

Desempleo, precariedad y estructuración de las relaciones laborales en el Chile actual: Expresiones de la nueva articulación entre trabajo y sociedad.

Rodrigo Figueroa Valenzuela.

Cita:

Rodrigo Figueroa Valenzuela. (2004). *Desempleo, precariedad y estructuración de las relaciones laborales en el Chile actual: Expresiones de la nueva articulación entre trabajo y sociedad*. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/123>

Desempleo, precariedad y estructuración de las relaciones laborales en el Chile actual: Expresiones de la nueva articulación entre trabajo y sociedad.
Rodrigo Figueroa Valenzuela.

Investigador Programa de Estudios Desarrollo y Sociedad (PREDES), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Docente cátedra sociología económica, Departamento de Sociología, Universidad de Chile.
rofiguer@uchile.cl

Resumen Ponencia

La ponencia tiene como objetivo presentar recientes trabajos que abordan la naturaleza de los fenómenos de desempleo, precariedad y estructuración de las relaciones laborales al interior de la sociedad chilena. La tesis de estos trabajos supone que en la manifestación de los anteriores fenómenos es posible explicar la forma que adopta la relación entre trabajo y sociedad en el Chile actual. La necesidad de dar cuenta de esta nueva articulación entre trabajo y sociedad radica en sus consecuencias políticas, en la organización de la vida económica y en los fenómenos de la integración social.

En esta perspectiva, el desempleo, la precariedad y los modos de estructuración de las relaciones laborales no sólo expresan problemas coyunturales de la economía chilena sino también a la dinámica de su modernización neoliberal. Este estilo de desarrollo incorpora y genera situaciones novedosas de incertidumbre y riesgo social que condicionan plenamente los procesos de sociabilidad e individualización, hecho que se expresa de manera institucional y simbólica en el mundo del trabajo. A su vez, esta condición traduce y deriva a la vez de la mercantilización de la sociedad chilena como consecuencia de la desregulación de las relaciones de intercambio, la liberalización de la economía y la adopción del mercado como el principal mecanismo de coordinación social.

La aproximación metodológica y conceptual en los trabajos realizados ha supuesto alejarse de énfasis en elementos puramente cuantitativos y acercarse a los aspectos simbólicos que revelan los imaginarios de realización de las personas al interior del mundo del trabajo. En este sentido, las investigaciones se han introducido en aquellos los elementos que condicionarían la construcción de los vínculos sociales en

el mundo del trabajo, aspectos en donde es posible evaluar el contenido de la rearticulación de la relación entre trabajo y sociedad.

Las conclusiones de los trabajos pueden sintetizarse en cuatro aspectos. En primer lugar, la necesidad de resocializar la comprensión de la vida económica, especialmente respecto del mundo del trabajo, a través de la introducción de objetos de estudio como la construcción social del mercado de trabajo. En segundo lugar, se constatan las transformaciones simbólicas en el mundo del trabajo que afectan y condicionan la formación de los vínculos sociales. En tercer lugar, se observa como los fenómenos de precariedad y desempleo insertos dentro de la heterogeneidad de las unidades productivas y la debilidad de las instituciones laborales. Por último, se constata que la desconfianza al interior de la estructuración de los vínculos sociales en el mundo del trabajo se relacionan con modos institucionales específicos estructurados a partir de la modernización neoliberal. En cada uno de estos aspectos se conjugan los aspectos teóricos y empíricos que evidencia la rearticulación de la relación entre trabajo y sociedad en el Chile actual.

1. Introducción

Desde inicios de la década del 80 la sociedad chilena ha sido testigo de una completa reorganización de su vida económica que ha redundado en una nueva articulación del vínculo entre trabajo y sociedad. Las consecuencias de esta completa transformación han sido significativas y profundas alterando completamente la institucionalidad laboral, el carácter de los actores laborales y más aun cuestionado las clásicas representaciones simbólicas respecto de mundo del trabajo.

Entre las consecuencias más importantes que pueden ser observadas son la redefinición de la seguridad y la integración a través del trabajo asalariado. Ciertamente de acuerdo a los cambios en el mercado del trabajo chileno ya no es posible la construcción de un sentido de seguridad basado en la estabilidad laboral o en la protección social de carácter público, siempre ligada al trabajo asalariado. Al contrario pareciera ser que hoy los trabajadores están más expuestos a las incertidumbres y los riesgos propios de una vida económica más dinámica y menos protegida, hecho que deben de asumir e internalizar casi siempre como una responsabilidad individual poniendo en juego las competencias de cada uno de los individuos.

En cuanto a la integración se observa un problema sustantivo en tanto el trabajo no necesariamente significa una fijación estable a la sociedad. Al contrario, las trayectorias laborales no parecieran ser el mejor indicador de integración en una sociedad que así como se crea empleo rápidamente lo destruye. Permanecer filiado a la sociedad ya no es una condición emanada de la ocupación de un puesto de trabajo. Es quizás una muestra de la menor importancia del trabajo como factor de integración, social y

sistémica, al conjunto de la sociedad y su reemplazo por mecanismos como el consumo, que implica modos de integración absolutamente novedosos.

¿Cuales son los alcances precisos de estas transformaciones y como afectan la estructuración de las relaciones laborales?. Existen dos niveles para evaluar ambos procesos, el primero de carácter conceptual y metodológico, en el sentido de que la reorganización de la relación entre trabajo y sociedad ha cuestionado ampliamente los modos clásicos de observación desarrollados por la sociología respecto del mundo del trabajo. El segundo, radica en la observación de las dinámicas institucionales y simbólicas que hoy definen el carácter de las relaciones laborales. A continuación intentaré desarrollar ambos puntos con las expectativas de trazar el sentido y alcances de la nueva articulación entre trabajo y sociedad en el Chile actual

2. Hacia una sociología de los mercados del trabajo.

Los estudios clásicos sobre el mundo del trabajo tuvieron como escenario el desarrollo de un particular modo del capitalismo sustentado en el desarrollo de la gran industria y la articulación de un escenario sociopolítico que era consecuencia de los intereses de grupos sociales organizados como era el caso del movimiento obrero. Pues bien, siempre reconociendo la precariedad de este constructo no hay duda de su deconstrucción. De hecho el sujeto clásico de indagación que los estudios sobre el trabajo definieron, como era el caso del obrero industrial, hoy representa alrededor del 13% de la fuerza de trabajo, en tanto que a inicios de la década del 70 alcanzaba al 25%¹. En la actualidad predominan los trabajadores de servicios, las unidades

productivas se han fragmentado y la micromprensa absorbe la mayor parte de la fuerza de trabajo.

Aprender este escenario aparece como el desafío para los estudios del trabajo y más aun lo es para la sociología. Esto ultimo porque las explicaciones más frecuentes, aquellas que gozan de un estatuto que aparenta oficialidad provienen ya sea de la economía o el derecho. En el primer caso porque no cabe duda que hay una lectura fuerte sobre los problemas del mundo del trabajo que se basa en la radicalización de los procesos de modernización neoliberal. Y la segunda porque a partir del cuestionamiento al moderno derecho del trabajo y la crisis de las instituciones laborales se abre una brecha entre la aplicabilidad de la norma laboral, su uso efectivo y el respeto de la misma.

Los problemas interpretativos surgen cuando ambas líneas se reducen y los estudios del trabajo confluyen en una observación macroeconómica o bien a la eficiencia en la respetabilidad de la norma. Así patologías sociales como el desempleo o la precariedad quedan finalmente explicadas como problemas coyunturales de los ciclos económicos o por el incumplimiento de las normas. En muy pocas ocasiones se afirma que ambos procesos encarnan la naturaleza y características propias de la particular dinámica de los procesos de modernización neoliberal la cual les otorga una impronta novedosa y única².

Intentar situar los estudios sobre el trabajo desde la perspectiva de la sociología supone también hacer un giro con los presupuestos más clásicos del subcampo de la sociología del trabajo. En primer lugar es necesario salir de los objetivos de estudios

más desarrollados como lo son el análisis de las organizaciones de los trabajadores y el estudio de la organización del trabajo. En esta dirección, pareciera ser que es pertinente hacer un giro conceptual y metodológico que de hecho implique definir como objeto de estudio, entre otras cosas, el dinamismo de los mercados del trabajo entendidos estos como una construcción social.

En este sentido, la relación entre oferta y demanda de trabajo no sólo ocurre como una adecuación funcional de los intereses de los empleadores y trabajadores. Más allá de esta definición economicista la relación de ambos componentes del mercado del trabajo responde a variables y elementos cuya naturaleza no es puramente económica. El mercado de trabajo está compuesto por un conjunto de instituciones que intenta definir las características de la relación de intercambio entre capital y trabajo.

El problema, en el caso de la rearticulación de la relación entre trabajo y sociedad en el Chile actual, pasa por comprender en como transcurre la construcción social de los mercados de trabajo. Es aquí en donde encontramos situaciones y experiencias, tanto institucionales como simbólicas, que están definiendo entre otras cosas las formas de vivenciar la precariedad, el desempleo y sobretodo la relación que pueden sostener los individuos con la sociedad a través del trabajo.

Desde esta perspectiva, la construcción social de los mercados del trabajo en Chile opera con tres principios de estructuración que me parecen fundamentales y determinantes de las experiencias asociadas a las trayectorias laborales: el trabajo entendido como simple mercancía, la individualización no asistida y la descomposición de las instituciones laborales que subordinaban lo económico a lo sociopolítico en la

estructuración de las relaciones de intercambio entre capital y trabajo. Las consecuencias de estos tres principios de estructuración de las relaciones laborales son radicales ya que definen en parte las formas de reproducción de la desigualdad, la descomposición de los lazos sociales al interior del trabajo y subordinan la figura del trabajador a un lugar secundario, casi irrelevante, como actor político. Estas condiciones son absolutamente definitorias para entender porque hoy podemos hablar de una recomposición de la relación entre trabajo y sociedad en el Chile actual.

La primera conclusión que podemos señalar es que el giro en el objeto de estudio, en el marco de los estudios sobre el trabajo desde la sociología, cambia respecto de las preocupaciones más tradicionales de las décadas anteriores y se posiciona en un ámbito que ha sido un privilegio, en el contexto de la modernización neoliberal, de la economía y el derecho. Sin embargo, no es suficiente expresar esta necesidad de cambio al interior de la sociología del trabajo, que entre otras cosas puede generar que empecemos hablar de sociología de los mercados del trabajo, sino que es pertinente indagar en la particular forma en que se estructuran los mercados del trabajo en Chile.

2. Sociabilidad y mercado del trabajo en Chile: el caso de los asalariados medios

Una de las peculiaridades del mercado como mecanismo de coordinación social es que define ampliamente formas de solidaridad y sociabilidad que son contrapuestas a otros mecanismo de coordinación social como pueden ser el estado o las redes sociales³. Durante buena parte del siglo XX y como una reacción a lo que Polanyi⁴ denomina el fracaso de la utopía liberal del siglo XIX de una sociedad de mercado, y específicamente el capitalismo avanzado con sus estados de bienestar, intento

construir formas de solidaridad y sociabilidad que no fueran reducidas al puro acto de intercambio de intereses individuales. Se construyó una organización de la vida económica en donde los intereses individuales quedaba completamente subordinados a los de carácter colectivos encarnados por la voluntad sociopolítica del estado.

Hoy el escenario es distinto, ante la completa desestructuración de la lógica devenida del estado desarrollista, ya que es el mercado quien emerge como el principal mecanismo de coordinación social determinado las relaciones de intercambio y los vínculos sociales. El estilo de modernización prevaleciente ha definido un modo de organización de la vida económica con un impacto directo en la construcción de los vínculos sociales, entre ellos las relaciones de intercambio, las cuales quedan subordinados a los intereses individuales. Por lo mismo cada vez es más frecuente una desregulación de los vínculos sociales y un retorno a la estructuración de los mismos como si entre los individuos no mediaran más que sus intereses particulares.

Este hecho se expresa con particular rudeza en el contexto de las relaciones laborales las cuales han tendido a una individualización, tanto del punto de vista institucional como simbólico. Respecto al primer punto ha corrido mucha tinta y se ha descrito ampliamente la naturaleza de las reformas laborales y su impacto en la estructuración de las relaciones entre capital y trabajo. En cambio, en las percepciones y representaciones sociales que subyacen a la relación entre empleadores y trabajadores no ha ocurrido lo mismo y existiendo un déficit en la comprensión de la sociabilidad próxima, aquella que ocurre cara a cara.

En el marco de las actividades del programa de estudio desarrollo y sociedad desarrollamos en el año 2003 una encuesta a sectores de asalariados medios del Gran Santiago e intentamos sistematizar sus percepciones y representaciones simbólicas sobre variados aspectos de la estructuración de las relaciones laborales⁵. Los resultados más que corroborar las hipótesis de trabajo permitieron definir los alcances del impacto que tuvo la imposición de modernización neoliberal en la relación entre trabajo y sociedad.

En dicha encuesta preguntamos por variados temas como la percepción de la relación con sus compañeros de trabajo, especialmente en cuanto a evaluar la dimensión de la confianza⁶, las formas de penetración al mercado del trabajo y la motivación para el impulso y organización de la acción colectiva. Con esto intentábamos reconstruir el contenido de los vínculos sociales y las dimensiones de integración social definidas como aquellas que preferentemente se dan en la relación cara a cara. Importaba esto como una forma de evaluar el proceso de individualización de las relaciones laborales y la pérdida de la centralidad de lo “colectivo”, tanto del punto de vista institucional como simbólico.

Las respuestas arrojaron un universo social del todo distinto al graficado por los clásicos estudios del trabajo cuando esto retrataban el taller o la gran fábrica en el capitalismo industrial. En el escenario del trabajo como lo son el taller, la tienda comercial, el banco o la oficina prestadora de servicios la sociabilidad entre los compañeros está marcada por la desconfianza entre los compañeros de trabajo y la opción por entender la trayectoria laboral como una experiencia en donde lo colectivo,

entendido como la capacidad de coordinar intereses comunes, esta absolutamente desalojada.

Cuando preguntamos por la confianza en los compañeros de trabajo para realizar acciones comunes y tradicionales en el mundo del trabajo como reclamos salariales o peticiones pro mejoras en las condiciones de trabajo la desconfianza en los compañeros fue un denominador común. De hecho al observar el cuadro siguiente notamos que entre los entrevistados la confianza no aparece como un aspecto que destaque en las relaciones entre los compañeros de trabajo o frente al empleador.

Frente a acciones como realizar reclamos salariales el 76,6 % de los entrevistados “no confiaría en nadie” o en “unos pocos compañeros” lo cual es un primer indicador de que en general algunos de los elementos fundamentales de las relaciones laborales pasan más bien por acuerdo que son generados lejos de la centralidad de lo colectivo. Ante otra actividad que consideramos como importante en el mundo del trabajo tal como lo es la posibilidad de crear sindicatos el 69,8% de los entrevistados señaló que confiaría en “unos pocos” o en “ningún compañero”. Ambos aspectos resultan fundamentales para evaluar el carácter de la sociabilidad de las relaciones entre los compañeros de trabajo y que explica la minimización de lo colectivo como medio o forma para alcanzar los intereses en el marco de la estructuración de las relaciones laborales, y específicamente en la negociación frente al capital⁷.

Cuadro 1

¿En quien confiaría frente a las siguientes situaciones que pudieran ocurrir en su lugar de trabajo?	Confiaría en todos los compañeros	Confiaría en varios compañeros	Confiaría en algunos de sus compañeros	No confiaría en ninguno de sus compañeros	No sabe /no responde

Reclamos salariales	15.0	7.2	43.9	32.9	1.0
Para resolver problemas personales	2.8	4.0	50.9	41.7	0.6
para crear un sindicato	19.2	8.4	29.3	40.5	2.6
Para hacer peticiones al empleador	17.8	10	34.7	35.9	1.6
Para acudir a la inspección del trabajo	11.2	5.4	34.9	46.1	2.4

Fuente: Encuesta sobre integración social, PREDES, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 2003

El carácter que tiene el vínculo social con los compañeros de trabajo entre los asalariados medios del gran Santiago imposibilita cualquier pretensión o atisbo de la centralidad que podría adquirir lo colectivo en la estructuración de las relaciones laborales. En este contexto nos es posible en fortalecer la acción reivindicativa sobre la trascendencia de los intereses individuales ni mucho menos hablar de identidades laborales de carácter fuerte. De acuerdo a lo anterior cabría preguntarse en que podría radicarse la reconstrucción de la confianza con los compañeros de trabajo entre los entrevistados y más importante aun que permitirá restablecer las reciprocidades y la fortaleza de las relaciones de co - presencia en sus ambientes de trabajo.

En que redunda entonces esta perdida de lo colectivo como expresión de la posibilidad de sostener lazos sociales más sólidos y con una mayor trascendencia de los intereses comunes antes que los puramente individuales. Pues bien, en la misma encuesta intentamos establecer el grado de participación y compromiso de los trabajadores frente a la necesidad de organizarse de acuerdo a situaciones que pueden producirse en el marco de las relaciones laborales⁸.

Al observar el siguiente cuadro vemos como el débil impulso a la organización colectiva y de hecho sólo el 32.0% de los entrevistados se organiza siempre o varias veces para realizar la defensa del empleo, en tanto que, el 68.0% lo hace rara vez o nunca. Si evaluamos otra situación como es la demanda por mejoras salariales un 64.5% de los

entrevistados no se organiza nunca para alcanzar dicho objetivo lo cual deja abierta la posibilidad para de definición de los salarios en términos de negociaciones individuales con los empleadores.

Cuadro 2

Con qué frecuencia se organiza con sus compañeros de trabajo para:				
	siempre	varias veces	rara vez	nunca
Realizar deportes	10.8	12.2	21.6	55.1
Demandar mejoras salariales	3.4	6	25.7	64.5
Arreglar problemas económicos de sus compañeros	8.6	14.8	35.3	41.1
Defender a compañeros del trabajo ante el empleador	11.8	14	30.7	43.3
Defender su empleo	20.6	11.4	21.6	45.9
Realizar actividades sociales o culturales	16.4	25.1	28.1	29.9

Fuente: Encuesta sobre integración social, PREDES, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 2003.

Lo que indica el cuadro anterior es la certeza de durante las últimas décadas se ha construido una particular forma de estructuración de las relaciones laborales y que ha incidido fuertemente en las formas de la sociabilidad que se presentan en el mundo del trabajo. El resultado es la exacerbación de las competencias individuales y una reducción de las instancias colectivas y que proyecta la centralidad que hoy tiene el mercado como mecanismo de coordinación social. La radicalidad de este proceso que representa la descomposición de las formas de sociabilidad tradicionales en el mundo del trabajo se puede comprobar en dos preguntas que apuntan a evaluar la relación de estos trabajadores con la organización colectiva y la percepción del medio que les permitiría mayores beneficios en las negociaciones con el empleador.

En el siguiente gráfico observamos la percepción que tienen los entrevistados respecto de la organización colectiva al momento de preguntárseles porque no participan. Pues bien, para el 34% de los entrevistados las organizaciones en el mundo del trabajo no

sirven a sus propósitos y un 7% señala que en estas existe mucha política lo cual sería una limitante. Es una percepción con notables consecuencias para el estudio de las relaciones laborales y los mercados del trabajo. Primero porque las instituciones como el sindicato en el esquema de la negociación colectiva es un elemento central para la definición del salario y pro ende del funcionamiento del mercado del trabajo, siempre que no lo entendemos como una adecuación funcional de la oferta y demanda del trabajo. Segundo, porque cabe preguntarse cuáles serían los intereses que los trabajadores perseguirían y que en esta percepción, de este grupo de asalariados medios, no son posibles de alcanzar bajo la organización colectiva. Sin embargo, no es pertinente perder de vista que hay un 22%, entre aquellos que opinan que el sindicato perjudica al empleador y los que responden que en su lugar de trabajo están prohibidas, de respuesta que indicaban que la no participación se explicaría por limitaciones institucionales o la poca valoración del sindicato por parte de los empleadores.

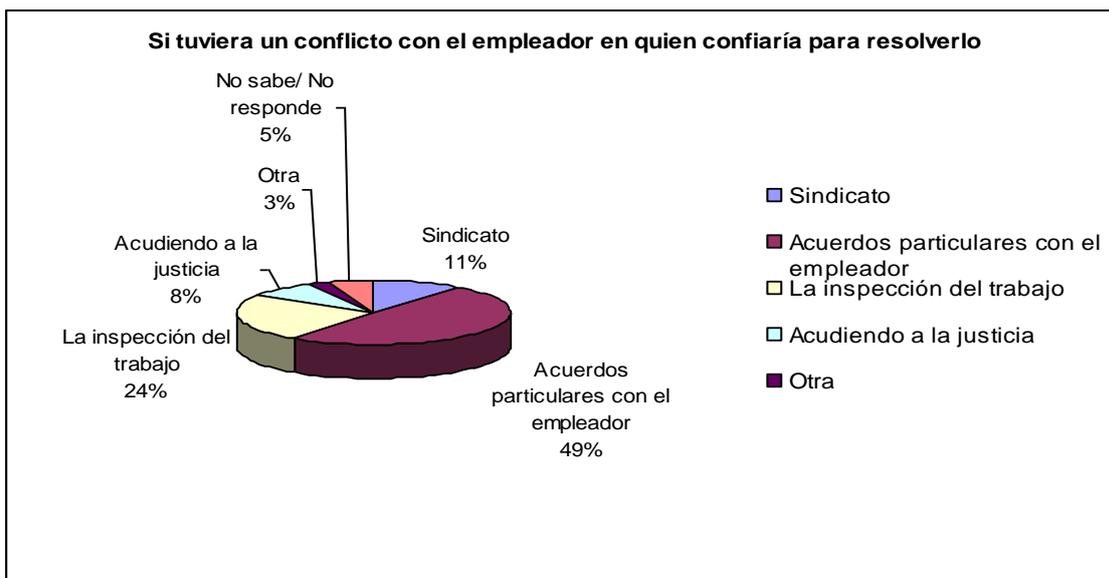
Gráfico 1



Fuente: Encuesta sobre integración social, PREDES, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 2003.

En el caso de preguntarles a estos trabajadores por el medio o la forma en que resolverían o abordarían los conflictos con el capital los resultados son muchos más definitorios. En el siguiente gráfico se nos indica que el 49,1% de los entrevistados resolvería de manera individual sus conflictos mediante acuerdos particulares con el empleador. Esta cifra es un indicador del proceso de individualización de las relaciones laborales y de la importancia que tiene para los trabajadores pertenecientes a los nuevos grupos medios la responsabilidad individual al enfrentar situaciones conflictivas. Entre los trabajadores entrevistados se valoran más las capacidades personales en la resolución del conflicto antes que la organización colectiva o instituciones impersonales de carácter moderno y burocrático como el sindicato. Sólo el 11% de los entrevistados acudiría a un sindicato y un 24% a las inspecciones del trabajo hecho que debemos poner atención en tanto observamos el estado actual de las instituciones de vigilancia y fiscalización en el mundo del trabajo.

Gráfico 2



Fuente: Encuesta sobre integración social, PREDES, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 2003

Lo que hemos hasta aquí retratado es un aspecto de la nueva sociabilidad en los mercados del trabajo en el Chile actual. Es una consecuencia directa del nuevo estilo de desarrollo y lleva a preguntarnos bajo que lógica hoy sería posible reconstruir los lazos sociales y su fortaleza al interior de las relaciones laborales, apostando a restituir la centralidad de lo colectivo entre los trabajadores para hacer frente a la incertidumbre y el riesgo en el mundo del trabajo.

4. Mercado del trabajo, pequeña empresa e institucionalidad laboral

Otra de las dimensiones que inciden en la construcción social de los mercados del trabajo es la forma en que se relacionan las unidades productivas con los mercados de sus respectivos bienes y servicios. Esto se explica porque la relación que pueden establecer las unidades productivas no es similar si tomamos en cuenta su tamaño, volumen de ventas anuales e inclusive el lugar que ocupan en los sectores económicos. Por esto no es posible observar la estructuración de las relaciones laborales como si sus contenidos fueran uniformes. Entre las diversas unidades productivas, como pueden ser pequeñas y microempresas las formas de estructuración de las relaciones laborales varían sustancialmente hecho que ciertamente incide en la definición de los salarios en la absorción de la mano de obra y en la naturaleza misma del contenido que puede existir en los procesos de negociación entre capital y trabajo.

Durante el año 2003 se sistematizó la experiencia de 29 pequeños empresarios chilenos del sector metalmecánico indagando en variados aspectos y en donde se pudo establecer dos grandes conclusiones⁹. En primer lugar, existe un desconocimiento de los derechos laborales por parte de los empresarios que no se explica por una situación

moral respecto del tratamiento de sus trabajadores. Más bien, este desconocimiento ocurre como consecuencia de la deformación existente sobre la representación de la relación laboral la cual es entendida como una familia. En esta perspectiva las relaciones entre empleador y trabajador son determinadas por vínculos basados en aspectos que poco se relacionan con la configuración moderna de las relaciones laborales basadas en el carácter impersonal y “voluntario” de las mismas.

En segundo lugar, se genera una forma de sociabilidad que se reduce a la definición de los trabajadores sólo como sujetos con deberes frente al empleador. Esto es absolutamente significativo si lo relacionamos con la debilidad que presentan las instituciones laborales y con la forma en que se relacionan las pequeñas empresas con los mercados. De hecho, las relaciones laborales se estructuran bajo una permanente ilegalidad y violación de la norma, hecho que en ocasiones es compartida por los trabajadores ante la necesidad de conservar los puestos de trabajo. La explicación para esto último radica en que la sostenibilidad de la empresa se sostiene en la demanda que pueda existir del entorno la cual es intermitente e inestable. En ocasiones los trabajadores pueden estar sin trabajo durante varias semanas mientras que en otros periodos deben trabajar de lunes a domingo alrededor de 12 o 14 horas.

Los trabajadores que observamos en estas empresas debían sentir un compromiso exagerado en torno a su trabajo ya que es su vida y relación con el patrón esta fundada en la lealtad, tal como la pueden sostener padres e hijos. Así se genera una cultura organizacional basada en el paternalismo, casi de carácter autoritario que desde la figura del empleador no necesita estar mediada por normas y reglas. De ahí que el compromiso que demandan los pequeños empresarios no suponga un reconocimiento

pro parte de estos de los derechos laborales los cuales son más bien considerados como un obstáculo.

El compromiso que puede existir al interior de la pequeña empresa esta construido bajo un carácter épico de la gesta del trabajo entendida como autoexplotación y entrega absoluta ante los variados requerimientos de la demanda. La apelación al esfuerzo desmedido en la pequeña empresa anula el carácter de ciudadano que podría ostentar el trabajador constituyéndose así una cultura organizacional que suspende la presencia de los derechos laborales

La cultura organizacional de la pequeña empresa define una particular experiencia de la precariedad que se expresa como consecuencia de la inestabilidad de la relación que establece la pequeña empresa con su entorno económico y la forma en que interaccionan sus miembros. Así el compromiso de los trabajadores con el empleador debe generar una lealtad que permita a los primeros internalizar el impacto que pueden generar los cambios en el entorno económico. En este sentido, encontramos lo que se podría llamar el deseo del pequeño empresario para disponer de manera absoluta de la disponibilidad de los trabajadores con el objetivo de adaptarse a los requerimientos de los mercados. En este sentido, se proyecta una cultura organizacional en donde los trabajadores hacen suyo el compromiso por la empresa pero mediado por la precariedad.

Las consecuencias de esta cultura organizacional y de los modos de estructuración de la relaciones laborales en la pequeña empresa se agudizan aun más en el contexto de una vida económica plenamente definida por el mercado como mecanismo de coordinación social. Esto se explica porque las relaciones laborales desde el punto de

vista de la lógica del mercado como mecanismo de coordinación social implica que las relaciones de intercambio entre capital y trabajos sean entendidas como si ocurriera de igual manera a cualquier otro tipo de intercambio. Así de manera ideal deberían ser de individuo a individuos, no existir más que los intereses individuales y más aun que la definición de los salarios sean como consecuencia de la libre movilidad de las fuerza que definen la oferta y demanda del trabajo. Cuando esta lógica se encuentra con un escenario como es la pequeña empresa en donde las relaciones laborales están desprovista de cualquier cuerpo de negociación intermedia, como el sindicato, y transcurren como si los derechos laborales no existieran y si los deberes, la situación se vuelve altamente conflictiva, y amenaza con definir trayectorias laborales altamente precarias.

5. ¿Cómo abordar una nueva cuestión social?

A través de este texto he deseado llamar la atención sobre la necesidad de replantear la comprensión que tenemos de la relación entre trabajo y sociedad de acuerdo a la imposición de los procesos de modernización neoliberal. Para esto he retomado como referencia a la sociedad chilena y como al interior de la misma transcurre la construcción social de los mercados de trabajo. Esto porque en este escenario patologías sociales como la precariedad y el desempleo incorporan nuevos contenidos y definiciones. En parte estos elementos los encontramos en la nueva sociabilidad que hallamos entre los trabajadores asalariados, especialmente en aquel mas representativo del cambio en la estructura social del empleo, como son los asalariados medios.

A su vez también vemos una relación directa entre la cristalización de relaciones laborales que se alejan de sus características modernas y vuelve a ser definida por modos de estructuración como lo es la familia que se basan en dependencias sociales y subordinación absoluta de los trabajadores a la voluntad del empleador. Lo novedoso de esto último es que encuentra una perfecta adecuación con aquella aspiración del modelo neoliberal de las relaciones laborales que tiende a la anulación de cualquier cuerpo intermedio, como el sindicato, para la definición de salarios. Ciertamente algo muy paradójico, ya que se mezcla un neotradicionalismo, basado en la idea de entender la relación laboral como una familia, con la aspiración liberal del siglo XIX de entender al trabajo como pura mercancía y al mercado de trabajo como un mercado cualquiera de bienes y servicios.

Los problemas de esta forma de estructuración de las relaciones laborales son centrales para entender el carácter del conflicto en el actual mundo del trabajo chileno. En este sentido, hay una creciente percepción de inestabilidad en el empleo, una mayor sensación de desprotección e inseguridad frente a las vicisitudes del entorno económico y la imposibilidad creciente de proyectar el devenir de las trayectorias laborales. Es un escenario socioeconómico novedoso, estructurado en los últimos años y que abre enormes expectativas respecto a la naturaleza de sus conflictos sociales, económicos y políticos.

Finalmente, no queda más que expresar que no hay dudas de la reorganización de la relación entre trabajo y sociedad en el Chile actual, y que en cierta forma ha definido una crisis de la valorización que ocupó el trabajo en las trayectorias de las personas. Los escenarios y ambientes de trabajo están llenos de desconfianza conformando un

carácter distinto del nosotros y que se diferencia de aquella construida en torno al capitalismo industrial. El carácter actual del mundo del trabajo muestra indicaciones de la corrosión del carácter, tal como la expresa Richard Sennet¹⁰, que hacen vivir la incertidumbre y los riesgos de la vida económica en el capitalismo de una manera distinta, amenazando la cohesión social y más aun permitiendo la reproducción de la desigualdad. La discusión aquí planteada lleva al desafío de impulsar una discusión sobre como generar un escenario del trabajo del todo distinto al descrito en este texto y al que indican los estudios recientes para el caso chileno. Pienso que esto será posible desde la sociología en tanto podamos recuperar conceptualmente y metodológicamente los estudios del trabajo y entender que estamos frente a una nueva cuestión social¹¹.

¹ Javier Martínez y Arturo León, *La estratificación chilena hacia fines del siglo XX*, Series de la Cepal, Santiago, 2001

² Figueroa Rodrigo, "Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado", RIL – PREDES, Santiago, 2002.

³ El mercado como mecanismo de coordinación social tiene cuatro características: es descentralizado, las relaciones sociales son organizadas de acuerdo a los intereses individuales, es horizontal y el orden social es concebido como consecuencia de la agregación de intereses individuales regulados de manera espontánea a medida que se suceden los intercambios; Ver Norbert Lechner *Tres formas de coordinación social*, Revista de la CEPAL, N° 61, Santiago, 1997.

⁴ Karl Polanyi, *La gran transformación*, FCE, México, 1992.

⁵ Encuesta *Integración social en nuevas capas medias*, Programa de Estudios Desarrollo y Sociedad, PREDES, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. www.predes.uchile.cl.

⁶ En los estudios sobre sociabilidad resulta central el examen de la confianza para evaluar el contenido de las relaciones sociales que se establecen entre los miembros de una sociedad o espacio social, tal como puede ser el caso del trabajo. Sobre la confianza se construye una medida de la reciprocidad y de la fortaleza de la ligazón entre los individuos que puede permitir la cohesión o fragmentación social, siendo esto una expresión de la integración, no del punto de vista institucional, sino más bien, de los aspectos simbólicos involucrados en todo vínculo social. A través de estos aspectos se puede establecer una evaluación de la potencialidad del vínculo social como un recurso para fortalecer la posición o lugar que ocupan los individuos al interior de las tramas sociales y en el caso de la vida económica gestionar de mejor forma los riesgos e incertidumbres que le son propios.

⁷ Este aspecto resultó llamativo ya que en una de las preguntas se les consultó a los entrevistados por el carácter de la relación con los compañeros de trabajo las cuales fueron calificadas por la mayoría como buenas.

⁸ Lo que intentamos era una forma de establecer en que medida existía entre los asalariados medios entrevistados una tendencia a la asociatividad. Era importante esta dimensión porque generaba una forma de evaluar el paso desde una sociabilidad primaria y pasiva a otra de carácter activo.

⁹ Rodrigo Figueroa y Andrés Montero, *Derecho laborales y pequeña empresa*, Santiago, 2003, inédito.

¹⁰ Richard Sennet, *La corrosión del carácter*. Anagrama, Madrid, 2002; *El respeto*, Anagrama, Madrid, 2003. Para desarrollar el concepto de carácter ver David Riesman et al. "La muchedumbre solitaria", Paidós, Buenos Aires, 1964. El carácter puede ser entendido como una forma de comunicación, andadas en formas de legitimación, con otras personas por medios de instrumentos sociales compartidos como las leyes, rituales, los medios de comunicación que permiten comprender y ser sensible s a esos individuos que no conocemos personalmente y que generan entre otras cosas el nosotros.

¹¹ Entenderemos pro cuestión social la emergencia de patologías sociales tales como el desempleo y la precariedad cuyo fundamento es posible encontrarlo en los nuevos modos de constitución del capitalismo que han quebrantado

las formas de la estabilidad y la seguridad económica propias del capitalismo industrial. En el caso de las sociedades latinoamericanas han definitivamente borrado cualquier resabio del estado desarrollista y de la posibilidad de subordinar lo económico a lo político. En oposición a la cuestión social de comienzos de siglo esta difiere en el sentido de la amplitud de la misma y de los procesos que al definen como son la descomposición de las formas de protección y la imposición de la flexibilidad como principios de estructuración de las relaciones laborales.