

IV Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, Santiago de Chile, 2001.

El Impacto de la Desregulación del Mercado Laboral: Las Consecuencias Socioeconómicas de la Flexibilización en el Sector Textil Chileno.

Gabriela Martini Armengol.

Cita:

Gabriela Martini Armengol. (2001). *El Impacto de la Desregulación del Mercado Laboral: Las Consecuencias Socioeconómicas de la Flexibilización en el Sector Textil Chileno*. IV Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, Santiago de Chile.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/iv.congreso.chileno.de.antropologia/152>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ef8V/Tvp>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

El Impacto de la Desregulación del Mercado Laboral: Las Consecuencias Socioeconómicas de la Flexibilización en el Sector Textil Chileno

Gabriela Martini Armengol*

"Producto de todos los cambios que empieza a haber en Chile empiezan a hablar de globalización, o sea, ya no sólo era flexibilización era también polivalencia, globalización y Fondo Monetario Internacional... fue un mal enfoque haber dicho que el único problema en Chile era Pinochet.

El problema de Chile es un problema de modelo económico, de los empresarios. (...)

Porque primero empezamos con la flexibilización pero en realidad lo que se estaba implementando era el modelo económico del país".

(Dirigente sindical del textil, 1998)

La introducción del modelo neoliberal en Chile, a partir de 1973, implicó, entre otros, un cambio trascendental en el ámbito económico y social: la transformación de la relación salarial y su impacto consiguiente en la configuración del mercado laboral.

La presente ponencia aborda las consecuencias de la materialización de este fenómeno en el sector textil, uno de los sectores más ilustrativos de dichas transformaciones. Este se caracterizó históricamente por su gran importancia económica, política y social. Su crecimiento y consolidación fue paralelo al proceso de industrialización nacional y su declive ha sido paralelo a la consolidación del modelo neoliberal, siendo especialmente afectado por la liberalización de los mercados, elemento particularmente destacado del proceso de globalización.

El objetivo central de la investigación que ha dado pie a la presente exposición fue reconstruir a través del estudio de una de las actividades industriales paradigmáticas, como lo es el sector textil, el proceso de regulación y desregulación del ML, analizando su conformación e implicaciones con otros fenómenos sociales. Asimismo se pretendió determinar y analizar las consecuencias de la flexibilización laboral en el ámbito económico y social, particularizando en la vi-

sión que sobre este proceso tienen los sujetos involucrados.

El impacto económico

El modelo económico implantado desde 1973 afectó hondamente al sector textil. Una de las principales causas de este impacto es el término de las políticas proteccionistas hacia el mismo. La internalización de la economía a la que siguió la apertura de los mercados, se tradujo en que las industrias textiles entraran en una espiral de crisis cíclicas que han terminado por constituirse en un rasgo estructural del sector.

El nuevo patrón productivo obligó a la reconducción de las estrategias empresariales. Estas se sostuvieron en un modelo de "reestructuración competitiva" que se basó en la mejora de la eficiencia productiva. Para ello se intentó implantar una nueva racionalización de las funciones empresariales centradas en la reducción de la fuerza de trabajo ocupada, la especialización productiva, la eliminación de secciones, la modernización tecnológica, la reorganización del proceso de trabajo y la externalización de funciones productivas y no productivas.

En una primera etapa (década de los setenta hasta mediados de los ochenta), las políticas implementadas se tradujeron en la expulsión masiva de mano de obra del sector y la reducción de la cantidad y tamaño de los establecimientos. En este sentido, la principal herramienta utilizada fue la flexibilización cuantitativa. Ello condujo a que, en una segunda etapa (desde mediados de los ochenta hasta la actualidad), se produjera una reestructuración de las empresas del sector en términos de concentración de capitales (en las grandes empresas) como de diversificación de sus funciones productivas y cambios en la organización de la produc-

* Antropóloga social (Universidad de Chile) Magister en Investigación, Gestión y Desarrollo Local (Universidad Complutense de Madrid) Doctora en Políticas y Sociología (Programa de Doctorado «Trabajo; crisis y transformación», Universidad Complutense de Madrid)

ción, utilizándose por tanto estrategias de flexibilidad cualitativa.

El resultado del proceso ha sido la reestructuración de la cadena productiva del sector cuya característica central es su fraccionamiento. Así, la externalización es el fenómeno que mejor ejemplifica la flexibilización laboral aplicada en el sector textil pues en ella se sintetizan los tres tipos de flexibilización: la cuantitativa, la cualitativa y la salarial.

La reestructuración de la cadena productiva ha producido una segmentación estratégica; internamente ha cambiado la posición de las empresas en su interior, y externamente se recurre a la fuerza de trabajo que otorga más rentabilidad y que sea más idónea para los requerimientos productivos. El nuevo modelo está representado por un continuo de empresas subcontratistas cuya relación es de subcontratistas de especialidad dependientes (Velásques, 1993), existiendo una relación de subordinación de las más pequeñas a las más grandes, éstas últimas tienen la capacidad de imponer las condiciones en que se efectúa el intercambio así como la producción.

Una característica central de las nuevas empresas (subcontratistas y subcontratadas) es su heterogeneidad; éstas se pueden distinguir por: el tipo de actividad al que se dedican (comercial, productiva o ambas), la composición de fuerza de trabajo (interna, externa o ambas), la localización de la unidad productiva y el taller (junto separado), el destino de la producción (empresa matriz, mercado nacional o internacional), relación con la empresa matriz (directa o a través de intermediario) y la cantidad de razones sociales en las que se divide la empresa. El fenómeno de la subcontratación no es una característica nueva del sector textil pero sí lo es como elemento estructurante de la cadena productiva.

Esta reestructuración ha derivado en la re-segmentación del mercado laboral externo. Se encuentran en éste cuatro segmentos: el primero, constituido por los trabajadores de las medianas y grandes empresas; el segundo, conformado por los de las pequeñas empresas y talleres; el tercero, integrado por los de las microempresas, y; el cuarto, por los trabajadores a domicilio. Las condiciones laborales de un eslabón a otro son inferiores. Se entiende que la segmentación del mercado laboral es un hecho consustancial al desarrollo del capitalismo. Lo que destacable es que en la actual coyuntura histórica y económica se asienta como un elemento de fragmentación laboral y de reestructuración social.

En el proceso de resegmentación han sido determinantes los cambios en la legislación que regulaban los tipos de producción. En este sentido, ha sido fundamental la derogación de tres leyes: la de compra-venta que desincentivaba la subcontratación dado el gravamen que fijaba a ésta, la que normaba la subcontratación autorizándola sólo para determinados tipos de producción y la que regulaba el trabajo a domicilio reconociendo el carácter de asalariados a estos trabajadores. En este sentido, los cambios en la institucionalidad laboral han sido funcionales a las necesidades y exigencias del nuevo modelo productivo.

Las transformaciones en el ámbito productivo también han supuesto cambios en el mercado interno de trabajo. Sus nuevas características han sido analizadas bajo los planteamientos del modelo de empresa flexible desarrollados por autores como Atkinson Gregory y Meager. En relación con ello se observa una realidad distinta a sus proposiciones. Si bien en el mercado laboral interno de las empresas del sector es posible distinguir segmentos diferenciados de trabajadores, los que componen un núcleo estable y otros de carácter periférico, las características atribuidas a éstos son diferentes.

En el caso de las empresas de confección existe una enorme cantidad de posibilidades de combinación en el número de trabajadores internos y externos, cuestión que depende en gran medida del tamaño y función de la empresa. Incluso puede suceder que los externos sean la mayoría de la fuerza de trabajo empleada y que en la empresa matriz sólo se emplee a "revisadores" de lo producido por otros. A ello se suma que la variabilidad en la producción, característica estructural del subsector, implica que los trabajadores contratados en época de producción alta sean imprescindibles para la producción y no "marginales".

Respecto a las condiciones de empleo tampoco revisiten una diferencia sustantiva, dado que en la plantilla estable los contratos más característicos suelen ser por tiempo definido y pagados "a trato" (por prenda producida). Ello significa que ambos grupos de trabajadores se ven sometidos a lo que Collier (1997) denomina la "disciplina de la contratación", es decir, el tipo de contrato laboral actúa como un mecanismo de sometimiento de la mano de obra. En este sentido se corrobora lo planteado por Martín (1999) en cuanto a que dentro de los objetivos de las políticas de externalización no sólo se encuentra la reducción de los costes laborales, sino que también éstas se constituyen en un mecanismo de control sobre la disciplina laboral.

En las industrias textiles, la subcontratación de actividades se centra en la externalización de funciones no productivas (vigilancia, carga y descarga, aseo, etc.). Por lo que la importancia de la fuerza de trabajo periférica es menor pero no por ello menos importante para la empresa. Pero las condiciones de trabajo del personal subcontratado son inferiores a las de los trabajadores de planta dado que dependen de una empresa subcontratista. En éstas las condiciones contractuales suelen ser (más) precarias en relación con las existentes en las grandes y medianas empresas.

En cada subsector se utilizan las medidas de flexibilización para regular la dotación de fuerza de trabajo que son más eficientes a su estructura productiva. De ello da cuenta el sistema de contrataciones. Cabe destacar, como han señalado diversos autores, que la flexibilidad que la ley otorga a los empresarios para despedir y contratar fue, en gran parte, un instrumento compensatorio ante el nuevo marco económico, sobre todo para los del textil que fueron uno de los más perjudicados, en primera instancia, por el nuevo modelo económico.

Los contratos predominantes en el subsector textil son indefinidos, puesto que dadas las facilidades que la legislación laboral otorga para el despido no es necesario, como en otros casos, utilizar los a plazo fijo para tener mayor disponibilidad sobre el uso de la fuerza de trabajo. En el subsector confecciones el tipo de contrato más extendido, particularmente en las empresas pequeñas y en los talleres, es a tiempo definido.

La diferencia en el tipo de contrato entre uno y otro subsector es atribuible a las características del sistema de producción de cada uno. Así, en el caso de las industrias textiles el nivel de cualificación es superior al requerido en las de confección, por lo que se hace necesario un mayor nivel de estabilidad de la mano de obra. En tanto, en la confección, dada la menor cualificación requerida por el proceso productivo, no se ve perjudicado mayormente por una alta rotación laboral. En síntesis, no se presenta una proliferación de contrataciones atípicas, propiamente tales, dado que los tipos de contratos contemplados ya otorgan a los empleadores la flexibilidad suficiente.

Lo que si se ha hecho evidente es una desconfiguración en la relación contractual misma. Cuestión que se expresa, por ejemplo, en la extensión del trabajo a domicilio. En este caso no cabe hablar de la existencia de un contrato atípico puesto que es desconocida la propia relación contractual, y con ello la condición asalariada de esta fuerza de trabajo.

En definitiva, si bien ha habido cambios en las prácticas de empleo durante las últimas tres décadas en el sector textil, su dirección no es tanto hacia la generación de aquellos atípicos o "no convencionales" sino hacia la degradación de todas las formas de empleo presentes en esta actividad económica. Siguiendo las categorías propuestas por Ameglio (en Guerra, 1994b) se puede sostener que la nueva norma de empleo combina tanto el "empleo precario asalariado" como el "empleo precario atípico".

Los cambios que se han producido en cuanto a la organización del trabajo también muestran una realidad distinta en relación con los modelos planteados por los autores de la especialización flexible, entre quines destacan Piore y Sabel. Se ha considerado pertinente este análisis comparativo en tanto en cuanto las premisas sostenidas por estos autores respecto a la ruptura económica y la generalización de un nuevo patrón productivo durante la década de los noventa y su predominancia, han contribuido notablemente a la extensión de la certeza de la flexibilidad como el nuevo paradigma productivo.

En las industrias textiles chilenas se han producido pocos cambios que den cuenta de un nuevo tipo de organización del trabajo. Sólo un reducido número de empresas, las más grandes, han iniciado procesos de renovación tecnológica importantes que las han llevado a la automatización de sus procesos productivos. Esta conclusión es ratificada por el estudio de Reinecke (1997) sobre una muestra de empresas textiles en las que se observó la escasa incorporación de elementos que dieran cuenta de cambios importantes en este sentido. En unas pocas empresas se habían introducido "grupos de trabajo", pero sus características no corresponden con el modelo planteado por la teoría de la especialización flexible, es decir, continuaban presentando atributos típicamente tayloristas.

En cuanto a la organización de producción, fuera de la señalada externalización de actividades no productivas, observamos la tendencia hacia la organización "justo a tiempo", o sea, la supresión de la producción por stocks. Ello le permite a las empresas la reducción de costos por concepto de almacenamiento y pérdida de vigencia de los productos, entre otros. Para los trabajadores redundante en una mayor presión en el trabajo. Esta realidad permite coincidir con Paniagua cuando sostiene que "las llamadas nuevas formas organizativas, como por ejemplo el just in time, profundizan y desarrollan el taylorismo más que lo sustituyen. (...) el taylorismo está desacreditado teóricamente, como sistema organizativo,

pero no en la práctica. Sus principios organizativos continúan teniendo eficacia y se aplican en las empresas" (1999:314).

La introducción de nueva tecnología, de acuerdo a la experiencia investigada se ha realizado en forma fragmentaria y selectiva, reduciéndose al pequeño grupo de las grandes empresas del sector. Consecuentemente la innovación permanente que se deriva de ésta, cuestión a la que Piore y Sabel otorgan importancia de primer orden en su modelo, se limita a este conjunto de empresas.

La renovación técnica tampoco ha supuesto un aumento significativo en la cualificación de los trabajadores. Más bien se ha traducido en el desplazamiento de mano de obra, relacionándose así más con la flexibilización cuantitativa que con la cualitativa. En este sentido, la opción por bienes de capital en vez de bienes intensivos en uso de fuerza de trabajo responde más a una estrategia empresarial tendiente al control de ésta que a dar un salto cualitativo en la producción.

Se entiende que ello obedece a que en el análisis de este aspecto no es posible desligar las relaciones técnicas de producción de las relaciones sociales de producción, como sí se hace desde la teoría de la especialización flexible. En este sentido, se le adjudican a sistemas concretos tecnológicos o de producción una condición totalizadora que no expresa las diversas realidades dentro del actual desarrollo del capitalismo. Este pensamiento tecnologista descuida el hecho de que el cambio técnico está en estrecha dependencia de las relaciones sociales que sostienen al sistema.

En las industrias de confección sí se presentan variaciones fundamentales en la organización de la producción. Una de éstas se materializa en la predominancia del trabajo "a la rueda" en vez del de "por prenda completa". Sus consecuencias son la intensificación del trabajo, el aumento de la competitividad entre los trabajadores y, por ende, la elevación de su productividad. Este fenómeno también se interrelaciona con el sistema de remuneraciones presentes, que es "a trato", es decir, está compuesto por una parte fija (generalmente el sueldo mínimo) y otra, la mayor, variable según productividad individual. Este tipo de salario induce a la autoexigencia en la producción y elimina la porosidad laboral.

En ambos subsectores se observa un incremento en el uso de la polivalencia. Ella no se aprecia asociada a un enriquecimiento de las cualificaciones como se postula desde los planteamientos de la especialización flexible sino a una sobrecarga de tareas así como a una degradación de las categorías profesionales. En este senti-

do, las prerrogativas empresariales sobre la movilidad funcional se han ampliado pero no en función de terminar con el trabajo rutinario y monótono, propio del taylorismo, sino hacia la intensificación en el uso de la fuerza de trabajo a través de la reducción o control de las pausas y el aumento del ritmo de trabajo.

En cuanto a la capacitación tampoco se ha producido un salto cualitativo de envergadura ni en su integración como una herramienta para mejorar la producción ni en su concepción. Las empresas utilizan en forma limitada, cuando no nula, las subvenciones estatales para capacitación. La mejor capacitación, desde el punto de vista empresarial, sigue siendo concebida como la que se realiza en el puesto de trabajo. Los trabajadores más antiguos son los responsables de formar a los nuevos. Ello supone un ahorro de costes para la empresa y un aumento de la responsabilidad y de la carga de trabajo de los empleados más antiguos.

En el caso de las empresas que han incorporado maquinaria nueva, se evidencia que el conocimiento sobre su uso es transferido parcialmente a los trabajadores. En este sentido, la empresa se reserva para sí parte de este conocimiento como una forma de retener el dominio sobre el proceso productivo. También la limitación de los trabajadores en sus posibilidades para la adquisición de habilidades de mayor amplitud puede ser interpretada como una forma de coartar las facilidades para que un trabajador se incorpore a un nuevo empleo. (Eiger, 1994)

Tampoco se evidencia una mutación en la participación de los trabajadores; sigue estando restringida al ámbito de la producción. En las empresas en que se le presta importancia, la participación es utilizada para optimizar el proceso productivo.

El análisis de las condiciones de trabajo muestra un serio y sistemático deterioro en las últimas décadas. La fragmentación del mercado laboral ha tenido un correlato estrecho en este ámbito. Las condiciones que se presentan en cada empresa tienen directa relación con el tipo de gestión empresarial que exista y con la presencia o ausencia de sindicatos. En las medianas y grandes empresas las condiciones de trabajo en cuanto a infraestructura suelen ser correctas. Pese a la paulatina pérdida de beneficios en estas empresas, aún se conservan varios, tales como asignación por escolaridad de hijos, bonos de transporte o de alimentación. Situación muy distinta se observa en las industrias de confección. Particularmente en las pequeñas fábricas y talleres las condiciones en que se realiza la producción pueden ser adjetivadas como decimonónicas: ex-

tensores horarios de trabajo, deficiente calidad de la infraestructura, presión en el trabajo, vigilancia sistemática, carencia total de beneficios y agresiones verbales y físicas.

Un elemento fundamental para la reproducción del capital es la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Para ello las estrategias empresariales han creado distintas formas de control sobre el proceso productivo, frente a las cuales los trabajadores han procurado generar mecanismos de resistencia, que finalmente han motivado la renovación de las estrategias empresariales.

En las pequeñas empresas el control interno es simple y se materializa en relaciones directas y paternalistas entre los trabajadores (que suelen no tener representación sindical) y el dueño de la empresa y/o su representante (el jefe de taller). La empresa es concebida como una unidad familiar en la que existen lazos de mutua dependencia y reciprocidad. Sin embargo, ello no obsta para que el control interno pueda alcanzar niveles de despotismo, sobreexplotación e incluso violencia psicológica y física.

En las empresas grandes y medianas el control interno se desarrolla a través de formas estructurales; en este sentido especial relevancia tiene el control que se realiza a través del sistema jerárquico (control burocrático) donde la entidad que pasa a ostentar el control son las gerencias de administración. Estas son las nuevas responsables de mantener las relaciones con los sindicatos. Ello da cuenta de un cambio en la forma de ejercer el control pero no en su contenido. A nivel discursivo los empresarios recogen planteamientos de la Escuela de Relaciones Humanas, el rostro humano del taylorismo, como la participación de los trabajadores y la cooperación de toda la comunidad empresarial en tanto se presume la comunión de intereses. Sin embargo, este discurso no se ve reflejado en la práctica empresarial.

Existe también otra forma de ejercer el dominio sobre la fuerza de trabajo: es el control general o indirecto. Este es complementario al control ejercido en la fábrica sobre el proceso de trabajo y se nutre de elementos sociales (socialización), culturales (educación, valores) y económicos (situación mercado laboral) ajenos en estricto rigor al centro productivo, pero que lo recubren actuando como condicionantes de la mano de obra. En el caso estudiado ello se sintetiza en lo que se ha denominado el "discurso de la crisis", que es continuamente reiterado por empresarios y representantes gubernamentales. Este sostiene su argumentación en las

malas condiciones económicas generales y la preponderancia de mercados altamente inestables. De ello se deduce que la responsabilidad por las transformaciones que se emprenden en el ámbito productivo es puesta en un agente externo a la propia empresa: el mercado. Dado que la crisis es presentada como general y el cambio del funcionamiento del mercado permanente, dichas transformaciones son también inevitables. Subyace a este discurso la amenaza constante del despido y el consiguiente desempleo. Se constata así que la situación general del mercado laboral es utilizada como otro poderoso mecanismo de disciplinamiento de la mano de obra.

Estos elementos han permitido concluir que las transformaciones no han incurrido en una forma esencialmente nueva de organización del trabajo. En tanto, como se ha visto, en la organización de la producción sí se observan cambios de mayor trascendencia producto de la fragmentación del proceso productivo. Sin embargo, estos son funcionales a la nueva composición de los mercados nacionales e internacionales, es decir, al proceso de reestructuración capitalista y no suponen una variación en la esencia del mismo, ni en el régimen extensivo de acumulación. Así, más que constatar una segunda ruptura industrial, como la denominaran Piore y Sabel, se asiste, más bien, a un creciente deterioro de las condiciones de trabajo y de empleo.

Ligado a los cambios en el sector industrial, la reestructuración planteada por estos autores implicaría la tendencia hacia la disminución de la importancia de las grandes empresas y su reemplazo por unidades productivas de menor tamaño, lo que conllevaría a la pérdida de su poder en el conjunto de la estructura económica. Sin embargo, se evidencia que si bien la reestructuración del sector ha implicado la desaparición de algunas grandes industrias, y que particularmente en el subsector confecciones la fragmentación ha generado la eclosión de pequeñas empresas, el poder en cuanto a la concentración de capitales como a la capacidad de condicionar los términos de la producción de otros no ha variado. Es más, a la cabeza del sector se siguen encontrando las grandes empresas que otrora fueron dominantes y que lograron sobrevivir a las sucesivas crisis y que ahora poseen vínculos con los conglomerados internacionales (transnacionales financieras e industriales) que consolidan su posición de poder. Por debajo de éstas encontramos una serie de unidades económicas que están en condición de subordinación.

Los cambios, entonces, no han sido de modelo sino en el interior de éste. Si bien es cierto que se han producido variaciones en la estabilidad de la demanda que sustentaba la producción en masa y la organización del trabajo taylorista y fordista, ello no se corresponde con consecuentes alteraciones en el sistema de relaciones laborales, ni de gestión de la mano de obra, ni como decimos, con transformaciones sustanciales en la organización del trabajo, tal como se sostiene desde la teoría de la especialización flexible.

El actual modelo productivo —entendiendo que un modelo nunca se da en estado puro— contiene lo que Tomás y Torrejón (2001:120) denominan “formas híbridas de flexibilidad”, entre las que destaca un tipo de flexibilidad “defensiva”. Este modelo puede ser denominado como un tipo de taylorismo flexible, en tanto conserva, por una parte, la rigidez típica de la organización del trabajo taylorista pero se le incorpora la necesaria flexibilidad en la gestión para hacerlo más eficaz a las nuevas condiciones de mercado.

El impacto social

Las conclusiones de la investigación efectuada respecto al impacto social que ha tenido la flexibilización laboral pueden ser sintetizadas a través de la situación de las organizaciones de los trabajadores y de la interpretación que los actores involucrados han hecho del proceso.

En lo que concierne al ámbito de las organizaciones de los trabajadores, el primer impacto fue el sufrido tras el golpe militar de 1973, es decir, la represión directa y la restricción de la actividad sindical y política. Ello marcó profundamente el desarrollo del sindicalismo, no sólo por las consecuencias obvias derivadas de la represión policial sino también porque, por una parte, incrustó el temor a la participación social por las represalias que suponía y, por otra, sentó las bases para un nuevo marco de relaciones laborales.

A partir de los primeros años de la década de los ochenta, tras la instauración del Plan Laboral, se produce un repunte en la actividad sindical en forma pública y visible. Esta tuvo su correlato inmediato en el aumento de las negociaciones colectivas y de las huelgas, constituyéndose el textil en uno de los sectores que presentan mayores índices de conflictividad durante esta época. Elemento que constata la continuidad en la trayectoria histórica que caracterizó a los trabajadores de estas industrias en términos de actividad sindical.

No obstante, lo que parecía una línea ascendente en la participación de los trabajadores que se veía potenciada por el retorno de los gobiernos civiles en 1990 y el inicio de una nueva etapa política, encontró su punto límite en 1994. A partir de entonces se observa un descenso en todos los indicadores de participación sindical.

De acuerdo a los antecedentes analizados se puede sostener que en el caso del textil ello se relaciona con problemas concernientes a las propias organizaciones sindicales: la división de su máxima instancia de representación, el descrédito de muchos dirigentes y la frustración ante las expectativas insatisfechas. También el aumento de la heterogeneidad de situaciones contractuales ha dificultado la acción sindical. Pero, el elemento determinante ha sido el marco legal de relaciones laborales que favorece poco, o nada, la participación de los trabajadores a través de sus cauces históricos como son las organizaciones sindicales.

En este sentido, a partir del cambio de gobierno en 1990, se pretendió desarrollar un nuevo tipo de cultura laboral donde la concertación y el diálogo entre los actores fueran los pilares centrales. Esta nueva voluntad política se materializó en las reformas laborales que se introdujeron en la normativa laboral. Sin embargo, su resultado, nacionales, si bien presenta avances respecto a lo anteriormente existente, ha sido insuficiente para reestablecer, al menos en parte, la protección de la que antiguamente gozaba el factor trabajo.

El producto principal ha sido, entonces, la imposición de la voluntad empresarial sobre las condiciones de trabajo y empleo. Esto es consecuencia del modelo de relaciones laborales que se ha impuesto, el cual se sostiene, coincidiendo con lo señalado por diversos investigadores, en un concepto restringido sobre paz social y equívoco sobre conflictividad laboral. Esta es concebida como un elemento ajeno y disfuncional a las relaciones sociales de producción, sin considerar que es consustancial a la misma dada la naturaleza contradictoria de la relación capital-trabajo. La negación de la esencia conflictiva de las relaciones laborales impide la búsqueda y el encuentro de un modelo que procure las vías para la expresión y resolución normalizada del conflicto.

Uno de los hechos que nos permite sostener esa afirmación es la realidad de la negociación colectiva. A partir de 1994, de acuerdo a la información analizada, se ha producido un declive sostenido en la cantidad de negociaciones colectivas, en el volumen de trabajadores cubiertos por algún tipo de instrumento colectivo, el

aumento de los canales informales de negociación (los grupos negociadores) así como en la merma de los logros alcanzados en materia de remuneraciones, las cuales han sido reajustadas por debajo del IPC, aumentando el tiempo establecido para el reajuste, cuestiones que inciden directamente en la disminución del poder adquisitivo de los salarios. A ello se suman las presiones ejercidas por los empresarios que han repercutido en un retroceso constante no sólo de los logros obtenidos en cada negociación sino también de los beneficios conquistados en el pasado.

Se comprende que la relevancia de esta situación no radica sólo en su dimensión cuantitativa (cantidad de negociaciones realizadas, número de trabajadores cubiertos, etc.), sino también en la cualitativa. Es decir, en la vulnerabilidad social que implica.

• *La interpretación de los actores*

A través de la información cualitativa se ha analizado la interpretación que empresarios y trabajadores tienen sobre el proceso de transformación que ha vivido el sector y su repercusión en la cotidianeidad de los centros de trabajo, en las relaciones sociales de producción y en las vidas de los trabajadores y sus familias. En otras palabras, en las entrevistas ha aflorado la subjetivización del efecto de la acción económica en los sujetos.

La primera conclusión que surge del análisis de los discursos de ambos tipos de actores es que sus interpretaciones frente a los hechos sociales que han vivido son radicalmente opuestas. La interpretación obedece a distintos marcos de referencia, a disímiles lógicas que nacen de la posición en la que cada cual se ha ubicado ante estos hechos. El punto central en la diferenciación es el significado dado al golpe de Estado de 1973. Mientras para unos es vivido como el hito que terminó con los beneficios conquistados durante décadas, para los otros es también un hito pero que pone fin con una época de desorden social. Para todos se inicia una "gran transformación" que los re-situará en la clásica posición que capital y trabajo tienen en modo capitalista de producción. No se pretende con ello aseverar que antes del golpe militar esta relación se caracterizara por la plena armonía, al contrario. Pero sí existían instancias de negociación tripartitas que permitían canalizar los desencuentros.

Los empresarios distinguen distintos tipos de gestión empresarial: una asociada a un modelo de empresa tradicional y otros a uno moderno. Los primeros, que pertenecen a las pequeñas empresas del sector, como

ya se apuntara, siguen ejerciendo un tipo de control simple sobre la fuerza de trabajo, sosteniendo relaciones paternalistas con sus empleados. Los otros, los dueños de las empresas medianas y grandes, practican formas de control estructural.

El modelo de empresa moderna, sustentado por el discurso de éstos últimos, se caracteriza por la flexibilidad de los trabajadores, la polivalencia, la reducción de los beneficios en especie y la participación de los trabajadores. Para estos empresarios los sindicatos han perdido la importancia que tenían antaño siendo instancias obsoletas en el marco de un modelo de relaciones laborales en el que prima la relación individual antes que la colectiva. Sin embargo, subsistiría un tipo de sindicalismo "antiguo" en el que los sindicatos son poco flexibles a la aceptación de los cambios en el ámbito de la producción, los dirigentes imponen sus criterios ante sus afiliados y se aferran a la conservación de los beneficios de antaño.

También, desde esta interpretación, las actuales relaciones laborales estarían marcadas por el fin de la lucha de clases, la "cultura del diálogo" y la no conflictividad. A ello habría contribuido el aumento del nivel educativo de los trabajadores, la mejora en sus condiciones materiales de vida y la señalada pérdida de relevancia de los sindicatos.

Desde la otra lectura, la de los trabajadores, la interpretación de los hechos es distinta. Los empresarios, amparados en una legislación laboral favorable, habrían adquirido una fuerza inusitada que impactaría negativamente en las posibilidades de desarrollar una acción sindical organizada y eficaz. Es decir, al discurso del diálogo subyacería la "cultura de la imposición". Esta se materializaría en los procesos de negociación colectiva cuyos resultados, como se ha indicado, dan cuenta de una sistemática pérdida de beneficios y en las continuas acciones antisindicales que entorpecen la posibilidad de constituir sindicatos y desarrollar una actividad reivindicativa normalizada.

Otro tema disímil es la visión sobre la legislación laboral y la efectividad de fiscalización. Para los empresarios la normativa laboral emanada del modelo neoliberal ha permitido la adecuación del sistema productivo a las nuevas condiciones de mercado. Sin embargo, aún se presentarían rigideces en aspectos tales como el sistema de indemnizaciones y la protección a la mujer trabajadora.

Para los trabajadores la legislación laboral dado su carácter autoritario no otorga protección alguna al factor trabajo. Las reformas que se han realizado a partir de 1990 no han cambiado la esencia de esta normativa.

Es cuestionada particularmente la flexibilidad del sistema de despido y las limitaciones a la acción sindical, especialmente en lo que se relaciona con el mecanismo de negociaciones colectivas. También es puesta en entredicho la fiscalización del Estado sobre el cumplimiento de la legislación. En este sentido, las continuas transgresiones empresariales a la legislación contarían con una intervención insuficiente por parte de los organismos públicos encargados de ello. La calidad y efectividad de esta intervención dependería más bien de la capacidad de presión de los sindicalistas que de una política sistemática emanada de la autoridad competente.

Entre los factores que han incidido en el descenso de la participación de los trabajadores en instancias asociativas surgen en el discurso de los entrevistados otros elementos que explican tal conducta. Estos son de carácter más global y dan cuenta de un cambio de valores y, asociados a éstos, de una modificación en las pautas de comportamiento social. La pasividad actual de los trabajadores frente a las condiciones de trabajo y de empleo es reiteradamente vinculada al miedo. Este se expresa de muchas formas, pero la más de las veces en el temor a la pérdida de la fuente laboral. El miedo paraliza la acción reivindicativa, la disposición a la asociatividad y aumenta la capacidad de tolerancia frente a la degradación laboral y personal.

El pánico a perder el empleo es relacionado, por una parte, con el significado que tiene actualmente el desempleo y, por otra, con las limitaciones que se derivan de esta pérdida. En el primer sentido, perder el empleo es equivalente a extraviar la vía que permite la actual integración social de las personas: su capacidad de consumo. Este punto es donde se observa un cambio cultural, de valores fundamental, pues si antes la integración social tenía como significado y propósito la participación en un proyecto colectivo de transformación social, hoy esta integración se relaciona con la participación individual en la sociedad de consumo. Esta se ha transformado en el nuevo eje articulador entre el ámbito económico, social y cultural. La integración a ésta es lo que define en la actualidad la identidad personal. Se asiste así al tránsito de una sociedad de productores a otra de consumidores y a la primacía de la estética del consumo sobre la ética del trabajo (Bauman, 1999).

El fomento a la adquisición de bienes de carácter material y simbólico es interpretado por los trabajadores como una estrategia dirigida por el modelo neoliberal para disciplinar a la fuerza de trabajo. Esta estrategia

se ha canalizado por medio de la difusión hecha por los medios de comunicación de masas y se ha concretado en las facilidades dadas por las cadenas comerciales para realizar compras a crédito. Ello crea el efecto de satisfacer en forma inmediata el consumo y a su vez no agotar simbólicamente la capacidad de consumo, es decir, mantiene viva la necesidad y la ilusión de éste. Siguiendo la interpretación hecha por los actores, el tránsito de los vínculos asociativos colectivos a los individuales, es decir, esta forma de participación individual en la sociedad encuentra su raíz en la exclusión política, social y económica de la que fueron objeto los trabajadores durante las décadas de la dictadura, que los colocó dentro de la categoría de trabajadores pobres. Junto a ello se encuentra el discurso que proviene desde las esferas oficiales que proclama que en Chile se ha superado la pobreza así como la condición de país subdesarrollado, siendo hoy vanguardia de las economías latinoamericanas.

Estos elementos han contribuido al fenómeno de la estigmatización de la pobreza. Ser pobre es tener vedada la posibilidad de participar en la sociedad de consumo, es decir, es ser un des-integrado social. Ello constata, como señala Bauman (1999), que los pobres de ser "el ejército de reserva de la mano de obra" han pasado a ser consumidores excluidos del mercado.

Si bien las necesidades han sido creadas socialmente, se ha difundido a través de los mecanismos señalados la falacia de la naturalidad de las mismas. Pero el mercado no satisface necesidades sino demandas solventes. De ahí que el consumo exacerbado haya originado el endeudamiento de las personas más allá de su capacidad de pago. Por ello que el desempleo reviste una nueva gravedad, puesto que no sólo es perder la fuente regular de ingresos, sino es arriesgarse a perder los bienes ya adquiridos (e impagos aún por el sistema de crédito), a lo que se une el no poder seguir consumiendo y, por tanto, adquirir la categoría de excluido social.

• *El impacto en la vida cotidiana*

Las consecuencias de la introducción del neoliberalismo y del modelo productivo que le es asociado, presenta repercusiones que trascienden el ámbito laboral. Estas afectan la vida cotidiana de las personas en distintos niveles: el local, el familiar y el personal.

Las localidades que vivían de la actividad textil, tales como la Ligua y Tomé, han visto mermada seriamente sus fuentes laborales. Ello se agrava por la postergación histórica que han sufrido en materia de infraestructura básica. En la extensión del desempleo los en-

trivistados encuentran las causas de la proliferación de problemáticas sociales como la drogadicción y el alcoholismo, particularmente en los jóvenes.

Esta situación, naturalmente, ha repercutido en las unidades familiares dando cuenta de la fractura social que se ha producido. Las familias se han visto en la necesidad de integrar a más miembros en el mercado laboral; a las mujeres las han seguido sus hijos, quienes deben compatibilizar estudios con trabajo. El patrón clásico de familia se ha visto así trastocado. Este ha mutado hacia la conformación de núcleos monoparentales (encabezados por la mujer) más los hijos.

Las mujeres aparecen particularmente afectadas por esta realidad. Su integración en el mercado laboral no es valorada tanto como una opción de desarrollo y liberación personal sino como una obligación ante las necesidades económicas. En los casos en que las parejas permanecen juntas se continúan reproduciendo los roles de género tradicionales, pero la mujer se ve condicionada a asumir la doble responsabilidad de participar en el mercado laboral y asumir las labores reproductivas.

Los problemas familiares derivados de la situación económica han repercutido en el aumento de las rupturas de parejas. Para las mujeres ello ha significado que la situación de dependencia se traslade del marido a su núcleo familiar de procedencia, pues se debe recurrir a éste para compartir o delegar responsabilidades domésticas tales como el cuidado de los hijos mientras se trabaja.

En términos personales la experiencia del empleo es vivida como la fuente que permite obtener los medios necesarios para la subsistencia. Sin embargo, existe una distinción entre el trabajo en sí y las condiciones en que se efectúa. El primero es valorado por el acto creativo que contiene y por el espacio de socialización que permite, pero son impugnadas las condiciones a las que los trabajadores se ven sometidos en su realización.

Concluyendo...

La flexibilización laboral ha sido planteada como una condición necesaria para la adaptación del aparato productivo a las nuevas condiciones de mercado. No obstante, está lejos de ser un conjunto de políticas económicas traducidas en herramientas técnicas para cumplir con tal fin. Subyace al planteamiento de la flexibilidad un componente político e ideológico que tiene relación con una determinada concepción de la economía y de la propia sociedad. La utilización ideológica del

término queda evidenciada en la identificación del factor trabajo como el principal, sino único, causante de las problemáticas que atraviesa el mercado laboral y, por ende, la necesidad de su regeneración.

Sus resultados los apreciamos en las distintas repercusiones que tiene en los actores involucrados en el proceso de trabajo. Como se ha constatado a lo largo de la investigación, en el caso de las empresas la flexibilización laboral ha redundado en el ahorro de costes laborales (salariales y no salariales), en la mejora del control interno de la mano de obra así como del conjunto del proceso de trabajo, posibilitando su adecuación al nuevo marco productivo. Estos resultados son plenamente coherentes con los propósitos con que se ha planteado la flexibilización.

Sin embargo, se evidencia la ausencia de un planteamiento estratégico por parte de los empresarios no sólo respecto a las prácticas de empleo sino también a la gestión de los trabajadores y su constitución coherente en políticas particulares sobre temas como remuneración, contratación, participación, etc., que de cuenta de una transformación con respecto a sus prácticas habituales.

Los "nuevos conceptos de producción" que plantean Kern y Schuman están ausentes. Tampoco se aprecian indicios de una "nueva racionalidad empresarial". En este sentido, la flexibilidad más que una estrategia empresarial global es una práctica selectiva, "un plan de supervivencia táctica" (McIlroy, citado por Hyman, 1994:380). Es decir, las distintas medidas de flexibilización laboral responden más bien a una actitud pragmática de los empresarios. Estos utilizan las acciones que les son funcionales ante determinadas coyunturas.

Entre los trabajadores las consecuencias de la flexibilización las sintetizamos dividiéndolas en cuatro niveles:

- a) en el proceso de trabajo, manifestada en intensificación del trabajo, inestabilidad en el puesto de trabajo, deterioro en las condiciones de trabajo, competitividad entre los trabajadores y dualización del mercado laboral interno;
- b) en las relaciones laborales, expresada en individualización de la relación salarial, debilitamiento de la acción sindical y fortalecimiento de la acción empresarial;
- c) en el empleo, materializada en disminución de la protección institucional del empleo, precarización del empleo y fragmentación del mercado laboral externo; y

- d) en el entorno familiar y social, revelada en inestabilidad económica, inestabilidad familiar, deterioro de la calidad de vida, problemas psicológicos derivados de la inseguridad, fractura familiar y social, desajustes familiares (horarios "insociales"), ruptura de vínculos sociales primarios y precariedad en etapa de jubilación.

En definitiva, destaca la degradación del empleo, de las condiciones en que se practica y de la calidad de vida de las personas. Las estrategias de flexibilización productiva afectan a la integridad del sistema productivo y de la organización del trabajo, lo que en consecuencia impacta en el conjunto de la experiencia laboral individual y colectiva. Ello, a su vez, permea la propia vida de los trabajadores y sus entornos familiares, condicionando, en buena medida, sus formas de comportamiento así como su presente y futuro.

Bibliografía

- Atkinson, J. (1987): "Flexibilidad o fragmentación? El mercado de trabajo del Reino Unido en la década de los ochenta", en *Revista Trabajo y Sociedad*, vol. 12, enero, pp. 99-121.
- Bauman, Z. (1999): *Trabajo, consumo y nuevos pobres*, Gedisa, Barcelona.
- Coller, X. (1997): *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, Colección "Monografías", nº 155, CIS, Madrid.

Edwards, R. (1983): "Conflicto y control en el lugar de trabajo", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp. 141-155.

Egler, T. (1994): "La flexibilidad funcional e intensificación del trabajo en el sector manufacturero del Reino Unido en los años ochenta", en *¿Adiós a la Flexibilidad?*, Pollert, A. (comp.), (1994), Informes y estudios, MTSS, España, pp. 103-130.

Guerra, P. (1994b): *El empleo precario y el empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate*. Documento de trabajo, nº 105, PET, Santiago de Chile.

Martín, A. (1999): "Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral", en *Las relaciones del empleo en España*. Miguélez, F. y Prieto, C. (coord.), (1999), Siglo XXI, Madrid, pp. 77-100.

Reinecke, G. (1997): *Flexibilidad, Innovaciones y Cadenas Productivas: La industria Textil y del Vestuario en Chile*, OIT, Santiago de Chile.

Tomás, A. y Torrejón, M. (2001): "Flexibilidad productiva y organización del trabajo. La industria textil valenciana", en *Revista Sociología del Trabajo, nueva época*, nº 41, invierno 2000-2001, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UCM, Madrid, pp. 101-125.

Paniagua, J. (1999): *Las dos racionalidades. Estudio Antropológico de una empresa textil*. CES, Comunidad de Madrid, Madrid.

Piore, M. y Sabel, Ch. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid.