

Trabajo y Vida precarias – Tendencias y Conceptos

Serie Informes N° 05-21, 08/03/2021

por Marek Hoehn

Resumen

El presente Informe fue elaborado para apoyar la labor de la mesa de trabajo “Futuro del Trabajo” compuesta por académicos y coordinada por el académico Pablo Egaña (UAI) a solicitud de la Comisión “Desafíos del Futuro, Ciencia, Tecnología e Innovación”.

El Informe conceptualiza y muestra tendencias presentes en la reestructuración de los mercados laborales que repercuten en relaciones laborales y condiciones de vida precarias. La precariedad es un concepto central en el estudio del empleo y del trabajo.

Disclaimer: Este trabajo ha sido elaborado a solicitud de parlamentarios del Congreso Nacional, bajo sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, sus contenidos están delimitados por los plazos de entrega que se establezcan y por los parámetros de análisis acordados. No es un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad e imparcialidad política.

Tabla de contenido

Presentación.....	3
1. Tendencias y Metamorphosis.....	4
1.1 Flexibilización de las relaciones laborales.....	5
1.2 Desregulación de las relaciones laborales.....	11
1.3 Informalización y progresiva desprotección del trabajo.....	11
2. Precariedad – Cuatro caminos a una definición conceptual.....	13
2.1 La precariedad como relaciones laborales desprotegidas.....	14
2.2 Precariedad como "zona intermedia" entre integración y desafiliación.....	14
2.3 La precariedad diferenciada. Las características socio-demográficas.....	20
2.4 La precariedad como “frustración relativa”.....	20

Presentación

El debate en torno a la precariedad es relativamente reciente, aunque, por razones casi obvias, más avanzado en los países latinoamericanos que en Europa.¹ La reestructuración económica y política de carácter neoliberal hizo emerger una organización del trabajo diferente a la conocida durante la época keynesiana. En Chile, este fenómeno toma cuerpo a raíz del Plan Laboral, elaborado en 1979 por el entonces Ministro de Trabajo de la dictadura, José Piñera, el cual flexibiliza y desregula una serie de normas establecidas a lo largo de medio siglo y cuyo objetivo era proteger a los trabajadores en sus relaciones laborales. Hoy en día observamos que, no sólo en Chile, fueron eliminadas prácticamente todas las conquistas del movimiento obrero en materia laboral.

Sin lugar a dudas, la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales han empeorado la situación laboral y de vida de los trabajadores y ha menguado su poder de negociación frente al capital. Sin embargo, conceptos como "empobrecimiento", "exclusión" o "marginación" no describen de manera suficiente dicho proceso. Algunos autores plantean que el trabajo ha perdido la centralidad como mecanismo de integración social, traduciéndose la flexibilización normativa para los trabajadores y sus familias en una precariedad de las condiciones de trabajo y de la vida. Sin embargo, el hecho que las relaciones y condiciones laborales caracterizadas por la desprotección y vulnerabilidad no cumplan con las expectativas de seguridad social y calidad de vida, obligando a los trabajadores recurrir a mecanismos secundarios de integración, demuestra el enorme significado que el trabajo aún tiene en nuestras sociedades.

¿Qué es la precariedad? ¿Quiénes son los precarios? ¿Qué impacto tiene este proceso en los Gobiernos, regímenes y sistemas políticos? Éstas son algunas de las interrogantes que los científicos sociales estamos buscando responder hace no más de una década, reaccionando frente a la necesidad de explicar este nuevo fenómeno que, por cierto, no es sinónimo de pobreza ni carencia material. Aunque poco estudiado, el concepto de la precariedad ha pasado por diversas fases y niveles de complejidad, comprendiéndose inicialmente como un conjunto de condiciones de trabajo que generan efectos sobre la calidad de vida, ambos caracterizados por su desprotección y vulnerabilidad.² Posteriormente, el concepto se define como un fenómeno que cambia la estratificación social

- 1 Consideramos que el debate adquiere mayor sistematicidad a partir del Seminario Latinoamericano sobre Precarización del Empleo y Desgaste de de Salud de los Trabajadores, realizado en enero 1994 en Santiago y organizado por el Programa de Economía del Trabajo (PET). Véase: Agacino, R./ Echeverría, M. (Eds.): "Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias", PET, Santiago 1995.
- 2 Esta conceptualización fue elaborada principalmente por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. Véase: Espinosa, M./ Riquelme, V./ Rojas, I./ Yanes, H.: "Precarización del Empleo. ¿Un mal moderno?", en: *Temas Laborales*, Año 2, No. 5 (enero 1997), pp. 1-20; Echeverría, M./ López, D./ Santibañez, I./ Vega, H.: "Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas", en: *Cuadernos de Investigación*, No. 22 (Diciembre 2004), pp. 1-132.

ampliamente aceptada hasta el momento, describiendo la precariedad como una zona intermedia en la que se encuentran trabajadores ya no integrados y aún no desafiados.³ También se observa que las mismas condiciones de trabajo y de vida no generan la misma sensación de precariedad en todas las personas. La precariedad es concebible como la subjetivación de dichas condiciones laborales dependiendo de las características sociodemográficas de las personas afectadas, tales como el género, la edad, el nivel de educación alcanzado, la pertenencia a un grupo socioeconómico, el tipo de ocupación y el hecho de que el afectado sea o no el jefe o la jefa de hogar.

Finalmente formularemos, sobre la base de una investigación cualitativa, una propuesta definitoria de precariedad en la que la comprendemos como frustración relativa de expectativas de seguridad social generadas por trayectorias laborales caracterizadas por la seguridad y la protección social. Dicha definición no contradice sino recoge las definiciones anteriores, sin embargo, agrega un elemento subjetivo que consideramos esencial para la comprensión de sus efectos políticos y de control social.

1. Tendencias y *Metamorphosis*

La economía internacional ha sufrido permanentes cambios en el contexto de la globalización económica que influyeron en las condiciones de competitividad de las empresas, las que han tenido que asumir transformaciones importantes en sus estrategias. Los criterios de competitividad de las empresas pasaron por cuatro fases consecutivas a lo largo de las últimas décadas: (1) Antes de los años setenta prevalecía el criterio del volumen, es decir, la opción por mantener o ampliar la participación en mercados en expansión. (2) En los setenta, debido a la declinación de las ventas, en el contexto del agotamiento del modelo de desarrollo keynesiano y de la crisis del petróleo, predominaba el criterio de la reducción de costos por medio de la disminución de los precios de los factores productivos. (3) En los años ochenta, se enfatizó el logro de altos niveles de calidad en el producto y el proceso y (4) en los noventa, se impuso el criterio del diseño que exige flexibilidad en la oferta de bienes y servicios, mayor exigencia sobre la funcionalidad del producto y preocupación por los efectos sobre el medio ambiente. Cada una de estas fases se caracterizó por la estrategia de productividad correspondiente.⁴

En las últimas tres décadas, la estructuración de la economía internacional ha puesto a las empresas frente al reto de hacerse más competitivas, lo que supone

3 El cuerpo teórico correspondiente es de autoría de Castel, Robert: "Les métamorphoses de la question sociale", Librairie Arthème Fayard, Paris 1995; Castel, Robert: "Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat", Hamburg 2005. Un estudio cualitativo realizado en la Universidad de Bielefeld (Alemania) aporta los datos empíricos para su respaldo. Véase: Dörre, Klaus: "Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekariisierung" en: *Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik (Zürich)*, Vol. 25, No. 49 (2/2005), pp. 5-18.

4 Mertens, Leonard: "El desafío de las relaciones laborales en la nueva competitividad", OIT, Lima 1992.

alcanzar cierta capacidad de adaptación a los cambios constantes y abruptos en los distintos mercados. En el caso de la utilización de la fuerza de trabajo, las acciones se han realizado en los ámbitos de (1) la innovación de las formas de organización del procesos de trabajo, (2) la flexibilización del sistema de relaciones laborales y (3) la racionalización de las empresas, refiriéndose ésta principalmente a la adecuación de la capacidad productiva y la gestión administrativa.⁵

5 Arze Vargas, Carlos: "El movimiento sindical boliviano y el nuevo contexto laboral", en: *Revista de Economía y Trabajo*, No. 10 (2000), pp. 227-250

En el debate actual sobre el modelo de desarrollo en curso, existe un consenso generalizado sobre los cambios radicales en que se desenvuelven actualmente las economías y ello se expresa, básicamente, en una reorganización económica globalizada, en la cual la competitividad está dada por la manera en que los diferentes países integran los mercados mundiales. Para ganar esta carrera han debido, por una parte, producirse en todos los países de América Latina procesos de ajuste estructural y por otra, reorganizarse las bases productivas, de manera tal, de tener precios y productos competitivos en el mercado mundial.⁶

En el caso chileno, ejemplo para un neoliberalismo ortodoxo, el ajuste estructural implementado bajo el régimen militar, tuvo importantes costos sociales que se pagaron en nombre de la eficacia de las medidas. De hecho, el ajuste en Chile ha sido el programa más radical implementado en toda América Latina, además de haber sido realizado casi con una década de antelación al resto del continente. Las medidas tomadas a fines de los setenta, comenzaron a mostrar efectos positivos de recuperación económica a mediados de los ochenta, no sin antes haber pasado por momentos de dura recesión. Aunque nadie discute hoy, la eficacia del ajuste (crecimiento sostenido, control de la inflación, recuperación del empleo y una lenta recuperación de los salarios) no cabe duda que también subsisten importantes áreas grises, que obligan a analizar los efectos negativos o disfuncionales en este camino de éxito económico. Es lo que se podría llamar la necesidad de hacerle un "ajuste social" al ajuste económico realizado.⁷

1.1 Flexibilización de las relaciones laborales

Para el tema que nos ocupa, es importante destacar que el ajuste estructural significó básicamente trasladar recursos estatales y poder de decisión al sector privado, que se transformó en un factor decisivo en la distribución y uso de los recursos económicos. Entre las medidas implementadas para favorecer la iniciativa privada, estuvo como parte fundamental la del Plan Laboral de 1979. En relación con el tema del empleo, este nuevo Código Laboral eliminó las restricciones al despido, lo que fue considerado una condición necesaria para la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones de competitividad. El despido sin expresión de causa fue, en su momento, considerado por el empresariado una facultad clave para permitir el ajuste respecto a la mano de obra. El acuerdo legislativo para modificar esta facultad durante el proceso de reformas laborales, realizadas en 1991, fue posible porque se introdujo como causal de finiquito "razones de la empresa" que si bien elimina el factor de arbitrariedad implícito en el despido sin expresión de causa, de todas maneras, deja un amplio campo de iniciativa a la parte empresarial para decidir el

6 Espinosa, M./ Riquelme, V./ Rojas, I./ Yanes, H.: "Precarización del empleo ¿Un mal moderno?", en: Temas Laborales, No. 5 (2004), pp. 1-10.

7 Ffrench-Davis, R./ Stallings, B.: "Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973", LOM Ediciones/ CEPAL, Santiago 2001.

quantum del factor trabajo.

Los cambios en la realidad laboral chilena han sido múltiples y, aunque están condicionados por la heterogénea estructura empresarial y tecnológica nacional, podemos identificar dos grandes tendencias: (1) Cambios en las condiciones contractuales (trabajo temporal, a plazo fijo, subcontratado, remuneraciones) y (2) una inclinación hacia la desregulación de la jornada y horarios (ampliación de tareas e intensidad del trabajo, polifuncionalidad). Estas tendencias generan una segmentación y polarización del mercado del trabajo y un desgaste físico y psicológico del trabajador lo cual, a su vez, establece una relación directa con aumento del riesgo y accidentabilidad en el trabajo, que siempre es mayor entre los trabajadores subcontratados, externalizados y/o con contratos por faena.

En su efecto podemos observar, además, la emergencia de un contingente laboral que mejora sus niveles de remuneraciones y sus condiciones de vida, al mismo tiempo que la permanencia de una masa de tamaño significativamente creciente de trabajadores que, junto con realizar actividades eminentemente físicas o manuales, se caracterizan por sus condiciones riesgosas y precarias. De esta manera, las observaciones respaldan la hipótesis del carácter fuertemente articulado entre estrategias de modernización productiva y precarización del empleo donde dicha precarización del empleo es traspasada de los sectores tradicionales tales como sector de servicios, trabajos ocasionales y sectores con uso intensivo de mano de obra, a otros sectores más dinámicos de la economía.

Los sectores estratégicos de la economía nacional – como la minería, fruticultura y la actividad forestal - se caracterizan por ocupar, junto a núcleos de trabajadores estables, que llamaremos "núcleos duros" de las empresas, a "masas flotantes" de trabajadores en condiciones precarias sea bajo la forma contractual de la subcontratación (minería y bosques) o de la temporalidad (agricultura).⁸

Con el objetivo de caracterizar la transformación en el trabajo se debe analizar al menos las siguientes dimensiones de la flexibilización: La transformación se produjo en (1) la organización interna de las empresas, (2) en las formas contractuales y salariales, (3) en la tecnología usada, (4) en la estructura sectorial de la economía y (5) en la relación entre sector público y privado. Adicionalmente se debe agregar (6) el fenómeno de la gran cantidad de horas que se trabaja en Chile que hacen del trabajo una actividad estructurante de la vida cotidiana de las personas y familias.⁹ Ello se combina con (7) el aumento de la entrada de la mujer al trabajo remunerado, fenómeno que no responde al mejoramiento de condiciones para el ingreso de la mujer al mercado laboral, sino al contrario, es consecuencia de una pérdida de ingreso familiar debido a los cambios en los mercados laborales que deben ser compensados por

8 Agacino, Rafael: "Presentación. Modernización ambivalente: Desafíos para la investigación", en: Agacino, R./ Echeverría, M. (Eds.): "Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias", Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago 1995, pp. 5-15.

9 González, Raúl: "Reflexionando al trabajo desde el propósito del desarrollo económico. Hacia una humanización del trabajo", en: *Revista de Economía y Trabajo*, No. 10 (2000), pp. 119-139.

el trabajo remunerados de la mujer y, muchas veces, de los niños.¹⁰

La instauración de la flexibilidad en contratación y uso de la fuerza del trabajo establece nuevas formas de organización del trabajo que derivan en distintas formas de inestabilidad laboral y en el deterioro de las condiciones de trabajo. No consideramos que la nueva organización del trabajo y de la producción generaron la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales. Al contrario, la flexibilización de las mismas corresponde a una posibilidad política debido a la debilidad del movimiento sindical, tanto en la época de la dictadura como después. Según nuestro punto de vista, la flexibilización laboral no es (sólo) producto de una necesidad económica sino de una posibilidad política.

La multiplicidad de formas de contratación y uso de la fuerza laboral, de fenómenos como flexibilización, desregulación, informalidad etc., conduce a una indiscriminación terminológica¹¹ y a la necesidad de disponer de formas y método de análisis de la flexibilidad para su clasificación: En primero lugar, denominaremos especialización flexible “una estrategia que consiste en innovación permanente, en la adaptación a los incesantes cambios en lugar del intento de controlarlos.”¹² Ésta es una estrategia que necesita de dos componentes, de un equipo de trabajadores flexible y de trabajadores calificados, tal como los hemos denominado “núcleo duro”.

Respecto de la categoría de la flexibilidad laboral, cabe señalar que el término “flexibilidad” es un término que ha ido perdiendo nitidez conceptual, a medida que transcurre el tiempo, porque se le ha asignado significados distintos, además de una valoración distinta, o mejor dicho opuesta. Por una parte, se entiende la flexibilidad como la única manera de desarrollar el país y de poder disponer de una estrategia para la creación de empleos. Por otra parte, se la considera desastrosa, como atropello de derechos existentes por mucho tiempo.

¿Cuáles han sido los procedimientos a través de los cuales se ha impuesto el sistema de flexibilidad? Por una parte (1) la flexibilización se produce removiendo o limitando los condicionamientos que tiene el empleador para incorporar el trabajo, quedando las partes entregadas a una negociación (individual) en el mercado. De esta forma se desreguló, por ejemplo, el condicionamiento para los despidos colectivos de 10 y más trabajadores los que debían cumplir con una serie de requisitos formales. Los despidos colectivos ahora quedan entregados a las negociaciones en el mercado. (2) También fue flexibilizado el salario mínimo, bajando el salario mínimo legal de las personas de mayor edad, o de las personas muy jóvenes, como así ha ocurrido últimamente, dejando estas personas fuera de ese condicionamiento de la ley. (3) Al remover esta normativa, eliminando su obligatoriedad, ese estándar y queda entregado a las partes, como se sabe,

10 Haag, Louise: "Citizenship, Labour Markets and Democratization. Chile and the Modern Sequence", Palgrave/ St. Antony's College, Oxford 2002.

11 Guerra, Pablo: "¿Es necesariamente precaria la flexibilidad?", en: Agacino, R./ Echeverría, M. (Eds.): "Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias", Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago 1995, pp. 17-30.

12 Piore, M./ Sabel, Ch.: "La segunda ruptura industrial", Alianza Universidad, Madrid 1983.

desiguales. De esta forma prácticamente se impone la posición del empleador. Ésta ha sido una de las formas básicas de flexibilización laboral en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas.

Existen también (4) formas de flexibilización vía concertación, cuando las partes llegan a un acuerdo sobre determinadas normas que necesiten adaptarse a situaciones cambiantes del mercado y que sea el resultado de una negociación. En circunstancias determinadas es posible acceder a bajar los sueldo o aceptar sueldos más variables, durante un periodo determinado, con el fin de evitar despidos, como ha ocurrido en negociaciones colectivas en muchos países. Nos referimos a acuerdos que no son frecuentes en América Latina donde la flexibilización ha seguido predominantemente el procedimiento señalado con anterioridad.

¿Cuáles normas de la legislación del trabajo son flexibilizadas? En primero lugar, flexibilización afecta (1) el empleo mismo, es decir, al trabajador habitualmente contratado por un tiempo indefinido, con la perspectiva de cierta permanencia en la empresa. Hoy en día los contratos, si los hay, se suscriben por períodos cortos, ya que la legislación lo permite. Si bien son antiguas las normas de contrato a plazo fijo y las de contrato por faena, es posible constatar que efectivamente se han multiplicado los contratos temporales, en cualquiera de las múltiples modalidades previstas por la ley. El empleo se flexibiliza contratando trabajadores por la misma empresa por un tiempo temporal, o se flexibiliza también (2) usando una intermediación, generalmente una subcontratación o un suministro de trabajadores. Existen algunas diferencias entre ambas variantes pero obedecen a los mismos principios: La empresa no contrata directamente a los trabajadores que necesita, ni los despide, sino que encarga a una empresa intermediaria que le proporcione los trabajadores, cada vez que se les requiera. También se recurre a la externalización de funciones que se entregan a otras empresas o a otro trabajador individual para realizarlas fuera de la empresa, con un (sub-)contrato que no es un contrato laboral sino que es un contrato de orden comercial por lo tanto queda fuera del ámbito en el que rige la ley laboral.

Otra forma de flexilibilización del empleo es (3) deslaborizando las relaciones laborales y transformando los trabajadores asalariados con una situación de dependencia, en trabajadores a cuenta propia o independientes, sobre los cuales no rigen en absoluto los estándares laborales. Probablemente, algunos de los trabajadores efectivamente tienen las características de cuentapropismo, pero los datos empíricos indican que predomina un enmascaramiento, ya que efectivamente se trata de trabajadores con una relación laboral dependiente pero que están en una situación jurídica de cuenta propia.¹³

Los otros aspectos de la relación laboral que se flexibilizan son (4) el tiempo de trabajo, (5) la función y (6) la remuneración. Sobre los tiempos de trabajo

13 Henríquez, Helia: "Ponencia en el Seminario: 'Flexibilidad Laboral y Condiciones de Trabajo', organizado por el Núcleo de Estudios del Trabajo", Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago 2 de Septiembre 2005.

cabe especificar que hay formas de incorporar al trabajo con jornadas laborales discontinuas. Se introduce una serie de cambios y la extensión y distribución de la jornada laboral puede alterarse, incluyendo días domingo y turnos, incluyendo turnos nocturnos.

Los efectos de la flexibilización laboral en la vida de los trabajadores, no sólo tienen relación con el trabajo, sino con la vida privada y familiar de los trabajadores y con sus relaciones sociales. La flexibilización laboral provoca una incertidumbre permanente, una incertidumbre acerca de la continuidad en el empleo, acerca de la cantidad de horas que se va a trabajar, de si se podrá vender lo suficiente para obtener un ingreso determinado, debido a que las partes de salario variables son cada vez mayores por lo que es muy posible no alcanzar a completar el ingreso esperado.

El segundo efecto es una desprotección. Por la flexibilización de las normas laborales que reservan derechos, muchos los trabajadores quedan totalmente desprotegidos como los que trabajan por cuenta propia (o al menos con esta forma jurídica) o pequeños empresarios. Para los trabajadores con contrato a plazo fijo a contratos temporales, no rige una serie de derechos como el derecho a la protección de la maternidad y los derechos colectivos. Es decir, los trabajadores temporales quedan excluidos de la negociación colectiva.

Dentro del ámbito laboral, propiamente tal, hay un efecto general que se expresa en que las relaciones laborales se vuelven cada vez más autoritarias y más desequilibradas. Los derechos laborales conocidos se transforman en un espacio de una posible negociación, sin embargo, predominan situaciones en las que no hay negociación sino que la probabilidad de que la voluntad del empleador se imponga en mayor número de ámbitos y temas. La posibilidad de negociar es muy escasa, por parte de los trabajadores, lo que permite que el empleador imponga la norma (p.ej. la jornada variable), el despido o cualquier otro cambio que perjudica a los trabajadores.

Las prácticas de flexibilización tienen el objetivo de aumentar (o al menos mantener) la eficiencia en la producción y por ende la rentabilidad de la empresa. Debido a éste objetivo, esta mayor rentabilidad no está sujeta a la negociación. No existe la posibilidad de que los mayores ganancias sean redistribuidas, por lo que el trabajo no se beneficia del aumento de flexibilidad.

Un quinto efecto se refiere al tiempo de trabajo y de cesantía, en otras palabras, a la entrada y salida al mercado del trabajo. Podemos observar un cambio en la relación entre el mundo del trabajo y el mundo del hogar, es decir, entre la producción propiamente tal y la reproducción. El mundo del trabajo invade el hogar con exigencias que están presentes en los momentos de ocio. Un ejemplo es el trabajo de las vendedoras que recorren la ciudad buscando clientes para poder vender sus servicios o sus bienes. Esos trabajos no tienen jornadas de trabajo definidas, lo que podría interpretarse como ventaja. Sin embargo, estas trabajadoras, generalmente mujeres, no disponen de tiempo para su recreación al estar en permanente alerta. De esta forma, hay una invasión del espacio

privado sin que se pueda estimar los efectos que este cambio podrá tener en el futuro.

Un último punto tiene relación con la flexibilidad del trabajo para mujeres, que se ha aplaudido y celebrado porque facilitaría su incorporación a las relaciones de trabajo. Las ventajas de dicha flexibilidad pueden ser ciertas pero las jornadas parciales, y el trabajo industrial a domicilio que no tiene jornada laboral definida, están generando que el trabajo de reproducción, generalmente responsabilidad de la mujer, siga a cargo de ellas.

Sistematizando estas observaciones, y con el propósito de elaborar una tipología de la flexibilidad laboral, podemos argumentar ésta se expresa en dos tipos: al interior y al exterior de la empresa. (1) Estamos en presencia de la primera cuando observamos la flexibilidad en la organización del trabajo, la flexibilidad en la utilización de la mano de obra, a la que se otorga una amplia gama de tareas para adaptar su organización al producto solicitado. Ésta también se expresa en la flexibilidad en el horario de trabajo según demanda del trabajo, en la flexibilidad de la jornada laboral, la que permite mantener la planta funcionando durante todos los días de semana y del año, así como la flexibilidad de los feriados vacacionales. El objetivo de la flexibilidad laboral al interior de la empresa es maximizar el uso de las instalaciones fijas a costa de la fuerza de trabajo.

(2) Por el otro lado, la flexibilidad laboral exterior afecta a la organización de todo el sistema económico. En este contexto podemos observar como, en el caso de la flexibilidad en el empleo, el número de empleados fijos por empresa disminuye y emergen las contrataciones por tiempo parcial, generando el ya mencionado dualismo (núcleos duros vs. masas flotantes). No se puede dejar de considerar el fenómeno de la subcontratación, comprendida como formas de la externalización de operaciones que no se relacionan con la especialización productiva (subcontratación de servicios como aseo, etc.), como traspaso de tareas desde gran empresa a una empresa de menor tamaño (subcontratación de fragmentos de procesos productivos) y como subcontratación entre las pequeñas empresas (subcontratación de trabajo, gestión de recursos humanos).¹⁴

Si bien, la desregulación constituye una categoría diferente, existen zonas grises entre ésta y la flexibilidad laboral, por ejemplo, la flexibilidad en el salario, es decir, remuneraciones según productividad o venta. Sin embargo, todas ellas tienen en común que la modernización integral de la empresa implica inevitablemente subsumir el factor humano a la racionalidad meramente económica (racionalidad tecnocrática) del empresariado.

Esta categorización unidimensional puede complejizarse creando una

14 Arrau, Fernando: "La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso chileno", en: *Serie Estudios, Biblioteca del Congreso Nacional*, No. 318 (Julio 2005), pp. 1-31; Castro, José Francisco: "Acerca de la Flexibilidad Laboral y sus Fuentes", en: *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, No. 189 (Octubre 2004), pp. 1-14; Echeverría, M./ López, D.: "Flexibilidad laboral en Chile: Las Empresas y las Personas", Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago 2004.

tipologización bidimensional que se podría graficar con una matriz de doble entrada. En un eje se encuentran los tipos de flexibilización "interna" y "externa" y el otro eje lo componen las categorías "cuantitativa" y "cualitativa". De esta forma definiríamos cuatro tipos de flexibilización laboral: (1) La flexibilidad externa-cuantitativa considera la modificación temporal del número de empleados según la necesidad de la empresa e incluye la utilización de trabajadores externos en momentos de mayor demanda. (2) La flexibilización externa-cualitativa se refiere a los tipos de contratos y la tendencia a convertir contratos indefinidos en aquellos a plazo fijo etc. (3) La flexibilidad interna-cuantitativa está definida por los cambios en la duración y la continuidad de la jornada laboral así como por su remuneración. Por último, (4) la flexibilidad interna-cualitativa se caracteriza por la multifuncionalidad de los trabajadores en una empresa y fenómenos semejantes.¹⁵

Según de la Garza, la flexibilidad del trabajo se ha extendido sobre todo en los países más desarrollados de América Latina.

"Las formas principales que ha adoptado han sido el cambio en las leyes laborales, la transformación en la contratación colectiva y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos (cuando los hubo históricamente) entre sindicatos, Estado y empresas. En los países en que esta flexibilización ha avanzado, todavía hay una preferencia empresarial por la flexibilización unilateral y su traducción en desregulación, con intensificación del trabajo. Los sindicatos, al inicio de estos procesos, tendieron simplemente a oponerse o bien a ser pasivos frente a la flexibilización; sin embargo, en los años noventa han aparecido dos tipos de corrientes sindicales que presionan para convertirse en interlocutores de la reestructuración productiva en las empresas y, en cuanto a la flexibilidad, a negociarla imponiendo límites o condiciones, sobre todo la bilateralidad. [...] Los resultados de estas estrategias y, en general, la forma de la flexibilidad, tienen como mediación importante los diferentes sistemas de relaciones industriales que se han acuñado en América Latina, en particular en sus características corporativistas (México, Venezuela, Brasil y Argentina) o clasistas (Bolivia, Uruguay, Chile, en parte Perú y Colombia). Fuera de la retórica neoliberal, de hecho la vigilancia estatal sobre las relaciones de trabajo no desaparece sino que se transforma; el Estado se ha vuelto importante inductor de la flexibilidad, sea legislándola, como en Argentina o Colombia, sea propiciando pactos neocorporativos, como en México."¹⁶

15 Hoehn, M./ González, R./ Bourguignat, M./ Herrera, J.A./ Guzmán, S./ Paz, M./ Chpakovski, A./ Gómez, M.: "Caracterización de la transformación del trabajo y de las condiciones laborales en el Chile actual", Manuscrito no editado, Santiago 2006.

16 de la Garza, Enrique: "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en: de la Garza, Enrique (Coord.): "Tratado latinoamericano de sociología del trabajo", FLACSO/ UAM, México D.F. 2000. p. 23.

1.2 Desregulación de las relaciones laborales

Estos tipos de flexibilización laboral se distinguen esencialmente del concepto de desregulación. Entenderemos por desregulación:

“cuando algunos empresarios entienden que la modernización productiva pasa por hacer más flexible el código de normas sobre el trabajo [...] haciendo desaparecer una serie de normas escritas (derechos laborales conquistados por los trabajadores a lo largo de muchos años) aduciendo a que éstas no hacen más que entorpecer el espíritu innovador del empresario. [...] La desregulación no se debe entender sólo como un proceso de desregulación de normas jurídicas, sino también como formas de eliminación de reglas del juego institucionalizadas por otras vías.”¹⁷

La desregulación asume numerosas formas que no necesariamente pasan por desactivar las fuentes reguladoras, sino por hacerlas funcionar de maneras distintas. Se distinguen cinco fenomenologías de la desregulación: (1) La eliminación de normas sociales, reglas del juego, ya sea positivizadas o no, (2) la incorporación de nuevas normas en reemplazo de las antiguas que permiten ampliar las reglas del juego, (3) transformando derecho laboral en un derecho civil (relaciones comerciales entre individuos, "civilización del derecho laboral", terciarización de la producción), (4) privilegiando las normas internas por encima de las normas externas (violación de la normativa legal) y (5) flexibilizando el control institucional de las reglas otorgando de ésta forma un mayor poder de negociación entre las partes y transformando al actor regulador en un juez de la negociación.

1.3 Informalización y progresiva desprotección del trabajo

Analizando los datos de América Latina acerca del mercado de trabajo en general y de la informalidad en particular, con el propósito de revisión conceptual y teórica en torno a los múltiples significados de la categoría de informalidad, a los trasfondos de precarización y a su evolución en las formas de flexibilización, los aspectos teóricos y conceptuales son revisados a la luz de las experiencias históricas macrosociales tales como hiperinflación, políticas de ajuste, nuevas tendencias legislativas y evolución del empleo informal. Tradicionalmente se vincula las categorías de informalidad, subempleo y marginalidad a situaciones capaces de ser registradas (en el sentido legal y/o estadístico) definiendo como empleo informal “la actividad llevada a cabo fuera de las regulaciones y normas vigentes [...] lejos de los mercados legalmente establecidos y, por consiguiente, el quehacer no registrado por el sistema oficial de estadísticas.”¹⁸ La reestructuración del trabajo en los '80 implica duplicación de la población ocupada en el sector no estructurado (incluye microempresas) absorbiendo el

17 Idem.

18 Bialakowsky, Alberto: “Procesos de formalización de la informalidad”, en: Agacino, R./ Echeverría, M. (Eds.): “Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias”, Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago 1995, p. 41.

45% del empleo urbano. Los ocupados informales en el sector terciario representan el 80%, los del secundario el 10%, y los de la construcción el 10%.

Es la mirada del economista “en la perspectiva clásica de la conceptualización del empleo, que sitúa y categoriza la población activa en términos de un determinado régimen de acumulación, en el cual no tienen cabida, por ejemplo, quienes no desarrollan actividades o tareas valorizadas en el mercado.”¹⁹ En estos enfoques no está en discusión la ocupación sino el empleo. Sin embargo, comienzan a perfilarse como inquietantes nuevos fenómenos como el cuentapropismo, las microempresas y la economías no registradas legalmente (en algunos casos dentro de los sectores más dinámicos de las economías nacionales).

Son observables dos hechos convergentes: (1) Un cambio radical en las formas de acumulación y de empleo y (2) la emergencia de las modalidades llamadas “informales”. Estos reflejan el cambio del Estado de Bienestar, donde el empleo formal, junto con el salario indirecto, jugaron un papel central en términos ideológicos, a nuevas tendencias como formas flexibles de contratación, por vías legales o ilegales, que minimizan el salario indirecto, la seguridad social y la permanencia en el empleo, destruyendo los antiguos mecanismos de identidad colectiva en que se sustentaba la construcción de los actores, el trabajador, el sindicato etc. Se construyen normas que desregularizan los marcos anteriores que legitiman a los actores como el sindicato y regularizan superficialmente los fenómenos que antes eran ocultos (terciarización etc.).

En la década de los '70 son los regímenes autoritarios que, a través de la desindustrialización, el libre mercado y el debilitamiento de los movimientos de los trabajadores, marcaron el primero paso hacia la reconversión de los políticas del Estado de Bienestar. La década de los '80, marcada por la apertura democrática de los regímenes burocrático-militares en lo político y por la hiperinflación y la crisis estructural en lo económico, legitima la aplicación las políticas de ajuste desde una óptica neoconservadora. Finalmente los '90 se caracterizan por la adopción de marcos de normativa jurídica que cristalizaron y legitimaron legalmente la flexibilidad laboral.

El resultado de estos procesos es la aceptación de los condicionamientos de flexibilización que actúan sobre el mercado de trabajo (tripolaridad): (1) Sector moderno inserto en el mercado mundial, (2) sector dependiente del anterior, ligado por mecanismos de contratación e intercambios temporales y (3) sector marginal y empobrecido. La “década perdida” culmina con la aceptación de los patrones informales en la formalidad y la instalación de un proceso de mercantilización de los elementos que constituían el salario indirecto. La ruptura de los patrones de dependencia subyace a los nuevos modos de gestión de mano obra, presentándose el trabajo cada vez más puro, desprendido de la corporeidad del que trabaja.

19 Idem, p. 32.

En consecuencia, las categorías sociodemográficas clásicas (p.ej. población económicamente activa, o no) como también ciertos conceptos teóricos (fuerzas productivas, colectivos laborales etc.) deben ser revisadas. Estamos frente a un proceso de institucionalización de las formas más precarias del empleo. El desgaste subjetivo es mayor, pero ya no necesariamente en el sentido del trabajo que implica riesgos de insalubridad, sino que la propia relación social implicada en un tipo de empleo precario preconfigura de antemano un sufrimiento, al estar en juego componentes de inestabilidad en el puesto, la reducción y debilitamiento del espacio de lo público como defensa del actor, la mitificación del mercado y del trabajo como oferta posible.

Un conjunto de procesos explica las políticas de ajuste estructural, las modificaciones en los mercados laborales, la transformación en los patrones de utilización de la fuerza de trabajo y los mecanismos que regulan la relación laboral: (1) La pérdida de dinamismo del sector industrial, (2) el avance paralelo de los procesos de terciarización y subcontratación y (3) la reducción del empleo público (por políticas estatales de reducción del déficit fiscal y de las privatizaciones). Las estructuras laborales emergentes y la dinámica actual de la oferta de trabajo muestran una clara tendencia hacia el crecimiento del empleo no asalariado y del empleo precario, la flexibilización e informalidad y a la participación femenina en el empleo.

Como ya hemos manifestado, el fenómeno de la feminización del empleo no obedece al mejoramiento de las oportunidades de inserción laboral para las mujeres. Todo lo contrario, éste ha sido impulsado por la necesidad de ampliar los ingresos del grupo familiar frente al creciente deterioro de las remuneraciones. El trabajo femenino e infantil constituyen un segmento nada despreciable del empleo. Es muy posible que en algunas ciudades de América Latina trabaje hasta un 25% de los niños.

2. Precariedad – Cuatro caminos a una definición conceptual

Los análisis sobre el mundo del trabajo muestran la emergencia de fuertes procesos de cambio. Algunos de ellos pueden considerarse efectos de las transformaciones tecnológicas y de la organización del trabajo, como por ejemplo, la polivalencia, el trabajo en equipos, las redes y la especialización en el uso de sofisticadas tecnologías, que podrían interpretarse como simples señales de modernización. Otros cambios constituyen, sin embargo, decisiones políticas deliberadas cuyo objetivo es la maximización de las ganancias del capital y que tienen consecuencias negativas para las personas que trabajan. El más importante es, sin duda, la precarización del empleo.

Planteamos aquí una propuesta para una definición conceptual del término "precariedad", debido a que su uso ambiguo y a la falta de nitidez conceptual producen confusiones e imprecisiones. Analizaremos las definiciones cuyo eje central constituyen las condiciones laborales y aquellas que, sin recurrir a las condiciones en el trabajo, definen la precariedad como una zona intermedia entre

la integración y la desafiliación, para posteriormente elaborar nuestra definición de la precariedad como frustración relativa de las expectativas de seguridad y protección social resultantes de trayectorias laborales individuales y colectivas marcadas por leyes sociales efectivas.

2.1 La precariedad como relaciones laborales desprotegidas

Respecto de la definición de este concepto, en sus inicios los expertos laborales han considerado que la precarización está dada cuando se observa una serie de condiciones laborales (y de vida) caracterizadas por la vulnerabilidad, por ejemplo, en aquellos empleos de baja calidad que se caracterizan por la desprotección del trabajador asalariado por parte de la legislación laboral y la seguridad social. Según esta definición, la precariedad de las relaciones laborales se expresaría (1) en inestabilidad, la que se traduce en la tendencia de sustituir a los trabajadores de planta con contratos indefinidos por trabajadores temporales, a plazo fijo o bien subcontratados; (2) en disminuir la parte fija del salario y en aumentar la porción variable vinculada a la producción; (3) en niveles salariales en el mínimo o bajo el mínimo; (4) en la no dependencia de un sólo e identificable empleador; (5) en labores que no se realizan necesariamente en las instalaciones de la empresa; (6) con poca protección a la integridad física y psicológica; (7) con escasa o nula posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente. Estas características se producen básicamente por las siguientes causas: (a) la terciarización de la economía, convirtiendo relaciones laborales en relaciones comerciales, (b) la flexibilización laboral y (c) la subcontratación, como nueva forma de organización de la producción. La externalización de actividades tiene un claro componente de precarización.

En esta conceptualización la precariedad laboral está condicionada por la presencia objetiva de relaciones laborales y/o condiciones de trabajo precarias, consideradas "atípicas" y contrastantes con lo acostumbrado en la era Keynesiana. Ella hace énfasis en la presencia objetiva de criterios o factores que determinan la precariedad en términos absolutos. Dichos factores tienen relación con (1) los salarios, (2) la formalidad de la relación laboral, (3) la estabilidad del trabajo (y por ende del salario), (4) la escasa o nula capacidad de negociación colectiva, (5) las condiciones laborales y (6) la pérdida de soportes (redes sociales).²⁰

2.2 Precariedad como "zona intermedia" entre integración y desafiliación

Los receptores de las obras provenientes de la sociología política francesa, sin embargo, critican una definición de "precariedad" basada casi exclusivamente en las condiciones y relaciones de trabajo. Sobre la base de datos empíricos levantados en el contexto de un proyecto investigativo acerca del potencial de

20 Compárese: Adler de Lomnitz, Larissa: "¿Cómo sobreviven los marginados?", Siglo Veintiuno Editores, México D.F. 1975.

(des)integración social del empleo precario²¹, el economista alemán Klaus Dörre y su equipo elaboraron una tipología con nueve categorías distribuidas en tres "zonas" definidas por Robert Castel²² que representan formas (idealtipos) de (des)integración por medio del trabajo asalariado en los países europeos.²³

Esta tipología grafica que relaciones laborales y condiciones de trabajo caracterizadas como precarias pero también la falta de reconocimiento, falta de participación en la toma de decisiones y el relativo aislamiento social contienen un potencial de desintegración. Resultan constituyentes para la subjetivación como precariedad, no sólo las características de las relaciones laborales y condiciones de trabajo, sino sobre todo, los niveles de expectativas que se tiene frente al trabajo. Si el empleo es formal y protegido por la legislación laboral, y si además garantiza ingresos regulares por encima de un mínimo cultural, se agregan expectativas de carácter cualitativo.

De esta forma se dejan observar cuatro tipos de potenciales de integración por medio del trabajo asalariado al interior de la primera zona, la llamada "zona de la integración". (1) En el límite superior podemos identificar a "los intocables" o "los estables" cuya integración puede considerarse garantizada. Los empleados con estas características cuentan con un empleo formal y son protegidos por la legislación laboral. Probablemente cuenten con una carrera profesional y/o con asociaciones gremiales que les garantizan negociaciones colectivas regulares. A ellos se suman (2) "los inconventionales", caracterizados por una integración atípica. En este ideal-tipo predomina el *status* del auto-empleo (*free-lance*), por ejemplo en el rubro de las tecnologías informáticas o de la publicidad (*marketing*). Estos trabajadores sienten que la ganancia en términos de libertad (asociada a la ausencia de estructuras jerárquicas) compensa totalmente el crecido nivel de riesgo e incertidumbre respecto de la relación laboral. Predomina la identificación con su trabajo y la búsqueda de perfección y profesionalidad. Los integrantes de este grupo se consideran lo suficientemente exitosos y confían en sus capacidades y recursos para sentirse seguros de poder mantener su nivel de vida en caso de despido. Los altamente calificados auto-empleados operan en un ámbito de predictibilidad en el cual disponen racionalmente de sus ingresos y recursos, lo que los "libera de preocupación por la subsistencia"²⁴.

Pero la incertidumbre ya ha alcanzado la zona de la integración. (3) Hay un

21 Nos referimos al proyecto "Empleo precario – causa de desintegración social y neonazismo" (título en alemán), realizado por Klaus Dörre, Klaus Kraemer y Frederic Speidel, en el contexto de la investigación "Potenciales de Integración de las Sociedades Modernas" (título en alemán) dirigido por el profesor W. Heymeier de la Universidad de Bielefeld. Durante esta investigación se realizaron 90 entrevistas semi-estructuradas, tanto individuales como grupales.

22 Compárese: Castel, Robert: "Les métamorphoses de la question sociale", Editorial Fayard (col. Folio essais), Paris 1995.

23 Dörre, Klaus: "Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekarisierung", en: *Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik*, Vol. 25, No. 49 (2/2005), pp. 5-18.

24 Bourdieu, Pierre: "Die zwei Gesichter der Arbeit", Universitätsverlag Konstanz, Konstanz 2000, p. 92.

grupo de formalmente empleados cuya estabilidad y protección por parte de la legislación laboral es incierta. En el caso chileno podemos hacer referencia a la "Ley de Nuevo Trato Laboral" que introduce la flexibilidad laboral en la Administración Pública generando una enorme incertidumbre para los empleados fiscales. En estos casos aún no se ha perdido la tendencia a la planificación de la vida a largo plazo pero hay un reconocimiento de que el fundamento para una planificación realista se ha ido perdiendo. El miedo al descenso social no corresponde necesariamente a una amenaza real, dependiendo de la calificación, la edad y el tipo de capital social, un despido puede tener diferentes consecuencias para el trabajador. Trabajadores jóvenes puede percibir dichos cambios como estímulo para una mayor creatividad o una capacitación con el objetivo de aumentar la competitividad en el mercado laboral. Trabajadores mayores o de menor calificación, sin embargo, comúnmente perciben dicha incertidumbre exclusivamente como amenaza.

(4) En un cuarto tipo de integración encontramos a "los condicionados" que viven una integración amenazada. Cuentan con un empleo formal y protegido por la legislación laboral, pero cuentan con contratos a plazo fijo, sufren de una alta rotación en sus empleos formales y disponen de un *currículum vitae* con frecuentes lagunas laborales. Con cierta razón sienten la real amenaza del descenso social. Están caracterizados por el miedo y el terror a la condicionalidad de su nivel de vida y reconocen que no podrán cumplir con la expectativa de una planificación del futuro a largo plazo.

Al otro extremo de los estratos sociales se ubica la "zona de la desafiliación" que analizaremos recurriendo a una de las hipótesis centrales de Robert Castel²⁵. El sociólogo francés acuña este concepto, representando a los excluidos de relaciones laborales formales y normadas, significando esto una ruptura de pertenencia y de vínculo social, la completa ausencia de soportes sociales.

"[...] en lugar del tema hoy en día abundantemente orquestado de la exclusión, yo preferiría el de la desafiliación, para designar el desenlace de este proceso. No es ésta una coquetería de vocabulario. La exclusión es inmóvil. Designa un estado o, más bien, estados de privación. Pero la simple constatación de las carencias no permite captar los procesos que las generan".²⁶

Castel distingue la condición de los beneficiados de la asistencia y seguridad social de la de aquellos que, siendo capaces de trabajar, están impedidos de hacerlo. Éstos, desprovistos de medios, y por lo tanto también dependientes de un auxilio, no pueden, sin embargo, beneficiarse directamente con los "dispositivos concernientes a los eximidos de la obligación de bastarse a sí mismos". En la falta con relación al imperativo del trabajo, son también los más a menudo rechazados de la "zona de asistencia". Si además, tienen las características de un

"extranjero, en el sentido antiguo de la palabra, un 'extraño' o 'ajeno' sin vínculos, no existen para él las redes de protección cercana que a los autóctonos les aseguran hasta cierto punto que alguien se haga cargo mínimamente de sus necesidades elementales. La situación de estas personas será entonces literalmente invivable. Ésa era la situación del vagabundo, el desafiliado por excelencia.[...] Efectivamente desafiliado es aquel cuya trayectoria es hecha de una serie de rupturas con relación a los estados de equilibrio anteriores, mas o menos estables o inestables."²⁷

Están aquí consideradas las poblaciones con insuficiencia en recursos materiales y también aquellas fragilizadas por la inestabilidad de la trama relacional, no solamente en vías de pauperización, sino de desafiliación, o sea de

25 Compárese: Castel, Robert: "Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtstaat", Hamburg 2005.

26 Castel, Robert: "Les métamorphoses...", op. cit., p. 17.

27 Idem, p. 30.

pérdida del vínculo social...

*"lo que llamé de desafiliación no es lo equivalente necesariamente a una ausencia completa de vínculos, mas a la ausencia de inscripción del sujeto en estructuras que tienen un sentido [...] hablar de desafiliación [...] no es confirmar una ruptura, sino retrazar un recorrido. El concepto pertenece al mismo campo semántico que la disociación, la descalificación la invalidación social. Desafiliado, disociado, invalidado, descalificado, ¿con relación a qué? Éste es precisamente el problema. Pero se advierte ya cuál ha de ser el registro de los análisis requeridos por esta elección. Habrá que reinscribir los déficit en trayectorias, remitir a dinámicas más amplias, prestar atención a los puntos de inflexión generados por los estados límite. Buscar en relaciones entre la situación en la que se está y aquella de la que se viene [...]."*²⁸

Dos tipos de potenciales de integración observaron los científicos alemanes en la "zona de desafiliación": (1) El primero está representado por "los emprendedores" que confían en una desafiliación superable. Tienen la esperanza de poder cambiar su situación mejorándola significativamente en un mediano o largo plazo. Participan en programas de los Gobiernos que ven las causas de la pobreza en las "potencialidades desaprovechadas" y movilizan el "capital social" de las personas afectadas. Así "los emprendedores" se someten a programas para formar microempresas (resp. microemprendimientos), postulan a microcréditos y con mucha frecuencia fracasan como empresarios quedando definitivamente excluidos del sistema financiero. (2) "Los dejados atrás" ("los desafiliados") viven, al menos en aquellos países europeos con remanentes de un *welfare state*, una desafiliación controlada e integración fingida. Resignados dejaron de buscar empleo y sobreviven en la economía del sector informal (trabajos informales esporádicos, comercio ambulante, desprotegidos, vulnerables) o viven gracias a los subsidios del Estado (pensión mínima o de gracia en los casos dónde ésta existe).

En ambos tipos son observables los efectos de la falta de un fundamento para una planificación del futuro. Tanto "los emprendedores" como "los desafiliados" viven el día y no se puede considerar que realizan una planificación de sus vidas. Mientras "los emprendedores" aún no pierden la esperanza de poder normalizar sus biografías, "los desafiliados" se acostumbran a una vida más allá de un trabajo regular y remunerado.

Zona de la integración	1.) Integración garantizada: "Los intocables" 2.) Integración atípica: "Los inconvencionales" 3.) Integración incierta: "Incertidumbre institucionalizada" 4.) Integración amenazada: "Los condicionados"
Zona de la precariedad	1.) Empleo precario como oportunidad: "Los

28 Idem, p. 17.

	esperanzados" 2.) Precariedad mitigada: "Los conformes" 3.) Empleo precario como situación permanente: "Los realistas"
Zona de la desafiliación	1.) Desafiliación superable: "Los emprendedores" 2.) Desafiliación controlada: "Los dejados atrás"

Fuente: Dörre, Klaus "Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekarisierung", en: *Widerspruch*, Vol. 25, No. 49 (2/2005), p. 6. (trad. M.H.)

Entre ambos extremos se expande a pasos agigantados la "zona de la precariedad" en la que se ubican las relaciones laborales desprotegidas con una enorme heterogeneidad, que hemos tratado de sistematizar. Las personas que trabajan y viven en esta condición sufren la experiencia limítrofe de la incesante tensión entre la esperanza de lograr el salto a la zona de integración mediante un empleo estable y protegido y la omnipresente amenaza de caer en la desafiliación. Dicha condición impide cualquier tipo de planificación del futuro, aún que "la planificación del futuro se torna existencial para el precario".²⁹ Predomina la incertidumbre, el miedo ante la posible pérdida de la existencia o de la capacidad de mantener los niveles de consumo acostumbrados.

Tres son los ideal-tipos identificados por Dörre et. al. En esta zona: (1) El empleo precario como oportunidad. "Los esperanzados" disponen de un contrato a plazo fijo, con jornadas parciales, con una alta rotación en los empleos y de vez en cuando cuentan con jornada completa. (2) La precariedad mitigada, tipo representado por "los conformes" con jornadas laborales parciales, pero permanentes, que logran planificar sus vidas, al menos a mediano plazo. (3) El tipo empleo precario como situación permanente alberga a "los realistas" con trabajos esporádicos o por temporada. Tanto "los esperanzados" como "los realistas" viven una enorme incertidumbre y "la distancia social respecto de lo que es percibido como 'normalidad' genera una mezcla entre vergüenza, ira y resignación".³⁰

Una conocida defensa de la normativa laboral vigente indica que no toda flexibilidad sería precaria. La precariedad constituiría sólo una de las dimensiones de la flexibilidad laboral, y ésta beneficiaría a la inmensa mayoría de los trabajadores. Hemos descrito cómo algunos trabajadores, con características muy particulares, en realidad logran "convertir en ventajosos los efectos de una organización del trabajo que los condena a la libertad. [Ellos] son capaces de maximizar las oportunidades, de aumentar su potencial y descubren en sí mismos insospechadas habilidades empresariales, las que habían permanecido en estado rudimentario debido a las obligaciones burocráticas y estrictas normativas"³¹. Sin embargo, los elogios a la flexibilidad laboral ignoran las nuevas divisiones sociales que ésta genera en el mundo del trabajo.

La autopercepción de los individuos con condiciones y relaciones laborales precarias contrasta fuertemente con las valoraciones de los empleos flexibles en la zona de la integración, como por ejemplo las de "los inconventionales" con su integración atípica. Los trabajadores de la "zona de la precariedad" no logran percibir las ventajas de una flexibilización de las relaciones laborales. Esta observación no implica que los individuos en la "zona de la integración" sientan una completa ausencia de problemas laborales con potencial de desintegración. Sin embargo, dichos problemas a menudo no resultan de relaciones laborales

29 Castel, Robert: "Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat", Hamburger Ed., Hamburg 2005, p. 49. (trad. M.H.)

30 Dörre, Klaus, op. cit., p. 7.

31 Castel, Robert: "Stärkung des Sozialen...", op. cit., pp. 63s. (trad. M.H.)

precarias sino, por el contrario, de tendencias "trabajólicas", enormes presiones y el perjuicio a la vida privada y el tiempo para la recreación. Abundan cuadros patológicos como estrés, incapacidad de relajación y depresión. Los efectos de una precarización pueden ser desastrosos por la relativa frustración que perciben estas personas con trayectores de seguridad.

Aún así, flexibilidad laboral y precariedad no son una misma cosa. Relaciones laborales precarias siempre son también flexibles, pero no toda forma de empleo flexible es también precaria. Algunas formas de empleo flexible permiten una integración con seguridad (ver "los inconvencionales", altamente calificados, *free-lance*) pero los trabajadores precarios viven en el umbral de la seguridad, caracterizada por empleos estables y un ingreso regular que les permite mantener a sus familias, a veces por encima, a veces por debajo. Nunca pueden liberarse de la "preocupación por la subsistencia". Los precarios aún tienen la expectativa de lograr una integración por medio de un trabajo estable y movilizan todas sus energías para alcanzarla. Al mismo tiempo hacen grandes esfuerzos para combatir la permanente amenaza del descenso social que implicaría la caída en la "zona de la desafiliación". Debido a su discontinuidad en los empleos los "precarios modernos"³² no cuentan con reservas que les permiten mantener sus niveles de vida y de consumo en tiempos de desempleo. Les son asignadas las labores menos agradables, en las condiciones menos soportables. Sufren más accidentes que los trabajadores estables y son los primeros en perder su trabajo e tiempos de crisis. Ellos son los "parches" a los cuales recurren las empresas en tiempos de alta demanda de mano de obra y son sus recursos económicos que subsidian esta forma de organización del trabajo.

Los "precarios modernos" constituyen un nuevo "ejército de reserva"³³, más eficaz para el disciplinamiento de los trabajadores que el tradicional, ya que están – más que los desempleados que constituían el ejército de reserva de Marx – en un contacto permanente con los trabajadores "normales", ya que comparten los mismos lugares de trabajo. Cumplen la función de una continua advertencia que provoca incertidumbre en los trabajadores que cuentan con los beneficios de un empleo normado, los que empiezan a sentirse prescindibles frente a la mayor productividad de los externos. Los empleados estables reconocen que su labor puede ser realizada con la misma calidad por un trabajador que se desempeña bajo condiciones y relaciones laborales que no serían aceptadas por el *staff* al que ellos pertenecen. La mera presencia de los trabajadores flexibles y precarios genera efectos de disciplinamiento sobre los otros. En ámbitos altamente calificados, la presencia de expertos *free-lance* tiene similares consecuencias. Así se dejan observar relaciones tensas entre los anteriormente definidos "núcleos duros" y las "masas flotantes"³⁴ en prácticamente todos los segmentos del mercado de trabajo, que convierten en un privilegio la posesión de un contrato

32 Dörre, Klaus, op.cit., p. 11.

33 Concepto utilizado por Marx y Engels en su economía política del capitalismo: Compárese Marx, Karl: "Das Kapital", VWF, Berlin 2005.

34 Agacino, Rafael: "Presentación. Modernización ambivalente...", op. cit.

laboral indefinido por una jornada completa.

El efecto de disciplinamiento observado sólo puede explicarse considerando la generalización de la inseguridad social y de una incertidumbre que se institucionalizó y que hace tiempo ya ha alcanzado a la "zona de la integración". Hasta "los intocables" sienten miedo por la cesantía y el descenso social. De esta forma, Dörre formula una paradoja de integración en las sociedades post-fordistas³⁵. La emergencia de una zona caracterizada por condiciones y relaciones laborales precarias provoca una orientación hacia nuevos mecanismos de integración social. Mientras los modos tradicionales de integración se basaban – no exclusiva pero fuertemente – en la participación democrática y material, los modos emergentes se caracterizan por los sutiles pero eficientes mecanismos de disciplinamiento de las relaciones mercantiles. El disciplinamiento por medio del mercado instrumentaliza una serie de tradiciones, esperanzas y miedos. De esta manera, la confrontación con la precariedad no sólo produce una "desestabilización de lo estable"³⁶ sino también una extraña estabilización de lo inestable, por no decir, la institucionalización de la incertidumbre.

La precariedad no es un fenómeno ubicado en la periferia de la sociedad del trabajo. La inseguridad subjetiva opera como factor de desintegración y simultáneamente como mecanismo de disciplinamiento que permite al capital prescindir de patrones redistributivos como generadores de control social.

2.3 La precariedad diferenciada. Las características socio-demográficas

Según nuestra *hipótesis*, la precariedad laboral no es sinónimo de, ni se define como, un conjunto de condiciones y relaciones laborales caracterizadas por la desprotección y la vulnerabilidad.³⁷ Si así fuera, todos los trabajadores que comparten las mismas condiciones de trabajo deberían percibir el mismo grado de vulnerabilidad y precariedad. Los estudios hasta aquí presentados indican que la realidad es más compleja. Personas trabajando en similares condiciones perciben, de hecho, los más diversos grados de vulnerabilidad y algunos hasta perciben las ventajas de la nueva flexibilidad en el trabajo. ¿De qué depende, entonces, que las mismas condiciones de trabajo sean percibidas como "ventaja" por unos y como "amenaza" por otros?

Podrían considerarse dos definiciones conceptuales adicionales una a de ellas relacionada con la observación que las mismas condiciones de trabajo y de vida no generan la misma sensación de precariedad en todas las personas. La precariedad, en este sentido, es concebible como la subjetivación de dichas condiciones laborales dependiendo de las características sociodemográficas de

35 Dörre, Klaus, op.cit., p. 13.

36 Castel, Robert: "Les métamorphoses...", op. cit., p. 357.

37 Los procedimientos, datos y conclusiones presentados en este acápite son producto de una investigación realizada en el marco de un Núcleo Temático de Investigación sobre la base de las encuestas de opinión "Chilenas y Chilenos frente a la Modernidad", efectuadas y financiadas por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano en 2003 y 2004. Los eventuales errores en el análisis y las interpretaciones, sin embargo, son de exclusiva responsabilidad del autor.

las personas afectadas, tales como el género, la edad, el nivel de educación alcanzado, la pertenencia a un grupo socioeconómico, el tipo de ocupación y el hecho de que el afectado sea o no el jefe o la jefa de hogar. Para tal efecto, sin embargo, es necesario realizar una serie de análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos para sustentar las anteriores afirmaciones y para fundamentar empíricamente una nueva definición de “la precariedad”.

2.4 La precariedad como “frustración relativa”

También puede sostenerse que la precariedad se asemeja al concepto de “frustración relativa”³⁸, respecto de expectativas de seguridad social generadas por trayectorias laborales caracterizadas por la seguridad y la protección social. Dicha definición no contradice sino recoge las definiciones anteriores, sin embargo, agrega un elemento subjetivo que resulta esencial para la comprensión de sus efectos políticos y de control social.

38 Concepto utilizado por Ted R. Gurr y James Davies en sus teorías que buscan explicar la violencia en Estados Unidos que fue publicado como: Gurr, Ted. R./ Davis Graham, Hugh : “Violence In America”, Bantam Books and Praeger, New York 1969.