remisión de ciertas categorías operacionales a otras categorías analíticas.* Surge de ello que, en la preocupación por la identificación del desempleo oculto, así como resulta adecuado *seguir planteando la captación y «rescate» de los desocupados desalentados clasificados operacionalmente en primer término entre los inactivos, no menos significativo es el planteo del «rescate» de los desocupados ocultos, paradójicamente, en el campo del empleo.*

Un procedimiento equivalente es el adoptado en relación al subempleo. En el caso de este indicador, uno de los más significativos en las actuales condiciones de la fuerza de trabajo, se extrema la necesidad de distinguir claramente el nivel de la captación del nivel analítico explotando más intensivamente sus potencialidades.

En el caso de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina, se clasifica a la población, a nivel de la *captación,* por las horas semanales concretamente trabajadas día por día, por la disponibilidad para trabajar más horas, por la búsqueda o no de más horas de trabajo y por la búsqueda o no de otra ocupación (entre otras características). Aunque se define el subempleo visible u horario como trabajar menos de la jornada considerada «socialmente normal» por motivos involuntarios (operacionalmente trabajar menos de 35 horas semanales y estar dispuesto a trabajar más horas), la metodología de captación permite subclasificar a los subempleados (disponibles por definición) en términos de búsqueda activa o no.

Se constituyen así los subempleados «demandantes» y «no demandantes», los cuales constituyen nuevos puentes analíticos con el agrupamiento de desempleados. En efecto, pueden ordenarse las clasificaciones según diferentes alternativas: calculando las tasas de subempleo sobre la población económicamente activa, al igual que las de desempleo, pueden adicionarse aún a nivel de tasas, en la perspectiva de englobar el desempleo abierto con la franja marginal del empleo para la presentación de la magnitud de la insuficiencia de las alternativas de empleo en el mercado de trabajo. Mirado desde la presión activa sobre ese mercado, puede seleccionarse, para adicionar al desempleo abierto, el subconjunto de subempleados demandantes y, según las características del análisis, también los demandantes de empleo no subempleados.

La alternativa de adicionar el desempleo abierto con los subempleados demandantes resulta particularmente atractiva para aquellos investigadores que se manifiestan críticos con respecto del *criterio de una hora trabajada* para considerar ocupadas a las personas: de hecho, el subconjunto de los subempleados demandantes (adicionado al del desempleo abierto) permite acercarse a la que sería *la tasa de desempleo abierto si el límite para considerar a alguien trabajando se pusiera en las 35 horas semanales.* Dado que esas personas trabajan más de una hora (cumplen con la condición para ser ocupadas en el sentido tradicional) son consideradas subempleadas (si es involuntario). En el caso supuesto que el límite se pusiera en las 35 horas, estas personas no cumplirían con la condición para ser consideradas ocupadas pero, como paralelamente no sólo están disponibles sino que están realizando una búsqueda activa (subempleados demandantes), en aplicación de los criterios de prioridad quedarían clasificados como desempleados.

Tampoco en este caso la reinterpretación efectuada requiere modificar la estrategia de captación. Mientras que la misma no quede aferrada a una sola alternativa

analítica estará garantizada la recomposición y explotación de indicadores alternativos.

Desde las perspectivas de caracterización del campo del empleo, también resulta significativo clasificar a la población ya inserta laboralmente según la intensidad horaria de su actividad, particularmente en el marco de las características de la Región, donde una proporción muy importante de trabajadores y trabajadoras se desempeñan en el sector informal, en el autoempleo, en el trabajo doméstico, etc., distanciados/as de las normativas o los modelos referenciales de desempeño en el sector formal. Este rasgo hace que, además de conceptualizar y medir a la población excluida de la actividad laboral y que trata de incorporarse, deba reconocerse la condición crítica de quienes están *dentro* del empleo.

Una clasificación útil en este sentido es la que distingue a los subocupados, los ocupados plenos y los sobreocupados, tomando como referencia temporal la jornada «socialmente normal» (en el caso de la encuesta de Argentina entre 35 y 45 horas semanales). Asimismo puede distinguirse en esa clasificación el subempleo voluntario del involuntario, lo cual dará por resultado tablas diferentes a las anteriores, sirviendo ambas a enfoques centrados en el análisis *del empleo,* en contraposición a las estrategias de *relocalización en el campo del desempleo* de los distintos subconjuntos derivados del subempleo.

En otros términos, la medición del subempleo debería continuar realizándose captando nítidamente las situaciones según la definición operacional fijada, pero esto no debiera impedir que, en un *esquema flexible,* se considerara como una *manifestación de desempleo,* tratándolo como tal en una perspectiva de desempleo amplia, o bien se lo considere analíticamente como componente de la *clasificación de los ocupados.*

Cualquiera de estas alternativas es válida, y su utilización depende exclusivamente de los objetivos y necesidades analíticas a los cuales responda la investigación que se esté llevando a cabo. Para ello, *la captación debe plantearse como no condicionada, pero suficientemente flexible para permitir estos enfoques alternativos.*

Lo antedicho no pretende sugerir la fusión indiscriminada de las categorías, sino impulsar la utilización flexible de las mismas, subordinado, como se ha dicho, a las necesidades del análisis, pero sin perder de vista la distinción esencial entre las categorías de captación, la determinación metodológica de los subconjuntos básicos y los «juegos» que pueden implementarse para maximizar el potencial analítico de las mediciones.

Los enfoques aquí desarrollados reflejan una de las estrategias de adaptación de los instrumentos al nuevo contexto, reseñada como de relectura de indicadores, que son incorporados expresamente en las metodologías de medición, dando lugar a la presentación de indicadores más refinados que los de uso habitual.

La división social del trabajo en el campo del proceso de externalización y la intermediación

La *externalización* reserva sus principales efectos para la clasificación de la Rama de Actividad. Ya la medición clásica del fenómeno arrastraba una pesada carga en cuanto a limitaciones para su adecuada aplicación en el marco de mediciones a través de los hogares: dadas las características del informante sólo puede indagarse acerca de los rasgos del establecimiento y no de la empresa. De todos los componentes de la definición de establecimiento –que hace referencia a elementos tales como los bienes o servicios que produce, su volumen, su valor, el proceso de trabajo, la identidad jurídica–, el factor «en una sola ubicación física» se vuelve decisivo, determinando con un peso relativo mucho mayor las restricciones a la medición de la Rama de Actividad.

Si a través de esta variable se intenta dar cuenta de la profundidad del proceso de división social del trabajo (en general), pareciera ser que el punto de articulación más significativo es el de la empresa que, aunque subdivida los procesos en unidades menores (los establecimientos), responde integradamente a un desarrollo de conducción centralizada, y merecería poder ser clasificada en ese nivel. Como ya se ha dicho, la naturaleza del informante hace imposible –en el marco de las encuestas a hogares– clasificar a este nivel, reduciéndose el potencial analítico de la variable desde este punto de vista.

La restricción descrita se ve agravada por el proceso de externalización en la medida que contribuye a profundizar la disolución (a nivel de la medición) de aquel nivel de articulación. En efecto, se subordina, en la práctica, la clasificación de la integración productiva a la organización jurídica. Esto da lugar a que como, en última instancia, lo que se clasifica son trabajadores –según el establecimiento en el cual se desempeñan– se trasladen estadísticamente a otras ramas trabajadores que no se han desplazado en su posicionamiento productivo. Es el caso, por ejemplo, de los equipos de mantenimiento industrial los cuales sin alterar su práctica concreta de participación en la determinación de las condiciones de la producción, reportaban a la medición características del establecimiento industrial (rama, tamaño, etc.), mientras que ahora lo hacen con relación a la unidad de mantenimiento que ha obtenido, gracias a la externalización, su flamante identidad jurídica.

Complementariamente, la *clasificación de las ocupaciones,* como expresión de la división social del trabajo en particular, tampoco podría ser contrapuesta con el nivel general si no se preveé adecuadamente su articulación, dado que se mediría la heterogeneidad a nivel de unidades que, en el ámbito de la externalización, se presentan más homogéneas, siendo que forman parte de procesos, de hecho, más complejos.

Estas observaciones no tienden a «restituir la identidad perdida» pero sí a establecer la necesidad de articular sistemáticamente ambas aproximaciones operacionales (jurídicas y productivas) a nivel de la división del trabajo en general, a través de componentes adicionales que permitan delinear mejor los perfiles productivos en el contexto de neutralizar el efecto que hace recaer el fenómeno de la externalización sobre la medición de la división social del trabajo.

Así como en el caso de la más remota «externalización individual» se establecieron criterios adicionales para la recuperación de ese desgajamiento en la medición, esta modalidad colectiva, ya sea empresarial o cooperativa, requerirá como mínimo poder distinguir lo organizacional de lo jurídico.

La categoría ocupacional merced de la intermediación y la externalización

La *intermediación*, por su parte, actúa predominantemente sobre la Categoría Ocupacional. Esta dimensión, encuadrada en el marco del posicionamiento con respecto del proceso de trabajo, hace referencia a las relaciones sociales dentro de las cuales se desarrolla dicho proceso. Como una de las dimensiones fundantes del marco analítico concerniente a la estructura social es, también, referente insoslayable al abordar el marco de las estrategias de vida de las unidades domésticas en la particularidad de sus estrategias laborales.

En ese contexto teórico, si bien existe consenso acerca de que la categorización *Patrón, Cuenta Propia y Asalariado* da cuenta de las *formas polares* que asume la variable en los marcos analíticos mencionados, es también una práctica difundida el incorporar categorías que, presentándose en la realidad social, aparecen como formas sustitutivas, deformadas o complementarias de las anteriores. Es el caso de los denominados «trabajadores familiares» en algunos casos, «trabajadores sin salario» en otros o también «trabajadores sin remuneración fija».

Sin entrar a la discusión teórica alrededor de la vinculación de estas formas con diferentes etapas de la división social del trabajo, ni en torno a la validez de las hipótesis de persistencia de modalidades «impropias» de la presente etapa de desarrollo del capitalismo, cabe al menos introducir el señalamiento que si se considera relevante la diferenciación e identificación con relación a los parámetros de posicionamiento en términos de las relaciones sociales que encuadran el proceso de producción, no parece razonable sustituir el criterio relacional por otros basados en el parentesco («trabajadores familiares») o en la modalidad de remuneración («trabajadores sin salario» o «trabajadores sin remuneración fija»). Por el contrario, las mismas deben ser reconocidas como modalidades especiales de existencia *en el marco de las relaciones prefiguradas por las categorías sustantivas.*

En otros términos, aunque desarrolladas estas metodologías para el ámbito urbano/rural donde son decisivas[12], la «asignatura pendiente» de los instrumentos de medición en general en este campo es aún la consolidación de una base conceptual más relevante para estas modalidades, distinguiendo claramente para estos trabajadores a qué tipo de inserción está referenciada la vinculación familiar o la obtención de pago según el caso (sería ocioso destacar las diferencias sociales existentes, por ejemplo, entre el hijo del patrón de un ingenio y el de un zafrero asalariado, ambos «trabajadores familiares», según las metodologías tradicionales).

Es esta una cuestión particularmente significativa en el contexto de los enfoques de género dado que se ha tendido, históricamente, a clasificar a las mujeres en estas categorías. Por otra parte, en las unidades económicas de base familiar, la asignación de roles productivos se desliza muy fácilmente, en las mediciones, hacia el reconocimiento del varón como «cuenta propia» y de la mujer como «trabajadora familiar». Esta asignación implícita, cabe destacar, proviene no de las definiciones conceptuales establecidas, sino del conocido sesgo sexista que involucra a los entrevistadores y fundamentalmente a los y las entrevistados/as.

Aunque se contaba ya, hasta el presente, con herramientas de distinción más rigurosa para la aplicación de la EPH, una reciente prueba de la reformulación de ese programa mostró que las mujeres se autoclasificaban como trabajadoras familiares pero, sometidas a una batería de preguntas específicas, se declaraban realizando concretamente cada una de las actividades de gestión del establecimiento. En otros términos, se mostraban desempeñándose como «cuenta propia» –y aún como «patrón»–, pero se clasificaban como trabajadoras familiares. Este hecho –junto con otros– contribuyó a definir que, en la reformulación de la Encuesta, se abandonara la medición de la categoría ocupacional a través de un item único de autoclasificación, sustituyendo este procedimiento por uno basado en la aplicación sucesiva de indicadores que permitan construir las categorías básicas como resultado.

Eludiendo distintas controversias en torno de estos conceptos, cuyas referencias se encuentran en otros documentos[13], el proceso de intermediación no hace más que incrementar la indeterminación de las relaciones sociales de las cuales la variable Categoría Ocupacional debiera dar cuenta.

---

[12] Pok, Cynthia y Ana María Botta: Tratamiento de indicadores sociales en el contexto de mercados de trabajo urbano/rurales de carácter estacional. Segunda Etapa de Extensión Temática EPH. INDEC. Buenos Aires.

[13] Pok, Cynthia. La medición de la categoría ocupacional en censos y encuestas. EPH. INDEC. Buenos Aires.

En efecto, a la indeterminación antes señalada, se agrega otra localizada en la frontera entre las categorías sustantivas de la variable. En el sector de la economía caracterizado por un bajo nivel de estructuración, la intermediación de naturaleza informal constituye nuevos «empleadores» allí donde en realidad se produce un desdoblamiento de la relación asalariada, o aún cuentapropista. Cierto tipo de contratista presenta en esta situación, así como miembros de unidades domésticas que se han constituido simultáneamente en unidades económicas, la redundancia de roles productivos a través del desdoblamiento de la categoría ocupacional en la cual revistan.

Por el contrario, en el sector estructurado, la intermediación eyecta a los trabajadores en sentidos contrapuestos entre sí. Así como la externalización hace que los trabajadores reporten su dependencia hacia «establecimientos» distintos a aquellos a los cuales están integrados productivamente, la intermediación, en perversa combinación con la externalización, hace que trabajadores que estarían brindando servicios cuentapropistas, por ejemplo, se constituyan en asalariados de alguna unidad intermediadora. De manera opuesta, en contextos de elusión de las cargas sociales y del riesgo económico por parte de los empleadores, relaciones asalariadas asumen la apariencia de cuentapropistas, completando el cuadro de volatilidad de las categorías en este marco.

El espectro temático general

Una vez reseñados los principales efectos de los vulnerabilizadores, puede apreciarse que existe un extenso listado de variables sometidas a igual «presión» en términos de medición. Dado que la mayoría de ellas depende fundamentalmente de la determinación de las primeras, más generales, sufren por un lado un efecto conjunto de los factores vulnerabilizadores y, por otro, las consecuencias específicas del factor que incide sobre la variable de la cual dependen más directamente.

Son los casos, por ejemplo, (si se consideran los indicadores ya existentes sin hacer referencia a los faltantes, que debieran ser objeto de incorporación) de la duración del empleo o del desempleo, el tamaño del establecimiento, la distinción entre ocupación principal y secundaria, el carácter permanente o temporario (con sus variantes) de la inserción laboral, la selección de «la última ocupación» en el caso de desocupados (o eventualmente inactivos), el carácter público o privado del establecimiento, etc. Todos ellos ameritan nuevos tratamientos, sin que ello comporte forzosamente la sustitución de indicadores. En efecto, la introducción de nuevas metodologías bien puede implementarse –y así es como se ha operado en la EPH– a partir de la *recolocación conceptual y analítica de las antiguas mediciones* así como de la *introducción de nuevas,* de manera articulada con las anteriores,

bajo el precepto cada vez más vigente de *la inutilidad de atarse a indicadores únicos* para la comprensión de la dinámica del mercado de trabajo.

En la perspectiva de la reformulación de los instrumentos de medición y en la tesitura de volverlos más fértiles para la referenciación de temáticas específicas –como las de género– cabe una advertencia adicional basada en la experiencia de interlocución con amplios sectores de la comunidad académica y no académica, usuarios de la información socio-demográfica y referentes permanentes de las innovaciones metodológicas introducidas. Consiste en la necesidad de orientar los debates en torno a la introducción de mejoras teniendo en particular consideración el *nivel de resolución* de cada problemática. Frecuentemente se plantea, como resolución frente a lo insatisfactorio de algún indicador, la modificación del instrumento de captación. No se explora suficientemente, por lo general, las posibilidades de componer según límites diferentes o a través de categorías alternativas –ya medidas– el indicador buscado. Asimismo, frente a los indicadores o tabulaciones regulares que la EPH provee, se considera inexistente todo indicador que no figure en esas presentaciones. En otros términos: no se distingue el nivel de la captación de una particular selección o combinatoria de indicadores presentados –aún de distintas instancias de presentación–, de la disponibilidad de mayor información de base para la composición de nuevos indicadores. Sólo agotadas todas estas posibilidades, debiera replantearse el nivel de la captación en cada caso.

El enfoque de género, en particular, puede proveerse de innumerables indicadores adicionales explotando información disponible, generalmente subutilizada a esos fines. Si bien la problemática requiere de ajustes específicos a nivel de la captación (tal es el caso de la categoría ocupacional anteriormente mencionada y otros), existe gran cantidad de variables que, recompuestas a los fines específicos de las investigaciones de género, brindarían un cuadro más completo de esa realidad.

En síntesis: los desafíos que el nuevo escenario plantea a la medición de la realidad socio-económica no son triviales. Sin embargo, el planteo de las dificultades debe entenderse en un contexto que presenta importantes avances en numerosos campos aquí consignados, que se cuenta con un volumen importante de información a ser reelaborada para cada temática de investigación –entre ellas las cuestiones de género– y que sólo se ha intentado, en la presente exposición, remarcar la naturaleza de la incidencia sobre las mediciones de los nuevos rasgos del mercado de trabajo y los principales problemas conceptuales y metodológicos planteados por esa realidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Para un mayor detalle del marco teórico conceptual y definiciones utilizadas, ver: Elizalde, M.L., C. Pok, J.M. Villarreal, Botta A. María. «Marco Teórico Metodológico de la Investigación Temática». EPH- INDEC.
- Para un mayor detalle del marco teórico metodológico de la extensión urbano-rural, ver: Botta, A.M. y C. Pok. «Marco teórico metodológico para el tratamiento de los mercados de trabajo urbano-rurales. Segunda etapa de extensión de la Encuesta Permanente de Hogares». EPH- INDEC.
- Para un mayor detalle de las características del diseño de la muestra, ver Trabucchi, C., M. Messere y N. «Diseño de las muestras». EPH -INDEC.
- Para un mayor detalle de las características de la Reformulación de la EPH, ver «Propuesta de reformulación de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina: lineamientos generales». Documento base de la Primera Reunión sobre Estadística Pública. Instituto Interamericano de Estadística, junio de 1998. Buenos Aires.

ANEXO I

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina: síntesis de su desarrollo temático y estrategias de adaptación aplicadas frente a los cambios del mercado de trabajo.

Los objetivos generales que sustentan la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina consisten, sintéticamente, en caracterizar a la población en términos de su inserción socio-económica. En este sentido, pretende dar cuenta de la situación de los individuos y de los hogares –núcleos básicos de convivencia en los cuales se asocian– así como de su posicionamiento en la estructura social.

En estos términos, permite no sólo el conocimiento particularizado de cada una de las áreas temáticas que cubre, sino también la configuración de un sistema integrado de indicadores sociales. En función de sus objetivos generales, la EPH rescata como temática un conjunto de dimensiones básicas que responden a los siguientes ejes conceptuales:

a) Caracterizar a la población desde el punto de vista Demográfico.
b) Caracterizar a la población en términos de su Inserción en la producción social de bienes y servicios.
c) Caracterizar a la población en términos de su Participación en la distribución del producto social.

De estos tres ejes fundamentales se derivan las temáticas centrales de la Encuesta:

1) Para responder al punto a) la Encuesta fija como objetivos de medición las Características demográficas básicas.
2) Para el punto b) se procede a la medición de las Características ocupacionales y de migraciones (bajo el supuesto de estar asociadas estas últimas a las ocupacionales).
3) Para el punto c) se procede a la medición de las Características habitacionales, educacionales y de ingresos.

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) reconoce como marco de referencia global dos grandes corrientes de pensamiento en la conceptualización de las ciencias sociales. Los *marcos analíticos* con los cuales se entronca su desarrollo, aluden, por un lado, a la conceptualización de la temática de la *Estructura social* y, por el otro, a las *Estrategias de vida.*

Estas dos tradiciones en la investigación social tienen, de alguna manera, desarrollos paralelos importantes, pocas veces articulados entre sí. En este sentido, el programa EPH intenta a través de la conceptualización de sus referentes empíricos y de la medición poder dar cuenta, en su interrelación, de estas temáticas globales.

La articulación de las dos corrientes de pensamiento señaladas se expresa, en primer término, a través de la dimensión básica, de *carácter fundante,* de inserción en la producción social de bienes y servicios. Esta dimensión, derivada del marco analítico de la estructura social, tiene su correlato, a nivel del marco de las estrategias de vida, en el desarrollo de las estrategias laborales de las unidades. El primer ámbito supone unidades que comprenden grandes conjuntos de personas –estratos sociales, grupos sociales o clases sociales, según la perspectiva asumida–, mientras que el segundo expresa unidades menores: las unidades domésticas[14].

A nivel de la otra dimensión básica definida –la participación en la distribución del producto social– *en un carácter de descriptor* del posicionamiento con relación a la estructura social, el sistema se articula tomando como referente a nivel del marco complementario de las estrategias de vida, aquellas estrategias desarrolladas por las unidades domésticas en orden a la satisfacción de sus necesidades.

En función de la convergencia de estos dos niveles de articulación de ambos marcos analíticos, se definen dos campos principales de ocurrencia de los fenómenos: en el primer nivel, el del *mercado de trabajo* y, en el segundo, el de los *circuitos de satisfacción de necesidades.*

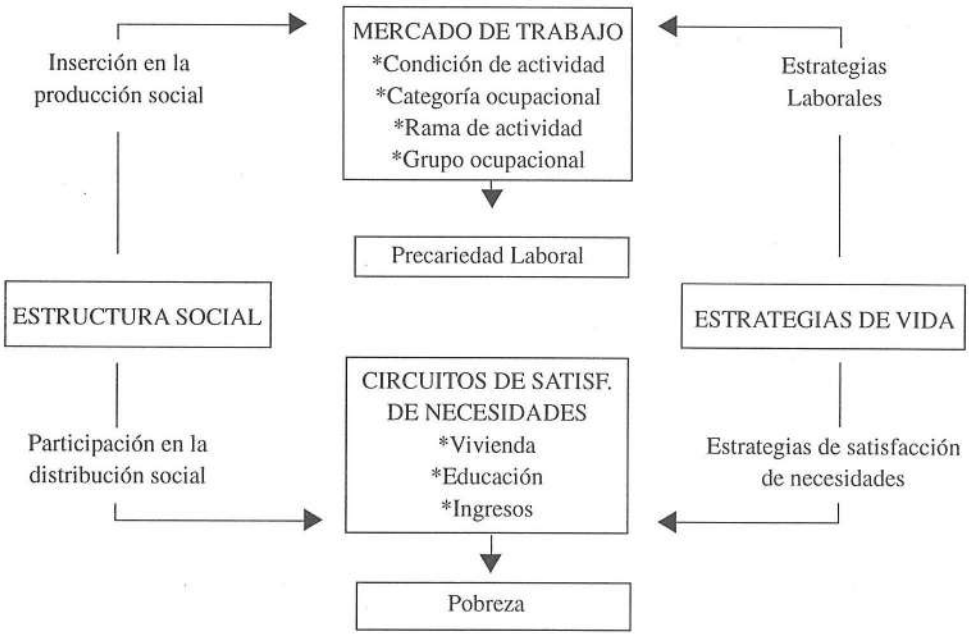
Los grandes ejes temáticos de la Encuesta están, por lo tanto, encuadrados en aquellos campos: en relación con el del mercado de trabajo la temática de la situación laboral, y en relación con el de la satisfacción de necesidades, la temática de la educación, de la vivienda, y una variable englobadora de la participación en la distribución que son los ingresos. Hay otra problemática que tanto podría estar en el campo del mercado de trabajo como en el de la distribución, que son las migraciones dado que las personas pueden migrar tanto por causas laborales como, por ejemplo, inexistencia de oferta educativa. Pero dada la alta interdependencia de los movimientos migratorios con la dinámica del empleo, se la considera en este campo.

Se presenta a continuación el esquema que sintetiza el modelo conceptual expuesto:

---

[14] Para un mayor detalle del enfoque, ver Pok, C. y M. Moreno. «Las estrategias de vida y su articulación con la estratificación social: propuesta metodológica».

Marcos analíticos



El planteo original de la Encuesta, formulada a los inicios de la década del 70, enfocó la medición de los atributos del mercado de trabajo en términos de sus características de aquella etapa en base a una metodología acorde con el desarrollo conceptual alcanzado en el campo de la investigación social en la década, con las recomendaciones internacionales vigentes (incluyendo avances que dichas recomendaciones recogerían más tarde), así como con las especificidades locales de las modalidades del empleo en el país.

Frente a los cambios operados en el mercado de trabajo, los instrumentos de medición inicialmente formulados, aunque globalmente válidos, se vieron limitados para responder plenamente a fenómenos de nuevo corte que fueron impregnando la inserción laboral así como sus efectos sobre los restantes indicadores sociales.

Las estrategias desarrolladas para hacer frente a dichos cambios fueron de distinto orden. Entre las más destacadas se contaron las siguientes:

* Módulos Especiales: diseño y aplicación de instrumentos de captación que recogieran temas especiales no cubiertos (o parcialmente cubiertos) por el cuestionario básico (especialmente Módulos de Precariedad Laboral y de Desocupación).
* Reformulación Global: diseño de un nuevo cuestionario básico que diera cuenta de los cambios operados en el mercado de trabajo. Su formulación se desarrolló hasta su aplicación en una Prueba Piloto en 1992, interrumpiéndose ese programa a partir de esa fecha. Actualmente se ha retomado su desarrollo.

* Modificaciones en el Cuestionario Básico: sin alterar el esquema básico de abordaje, se fueron incorporando variables sujetas a medición en el instrumento de captación regular.
* Relectura de Indicadores: dadas las nuevas modalidades de inserción laboral, se redefinió la significación conceptual de ciertos indicadores regularmente medidos a través del cuestionario habitual, reasignando los conjuntos poblacionales así rescatados a nuevas categorías conceptuales.

Este conjunto de estrategias permitió, sin la debida conclusión del proceso de reformulación global de la Encuesta –y su implantación en condiciones controladas de comparabilidad metodológica–, ir afrontando los cambiantes desafíos técnicos planteados por las profundas transformaciones del mercado de trabajo, especialmente las derivadas de los ya mencionados procesos de flexibilización, de precarización, de externalización y de intermediación.

La incidencia de estos factores opera no sólo en la Condición de Actividad, sino también sobre numerosos indicadores de medición habitual (categoría ocupacional, rama de actividad,etc.).

La etapa actual de desarrollo del programa se sitúa en la sistematización y compatibilización, en un instrumento único, de los avances elaborados en el marco de las cuatro «estrategias de adaptación» anteriormente reseñadas.

Las vertientes en base a las cuales se aborda la resolución de la problemática consisten en:

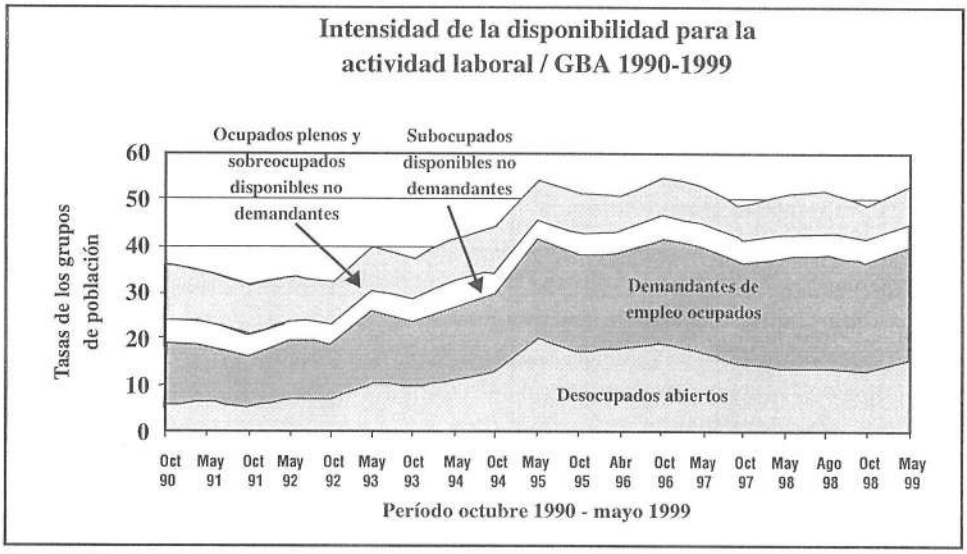
* la decantación de la propia experiencia en los desarrollos encarados en la Encuesta Permanente de Hogares,
* los aportes que se derivan de los avances ocurridos en el campo de la investigación socio-económica en la etapa,
* las recomendaciones internacionales aplicables a la realidad del país,
* la experiencia de otros países en el tratamiento de la problemática de la medición del empleo, con especial referencia en aquellos que integran el Mercosur,
* los requerimientos planteados por un amplio espectro de usuarios habituales de la información.

Cabe señalar que las diferentes alternativas ya adoptadas en su elaboración operacional para la resolución de la problemática derivada de los rasgos críticos del mercado de trabajo, son compatibles entre sí, dado que, aunque fueran formulados en instrumentos separados, guardan coherencia conceptual con la línea troncal de la perspectiva de abordaje de la investigación de base.

Por último, es referente directo de la sistematización planteada la articulación del despliegue temático en el Sistema Integrado de Encuestas a Hogares, en cuyo marco se originara y desarrollara el proyecto inicial de reformulación temática y que se aborda actualmente para su elaboración integral.

ANEXO II

Búsqueda activa de trabajo para el Gran Buenos Aires, 1990-1999.



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (EPH)-INDEC

Debate

Helena Hirata: hay convergencias interesantes en la investigación expuesta por Tom Kruse con la nuestra aunque son contextos muy diferentes. En este caso, se trata de una empresa grande, familiar, centenaria. Hace 70 años, Bata ya era una gran empresa en la zona asiática. Al mismo tiempo que esta característica específica, Bata obedece a tendencias generales como dar importancia a la comercialización y a la distribución, más que a la producción. Es una tendencia presente en Nike, Reabook, Adidas, etc. Otro aspecto interesante es la dificultad que presenta esta investigación en su intento de pasar de la globalización a la subjetividad. La investigación quiere contemplar a la vez lo global y lo local y, aunque es muy difícil de hacer, lo logra. Probablemente se utiliza un tipo de metodología de historias de vida para ver la relación entre las trayectorias profesionales y eventos traumáticos, como es la violencia intrafamiliar, fallecimientos, etc. La metodología está muy ligada a lo que se puede conseguir para hacer esta relación entre global, local e íntimo, como se consiguió en esta investigación. Es muy favorable que se pueda contar con este tipo de investigación pues permite pensar conjuntamente las diferentes dificultades del estudio y cómo proseguir.

Fernando d'Laire: decía Tom Kruse que hay ciertas similitudes respecto a una forma particular de ejercer el disciplinamiento, que afecta el tema de la subjetividad. Nosotros hicimos una investigación a principio de los '90 que muestra cómo opera el funcionamiento del proceso productivo del calzado en Chile. A nivel de la cúspide de la pirámide tenemos lo que es la empresa tradicional, que puede ser BATA, por ejemplo. Lo que se observa en el país es un funcionamiento global del sistema productivo en base a altos niveles de fragmentación. La fragmentación es una vía fundamental de disciplinamiento.

Como se menciona en el trabajo, tratándose de una industria fundamentalmente estacionaria toda la producción se mueve en función de la demanda. ¿Qué permite ese modelo fragmentario de estructuración de la producción? Primero, obviamente, que cada unidad productiva –que es una unidad jurídica autónoma– se haga cargo de sus costos y que no tenga como empresa mandante la obligación de contar con un amplio cuerpo de trabajadores contratados y subordinados dentro de la unidad jurídica. El caso chileno funciona bajo el modelo del «justing time», pero es un «justing time» fragmentario. Cuando se activa la demanda todo el mundo se pone en actividad, pero cuando la demanda se contrae, obviamente cada trabajador que-

da abandonado a su suerte. A nivel de talleres, la reducción de trabajadores puede ser bastante brutal.

En este análisis, los conceptos formal e informal no sirven mucho. De hecho, las distintas degradaciones en la pirámide hablan de niveles de mayor o menor formalidad y, como se ha dicho, puede que el taller esté constituido jurídicamente pero haya vínculos laborales con el nivel de trabajo a domicilio que no están registrados. Y, por otro lado, puede incluso que las empresas mandantes tengan cierto tipo de vínculo directo con el trabajo a domicilio que no aparece registrado, lo que también es interesante de ese modo de funcionamiento. En el caso chileno esto se estructuró así, básicamente, por tres razones: primero, porque la apertura externa produjo un fuerte proceso de desindustrialización, quebraron muchas de esas empresas. Por otro lado, también hay un fuerte impacto en la legislación laboral. Se pasó de un código del trabajo donde estaban cristalizadas muchas conquistas sociales a un código del trabajo que es absolutamente liberal y muy desregulatorio. Y, desde un punto de vista del incentivo, un aspecto que influyó bastante es que los ministros neoliberales cambiaron lo que era la estructura impositiva a la compra y venta –que castiga cada una de las mediaciones en un proceso productivo– por el impuesto al valor agregado.

Nadya Araujo: un primer punto a abordar es en referencia a los dos contextos desarrollados en la exposición, es decir, el contexto del taller matriz y el de los talleres externos y de confecciones. El primer contexto de la unidad matriz caracteriza la manera en que la identidad se construye por referencia al sindicato. Se plantea, casi textual, que la ruptura y el debilitamiento del sindicato es el elemento central alrededor del cual se va a plantear el problema de la identidad de los trabajadores en la planta matriz. Al revés, en los talleres externos y de confecciones, las/os trabajadoras/es viven relaciones sociales de producción y disciplina laboral mediadas por relaciones íntimas de dominación y subordinación como el compadrazgo, paternalismo y clientelismo. Mi interrogante es la siguiente: ¿por qué esta rica mediación de las relaciones íntimas sobre la experiencia de la disciplina laboral solamente se la puede reconocer –dicho casi como una caricatura– en la situación más tradicional, supuestamente la de los talleres externos? Me parece que hay una descripción de modelos apegadas de algún modo a situaciones de la realidad, lo cual disminuye el efecto de mediación de la experiencia extra-taller en la dinámica de las relaciones intra-taller.

Por último, queda por mencionar que muchas mujeres que laboran a nivel de talleres y a domicilio no tienen otra opción de incorporación al mercado de trabajo pues no tienen con quien dejar a los hijos, o el pago por tenerlos en una guardería es casi el mismo que el salario que van a recibir. La estructuración bajo esta forma se

presta también para altos niveles de auto-explotación; hay muchos trabajadores que laboran en las empresas mandantes y que después completan jornada e ingresos trabajando en el nivel de talleres. Esta práctica, incluso, tiene un nombre, lo cual indica que está bastante institucionalizada: se la designa como «cortar la cola».

Otro aspecto es el que se refiere a las narrativas, es decir, ¿cuál es el eje que organiza la narrativa? El eje es interesante porque en este punto hace conexión con la narrativa, en tanto herramienta, y la inferencia y formulación acerca de la construcción de la subjetividad. Si la narrativa es la materia que se tiene sobre la cual reflexionar para concluir acerca de la construcción subjetiva, el eje alrededor del cual el sujeto mismo organiza su narrativa se vuelve central para la discusión de la subjetividad. De hecho el trabajo es sólo uno de los posibles ejes de organización de la narrativa. Y cuando se plantea en el texto la cuestión de la narrativa, el trabajo aparece como si fuera el único eje alrededor del cual ésta se organiza. Incluso si tomamos la situación de trabajo, hay distintas formas por las cuales el trabajo puede volverse el eje de organización de la narrativa y de las distintas identidades construidas alrededor de la experiencia laboral. Por ejemplo, en un estudio realizado se observaron diferencias interesantes entre las personas que organizaron su narrativa alrededor de la identidad profesional y aquellas que lo hicieron alrededor de la identidad en cuanto militantes. Son dos focos y un mismo eje, el trabajo, pero son completamente distintas las narrativas y las evidencias en torno a la construcción de identidades.

Khatia Araujo: en el CEM estamos llevando a cabo una investigación sobre trayectorias laborales masculinas, como continuación de la investigación sobre trayectorias laborales femeninas. Y me preguntaba si en esa parte del estudio que están haciendo sobre cómo viven cotidianamente y cómo narran sus vidas y sus trayectorias las personas, están trabajando también sobre cuáles son las estrategias que utilizan y que son efectivamente necesarias ante la enorme transformación del escenario laboral. Y lo pensaba, por ejemplo, en función del tema de la imprevisibilidad, lo que no es previsible. Hay un argumento en la ponencia acerca de que lo imprevisible implica que hay un control externo sobre el tiempo personal, lo que rompe los proyectos de vida de los sujetos. Pero en nuestra investigación estamos encontrando que incorporar la dimensión imprevisibilidad constituye un plus para quienes han desarrollado trayectorias que oscilan entre lo formal e informal. Ello les permite tener una mirada global, lo cual les otorga posibilidades de reciclarse constantemente previendo y reaccionando rápidamente a las exigencias. Parece interesante también que el eje de lo que había sido el sentido del trabajo –muy centrado en el trabajo mismo y en la tarea misma– está cambiando. Actualmente hay una tendencia a buscar, sobre todo en la gente más joven, el valor y el significado a partir de

sus propios proyectos de vida y sus posturas éticas, porque no hay manera de conseguir sentido respecto a lo que hacen a partir de la tarea y del trabajo.

Virginia Guzmán: quería hacer recuerdo de un viejo trabajo de Sainsaulieu que señala las bases de la identidad obrera o la identidad del trabajador cercana a la forma tradicional de organización del trabajo. Decía que en torno al tiempo y al espacio podía construirse una identidad y una narrativa y es eso lo que se rompe y lo que afecta la subjetividad. Y, por otro lado, señalaba que, dependiendo del lugar en que se encuentre el trabajador en la estructura productiva, éste podía implementar o adelantar formas de lucha. Aunque haya un colectivo, el obrero podía diferenciar su identidad sin necesidad de llegar a fusionarse con los otros para plantear mecanismos de resistencia y de lucha. Eso es lo que se está rompiendo. Y otro elemento importante, para acordarnos del género, es que parte de la identidad es gracias a contar con un tiempo, con un espacio y con un colectivo estable que construye y reconstruye una narrativa de lo femenino y lo masculino. O sea, la división sexual no solamente es producida sino que hay una interpretación sobre ello. Eso también puede estar cambiando en el presente.

Francisca Márquez: en relación al tema de la movilidad laboral y pensando en términos de políticas sociales focalizadas y vinculadas al tema de trabajo me pregunto: ¿cómo plantear el tema?, ¿qué posibilidades hay de movilidad laboral y, por ende, de movilidad social en este nuevo contexto donde el tiempo, los espacios y el dinero llegan de manera imprevisible?, ¿qué posibilidad efectiva hay de construir proyectos de movilidad social en un espacio tan poco claro, tan ambiguo, que no se hace cargo del trabajador/a? Antes se entraba a la fábrica o a la mina como hijo de, se aprendía el oficio en la fábrica al lado del padre o de la madre. Hoy día ello casi no ocurre, lo cual tiene consecuencias importantes en términos de calificación de la mano de obra pobre. Las escuelas no necesariamente suplen el tema de los oficios, y los espacios de trabajo tampoco acogen de manera que se pueda pasar de ayudante a obrero. Ese recorrido está bastante desdibujado.

Y el otro tema es respecto a la posibilidad de construir una identidad y una definición de sí mismo en tanto trabajador hoy, y en tanto trabajador no solamente como posibilidad de adquirir una remuneración, sino también hacerse parte de un oficio, de un gusto por el oficio o profesión. Tom Kruse lo dice bien cuando puntualiza que para saber por qué la gente trabaja habría que partir preguntando cuánto debe. Esa es una de las maneras de vincularse al trabajo y no es la única; hay muchas otras que tienen que ver con las identidades laborales. ¿Qué posibilidades hay de una realización del trabajo vinculado al gusto por el oficio, por la realización del saber hacer? Este es un tema válido para toda la discusión y para establecer sus implicancias en términos de focalización de políticas sociales.

Tom Kruse: en primer lugar, en cuanto a los resultados del trabajo más cualitativo, la principal regularidad es de incertidumbre. Hablaré entonces de cómo se instala la incertidumbre en el proyecto de vida del sujeto. Segundo, encontramos –donde hay esa incertidumbre– la omnipresencia de estrategias para manejar o atenuar esa imprevisibilidad las que giran en torno a la construcción de pequeños márgenes de estabilidad real o potencial en el marco de relaciones patrón-cliente, desventajosas por cierto para el obrero. Es decir, se plantea una paradoja: ¿nuestra modernización produce un tradicionalismo de las relaciones entre trabajadores?, ¿por qué tanta insistencia en el mundo del trabajo? No porque no reconozcamos a los otros como constitutivos también de lo que pasa dentro del trabajo, sino porque simplemente ha habido un sesgo antiestudio del trabajo. Estamos haciendo fuerte el argumento, de modo que si pasa algo importante allí es necesario mostrarlo. Y lo que surge en esa estrategia retórica es enriquecerlo en su articulación con otras esferas vivenciales.

En el trabajo, las estrategias producen un fortalecimiento de las relaciones bilaterales empleador-operario para el procesamiento de las disputas hiper individualizadas, o sea, no entran terceros. Podemos establecer un paralelo con lo ocurrido en el mercado de crédito: frente a las protestas por las altas tasas del microcrédito, la respuesta de los bancarios fue no incorporar a terceros sino mantener la relación únicamente entre banco y prestatario. Esta situación es semejante a lo que pasa en las fábricas, es una relación entre empleador y trabajador, representada en el ritual por el cual el obrero va personalmente a cobrar su paga. Vemos que hay un contenido patriarcal fuerte en esas relaciones individuales, o sea, padre-hijo, padre-hija. Hablan de familias, hablan de tratar los temas dentro de la casa. En uno de los talleres hubo un problema de acoso sexual terrible. El problema fue llevado a la federación de fabriles y el sindicato de la empresa se comprometió en la defensa de esas trabajadoras, pero a último momento echó pie atrás entre comillas, negoció con el patrón. Dentro de la lógica de lograr ciertos márgenes de estabilidad en esas relaciones bilaterales, la trabajadora acosada hizo a su vez lo lógico, dada la situación. Se proveyó de un margen de estabilidad laboral a futuro, lo cual pasa por la relación con el patrón individualizado.

En cuanto a las narrativas, están presentes ciertas cuestiones valóricas dentro de las cuales el manejo de la incertidumbre es incierto. ¿A qué me refiero? Para el trabajador, un ascenso puede ser decodificado como un proceso por el cual se va independizando, lo que es más bien la caracterización de un estado que un peldaño en una escalera, una trayectoria específica más cualitativa que movilidad o movimiento. Y es bien claro. Cuando una persona llega a casarse se independiza del taller y lo hace suyo propio como una etapa del ciclo vital más que de la trayectoria laboral. No es un problema productivo, es más bien de vida. Más que escalar, la estrategia es la independencia de la unidad familiar, la cual requiere de otro tratamiento. ¿Son esferas vivenciales o son esferas productivas? Hay un estudio en

Cochabamba sobre las empresas basadas en el hogar, así se las llaman. Puede parecer un juego semántico, pero no lo es: son hogares basados en una empresa. La lógica de la familia está basada en la empresa. Un ejemplo al respecto: un señor puso a su hijo en un colegio en el centro de la ciudad para no ser molestado con las reuniones de padres, pues estaba trabajando y no tenía tiempo. Si lo colocaba en un colegio cerca de su casa, vendrían a molestar. Entonces ¿cuál es la lógica que rige en esta unidad que llamaríamos familia? La lógica que rige es la de la empresa. ¿Acaso no estoy cayendo en masculinizar la fábrica y feminizar lo informal? ¿Por qué no lo íntimo dentro de la fábrica? En parte por nuestras debilidades analíticas, pues todavía no sabemos exactamente cómo manejarlo. Dentro de la fábrica hay relaciones personales entre hombres y si, en un círculo de producción, un trabajador perjudica a otro u otros llegando tarde, mandan a un trabajador antiguo para que lo castigue propinándole correazos. Son rituales de disciplinamiento, humillación y reproducción de estructuras íntimas que no se explican independientemente de la lógica productiva. El control del trabajo de la fuerza laboral es siempre íntimo. Existen muchos datos de esta índole en la fábrica moderna. En una escuela sindical, se les pidió a mujeres de los talleres externos que definieran cuál era su principal problema. Cuando la respuesta era anónima, mencionaron el acoso sexual y los gritos de que son objeto, o sea, la parte íntima; cuando no era anónima la respuesta mencionaron no saber hablar, tener miedo y no levantar la cabeza cuando el patrón les decía algo. ¿Por qué termino con esto? Porque la reconstrucción del sujeto pasa por esa cabeza agachada y esa capacidad de poder decir que, hoy por hoy, no está dada.

María Elena Valenzuela: en estos tres días hemos estado permanentemente, de manera más explícita o implícita, recurriendo a la necesidad de la organización colectiva para poner límites a las formas precarizadoras de la flexibilización. La presentación de Alma Espino nos ayuda a profundizar en el tema. El discurso anticolectivo plantea el tema de la organización sindical como contradictorio al crecimiento económico y la modernidad. A la vez, hay dificultades desde las organizaciones sindicales mismas. En la mayoría de nuestros países han tenido barreras insalvables desde afuera y desde adentro. Les ha costado readecuar sus discursos y agendas para representar al conjunto de trabajadores, incluyendo al trabajador que tiende a precarizarse. Hace unos meses se realizó un seminario sobre trabajo a domicilio en que estaban representantes oficiales de las organizaciones sindicales de ocho países y todos ellos, excepto los de Brasil, estaban no sólo sin agenda frente a los trabajadores a domicilio sino, además, condenando y pidiendo la abolición del trabajo a domicilio, lo cual muestra la dificultad para abordar este período de transición. Mi pregunta es acerca de cuáles fueron las condiciones políticas, el contexto, que explicaría, en el caso presentado, una política de incorporación y de

sindicalización, una propuesta y una agenda. En segundo lugar, cuál fue el papel de las sindicalistas y si en las negociaciones se ha logrado, más allá de la defensa de las mujeres, la incorporación de demandas de género.

Pablo Lazo: de la exposición presentada por Alma Espino surge la pregunta acerca de cuáles son los factores que han podido permitir que una organización de mujeres se haya planteado con tanta fuerza. Si es el tipo de trabajo que realizaban en el sector financiero o de rentas, donde las personas son muy desarrolladas en términos de relaciones interpersonales, o si es el factor cultural-ambiental, la ciudad donde vivían y particularmente el ambiente cultural uruguayo, en contraposición a la situación que nos planteaba Tom Kruse de la empresa Bata, donde las presiones producto de la externalización son absorbidas y descargadas por los trabajadores en formas indirectas: reclamos, distanciamiento del proceso, agresiones leves horizontales hacia los demás trabajadores. Son factores que una investigación puede llegar a identificar, lo cual señala caminos muy interesantes.

Por otra parte, quisiera relevar el tema del Estado por ser fundamental. ¿Cuál es el rol del Estado en estas materias? ¿Qué hace el Estado frente a estas situaciones? En el caso descrito por Kruse, aparentemente el Estado no existe o si existe es un Estado que quiere no existir. Es decir, su política es de no intervención absoluta, una política deliberada de la clásica fórmula del laiser faire del Estado liberal, hoy en día neoliberal simplemente. Y si hay intervención, ¿qué tipo de intervención es? Quizá habría que tener en cuenta que hay un principio de realidad, esto es, que estamos en presencia de una mutación enorme que altera el planeta. Un ejemplo de ello es que en China también se ha despedido a 64 millones de personas en los últimos años producto del cambio de una economía centralizada estatal hacia una economía de mercado particular de la sociedad China. En Cuba también se están introduciendo mecanismos para fortalecer la empresa, frente a un mundo globalizado donde se sobrevive o se muere. Y la muerte puede ser quiebra, pero particularmente cesantía. En consecuencia, la mutación en el ámbito empresarial implica un cambio de orden político y un cambio de orden económico. La empresa se descentraliza, se externaliza, bajo unas formas nuevas de provisión de puestos de trabajo, como es el teletrabajo o el trabajo a domicilio. Y, naturalmente, la creciente flexibilidad que esta mutación exige en términos de adaptación de los países y de las empresas para ser más competitivos y de los trabajadores para adaptarse a esta situación, constituyen un desafío respecto del cual las políticas públicas no deben estar ausentes.

Jacob Lima: Alma habla de CONAPROLE como una empresa cooperativa. Quisiera una precisión acerca de quiénes son los trabajadores de esa empresa coopera-

tiva. Ello es importante para saber cómo el proceso de flexibilización afecta a la fuerza de trabajo.

Teresita Selamé: la ponencia de Alma Espino es muy clarificadora en varios aspectos y me confirma la idea de que podemos definir flexibilización como la tendencia a la utilización de la mano de obra en condiciones cada vez de mayor subordinación en combinación con una relación contractual incompleta o inexistente y con derechos jurídicos-laborales muy deteriorados. Lo que hay detrás de este proceso es tratar de aumentar la tasa de ganancia del capital. La tecnología es un elemento que está favoreciendo la flexibilización y que tiene impactos en el empleo, es redundante a los trabajadores tanto calificados como no-calificados y especialmente a la mujer. Además, vuelve las condiciones de trabajo menos favorables para los trabajadores, pues les quita el control sobre el proceso de producción, intensifica los ritmos de producción y aísla al trabajador con respecto al resto de sus compañeros. Por un lado, se pueden producir conflictos internos, a nivel de los colectivos de empresas, entre trabajadores que manejan las nuevas maquinarias y aquellos que siguen con los sistemas tradicionales de producción y, por otro, también entre trabajadores jóvenes que, con calificaciones dadas por el sistema escolar, tienen mayor capacidad de adaptación a los procesos de cambio que los antiguos trabajadores con oficio. Un tercer eje de conflicto podría ser entre los trabajadores que van al sector terciario de la empresa y aquellos que siguen en la línea de producción. Quisiera saber si se ha podido pesquisar algo en tal sentido.

Alma Espino: en relación al comentario de María Elena Valenzuela, quisiera hacer una distinción. El acercamiento a los trabajadores de empresas tercerizadas, vía la extensión de las fronteras sindicales, no es una posición del PIT-CNT sino de algunos sindicatos, dado que en su interior hay muchas corrientes. Por ejemplo, cuando el sindicato de bancarios –que pretende extender sus fronteras y de alguna manera lo hace– firma un convenio salarial, los sindicatos de base se mantienen relacionados en esa órbita porque los convenios bancarios son muy buenos. Una cuestión es la estrategia política sindical orientada a reforzar la acción de los trabajadores y otra es que las funcionarias de las casas de crédito esperen que, por estar trabajando con el sindicato bancario, su convenio colectivo sea asimilable al de ellos. No es así. Se trata de una relación compleja, que supone la elaboración de estrategias bastante sofisticadas. Una vez que se establecen relaciones y todos participan de la actividad gremial, ésta les sirve para que los sectores más débiles de la cadena que entran en conflicto con sus empresas, cuenten con el apoyo del sector de trabajadores más fuertes. Pero es una relación difícil porque, normalmente, lo que ha unido a los colectivos es su participación en un mismo convenio. Esta dinámica es bastante

innovadora aunque problemática, pues hay otros elementos a considerar. Por ejemplo, en un taller con 40 mujeres sindicalistas en Uruguay, en una actividad facilitada por la OIT, el trabajador tercerizado fue visto como enemigo. Se requirió de un arduo trabajo para que llegaran a la conclusión de que hay una identidad de clase similar. Son estrategias que se construyen con dificultad.

En relación al tema de género, desde la reconquista de la democracia se pueden señalar claramente dos etapas. Una primera, que va desde 1986 a 1992, de surgimiento de una comisión de mujeres vinculada a un sindicalismo más policlasista, lo que en Uruguay se conoció como las tres vertientes de la militancia durante la dictadura: el exilio, la cárcel y la resistencia. Se da un lazo muy fuerte con el movimiento feminista. Es un momento bastante conflictivo, pero con estrategias muy orientadas hacia mujeres dirigentas sindicales. En otro sentido, fue un momento positivo porque se dio una mayor participación en torno a la reconquista de la democracia. En 1995 surge una nueva comisión de mujeres que tiene estrategias diferentes y pongo sólo un ejemplo. Normalmente, en los congresos anteriores del PIT-CNT el tema de género tenía una comisión de la mujer. Sin embargo, en el último congreso las posiciones de las mujeres en torno al tema de la igualdad de oportunidades se cursaron por la vía de la comisión de empleo del PIT-CNT. Esta estrategia consistió en colocar el tema de género en espacios comunes. Esta estrategia es importante en tanto sirve como antecedente para pelear situaciones propias del mundo del trabajo y no sólo aquellas que dicen relación con la protección de las mujeres en la esfera reproductiva. Es colocar la cláusula de igualdad de oportunidades y de no discriminación en distintas estructuras: en la salud privada, en la banca, etc. En el caso de CONAPROLE, la parte empleadora tuvo que aceptar la cláusula, la cual quedó en acta anexa en el Ministerio del Trabajo porque el sindicato afirmó la existencia de discriminación de género en las empresas.

En cuanto a la pregunta de Jacob Lima, cabe señalar que la empresa es de propiedad cooperativa, esto quiere decir, los dueños son productores lecheros. Estos cooperativistas contratan personal asalariado, lo cual hace una diferencia muy importante. No es lo mismo que sea propiedad transnacional o que sea propiedad privada. Parte de la clase de relacionamientos que tienen, o de las características de las relaciones laborales, devienen del hecho que los dueños no son dueños capitalistas comunes y corrientes, sino que tienen una gran diversidad, entre otras, de tamaño. Pueden ir desde pequeños a enormes productores. Eso hace que el sindicato se mueva de una manera diferente frente a un patrón con otra sensibilidad y con otra manera de ver.

No coincido con Teresita Selamé acerca de la definición de flexibilización, porque si se parte de una definición tan fuerte tendríamos que decir que aquellos sindicatos que tratan de negociar y de obtener la mejor negociación posible están

equivocados, cuando lo que en realidad hacen es simplemente ceder. Si el movimiento sindical sigue resistiendo llegará un momento en que quede fuera de la fábrica y, por lo tanto, no estará en ningún lugar. Por lo menos en Uruguay suele pasar. Es el caso de la fábrica nacional de papeles, donde se dio un fuerte proceso de reconversión y la expulsión de 120 personas, entre dirigentes y militantes sindicales. De ahí que la participación del Estado y un marco regulatorio de carácter general sean fundamentales. Ello es lo único que permite a los trabajadores estar en situaciones de correlación de fuerzas más aceptables respecto de los empleadores. En cuanto al relacionamiento entre trabajadores, no lo hemos estudiado en detalle. Conozco algunas experiencias en empresas textiles donde, en la misma línea de producción, trabajan juntos los de las empresas subcontratadas y los de la empresa madre; son casi mitad y mitad. Aunque no hemos estudiado el tema, en apariencia no hay grandes conflictos.

Helena Hirata: hay muchas ponencia que plantean más problemas de los que resuelven, lo cual es un buen punto de partida para la discusión. El trabajo de Cynthia Pok es uno de esos. Concuerdo con la idea de que en la actualidad hay hoy una superposición parcial entre empleo y desempleo en la actividad, es decir, las fronteras entre estas áreas es muy difusa. Sería interesante saber por qué históricamente la frontera es cada vez más tenue. Esta discusión se suscita solamente porque las fronteras entre trabajo, empleo y actividad, o en el caso expuesto en la ponencia, empleo, desempleo e inactividad, se tornan muchas veces cuasi inexistente. Esto tiene relevancia en tanto afecta la formulación de propuestas de acción, de propuestas de políticas públicas.

El segundo tema es el problema de la comparabilidad internacional de los datos en el caso de América Latina. Cynthia Pok nos propone mejorar los datos, hacer que estos sean más sofisticados. Una investigación realizada en Brasil sobre empleo y desempleo, nos permitió captar el desempleo oculto precario y el desempleo oculto desalentado, en particular acerca de las mujeres que están cansadas de procrear, lo que en Francia hemos llamado el efecto de los terceros hijos. Daniele Kergoat y otros detectaron que regresar a la inactividad cuando no se consigue un empleo constituye un comportamiento propio de la trayectoria femenina. Nuestra investigación capta estas situaciones de subempleo, por lo que los datos obtenidos son mejores que los oficiales de la PME *(Pesquisa Mensual de Emprego)* que es la única comparable a nivel internacional con los datos de la OIT. Para un proyecto actual sobre actores e instituciones de empleo no estamos utilizando el dato que consideramos mejor, sino el dato oficial en tanto permite la comparación internacional. Sería interesante conocer como han venido resolviendo este problema.

Alma Espino: una pregunta y un comentario muy breve. Quiero saber si la medición realizada en el estudio señalado por Cynthia Pok, incorporó todas las categorías de ocupación o sólo a los asalariados. En el caso de Uruguay, dentro de la medición de precariedad sólo para asalariados, el componente de empleo inestable es tan pequeño que no tiene ninguna significación. Si se consideran otras categorías de ocupación es necesario, desde el punto de vista analítico, cambiar los instrumentos a utilizar. Por otra parte, en la ponencia se hizo mención a movimientos de oferta y demanda en relación al servicio doméstico y quería preguntar si habían mirado la serie desde una perspectiva procíclica o anticíclica. Y ello, porque en nuestra investigación hipotetizamos que tenía que ver con la relación empleo-desempleo femenino, pero no lo pudimos observar. Si recuperamos las actividades femeninas es lógico y razonable esperar una baja en la tasa de desempleo.

Julia Medel: en nuestra investigación, mencionada por Sonia Yáñez el primer día, detectamos una categoría de trabajadoras que hemos denominado independientes ficticios o seudo independientes, también mencionada por Verónica Riquelme en el caso de trabajadores a domicilio para el sector servicios. Nuestro estudio de casos se refiere a una empresa transnacional del sector financiero que tiene una dotación de unos 3 mil trabajadores y que, como una manera de abaratar costos y de ampliar mercado, ha establecido un canal alternativo de ventas con trabajadores, principalmente mujeres. Es muy difícil identificar en qué categoría ocupacional se ubican estos trabajadores seudo independientes pues hacen las mismas labores que los vendedores y vendedoras de la dotación interna, esto es, colocan una serie de modalidades de créditos, pero en nichos de niveles más bajos. Hemos distinguido algunos que son vendedores de otras empresas y que además ofrecen créditos. La empresa mayor les paga por crédito colocado, siendo esta actividad un segundo empleo. Hay otra categoría que podrían ser inactivos o desempleados, los cuales trabajan en forma independiente. La empresa se considera cliente de estas personas, encargándoles parte de la gestión. En ninguna de estas modalidades se ha encontrado una relación contractual: no se fija jornada, no hay controles directos, no hay lugar de trabajo establecido, el monto y la forma de pago lo fija la empresa, no tienen protección alguna. Esta es una modalidad que crece cada día más y se asemeja mucho a la definición de teletrabajo que se utiliza en otros países, aunque muy precarizado. La pregunta pendiente es: ¿qué son estos trabajadores?, ¿son independientes, cuentapropistas u otros?

Ximena Díaz: con respecto al gráfico presentado: ¿qué perfil tienen como trabajadores esos demandantes de empleo que están ocupados? ¿Se les preguntó cuánto tiempo están en ese empleo y cuánto tiempo están buscando empleo? Hay un cierto

tipo de actividad que es muy desprestigiada socialmente, por ejemplo, las trabajadoras de casa particular. Por lo general responden que están buscando empleo o que es un empleo transitorio y, sin embargo, permanecen en el mismo por largo tiempo o durante toda su vida laboral. En épocas de baja del empleo, hay muchos que pueden tener para los trabajadores el carácter de transitorios mientras encuentran un empleo definitivo, pero a la larga se perpetúan en ellos aun manteniendo la intención de dejarlos para lograr algo mejor.

Helia Henríquez: me parece haber oído decir a Cynthia Pok que las categorías ocupacionales no ofrecían mayor problema. En mi opinión sí hay algunos problemas, por ejemplo, entre trabajo dependiente y trabajo independiente. Uno de los problemas que se generan en el intento de calificar la ocupación, se vio en nuestra investigación sobre trabajo a domicilio. Estos trabajadores/as estaban siendo clasificados, la mayoría de las veces, como trabajadores independientes y algo de razón hay en ello pues, jurídicamente, se presume que no existe una relación laboral a menos que se pruebe. Fue necesario formular preguntas especiales para identificar ese sector y ver si se trataba de trabajo independiente o de trabajo dependiente. Muchas de las formas de externalización son a veces formas asalariadas encubiertas. En el fondo, son trabajadores dependientes que debieran ser social o sociológicamente categorizados como asalariados, pero que jurídicamente tienen un contrato de prestación de servicios y, por lo tanto, no son asalariados. El devenir social, las formas reales de trabajo, se han apartado de esta categorización afincada jurídicamente y, tanto es así, que forma parte del debate actual entre los juristas. Se trata de cambiar estas definiciones para poder establecer protección en aquellos casos en que claramente no es independiente, aún cuando se le haya calificado como tal. En la agricultura apareció, dentro de la lógica de la externalización, una categoría que las mutuales han llamado ayudistas o ayudantes, y que en realidad son personas que van junto a la trabajadora. El empresario no reconoce una relación laboral con ellos, aún cuando trabajan dentro de su predio, pues no es éste el que les paga el salario sino la trabajadora a la que acompañan. Se presenta aquí una dificultad para su categorización, pues la empresa negará la existencia de los ayudistas, pero en una encuesta de hogares estos pueden aparecer trabajando.

Pablo Lazo: en relación a esas zonas grises de empleos que pueden ser categorizados como trabajos dependientes o independientes, observamos que, desde el punto de vista de la categorización jurídica, todo trabajo subordinado y dependiente amerita un contrato escrito de trabajo, esto es, debe respetarse la legislación laboral. La ley reconoce en el caso chileno, pero también en otras legislaciones, que el trabajador independiente no está sometido a la legislación laboral. Muchos empleadores co-

meten fraude en el sentido, por ejemplo, de pedirle a vendedores comisionistas una patente municipal, que declaren un domicilio particular, que hagan contrato a honorarios y paguen boletas. Ante la Inspección del Trabajo y agencias previsionales, estas personas tienen un contrato independiente de prestación de servicios, regido por el código civil y, en consecuencia, no están dentro de la categoría de trabajadores. Desde un punto de vista ontológico, un contrato de trabajo puede ser a domicilio o puede no ser a domicilio, pero es un contrato de trabajo. Otra cuestión es que la ley en Chile no presuma, en este caso, la relación de dependencia, y sea mucho más difícil probarla. Pero ese es un punto de prueba que no cabe desarrollar aquí.

El punto al cual ha llegado el ejemplo puesto por Julia Medel, en el sentido de una persona que con motivo de su trabajo realiza a su vez colocación de tarjetas de crédito, me parece de la mayor sofisticación y naturalmente entra a la zona gris, lo cual nos lleva a un tema de fondo. Este tema es la transformación del trabajo. Se constata, cada vez más, la aparición de zonas grises. Ya no se trata de un fraude a la ley, sino de zonas grises que llevan a preguntarse, más allá de la agregación estadística o no -que por cierto es interesante y que es la base para las políticas públicas-, de qué otra forma se va a tutelar la seguridad social, la salud, la higiene y qué normas laborales hay que formular para no desproteger a estas nuevas categorías. Las formas de trabajo producidas por la globalización creciente, el teletrabajo en Estados Unidos y en los países industrializados, es una realidad. Ello nos obliga a pensar en políticas públicas mayores que den respuestas, no tan solo desde el punto de vista estadístico, sino como humanidad, frente a estos cambios.

Cynthia Pok: trataré de separar lo conceptual de lo metodológico, aunque están muy atados. Efectivamente, no se trata de un problema menor el cuadro actual de disolución de las fronteras en las distintas instancias de la actividad. Pero todas las alternativas diseñadas, por las cuales estamos optando, tienen como principio el conservar los instrumentos que dieron cuenta de nuestro mercado de trabajo en 25 años. Estos instrumentos o indicadores, que están basados fuertemente en la definición de la OIT, en los criterios tradicionales de medición, se van a seguir proveyendo. Sabemos que otros países no están en el mismo proceso que nosotros, o están en un proceso equiparable pero en otra dirección. Justamente por el tema de la comparabilidad internacional no podemos desconocer ciertos supuestos mínimos.

Uno de estos supuestos mínimos es la definición de condiciones de actividad de la OIT. En el desarrollo propio decimos: son insuficientes para explicar y caracterizar la realidad de nuestro mercado de trabajo. No es que los abandonamos y sustituimos por otros, sino que los complementamos con indicadores adicionales que permitan dar mejor cuenta de la dinámica propia de nuestro mercado de trabajo. En el caso de Brasil, efectivamente la PED *(Pesquisa de Emprego e Desemprego)*

entra metodológicamente a la encuesta, a la medición, por un concepto parecido a nuestros demandantes de empleo ocupados, es el desempleo oculto en el empleo. Conceptualmente apunta en la misma dirección. La diferencia, no conceptual sino metodológica, es que nosotros entramos por criterios OIT y después introducimos indicadores adicionales para reclasificar aquellos que quedaron como ocupados. Ellos, en cambio, entran a detectar la disponibilidad del/a trabajador/a a aceptar un trabajo y cómo esto se relaciona con la precariedad del empleo que posee. En el caso de la PED es más difícil reconstruir el criterio OIT. Estas dos maneras de abordaje ciertamente son irreconciliables. Son metodologías tan dispares que a los investigadores de Brasil les va a resultar muy difícil hacer la convergencia.

En cuanto al tema del desaliento, en la encuesta tradicional tenemos, desde siempre, dos posibilidades de medición. La primera forma de entrar es, para todos aquellos que han seguido la secuencia, un bloque de preguntas acerca de su disponibilidad a aceptar un trabajo, su disponibilidad a trabajar con la intensidad horaria de al menos 15 horas semanales, y ésta se compara con su condición de no haber estado buscando trabajo. Es una de las pistas que pone en un mismo gran conjunto el desaliento individual y el desaliento social, dado que no se pide como requisito que la persona haya estado buscando y haya dejado de buscar trabajo. Hay personas que ni siquiera salen a buscar trabajo como resultado de la experiencia de su entorno y la experiencia social del grupo familiar –su padre, su hermano, su tío– quienes al fracasar en la búsqueda activa, los desalienta antes de buscar. La otra forma de entrar es la siguiente: como la encuesta se aplica dos veces al año y entre una aplicación y la otra (mayo y octubre) se mantiene el 75% de la muestra, es posible comparar la condición de actividad de las personas en ambos momentos, apareando la propia condición de cada uno de los individuos. Se observan fenómenos bastante interesantes como, por ejemplo, que de los desocupados de la onda de mayo, para hacer números gruesos, 1/3 ha conseguido empleo en octubre, otro 1/3 se mantiene desocupado y el resto está inactivo. Si esto lo convertimos en serie histórica, es decir, vemos qué pasa con este movimiento en cada onda con respecto a la anterior, encontramos una constante de un cierto porcentaje de personas que han buscado activamente trabajo y que se refugian en la inactividad en la onda siguiente. Esas son las dos formas presentes en el desaliento.

Con respecto a la envolvente de lo que se llama la actividad laboral, también nos ajustamos en principio a las interpretaciones derivadas de las recomendaciones internacionales, esto es, «todas aquellas personas que están realizando actividad laboral con valor económico en el mercado», lo cual no quiere decir que la persona sea remunerada. En cuanto a los remunerados no hay ninguna duda. Respecto a los no remunerados, en tanto su actividad laboral se realiza en el mercado, en una comercialización de un bien o un servicio, esa persona va a ser considerada activa. Esa es la frontera para la medición de la condición de actividad. En lo que dice

relación con la problemática de las mujeres y cómo medir el complemento, se ha estado probando, a partir de la reformulación de la encuesta, un anexo del cuestionario familiar que mide trabajo doméstico separado de la condición de actividad. Aunque esta variable nos parece muy importante, sería peligroso encarar el trabajo doméstico en conjunto con la condición de actividad. Es más, una de las pruebas del Censo de Población intentó hacer una medición conjunta de ambas variables y fue un desastre, crónica de una muerte anunciada, diría. A nivel de las mediciones es fundamental que el trabajo doméstico y el trabajo con valor económico en el mercado sean tratados por separado, y eso es lo que estamos haciendo.

Dentro del tema de la condición de actividad, Ximena Díaz preguntaba ¿quiénes son estos demandantes de empleo? Hay que mirar adentro del grupo, pero de alguna manera ha cambiado la envergadura del grupo y también su naturaleza. Antes de los cambios en el mercado de trabajo, se trataba de personas que estaban ocupadas en un puesto de trabajo limitado con respecto a sus calificaciones. Esto tiene que ver con lo señalado por María Elena Valenzuela acerca del mejoramiento del perfil ocupacional más asimilable a las propias vocaciones, a las propias necesidades. Ahora ha cambiado un componente de este grupo y es el tipo de trabajador, quien toma cualquier cosa hasta tanto encuentre algo que se llame un trabajo. Hay una relación inversa entre el tipo de ocupación y la firmeza de la inserción en la ocupación que ya tiene. Si hacemos una gradación desde trabajo permanente hasta super ocasional, la búsqueda de trabajo alternativo es mucho más pequeña en estos grupos. Igualmente, como aclaración, los demandantes de empleo incluyen todas las categorías.

Respecto al servicio doméstico, no podría hablar de ciclos. Podría hablar del último embate del crecimiento brutal de la desocupación abierta que llegó, en Buenos Aires, a cifras del orden del 22%. De alguna manera ese proceso arrancó etapas. Aparentemente, primero la desocupación de los jefes, pero sin vulnerabilizar al grupo en su conjunto. Las mujeres salieron a sustituir los ingresos de los jefes, sobre todo insertándose en el servicio doméstico. Coincidía con el discurso oficial que señalaba que el alza del desempleo se debía a las extraordinarias posibilidades de remuneración que estarían convocando a las mujeres a realizar sus vocaciones. Casi la totalidad del desempleo buscado y obtenido, durante esa alza del desempleo, fue el servicio doméstico y el no calificados en la construcción. Después, vino el embate a los jóvenes y, por último, el núcleo duro del obrero calificado de la producción. No creo que estos hayan sido ciclos repetitivos, más bien fue el ciclo del último paquete de medidas.

Con respecto a la recuperación de la actividad femenina, sería muy positivo si la tasa de desempleo bajara genuinamente. Dadas las connotaciones políticas y de presentación frente a la sociedad, es peligroso obtener tasas de desempleo decrecidas

en base a un cambio metodológico, porque justamente los embates sobre las mediciones de la tasa de desocupación vinieron de la mano de reformas metodológicas. Se trata de hacer reformas metodológicas, pero cuidando que el implícito político y social que adquieren esos cambios metodológicos no conduzca a la población a conclusiones erradas. La recuperación de la actividad femenina debe darse desde ambas vertientes de la actividad: el empleo femenino y la búsqueda activa, la que muchas veces queda oculta porque se produce por los canales más informales y más invisibles.

Y nos queda toda la veta fraudulenta de la categoría ocupacional donde, efectivamente, una de las reformulaciones fuertes de la encuesta es encontrar cuáles son los indicadores objetivos que permitan reconocer las relaciones sociales implícitas en la producción, con independencia de la forma jurídica que adquieran. Por ejemplo, tenemos al asalariado encubierto en una relación cuentapropista. Es necesario formalizar aún más los indicadores adicionales que se han construido y que se están utilizando actualmente. Estos indicadores adicionales son del tipo de los que Magdalena Echeverría presentaba en los esquemas sobre lo que hace la empresa temporaria y lo que hace la empresa usuaria, tales como: fijar horarios, fijar remuneraciones, fijas pautas de producción, fijar pautas de operación de servicio, fijar el producto. Si todos estos elementos están fijados por alguien, aunque ese alguien se llame el cliente, y aunque para realizar ese trabajo sea necesario tener boleta de cuentapropista, si la relación y la práctica concreta de la relación están dadas por estos indicadores, los seguimos tratando como asalariados. Esto es en la encuesta actual, no en la reformulación. Estamos contabilizando el falso cuentapropista, el asalariado con forma de cuentapropista, como asalariado, lo cual no quita que todavía la reformulación exija fijar más finamente estos indicadores adicionales. Por último, otro de los desplazamientos que se mencionaba era el del ayudista, el cual remite a otra categoría que toca fuertemente a las mujeres: el trabajador familiar. Cuando utilizábamos el criterio de categoría ocupacional nadie ponía en duda las categorías polares, había asalariados y empleadores y cierta categoría equidistante que eran los cuentapropistas. En todos los relevamientos aparecía una fuerte categoría, donde se cambiaba el criterio de relaciones sociales por relaciones familiares. Nos referimos al trabajo familiar, sin salario, sin remuneración fija. Diluye la relación social en la medida que no es lo mismo ser trabajador familiar de un cuentapropista o de un empleador que ser trabajador familiar de un asalariado en un establecimiento agropecuario. Para el establecimiento, el asalariado es solamente el jefe de familia. Sin embargo, estos trabajadores familiares, en términos de relaciones sociales aplicadas a la producción, son tan asalariados como el jefe de familia. Nos parece que tiene que desaparecer como categoría independiente.

Expositores y Comentaristas

Araujo, Kathia
Socióloga
Psicoanalista Miembro de la Escuela Freudiana de Lima
Consultora Externa
Centro de Estudios de la Mujer
Coordinadora de Programa y
Docente Academia de Humanismo Cristiano
E mail: arauk@entelchile.net
Santiago, Chile

Araujo, Nadya
Licenciada en Ciencias Sociales
Master en Sociología,
Universidad de Brasilia
Doctora en Sociología, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
Post doctora en Massasuchetts Institute of Technology (MIT)
Profesora, Departamento de Sociología
Universidad de Sao Paulo
Investigadora en Centro Brasilero de Analise e Planejamento
E mail: nadya@uol.com.br
Sao Paulo, Brasil

Berger, Silvia
Licenciada en Economía Política
Especialización en Estudios de la Mujer, el Desarrollo y Planificación en América Latina y El Caribe
INSTRAW, ILPES, CEPAL y CELADE, Chile
Especialización en Evaluación de Proyectos de Inversión. BID
Asesora en Trabajo y Género,
Consejo Nacional de la Mujer
E mail: sberger@fibertel.com.ar
Buenos Aires, Argentina

De Laire, Fernando
Sociólogo
Doctor en Sociología
Universidad de Lovaine, Bélgica
Profesor e Investigador
Universidad Jesuita Alberto Hurtado
E mail: fdelaire@uahurtado.cl
Santiago, Chile

Díaz, Ximena
Socióloga
Investigadora Centro de Estudios de la Mujer
E mail: xdiaz@rdc.cl
Santiago, Chile

Echeverría, Magdalena
Socióloga
Master en Medicina Social, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (UAM), México
Investigadora Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
E mail: mecheve@dt.gob.cl
Santiago, Chile

Espino, Alma
Economista
Investigadora
Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración
de la Universidad de la República
Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR)
E mail: aespino@chasque.apc.org
Montevideo, Uruguay

Feres, María Ester
Abogada
Licenciada en Derecho,
Universidad Complutense de Madrid
Candidata a doctora en Ciencias Jurídicas en el JW Goethe Universitat, Franfurt, Alemania
Directora, Dirección del Trabajo
E mail: meferes@dt.gob.cl
Santiago, Chile

Galín, Pedro
Abogado
E mail: pgalin@mail.retina.ar
Buenos Aires, Argentina

Guzmán, Virginia
Socióloga
Master en Sicología,
Universidad La Sorbonne, París
Estudios en Ciencias Sociales
Universidad Católica de Lima
Investigadora
Centro de Estudios de la Mujer
E mail: vguzman@cmet.net
Santiago, Chile

Henríquez, Helia
Investigadora, Directora
Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo.
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
E mail: heliah@dt.gob.cl
Santiago, Chile

Hirata, Helena
Socióloga del Trabajo
Diplomada en Filosofía, Universidad de Sao Paulo
Investigadora Centre National
de la Recherche Scientifique (CNRS)
Docente Universidad de París
y Universidad de Versailles
E mail: helenahirata99@aol.com
Sao Paulo, Brasil

Jacob Carlos Lima
Sociólogo
Investigador y Profesor
Departamento de Ciencias Sociales
Universidad Federal de Paraíba
E mail: jacobl@netwaybbs.com br
Joao Pessoa, Paraíba, Brasil

Kruse, Thomas
Arquitecto, Master od Regional Planning,
Universidad de Cornell, EEUU
Investigador
Centro para el Desarrollo Laboral (CEDLA)
La Paz, Bolivia
E mail: tkruse@albatros.cnb.net

Labarca, Guillermo
Sociólogo
Doctor en Desarrollo Económico
Master en Sociología, Universidad de París
Experto Principal Recursos Humanos
y Entrenamiento, CEPAL
E mail: glabarca@eclac.cl
Santiago, Chile

Lara, Sara M.
Socióloga,
Master en Ciencias Antropológicas
Escuela Nacional de Antropología e Historia
Doctora en Sociología, Universidad
Nacional Autónoma de México
Profesora e Investigadora
Instituto de Investigaciones Sociales
(UNAM)
E mail: saralf@servidor.unam.mx
México DF, México

Lazo, Pablo
Abogado
Consultor Oficina Internacional del Trabajo
E mail: lazo@oitchile.cl
Santiago, Chile

López, Diego
Abogado
Estudios de doctorado en Derecho
del Trabajo Universidad de Valencia, España.
Asesor Ministra Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)
E mail: dlopez@sernam.cl
Santiago, Chile

Márquez, Francisca
Antropóloga
Master en Desarrollo y Sociología
del Trabajo
Universidad Católica de Lovaine
Investigadora Sur Profesionales
E mail: fmarquez@sitiosur.cl
Santiago, Chile

Medel, Julia
Socióloga
Investigadora
Centro de Estudios de la Mujer
E mail: cem@rdc.cl
Santiago, Chile

Oxman, Verónica
Licenciada en Sociología
Master of Arts en
Estudios Multidisciplinarios
con mención en Estudios de la Mujer
Universidad de New South Wales, Australia
Asesora en Relaciones Internacionales del
Ministro del Trabajo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
E mail: voxman@minitrab.gob.cl
Santiago, Chile

Pok, Cynthia
Licenciada en Sociología
Docente en Maestría FLACSO,
en Post Grado del
Centro de Estudios Avanzados
de la Universidad de Buenos Aires
y de la Maestría en Demografía Social en la
Universidad de Luján
Coordinadora de Desarrollo Conceptual de
Encuestas a Hogar
Instituto Nacional de Estadísticas
y CENSOS (INDEC)
E mail: gandalf2@ssdnet.com.ar
Buenos Aires, Argentina

Reca, Inés
Socióloga, Master en Sociología, FLACSO
Profesora e investigadora
Universidad ARCIS
E mail: inesreca@vtr.net
Santiago, Chile

Selamé, Teresita
Socióloga
Doctora en Ciencias Sociales del Trabajo
Universidad de París
Profesora e Investigadora Universidad de
Santiago y Centro de Estudios Mujer
y Trabajo
E mail: tereselame@yahoo.com
Santiago, Chile

Todaro, Rosalba
Economista
«Master of Arts» y candidata a
«Doctor of Philosophy» en
Economía y Planificación Regional
Universidad de Pennsylvania, Philadelphia,
Pennsylvania, EEUU
Investigadora
Centro de Estudios de la Mujer
E mail: cem@rdc.cl
Santiago, Chile

Valenzuela, María Elena
Socióloga
Investigadora Centro de Estudios de la Mujer
E mail: cem@rdc.cl
Santiago, Chile

Weinreich, Karin
Socióloga
Consultora
E mail: konciencia@eudoramail.cl
Santiago, Chile

Yáñez, Sonia
Ingeniero Civil, Doctora en Economía
Investigadora
Centro de Estudios de la Mujer
E mail: cem@rdc.cl
Santiago, Chile

La historia del siglo veinte nos remite a veloces y profundos cambios en la historia humana. En las últimas décadas del siglo, somos testigos y protagonistas de profundas transformaciones en el locus privilegiado de constitución de las relaciones sociales: el trabajo.

Con el propósito de generar un espacio de debate de experiencias, reflexiones y conocimientos sobre las heterogéneas realidades del trabajo en los países de la región, su impacto sobre hombres y mujeres y sus consecuencias en términos de equidad y desarrollo social, el Centro de Estudios de la Mujer convocó en noviembre de 1999 a investigadores e investigadoras de Chile y otros países latinoamericanos a un Seminario Taller sobre el tema "Flexibilidad, género e inserción laboral femenina". El presente libro reúne los trabajos presentados en ese Seminario así como el debate desarrollado durante esos días.