

Una publicación de
LE MONDE
diplomatique

El trabajo decente: fundamento de una estrategia de desarrollo con equidad
por Juan Somavía

El empleo precario produce pobreza en Chile
por Martín Pascual Arias

Mujeres asalariadas viven el peor de los mundos
por María Ester Feres

El fin de la precariedad laboral está a la mano
por Hugo Guzmán R.

De casa al trabajo, del trabajo a la tumba
por Daniël Linhart

El modelo mundial del trabajo estacional
por Lucile Garçon y Rami Zurayk

Trabajo, desempleo, tiempo de desprecio
por Noëlle Burgi

www.editorialauncreemos.cl
www.lemondediplomatique.cl

Selección de artículos de
LE MONDE
diplomatique

TRABAJO DECENTE VERSUS TRABAJO PRECARIO

TRABAJO DECENTE versus TRABAJO PRECARIO

Juan Somavía, Martín Pascual, María Ester Feres, Hugo Guzmán,
Daniël Linhart, Lucile Garçon, Rami Zurayk y Noëlle Burgi

^{LE}MONDE.
diplomatie

TRABAJO DECENTE
VERSUS
TRABAJO PRECARIO

Editorial Aún Creemos En Los Sueños

Este libro ha sido editado con el apoyo de la
Fundación Friedrich Ebert



© 2011, Editorial AÚN CREEMOS EN LOS SUEÑOS

La editorial AÚN CREEMOS EN LOS SUEÑOS
publica la edición chilena de *Le Monde diplomatique*.
Director: Víctor Hugo de La Fuente

Suscripciones y venta de ejemplares:
San Antonio 434 Local 14 - Santiago.
Teléfono: (56 2) 664 20 50
Fax: (56 2) 638 17 23
E-mail: edicion.chile@lemondediplomatique.cl
www.editorialauncreemos.cl
www.lemondediplomatique.cl

Diseño: Cristián Escobar
Copyright 2011 Editorial AÚN CREEMOS EN LOS SUEÑOS.
ISBN: 978-956-340-009-X

ÍNDICE

El trabajo decente: fundamento de una estrategia de desarrollo con equidad por Juan Somavía	7
El empleo precario produce pobreza en Chile por Martín Pascual Arias	21
Mujeres asalariadas viven el peor de los mundos por María Ester Feres	29
El fin de la precariedad laboral está a la mano por Hugo Guzmán R.	35
De casa al trabajo, del trabajo a la tumba por Daniël Linhart	39
El modelo mundial del trabajo estacional por Lucile Garçon y Rami Zurayk	45
Trabajo, desempleo, tiempo de desprecio por Noëlle Burgi	49

Trabajo Decente versus Trabajo Precario

El trabajo decente: fundamento de una estrategia de desarrollo con equidad

por Juan Somavía*

El inicio del nuevo siglo y las décadas finales del anterior han estado marcados por el signo de la incertidumbre, pero también de cambios que llaman a dar a la economía y la sociedad un sentido humano. En ese marco, al contrario de lo que muchos afirmaban, el trabajo humano se ha reconstituido con más fuerza y potencial estratégico como factor fundamental para la toma de decisiones a nivel global y nacional. Está allí, en el centro del orden social, económico, político y cultural, está en las aspiraciones esenciales de la gente, como lo demuestran las manifestaciones y demandas registradas en los países árabes.

Las crisis cíclicas de los últimos treinta años, en especial la última de 2008/2009, mostró dramáticamente la debilidad estructural de un modo de crecimiento y desarrollo que venía aplicándose basado en la economía financiera y no en la economía real. Es decir, en aquella en la cual el trabajo productivo constituye su componente principal.

Colocar el trabajo decente en el centro del cambio

Una década atrás la OIT había ya alertado en la 87 Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, acerca de la fra-

*DIRECTOR GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT.

gilidad de este modo de desarrollo y de las consecuencias que podía tener –y ya tenía– sobre la creación de empleos de calidad y socialmente protegidos.

Surgió entonces el concepto de Trabajo Decente como una noción rectora de los propósitos que el desarrollo requería alcanzar. ¿Cuáles fueron sus fundamentos esenciales? Cinco pilares capaces de encontrar eco en todo el mundo: a) Empleos productivos y protegidos; b) Con retribuciones justas; c) Regidos por normas laborales sustentadas en los derechos fundamentales en el trabajo; d) Sin discriminaciones de ningún tipo; e) En contextos donde el diálogo social y la negociación colectiva sean mecanismos plenamente vigentes.

Desde entonces, el Trabajo Decente ha ido adquiriendo internacionalmente una jerarquía estratégica como concepto base de las propuestas sobre el desarrollo, en todos los países y especialmente en los que se encuentran luchando por alcanzar mejores niveles de vida y bienestar. El punto fundamental que distingue a este concepto está en que formula una relación mutuamente fecunda entre Trabajo Decente y un Desarrollo productivo, sostenible, sustentable, distributivo y competitivo.

El Trabajo Decente no es un componente adicional, o agregado por motivos sociales o éticos –que sí los incluye– sino que es una condición necesaria para lograr ese desarrollo. Los países exitosos, las empresas exitosas, según la evidencia internacional, son aquellas en que esta sinergia es un hecho cierto y consolidado.

En el Informe “Por una Globalización Justa” de febrero 2004, producido por la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, se sitúa el concepto de Trabajo Decente en el corazón de las políticas a seguir para que la globalización sea capaz de generar oportunidades para todos. Dicha Comisión fue constituida a instancias de la Asamblea general de la ONU en septiembre de 2003, y en sus análisis y conclusiones la OIT tuvo una participación fundamental.

En 2009, la 98 Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el “Pacto Mundial por el Empleo”, propuesta que surge ante la crisis económica y financiera de fines de 2008,

en que formula un conjunto preciso de políticas y estrategias a nivel internacional para enfrentar la crisis, avanzar en la recuperación y asentar una concepción del desarrollo orientado a la creación de empleo decente, en un contexto de crecimiento sostenible y balanceado.

En los 2000 los organismos internacionales y multilaterales recogen y hacen suyo el concepto de Trabajo Decente, y desde 2009 en adelante, también las orientaciones principales del Pacto Mundial por el Empleo. El G-20 en Pittsburgh en 2009, y Seúl, en 2010, incorpora también estas perspectivas en sus planteamientos sobre la crisis y su recuperación.

La calidad del trabajo define la calidad de una sociedad

Esto muestra que los líderes políticos, empresariales y sociales están siendo puestos a prueba para definir una visión de futuro compartido donde todos salgan ganando. El reto es reformular el modelo de desarrollo que produjo la crisis financiera y económica mundial de 2008, capaz de superar esa crisis y recolocar a los seres humanos en el centro de las políticas de desarrollo.

Lo que está claro es que no vamos a salir de la crisis con las mismas políticas que la produjeron.

Todavía persisten los impactos de la crisis de un modelo de globalización que se instaló en los últimos 30 años. Modelo que generó beneficios y nuevas oportunidades para algunos países y sectores de las sociedades pero que también profundizó la desigualdad.

La CEPAL lo ha señalado claramente en su documento *“La Hora de la Igualdad”: brechas por cerrar, caminos por abrir*. Este documento, publicado en mayo de 2010, expresa su visión de los procesos vividos en las últimas décadas, examina la crisis y las alternativas de salida, poniendo el énfasis en la idea fuerza que la desigualdad en América Latina y el Caribe resulta de los modos de desarrollo aplicados y destaca especialmente a la organización productiva y a la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo correspondientes a esos modelos, como los ámbitos donde

tal desigualdad encuentra uno de sus principales orígenes.

Todo esto contribuyó –junto a factores locales históricos– a generar profundos desequilibrios nacionales y globales que hoy se hace necesario rectificar.

Por ello esa rectificación tiene un núcleo central: el mundo del trabajo.

Porque la calidad del trabajo define la calidad de una sociedad.

El Informe del Director General que me correspondió presentar a la Conferencia Regional Americana de diciembre de 2010 “*Década del Trabajo decente: Un Balance de la Agenda Hemisférica 2005–2010*” recoge estos temas y formula un planteamiento vigoroso acerca de la urgencia de promover estrategias de desarrollo fundadas en una sinergia entre crecimiento y Trabajo Decente.

La promoción de empresas sostenibles tal como los definió la Conferencia Internacional de la OIT en el año 2007, debe ser el lugar, desde la economía real y el sistema productivo, donde se mejoren simultánea y progresivamente la calidad del trabajo y la calidad de la empresa.

Se trata de un concepto del crecimiento donde los necesarios objetivos de mayor inversión, innovación, productividad y competitividad se traducen también en mayores oportunidades de trabajo decente.

Los caminos de salida de la crisis y sobre todo de la post-crisis, y en general las nuevas formulaciones que se requieren sobre el desarrollo, necesitan colocar el empleo productivo y socialmente protegido en el centro de sus estrategias.

Creer con desigualdad, fundar el desarrollo en la precariedad del trabajo no construye sociedades cohesionadas, equitativas y justas. Y esa es una verdad que a veces se encuentra en textos ya clásicos, como el de Oliver Goldsmith, en su famosa obra “*The Desert Village*”, escrita en 1770, cuando afirma “*Mal le va al país, presa de inminentes males, cuando la riqueza se acumula y los hombres decaen*”.

El desafío es de gran magnitud

La jerarquía que otorgó en las décadas pasadas la economía globalizada y de orientación liberal y privatizado-

ra a la competitividad internacional se ha traducido, en muchos casos, en políticas cortoplacistas de reducción de costos, especialmente los asociados al trabajo y su protección social, para competir en mercados con alta fluctuación.

Esto ha hecho que el mundo y también América Latina y el Caribe se hayan convertido en sociedades más inestables. En el caso de esta última región, la inestabilidad del crecimiento de largo plazo, si se mide por la evolución (variación) del producto bruto, dobla a la que se da en los países avanzados. Lo mismo ocurre con la capacidad de consumo de las personas. En la región no se instalaron capacidades suficientes para apoyar la demanda interna ante los cambios cíclicos ni se desarrollaron, sino hasta la crisis de 2008, políticas anticíclicas importantes.

Este contexto ha dado lugar a menos capacidad de entregar protecciones cuando el desempleo aumenta. Más aún, en muchos países, la política de ajustar por lado del empleo frente a las fluctuaciones de los mercados ha llevado a reformas a la legislación laboral, introduciendo mayor flexibilidad para despedir, configurando nuevos tipos de contratos de trabajo con menos protección que los de largo plazo. En algunos casos, también ha generado restricciones a la cobertura y las competencias de las agencias fiscalizadoras de las leyes del trabajo, limitando la negociación colectiva.

La consecuencia es mayor desempleo y aumento de la rotación laboral, en economías que no ofrecen oportunidades amplias y estables de puestos de trabajo. Tanto porque no se crean empleos suficientes, como porque no existe una inversión en formación profesional y capital humano apropiado a economías en que los sectores que pueden generar empleo productivo y de calidad son crecientemente más especializados y tecnológicamente más complejos.

Por ello, aunque el desempleo puede durar, en promedio, para América Latina y Caribe, menos tiempo que en economías avanzadas, el reingreso a la ocupación es generalmente en situaciones más precarias que antes y sin los seguros de desempleo que existen especialmente en Europa.

Los jóvenes, víctimas del trabajo precario

Un solo dato para resaltar la magnitud del desafío: en América Latina y el Caribe, el desempleo juvenil corresponde a un 13% de la Población Económicamente Activa. Ello es casi tres veces más que la registrada entre adultos. Además, en total 20% de los jóvenes no estudia ni trabaja. Agreguemos a los jóvenes con trabajo precario, informal y bajos ingresos y se configura una bomba de tiempo y el riesgo de una “generación perdida”, como lo señaló un reciente informe de la OIT.

Por cierto, no es un tema de cuantificación económica. Es un tema de perturbación social.

Porque, si la economía no sabe como dar empleo a los jóvenes, es una economía sin credibilidad que les quita el piso para construir su futuro y le está fallando a nuestras familias y nuestras sociedades. O sea, no funciona.

Pero, además de la desocupación, los cambios en la estructura del empleo, generados en las últimas décadas, contribuyen también a profundizar la incertidumbre y la precarización del trabajo.

En efecto, la expansión del empleo terciario, que podía ser un mecanismo de creación de empleos de calidad, en el caso de América latina y Caribe y en gran parte del mundo emergente y avanzado incluso, se ha desarrollado en sectores de baja productividad, constituyendo formas de trabajo semejantes al sub empleo. Aquí es también donde las formas de contratos precarios constituyen una realidad muy extendida. Y es aquí, igualmente, donde se concentra casi el 70 % del empleo.

Asimismo, la privatización redujo el empleo público y traspasó a la iniciativa privada la generación de puestos de trabajo. El resultado no ha sido alentador. Si bien ello colaboró a sanear los déficit fiscales, cuestión necesaria para todas las economías que pretenden estabilidad en su crecimiento, no constituyó una respuesta exitosa para lograr generar empleos suficientes y de calidad. De hecho, una parte importante de los empleos creados fueron en el sector terciario y en las áreas de menor productividad. Es decir, con bajas remuneraciones, alta rotación y limitado acceso a la protección social.

Por otra parte, los ajustes en el empleo producen una circulación de trabajadores desde sectores formalizados hacia el sector informal, expresándose ello en ocupaciones por cuenta propia, en micro empresas y en los servicios domésticos. No hay aquí un “emprendimiento” productivo importante, aunque sea informal. Lo que hay, salvo escasas excepciones es, otra vez, baja productividad, bajos salarios y desprotección. Una parte importante de los mecanismos de subcontratación se aplica bajo condiciones de informalidad.

También la introducción extendida y a menudo desregulada de tipos de contratos como los de tiempo fijo, temporales, a tiempo parcial, para jubilados, para mujeres, para jóvenes, promovió el trabajo precario, es decir incierto, sin protección, mal remunerado y con costos bajos para los empleadores, a menudo informales y carentes de personería jurídica.

Pero está también la situación de los trabajadores sin contrato, que son la expresión máxima de la idea desreguladora y proclive a otorgar al mercado prácticamente en solitario la asignación de recursos humanos y materiales.

A estas transformaciones del mercado de trabajo, se agregan procesos sociales, culturales y demográficos universales que impactan también a los mercados de trabajo. De una parte, la incorporación laboral de la mujer y el envejecimiento de la población. Ambos procesos plantean nuevos desafíos de equidad, de formas de protección social y de relaciones entre el mundo del trabajo y el mundo de la familia, que el diseño de las estrategias seguidas por los modelos liberales privatistas no logran resolver.

Hay caminos a seguir

El Trabajo Decente como concepto orientador de un desarrollo con equidad y justicia, no supone que muchas de las nociones y mecanismos de política provenientes de la lógica liberal sean desestimados. Lo que sí supone es desterrar drásticamente la perversión de sus aplicaciones, como ha ocurrido en muchos países y extendidamente en América latina y el Caribe, cuando se ha buscado acumular ganan-

cias o sortear los desafíos de la competitividad precarizando el trabajo, desprotegiendo a la gente y ajustando siempre por empleo y costos laborales.

Es claro que sin crecimiento, inversión y alta productividad no será posible crear empleos de calidad y en la cantidad que se requiere. Que es fundamental promover el libre emprendimiento y empresas sustentables. Es claro también que las economías en un contexto de globalización requieren capacidad de adaptación a los ciclos económicos y al movimiento de los mercados, a los veloces cambios tecnológicos y a la especialización. Asimismo, sabemos que la protección social requiere de un diseño capaz de conjugar su cometido con las capacidades financieras públicas y privadas. Del mismo modo, estamos convencidos que la capacitación y formación profesional, la inversión en capital humano y social tiene que lograr una vinculación pertinente con el mundo de la producción.

Pero es claro también que ninguno de esos requisitos puede permitir la enorme violencia que significa el desempleo, la imposibilidad de financiar una vida decente, una salud apropiada y una vejez digna. Mucho menos la generación de desigualdades tan brutales que destruyen la legitimidad de la vida en sociedad y carcomen los fundamentos de la libertad.

Por ello, el Trabajo Decente sostiene que el Desarrollo consiste en crear un orden justo, cuyo centro y origen es el trabajo humano y cuyo propósito el bienestar moral y material de las personas y comunidades sociales, fines a los cuales los instrumentos y políticas de tal desarrollo deben necesariamente subordinarse.

Esto distingue claramente Trabajo Decente de trabajo precario como bases legítimas sobre las cuales se puede construir el desarrollo.

La calidad de un modo de desarrollo se mide por los resultados alcanzados respecto de esas metas y no por su consecuencia con una teoría o dogma tecnocrático, cualquiera que este sea.

Reorientar las políticas de desarrollo con base en la noción de Trabajo Decente requiere, en el contexto actual, conjugar dos cuestiones fundamentales: de una parte,

cambios estructurales en el sistema productivo, que mejoren la productividad y generen empleo; por otra parte, la elevación de los ingresos reales, la calidad y protección social de esos empleos y la equidad en el acceso a los resultados del progreso generado. La distribución más igualitaria del ingreso no es sólo una materia de equidad social. Si la concentración o la desigualdad son altas aumenta también la potencialidad de inestabilidad económica.

Cada una de estas cuestiones tiene un sentido, pero ninguna se desplegará positivamente sin la concurrencia de las otras. Idea central, que separa el concepto de un desarrollo con base en Trabajo Decente, de uno fundado en la creencia que el crecimiento, por sí solo, sin contraparte de equidad, puede ser capaz de producir resultados de progreso para la sociedad en su conjunto. La evidencia ha mostrado crudamente que es esa perspectiva la que ha producido trabajo precario y sociedades precarias.

Un factor fundamental para avanzar en esta orientación del desarrollo con base en el concepto de Trabajo Decente está en aumentar la capacidad de coordinación de las políticas públicas y privadas a nivel internacional. Ello implica también revisar lo que puede o debe ser mejorado en materia de regulaciones económicas y comerciales internacionales. En ausencia de esta coordinación el riesgo de inconsistencia entre políticas en un mundo globalizado puede ser muy alto.

La crisis de 2008/2009 mostró el enorme costo, en materia de pobreza y desempleo, de los desbalances a nivel global.

Las iniciativas para revertir estos desbalances requieren también acelerar la cooperación a nivel de las regiones y promover un compromiso global de cooperación.

Una Agenda de Políticas de Trabajo Decente

Hay un conjunto de prioridades de política que pueden ser mencionadas como agenda para avanzar en un desarrollo sustentado en Trabajo Decente y no en trabajo precario, como ha sido por mucho tiempo y en muchas partes.

En términos generales un crecimiento sustentable requiere una combinación de políticas efectivas de mer-

cado de trabajo y de políticas macro económicas para sostener una expansión balanceada de la demanda interna. También la creación de mercados de trabajo más inclusivos; políticas activas de mercado de trabajo; educación de calidad y programas sistemáticos de formación profesional. Especialmente sistemas de protección social para los más vulnerables, que contribuyan no sólo a protegerlos frente a los infortunios, sino que les proporcionen capacidades para elevar su capital social en la perspectiva de integrarlos con oportunidades reales al mundo del trabajo productivo.

Más específicamente, la promoción de instituciones del mercado de trabajo fuertes y eficientes es un requisito para un crecimiento balanceado y sustentable. En particular, instituciones que hagan más inclusivos los mercados de trabajo, facilitando la participación de de los trabajadores informales y de otros grupos marginalizados. Esto es especialmente importante en los países que buscan recomponer mercados de trabajo muy segmentados para orientarlos a una mayor integración.

Instituciones laborales bien diseñadas, con competencias claras y capacidad de mejor cobertura del mundo del trabajo permiten identificar mejor los “trade-offs” y los “trade-ins” en materia de eficiencia, equidad y dinamismo. Asimismo, permiten corregir tempranamente los errores de política y seguir la evolución de los procesos económicos y laborales.

También es importante identificar adecuadamente los sistemas de determinación de ingresos que contribuyan mejor, desde una perspectiva macroeconómica, a sostener la demanda agregada y el crecimiento sustentable y, desde una perspectiva microeconómica, colaboren a establecer retribuciones salariales eficientes y equitativas.

En este campo, la negociación colectiva tiene un importante papel que jugar, a fin de proveer espacios de deliberación entre empleadores y trabajadores que garanticen un marco de legitimidad social tanto a las expectativas de ambos, como a que los salarios reales a nivel agregado estén razonablemente alineados con la productividad, el nivel de empleo, el comportamiento de la inflación y,

en definitiva con el nivel de progreso que el trabajo y el emprendimiento están creando.

No hay que olvidar que el comportamiento de los mercados de trabajo en materia de salarios está fuertemente vinculado con la distribución del ingreso y en consecuencia con la generación o disminución de brechas de desigualdad.

Los salarios mínimos son parte de estos sistemas, pero tienen la particularidad que, en este caso, resulta importante la participación del gobierno y los mecanismos tripartitos que promueve la OIT.

Ello, porque los salarios mínimos son parte de las políticas para combatir la pobreza, así como también mecanismos para contribuir a disminuir las asimetrías de poder de los trabajadores más jóvenes o menos calificados en su relación con las empresas y en los procesos de integración primera a los mercados de trabajo. Por lo mismo, estos salarios requieren trabajar en estrecha vinculación con los sistemas de protección social tanto dirigidos a los trabajadores como para los dirigidos a los hogares vulnerables. De este modo se hacen parte de una protección social que invierte en elevar el capital social de las personas en condición de mayor vulnerabilidad.

La negociación colectiva bipartita o tripartita, así como la sindicalización y la organización empresarial son claves para que estos sistemas funcionen apropiadamente. Existe evidencia empírica en diversos países que indica una relación entre el declinamiento de la participación de los salarios en el ingreso nacional y la baja de la sindicalización y la negociación colectiva. Igualmente en la vinculación negativa entre crecimiento de los salarios y la evolución de la productividad.

Lo anterior ocurre especialmente allí donde la negociación ha sido radicada sólo al nivel de una empresa y/o donde la reestructuración económica ha promovido largamente una extrema desagregación, descentralización o externalización de actividades, lo que a menudo limita las posibilidades de sindicalización y negociación colectiva. A nivel más general, la ausencia de un entorno favorable al diálogo social tiene a menudo efectos negativos sobre

la gobernabilidad de los procesos de cambio y reforma y resta legitimidad a la aplicación de políticas sobre las cuales existe más disenso que consenso.

La inversión en capacitación y formación profesional que eleve y/o mejore las competencias de empleabilidad en mercados de trabajo con alta movilidad es otra política esencial. Difícilmente habrá acceso a mejores empleos si no se dispone de las calificaciones y el capital social adecuado para ello. En estos casos lo más probable es una ruta de movilidad hacia la precarización laboral. Pero al mismo tiempo, la inversión en competencias técnicas y sociales para el trabajo son un capital de las empresas y este puede perderse si la rotación o movilidad es una práctica equivocada y cortoplacista de ahorro de costos en los ciclos económicos, y no de adecuación a mercados cambiantes.

En el ámbito de las micro y pequeñas empresas la adquisición de competencias laborales y su preservación pueden hacer parte importante de la diferencia entre el logro y el fracaso de estos emprendimientos. Por ello las políticas dirigidas a fortalecer las capacidades de las Mypes en todas las dimensiones necesarias y su encadenamiento con los sectores de mayor productividad es también una política estratégica.

La definición de un piso básico de Protección Social de carácter universal y garantizado es una política ineludible si todo lo anterior quiere llevarse a la práctica. Aquí, el concepto de solidaridad y de bien público es fundamental y no puede anteponerse a ellos consideraciones ortodoxas del utilitarismo económico.

Trabajo Decente versus Trabajo Precario

Esta visión de políticas que buscan asociar armoniosa y coherentemente políticas macroeconómicas equilibradas con políticas que aseguren equidad distributiva, mayor igualdad y mejores oportunidades de acceso al progreso material y social de las personas y las comunidades es, precisamente, el punto de quiebre entre un tipo de desarrollo sustentado en el Trabajo Decente y uno fundado en el trabajo precario o que produce como resultado tal precarización.

Como sabemos, frente a la crisis de 2008/2009, distintos países en la región y en el mundo actuaron privilegiando políticas anticíclicas, de protección al empleo, a los salarios, y a la demanda interna y aplicando iniciativas de protección social que además ayudaron a la reactivación de la demanda. Ello demostró ser una alternativa exitosa, distinta de las estrategias seguidas anteriormente, que actuaron básicamente combinando ajustes fiscales y laborales con políticas monetaristas.

Ha sido en el clima democrático que las tesis del Trabajo Decente han encontrado un mayor apoyo, tanto en las definiciones políticas conjuntas como en la ejecución de políticas nacionales en los diversos países del continente. De allí la importancia central de seguir reforzando la práctica e institucionalidad democrática y prevenir los riesgos autoritarios siempre presentes en nuestra región.

En economías dinámicas y abiertas, la tarea de incrementar el acceso al trabajo de calidad y profundizar la protección social para disminuir la desigualdad es ineludible.

Es allí donde la OIT identifica sus grandes tareas a futuro en la región. Es allí también donde se ubica la posibilidad de una globalización sustentable a partir de nuestra Declaración tripartita sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa.

J.S.

Trabajo inseguro, mal remunerado y sin derechos

El empleo precario produce pobreza en Chile

por Martín Pascual Arias*

A los pobres e indigentes no hay que buscarlos debajo de los puentes o en las hospederías. La mayoría de los pobres e indigentes son trabajadores y trabajadoras que tienen trabajo precario, inseguro y mal remunerado, o están cesantes por períodos prolongados. Según la encuesta Casen, el 70% de los pobres tiene empleo, y la mitad de los indigentes también lo tiene, pero el salario que reciben no les alcanza para superar la línea de la pobreza.

Chile y el mundo se han conmovido con el drama de los mineros atrapados en la mina San José en la Región de Atacama. Son 33 trabajadores que pudieron haber engrosado las cifras siderales de accidentes fatales en el trabajo que tiene nuestro país, afortunadamente fueron localizados con vida.

El periodista Ignacio Ramonet recordaba hace unos tres años (1) la inmensa cuota de sangre que pagan los trabajadores y trabajadoras en el mundo que, según cifras de la OIT, llegaba a la abismante cantidad de 2 millones de

*LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS, INVESTIGADOR DE CENDA, PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN CHILENA DE ONG, ACCION. ARTÍCULO PUBLICADO EN LA EDICIÓN CHILENA DE LE MONDE DIPLOMATIQUE, OCTUBRE DE 2010.

personas muertas anualmente ejerciendo sus oficios, de manera que el trabajo mata 5.000 personas por día.

Chile aporta una cuota sustantiva de muertes en el trabajo a las estadísticas mundiales. En el año 2009 murieron en el trabajo 443 hombres y mujeres (2). Esta cifra sufre un aumento en 2010 al acumular en el primer semestre 282 muertes, lo que significa 1,5 personas muertas por día (3). Paradojalmente la minería no es el sector donde más muertes se producen, es el quinto sector en promedio de muertes, siendo superada por la construcción que ocupa el primer lugar, el transporte, la industria manufacturera y la agricultura.

Durante el tiempo en que los mineros de Atacama han permanecido atrapados, se produjo la muerte de seis trabajadores de Soquimich en un accidente con explosivos en la carretera nortina, sólo para señalar un ejemplo de este drama. Si aplicamos la media de muertes diarias en 2010 a los 46 días transcurridos desde el derrumbe de la mina San José, podemos decir que en ese lapso han muerto 69 personas en el trabajo, pero el país está emocionado con la posibilidad de rescatar con vida a estos mineros y los medios no dan cuenta del drama diario que se vive en Chile en el mundo del trabajo.

El Gobierno no ha hecho más que cumplir con su deber al emplear todos los medios posibles para el rescate de los mineros atrapados y eso ha sido sobre destacado por la prensa oficial. Sin embargo, nada se dice del por qué estos trabajadores, los 33 atrapados y sus más de 300 compañeros entre los cuales hay un centenar de subcontratistas, concedores de la inseguridad de las minas de la empresa San Esteban, aceptaban trabajar en esas condiciones a riesgo de sus vidas. La respuesta es simple, así de precario es gran parte del trabajo en Chile, particularmente el de los sectores antes mencionados. Estos trabajadores que provenían de distintos lugares, desde las zonas arrasadas por el terremoto y hasta de Bolivia, tenían sólo la opción de trabajar en esas condiciones o la cesantía.

Muchos de los trabajadores de esta empresa y otras de la pequeña y mediana minería tienen enfermedades profesionales como la silicosis, han sufrido accidentes y tienen adicciones que los hacen inviables para ser contratados en

la gran minería, por lo que su destino es seguirse arriesgando, al igual que los trabajadores de la construcción o del agro, sin condiciones mínimas de seguridad.

El moderno trabajo precario

Para los empresarios el trabajo humano pasó a ser un capital. “Recurso humano” o “capital humano” lo llaman, y es el principal factor de ajuste o ahorro a la hora de pensar en las utilidades, sea por la vía de ahorrar en su seguridad o disminuir los “costos salariales” rebajando el medio de subsistencia de sus trabajadores.

Este es el moderno trabajo precario. En décadas pasadas se asimilaba el trabajo precario a formas de trabajo informal o subempleo, en pequeñas unidades productivas o por cuenta propia, vale decir personas que no están en la formalidad de la empresa o la protección de la legislación laboral y por tanto sufren el riesgo y no cuentan con capacidad para protegerse individual o colectivamente.

Es a esta realidad a la cual se refirió 18 años atrás el economista argentino Marcelo Sánchez cuando afirma: “No parecen adecuadas para el caso de América Latina las aproximaciones que analizan las transformaciones ocurridas en el mercado del trabajo en términos de una dualización entre trabajadores estables del núcleo “duro” y trabajadores periféricos. Más bien, se asiste a un proceso de desestabilización general del empleo, que afecta en diversos grados a la mayor parte de los trabajadores y que pone en entredicho el concepto mismo del empleo típico o normal”(4).

Sin duda el trabajo periférico e informal sigue existiendo en Chile y en América Latina llegó hace dos o tres décadas a casi un 60% del empleo, en nuestro país se estima que está por debajo del 30%. Ese es sin duda el trabajo más precario, pero tiene razón Sánchez cuando hace alusión a la precarización del trabajo formal y Chile es un ejemplo de ello.

Es esta realidad, los cambios en el mundo del trabajo en la época de la globalización, la que lleva a la OIT a formular su propuesta de “Trabajo Decente” que define

como un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración y con protección social (5).

Múltiples son las formas que adquiere el trabajo “formal” precarizado en nuestro país y que lo han ido alejando de la idea del trabajo decente. La inestabilidad en el empleo se ha transformado en una fuente de precarización, los contratos a plazo fijo o por obra y faena proliferan en los distintos sectores productivos y el contrato indefinido va en disminución. Si a fines de los 80 los contratos indefinidos correspondían al 88% del total, hoy sólo corresponde al 72% según la ENCLA 2008 (6). Los trabajos a honorarios, abundantes en el campo de los profesionales, son otra forma generalizada de precarización.

La subcontratación con sus inequidades y precariedades, se ha transformado en una forma cada vez más común de empleo en las empresas, particularmente en las de mayor tamaño. La huelga de los trabajadores contratistas de la gran minería puso al descubierto estos abusos empresariales, que mediante esta fórmula buscan abaratar costos principalmente por la vía de salarios y beneficios de los trabajadores.

La mayoría de las empresas subcontratistas hacen contratos temporales o por obra o faena, ahorrándose y ahorrando a las empresas que subcontratan la mantención de una planilla estable de trabajadores y sus conquistas. La Ley de Subcontratación promulgada en la administración pasada no ha logrado poner fin a esta práctica abusiva, ya que como lo constata la misma ENCLA 2008 la mayoría de las grandes empresas sigue subcontratando en su giro o actividad principal creando así, en una misma empresa o faena, trabajadores de distinta condición aunque realicen la misma labor. La citada encuesta laboral señala que las empresas reconocen que subcontratan masivamente en la actividad principal, llevando la delantera el sector de electricidad, agua y gas con 90,6% de las empresas que realizan esa práctica, seguida de la minería con un 75,8% y la construcción con un 61,9%.

A las principales formulas de informalización del empleo se agrega el llamado trabajo a domicilio, que se

pretende potenciar en la nueva administración. Esta fórmula es una precarización absoluta, ya que la inmensa mayoría de trabajadores y trabajadoras, en un 80% mujeres, no tiene relación contractual con las empresas mandantes, más bien actúan como microempresarios que prestan servicios, por tanto no cuentan con salario estipulado ni protección social, los horarios son interminables ya que dependen de los “tratos” establecidos generalmente por producción. Se trata en su mayoría de trabajadoras que se desempeñaron en algún momento en empresas del rubro textil, del calzado, gráfico o metalúrgico, que hoy desempeñan dicha labor en sus hogares, asumiendo todos los costos de infraestructura y otros insumos básicos que las empresas se ahorran.

Ausencia de derechos laborales

Sin duda la falta de sindicalización y negociación colectiva ha permitido que el trabajo precario se vaya generalizando entre los más de 5 millones de asalariados chilenos. La negociación colectiva abarca sólo al 9,2% de las empresas según la ENCLA, y sólo el 5,1% de las empresas encuestadas tiene sindicatos activos. Chile vive bajo la herencia del Plan Laboral de la dictadura ideado por José Piñera, que impide negociar más allá de los marcos de la empresa, que en muchos casos se dividen mediante múltiples razones sociales o RUT, lo cual priva a la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la posibilidad de negociar. Sin negociación colectiva el sindicato pierde su razón de ser y desincentiva la adhesión de los trabajadores, y si a ello agregamos las prácticas antisindicales tendremos el resultado que arroja la encuesta.

Con trabajadores desprotegidos por no contar con organizaciones que los representen proliferan las formulas abusivas sobre su derechos. La polifuncionalidad y el establecimiento de salarios variables se han transformado en el método más común para la sobreexplotación de los trabajadores.

Sigue pendiente la gran reforma laboral que extienda el derecho a sindicalización y negociación colectiva al

conjunto de los trabajadores, reestableciendo la negociación por rama y por holding, para los trabajadores y trabajadoras temporales, eliminar los grupos negociadores al margen de los sindicatos, reponer el derecho a huelga y eliminar las prácticas de los múltiples RUT en las empresas.

Trabajo precario y pobreza

La reforma integral al Plan Laboral fue una promesa incumplida por la Concertación a pesar de que estaba en el primer programa de gobierno con Patricio Aylwin. Pasaron 20 años y Chile sigue con la matriz dictatorial negando los derechos al mundo del trabajo. Esto está en la base de la precarización sufrida por el empleo en Chile. A partir de un análisis de la CASEN 2006 el Ministerio de Planificación de la administración pasada afirmaba que el 34% de la población chilena estaba en riesgo de pobreza por el factor empleo y salario. Por ello no es aventurado afirmar que el empleo precario es la causa de la pobreza en Chile.

Para corroborar la afirmación anterior hay que preguntarse quiénes son los pobres en Chile, y la respuesta está en la CASEN 2009 (7), que en julio de 2010 causó un verdadero terremoto al comprobar el aumento de la pobreza en un 1,4%, desde un 13,7% a un 15,1%, después de 20 años de descenso sostenido desde el 38% al final de la dictadura.

Si se mide la pobreza por los ingresos de los hogares y las personas, tal cual la metodología de la CEPAL, la causa del aumento de la pobreza hay que buscarla principalmente ahí, en el ingreso, vale decir el empleo de las personas. En un año de crisis y con alto desempleo se produjo lo que Mideplan auguraba, que aumentaría la pobreza en base al factor empleo y salario. Las políticas sociales jugaron un rol mitigador de los efectos de la crisis, pero por sí solas no producen la disminución de la pobreza en medio de la pérdida de empleos o su precarización.

Pero, ¿quiénes son los pobres en Chile? A los pobres e indigentes no hay que buscarlos debajo de los puentes y hospederías, allí se encuentra una ínfima minoría. La mayoría de los pobres e indigentes son trabajadores, tra-

bajadoras mayoritariamente, que tienen trabajo precario, inseguro y mal remunerado, o están cesantes por períodos prolongados. Según la encuesta citada el 70% de los pobres tiene empleo, y la mitad de los indigentes también lo tiene, pero el salario que reciben no les alcanza para superar la línea de la pobreza.

Un tercio de los hogares en Chile son monoparentales con jefa de hogar mujer, y el 43,2% de los hogares pobres y el 47,9% de los indigentes tienen esa misma condición, mujeres solas que deben cargar con la responsabilidad del hogar, por ello la mayor cantidad de pobres son mujeres y niños. En estos hogares, como en muchos que tienen jefe de hogar hombre, se cuenta con un solo ingreso y ese ingreso debiera alcanzar para dar sustento al hogar y no caer en la pobreza. El ingreso por persona que fija la línea de la pobreza es de \$64.000 mensuales, lo que para hogares con promedio de 4 personas, como son los de menores ingresos, debiera traducirse en un ingreso mensual de \$256.000, cifra que fue aproximada por la Conferencia Episcopal cuando propuso el “salario ético” y lo fijó en \$250.000. Eso es lo que debiera recibir autónomamente un trabajador o trabajadora, para vivir sin tener que recurrir a subsidios monetarios por parte del Estado. Pero el ingreso mínimo o salario de subsistencia según organismos internacionales, fue fijado en \$172.000 por el parlamento a propuesta del gobierno, por lo que todas las familias que perciban ese salario quedarán bajo la línea de la pobreza.

En respuesta al salario ético formulado por la Iglesia Católica, la derecha en el gobierno ha respondido con la propuesta del “ingreso ético familiar” que se aproxima a la misma cifra, pero se compone por una serie de bonos y subsidios del Estado y no como el salario justo que debieran recibir las personas por su contribución a la creación de riquezas, librando de este modo a los patrones de la obligación del pago de dicho salario. Vivir de subsidios no es la dignidad que propone la OIT para el “trabajo decente”.

La precarización del empleo irá en aumento durante el gobierno de la derecha. Sus líderes propugnan la flexibilización máxima del mercado del trabajo, partiendo por los

horarios y siguiendo por los contratos, salarios y la protección social. Hablan de crear un millón de empleos pero no está claro de qué tipo y lo más probable es que no sean de calidad. Esto se desprende de su programa en que proponen seguir desarrollando el trabajo a domicilio y el subempleo para las mujeres, a fin de que estas compatibilicen la “vida familiar” con el empleo, ya sabemos lo que significa el trabajo a domicilio.

Por otro lado insistirán en contener los aumentos del salario mínimo y ojala eliminarlo, ya que constituiría una traba para el desarrollo de más empleo, particularmente para los jóvenes, para los cuales un asesor del presidente Sebastián Piñera, José Ramón Valente (8) propuso fijar un salario mínimo de \$100.000 para todos los menores de 25 años.

Así las cosas, Chile está lejos de eliminar el trabajo precario, el cual podría aumentar si se concretan los planes de la derecha, y aún más lejos del anhelado trabajo decente. ♦

- 1 Ignacio Ramonet, “Morir trabajando”, en el libro El Trabajo, selección de artículos la edición chilena de Le Monde Diplomatique, 2007.
- 2 <http://www.subprevisionsocial.cl/descargas/reportetalf/2009-anual.pdf>
- 3 Superintendencia de Previsión Social.
- 4 Marcelo P. Sanchez, “Precarización del empleo y actores sociales. Estado, empresarios, sindicatos y trabajadores jóvenes en América Latina”, en Nueva Sociedad N°117 enero-febrero 1992.
- 5 Reunión N° 87 de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Memoria del Director, Ginebra 1999.
- 6 Dirección del Trabajo, Sexta Encuesta Laboral, noviembre de 2009.
- 7 CASEN 2009, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, julio 2010.
- 8 José Ramón Valente, Director Ejecutivo de ECONSULT, en www.paraemprender.cl, noviembre de 2009.

M.P.

Precariedad y discriminación:

Mujeres asalariadas viven el peor de los mundos

por María Ester Feres*

Las discriminaciones de género se manifiestan en todos los campos de la vida social, sobre todo en el ámbito del trabajo. Debido a ello la precarización del empleo que experimenta una inmensa mayoría de trabajadores, afecta particularmente a las mujeres, ya sea en mayor profundidad o en algunas condiciones o derechos específicos.

No siempre los indicadores permiten visualizar los problemas del empleo femenino, debido a dos factores: primero, porque éste se concentra sólo en algunos sectores de actividad; y, segundo, porque, si bien las discriminaciones de género son comunes a todas las mujeres, existen diferencias importantes según el nivel de ingresos al que pertenecen. De ese modo, la creciente participación laboral femenina (1) se concentra en: servicio doméstico (91%); servicios sociales y de salud (69%); actividades comunitarias, sociales y personales (68%), enseñanza (66%) y hoteles y restaurantes (52%). No obstante, el grado de partici-

*Directora del Centro de Relaciones Laborales. Facultad de Economía. Universidad Central. Artículo publicado en la edición chilena de *Le Monde Diplomatique*, octubre de 2010.

pación en los primeros deciles fluctúa entre el 25% y 33%, en cambio, en los deciles de mayores ingresos es cercana al 60%. Es decir, las mujeres más pobres y que más lo necesitan presentan los peores indicadores de participación en el trabajo remunerado. Consecuencia de lo anterior, ellas están sobrerrepresentadas en el sector informal, donde el servicio doméstico es la primera y casi única puerta de entrada al mercado de trabajo, en especial para las de menos ingresos (2). Además, se insertan en mayor porcentaje en pequeñas y microempresas, 29,8% (3).

La relación entre pobreza y salarios es, quizás, el primero de los indicadores de precariedad, debido al carácter alimentario del salario y a su incidencia en la reproducción de la fuerza de trabajo. Según la Encuesta Casen 2008, el 70% de los pobres serían asalariados, lo que demuestra que la pobreza no está, necesariamente, ligada al empleo, sino preferentemente a la calidad de los mismos. Según la misma encuesta, pero del año 2006, los trabajadores pertenecientes a los dos primeros deciles tienen ingresos inferiores al Ingreso Mínimo Legal (IML). Esta situación afecta en mayor medida a las mujeres, ya que las trabajadoras pertenecientes al 30% de hogares más pobres perciben ingresos mensuales promedio inferiores al equivalente al IML, situación que sólo afecta a los hombres pertenecientes al 10% de dichos hogares.

De otra parte, el 65% de los trabajadores percibe menos de dos Ingreso Mínimo Mensual (IMM) brutos, de ellos un 38,2% son mujeres; y, el 80% de los asalariados no alcanza a percibir 4 IMM líquidos dentro del cual el 84.9% son mujeres (4). Claramente, la concentración de la población trabajadora en niveles remuneracionales tan bajos explica, en gran parte, la enorme desigualdad de ingresos existente así como la extrema polarización de la riqueza, características del modelo económico actual.

Otro indicador de precariedad es la informalidad laboral, cuyas expresiones más manifiestas son la no escrituración del contrato de trabajo, en el no pago de las cotizaciones a la seguridad social, los falsos honorarios, las atipias laborales en que se elude de múltiples formas la relación de trabajo, etc.

Entre 1992 y el 2000, período en que el PIB creció un promedio anual de 7%, el porcentaje de asalariadas pobres sin contrato de trabajo escrito se duplicó, pasando de un 29% a un 58% en el primer quintil. En igual período, también se verificó una significativa pérdida de cotizaciones previsionales: el porcentaje de trabajadores del primer quintil sin cotizaciones aumentó de un 42% a un 52%, mientras que las trabajadoras sin cotizaciones del mismo quintil crecieron de un 62.7% a un 68.4% (5). Esta forma de informalidad es grave ya que, de una parte tiende a excluir a la trabajadora de todos los derechos del Código del Trabajo, y de otra, le impide el acceso a la seguridad social (proyectando el círculo vicioso de la pobreza hasta la vejez) y, a las normas de protección de la maternidad.

También integra la informalidad femenina la fuga constante del derecho del trabajo de amplios sectores de empleos atípicos, calificados como autónomos a pesar de ser subordinados y dependientes. Se trata, entre otros, de trabajos a domicilio: en promoción, ventas y cobros telefónico para los servicios financieros, de promoción y venta de productos de belleza, como digitadoras, etc.; todas situaciones en que la trabajadora utiliza su activo relacional y/o sus propios medios e instrumentos de trabajo; o, el caso de las peluqueras, obligadas a pagar al dueño del local el arriendo del sillón, etc. (6). Como si no bastase con la débil protección existente, el gobierno acaba de enviar un proyecto de ley, alegando la necesidad de promover el trabajo de mujeres pobres, jóvenes y discapacitados, desregulando totalmente lo que denomina “trabajo a distancia”, en una confusa mezcla de trabajo a domicilio y teletrabajo (7).

La precariedad de la relación laboral se manifiesta también a través de contrataciones temporales. Según la ENCLA 2008, un 12,1% de las mujeres ocupadas en empresas de la muestra, tienen contrato a plazo fijo, otro 10% por obra o faena y un 2,3% a honorarios.

Un caso paradigmático de este tipo de precarización es el de la agro-industria; del total de trabajadores un 40% son mujeres, las que acceden apenas a un 10% de los empleos indefinidos del sector. El 62,5% de ellas se ubica en los dos quintiles de menores ingresos, un 20% son jefas de hogar

y un 13,5%, parte del programa Chile Solidario. El 76% de la fuerza de trabajo de los packing corresponde a mujeres. Más de un tercio de las trabajadoras está en la informalidad, en tanto sólo el 66,3% firma contrato; adicionalmente, enfrentan un uso abusivo del contrato “por término de faena”, a partir de la firma de múltiples contratos y finiquitos con un mismo o distinto empleador. Como si esta situación, en gran parte precarizada por la subcontratación, no fuese suficientemente dramática, un dictamen de diciembre de 2009 de la Dirección del Trabajo calificó como causal habilitante para el suministro de personal la totalidad de los trabajos temporales en la agricultura.

Mención aparte merecen las dramáticas demandas empresariales por flexibilizar las jornadas laborales, sin bastarles las amplias desregulaciones ya existentes, entre ellas, el generoso contrato a tiempo parcial, de hasta 30 horas semanales. Este les permite pactar en el contrato individual una cantidad ilimitada de modalidades de distribución del tiempo de trabajo, con la sola obligación del empleador de avisar a la trabajadora con una semana de anticipación la modalidad a cumplir. Según un estudio de la Dirección del Trabajo, en dos locales de un grupo corporativo del retail, el 51.9% de las vendedoras trabajaba en modalidad de contrato a tiempo parcial (8).

Siempre en materia de jornada, la precariedad de las condiciones de trabajo forma parte de un pozo profundo: desde el uso de pañales para las trabajadoras de call-center y en las cajas de los supermercados; el uso de reloj control para la ida a los servicios higiénicos en diversas empresas, lo que se experimenta con particular dramatismo en la industria del salmón; la extensión artificial del tiempo de colación en los mall, a fin de a fin de alargar las jornadas de trabajo haciéndolas compatibles con las horas de apertura al público, etc.

Los empleos asalariados a los que acceden las mujeres de los quintiles de más bajos de ingresos difícilmente pueden calificarse como “empleos decentes”. Así, frente a empleos sin protección ni derechos, más allá de las declaraciones legales formales, las trabajadoras se ven obligadas a incrementar la intensidad del trabajo y la extensión de

sus jornadas, como única alternativa para mantener sus empleos y sus ingresos, a despecho de cualquier esperanza por mejorar su actual condición laboral. Ello, a no ser que decidan comprometerse activamente en el fortalecimiento de sus organizaciones, para a través de ellas, luchar por una reformulación estructural del sistema de relaciones laborales vigente, rescatando para el sindicalismo su calidad de actor socio-político. ♦

- 1 En Chile alcanza al 40% de la fuerza de trabajo femenina, muy por debajo del promedio de participación en América Latina, de 53%
- 2 Según el INE, corresponde al 15% de la fuerza de trabajo femenina.
- 3 ENCLA 2008. "Inequidades y brechas de género en el empleo". Dirección del Trabajo. Según la Encuesta, el índice de feminización (empresas en que más del 50% de sus trabajadores corresponde a mujeres) sería del 23,5% del total de la muestra.
- 4 Esta discriminación salarial entre hombre y mujeres es señal de que la segmentación en el mercado de trabajo es tanto horizontal como vertical, ocupando las primeras los puestos de menor remuneración.
- 5 Datos según las distintas encuestas Casen del período.
- 6 Al respecto existe un terrible fallo de la Excm. Corte Suprema que declara la falta de relación laboral en el caso de estas trabajadoras.
- 7 Mensaje Presidencial 224-358, de 20 de agosto de 2010.
- 8 Temas Laborales. Octubre 2009. N° 24.

M.E.F.

Sindicalización, empleo seguro y diálogo tripartito...

El fin de la precariedad laboral está a la mano

por Hugo Guzmán R.*

El accidente en la mina San José puso en evidencia la mala calidad del empleo que tienen los chilenos. El trabajo precario está en todas partes. En estos meses el gobierno pondrá sobre la mesa una agenda laboral y desde el mundo del trabajo insisten en reforzar la sindicalización, la negociación colectiva, el empleo seguro y el diálogo social tripartito.

Existen los mecanismos para terminar o al menos mitigar la precariedad laboral. Otro asunto es si existe la voluntad de los actores involucrados para utilizar esos instrumentos.

En Chile, desde el sindicalismo y distintos sectores sociales y académicos, se sostiene que herramientas propicias para “objetivizar” la batalla contra la precariedad laboral son la negociación colectiva, el diálogo social sustentado en el tripartismo (trabajadores, empresarios y gobierno), la sindicalización, el empleo seguro, los salarios adecuados y el derecho a huelga.

Con voluntad política, legislativa, empresarial y sindical, ello se podría lograr en el corto y mediano plazo, mejorando las condiciones laborales de chilenas y chilenos.

*PERIODISTA. ARTÍCULO PUBLICADO EN LA EDICIÓN CHILENA DE LE MONDE DIPLOMATIQUE EN OCTUBRE DE 2010.

En eso es básico el respeto e implementación de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) ha planteado también que se cumpla con el pago del salario mínimo, respeto a las 45 horas de trabajo semanal, terminar con el “despido por necesidad de la empresa”, que se apliquen sanciones ejemplares y reparo al daño producido cuando haya prácticas antisindicales, y se permita una negociación colectiva más amplia y profunda (1). Esos son los ejes de una pauta anti precariedad del empleo.

Cleopatra Doumbia-Henry, directora del Departamento de Normas de la OIT, señaló en un seminario en la sede del organismo en Santiago, que cualquier factor que niegue la asociación libre de los trabajadores, la negociación colectiva y el diálogo social (insistiendo en que debe ser tripartito), tendrá un fuerte impacto negativo en el mundo del trabajo (2). El especialista Antonio Aravena, del Instituto de Ciencias Alejandro Lipchutz (ICAL), indicaba en un análisis que una agenda antiprecarización del trabajo debe incluir, además, todo lo relacionado con seguro de cesantía y capacitación y que “es fundamental aumentar el poder de las organizaciones sindicales, de modo que puedan elevar su incidencia en las negociaciones colectivas y lograr mejores condiciones laborales y salariales”.

A propósito de la tragedia de los 33 mineros atrapados en la mina San José, el presidente de la CUT, Arturo Martínez, dijo a la prensa que “se puede terminar con el trabajo precario en Chile si se toman las decisiones que hemos venido exigiendo hace años” (3), en referencia a mejorar la seguridad en los trabajos, elevar las tasas de sindicalización, que la sindicalización sea automática, potenciar las negociaciones colectivas (donde se pueda realmente discutir materias como aumento salarial), garantizar el derecho a huelga, promover la capacitación y otorgar buenas pensiones y atención de salud.

En un artículo titulado “Temas laborales: hay que atreverse”, el ex ministro del Trabajo, Ricardo Solari y la académica Andrea Repetto, comentaban que “una propuesta integral debe reconocer que el empleo, los derechos labo-

rales y la incorporación de la mujer al mundo del trabajo son primordiales. Asimismo, que la productividad depende de los ambientes laborales y, por tanto, es insoslayable discutir sobre el rol de los sindicatos, la negociación colectiva y lo que ella pueda tratar. Y si buscamos una mejor distribución del ingreso, entonces se debe abordar la relación entre remuneraciones y resultados de las empresas. Finalmente, urge mejorar la institucionalidad laboral” (4).

Hay aspectos específicos, como la seguridad en el empleo, que se ponen arriba de la mesa en ocasiones puntuales, pero dramáticas, como lo ocurrido con los mineros de la empresa San Esteban. Es así que la CUT creó en septiembre de 2010 una Comisión de Seguridad y Salud para el Trabajo, que hará propuestas concretas para entregarlas al Ejecutivo y el Legislativo. Su coordinadora, la socióloga Magdalena Echeverría, partió pidiendo que Chile ratifique el Convenio 187 de la OIT sobre seguridad laboral y llamó a que el país defina “una política nacional” en esta materia. Para ella, “prerrequisito de un trabajo decente” en Chile.

Trabajo decente

¿Dónde radicaría lo central de que se termine con el empleo precario? Según todos los especialistas y dirigentes sindicales, en que en el país exista realmente “trabajo digno y decente”, concepto compartido por los gobiernos de Michelle Bachelet y Sebastián Piñera.

Siguiendo la pauta de la OIT, el especialista Ricardo Infante señalaba que “el trabajo decente es definido como aquel empleo que tiene buena calidad, con elevado nivel de productividad y remuneraciones dignas, protección social de los trabajadores, incluyendo jubilación, así como salud; en el que los derechos laborales son respetados y donde se pueda tener una voz en el lugar del trabajo y la comunidad” (5).

De acuerdo a todos estos lineamientos, el país debería encarar en serio reformas a su Código Laboral (generado en dictadura sin discusión legislativa de los actores socia-

les), creando el marco de ley necesario. Otro aspecto que se señala es que el sector privado cumpla con los códigos establecidos en la tesis de la Responsabilidad Social Empresarial, de amplia aplicación en naciones desarrolladas. Como lo invocó el drama de la mina San José, que se cumplan con normativas y legislación vigente garantizando los derechos básicos de los trabajadores.

Hay datos que ponen de manifiesto la precariedad laboral. La última Encuesta Casen revelaba que el 45% de la fuerza laboral chilena tiene un trabajo precario o “desechable” (6). Los trabajadores sindicalizados apenas superan los dos dígitos y hay datos que apuntan a que no llegan a 400 mil los trabajadores que tienen acceso a negociación colectiva. Junto a malos sueldos, inseguridades laborales, negación de sindicalización, ausencia de capacitación, acotamiento de la negociación colectiva y poco diálogo tripartito, se suman conceptos como empleo informal, subcontratación, trabajos temporales y periféricos, como el de los reponedores, trabajos desprotegidos, que dan cuenta del empleo precarizado.

Es un asunto gravitante de la agenda laboral, que podría tomar fuerza los próximos meses en que estos temas estarán sobre la mesa según lo planteado por el gobierno y lo exigido por las organizaciones de los trabajadores. ♦

1 Documento CUT presentado al Senado.

2 www.cutchile.cl

3 Sede de la CUT. 10 de agosto de 2010.

4 La Tercera. 9 de junio de 2010.

5 Texto “Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar”.

6 Casen 2006.

H.G.R.

Contundente rechazo popular a un orden económico indefendible

De casa al trabajo, del trabajo a la tumba

por Danièle Linhart*

Menospreciada por la clase dirigente como un enjambre de niños caprichosos, la marejada contestataria que se agita en Francia expresa el rechazo razonado de un sistema, rechazo que se renueva a intervalos regulares desde 1995. Trabajadores, estudiantes y desocupados son sus protagonistas.

Tanto las contundentes movilizaciones en toda Francia como el apoyo que manifiesta la opinión pública indican evidentemente una fuerte oposición a elevar la edad mínima de jubilación de los 60 a los 62 años, percibida como ilegítima. Pero también nos dicen mucho sobre el mundo del trabajo tal como se vive masivamente desde su “modernización”.

Allí se transparenta la creciente penuria laboral lo mismo que el sentimiento de una degradación insoslayable. Una buena parte de los asalariados no creen tener

*DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN EN EL CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (CNRS), CRES-PPA-GTM-UNIVERSIDAD PARIS-OUEST-NANTERRE LA DÉFENSE, AUTORA, EN PARTICULAR, DE *TRAVAILLER SANS LES AUTRES?*, SEUIL, PARÍS, 2009. ARTÍCULO PUBLICADO EN LA EDICIÓN CONO SUR DE LE MONDE DIPLOMATIQUE, NOVIEMBRE DE 2010.

Traducción: Teresa Garufi

fuerzas como para soportar mucho tiempo sus exigencias. Temen no poder seguir resistiendo. Las consignas que se hacen oír en las manifestaciones lo dicen a su manera: “¡Morir trabajando, mejor reventar!” o también “¡Por una vida después del trabajo!”. Revelan de manera inesperada lo que pasó a ser el trabajo diario para muchos franceses. Mientras se supone que las nuevas tecnologías informáticas aligeran los esfuerzos físicos, que más de dos tercios de los asalariados pertenecen al sector terciario y que la duración legal del trabajo es de sólo treinta y cinco horas, he aquí que aparece una imagen lúgubre de la actividad profesional –asociada a la muerte o a la privación de vida–.

No son únicamente los dos años suplementarios los que alimentan representaciones tan trágicas. Las consignas actuales recuerdan otras, coreadas en otro tiempo: “¡No queremos perder nuestra vida en ganarla!”. Era en mayo de 1968 y, durante las tres semanas de huelga general, los obreros –mayoritarios en las manifestaciones– expresaban sus aspiraciones a otra existencia. En este otoño boreal de 2010 parecen más desesperados aun, como lo muestran al retomar de manera explícita y actualizada otra famosa formulación de 1968: “Métro, boulot, dodo” (viajar, trabajar, dormir) se convirtió en “Métro, boulot, tombeau” (viajar, trabajar, morir). ¿Cómo explicar tal degradación?

Los franceses temen no poder resistir debido a horarios exigentes que perturban el sueño, tareas repetitivas que provocan trastornos musculoesqueléticos (TMS), exposición a las inclemencias del tiempo, la presión de los clientes, la intensificación del trabajo, y todo lo que puede calificarse de “penoso”, tema alrededor del cual (por fin) empieza a perfilarse un debate público, pero en una perspectiva todavía demasiado individualista.

Temen no poder resistir también por otras razones que casi ni se oyen: miedo a no estar preparados para un trabajo que impone una presión constante y se inscribe en la lógica de “siempre más”; miedo de ya no poder alcanzar objetivos que ejecutivos –tan móviles como ignorantes de la actividad concreta de sus subordinados– imponen de manera irrealista; miedo de la evaluación que, por las mismas razones, no tiene en cuenta ni los obstáculos encon-

trados ni los esfuerzos realizados. Temen verse obligados a hacer mal su trabajo, a cometer errores profesionales; alcanzar un nivel de incompetencia que los tornaría vulnerables, los expondría a la pérdida de empleo y les devolvería una imagen devaluada de sí mismos.

En efecto, para fundamentar su autoridad e intentar colocar a los asalariados en situación de auto-explotarse, la dirección moderna practica la desestabilización sistemática. Para ello se dedica a crear un clima hostil: los trabajadores no deben sentirse como en su casa en la empresa; no deben poder controlar su trabajo ni desarrollar con sus colegas, su jerarquía e incluso sus clientes, relaciones de complicidad que les permitirían encontrar un alivio. Reorganizaciones permanentes, movilidad impuesta, repetidos traslados conducen a la pérdida de los puntos de referencia profesionales, a sucesivos *desaprendizajes*. France Télécom constituye el ejemplo más mediático.

En momentos en que el trabajo se vuelve más complejo y el entorno más incierto, la experiencia acumulada ya no sirve de ninguna ayuda. Ya no basta con *cumplir* los objetivos, hay que *superarlos* para ganar la confianza del superior jerárquico. De allí se deriva el carácter arbitrario de las evaluaciones casi obligatorias en la mayoría de las grandes empresas: si hay que superar los objetivos, ¿cuánto debe superárselos, y con qué medios?

En las encuestas, muchos asalariados confiesan sentirse permanentemente en la cuerda floja, aguantar sólo invirtiendo sin respiro toda su energía y, sobre todo, hacerlo en una extrema soledad, sin poder contar con nadie más que con ellos mismos. La jerarquía apenas ayuda: su papel consiste más bien en aumentar la dificultad. Los colegas, según la lógica elemental de la individualización que domina, pasaron a ser competidores. Así, los asalariados se sienten sin recursos ante sus dificultades.

Una de las características del trabajo moderno reside en organizaciones híbridas donde se codean lógicas taylorianas y llamados al compromiso subjetivo de los asalariados. Basta con pensar en los centros de llamada, donde la dificultad aberrante de los *scripts* (guiones) pre-escritos y las duraciones prescritas de comunicación imponen a los

teleoperadores, si quieren obtener una prima, personalizar cueste lo que cueste el intercambio mediante algunas observaciones o comentarios juiciosos y simpáticos, modular la entonación de la voz, recurrir a su sentido de la réplica.

La lucha de clases

La dirección (*management*) sigue imponiendo objetivos cuantitativos a muy corto plazo, pero exige asalariados que solucionen las tensiones entre la calidad y la cantidad de trabajo producido (llamadas recibidas, expedientes tratados, entregas efectuadas...) en un contexto cada vez más fluctuante. Así, una buena parte de la organización se delega en los empleados más subalternos, haciéndolos responsables de la calidad de su trabajo. "Autónomos" en un universo regulado por exigencias de elevada productividad, sin posibilidad de negociar ni los medios ni los plazos necesarios para alcanzar los objetivos, se sienten en peligro, en situación precaria, incluso cuando gozan de estabilidad laboral. Los supervisores se ven sujetos a las mismas tensiones y contradicciones: ven cómo sus objetivos se establecen en un horizonte que se acerca cada vez más, y también ellos sufren un continuo control, debido a la práctica del *reporting* que los obliga a justificar el uso de su tiempo -cada media jornada, para algunos de ellos-.

En el sector público, la masiva introducción de estos criterios de gestión venidos del sector privado desestabiliza tanto, si no más, los oficios, las identidades profesionales, las maneras de hacer (1). Para el personal involucrado, los cambios no se basan en la experiencia profesional de cada uno, sino que se imponen con brutalidad, desviando a unos y a otros de la búsqueda de adaptación a las evoluciones del medioambiente y de los públicos destinatarios de los servicios. En momentos en que el mundo cambia alrededor de ellos, los agentes del servicio público estatal, de las colectividades territoriales y de la función hospitalaria tienen el sentimiento de estar obligados, maniatados, impedidos de realizar correctamente su misión.

Es necesario tener nervios de acero para conservar su lugar en este universo. Para no vivir en la permanente angustia de evoluciones susceptibles de exigir concesiones contrarias al sentimiento del trabajo bien hecho o a la ética. En este sentido, la dirección moderna tiene algo de depredador. Reclamando la excelencia, el compromiso total y sobre todo la incondicionalidad, se dirige a los más resistentes, a los más fuertes. Exige flexibilidad y disponibilidad, en detrimento de la vida personal y familiar. Se comprende mejor por qué las grandes empresas tienen una pirámide etaria donde la base y la cumbre son estrechas: la dirección moderna utiliza y rechaza con rapidez. Difícil resistir, pasada una determinada edad –calificada de “senior”, que llega antes de los 50 años–; difícil insertarse cuando aún no se tienen galones. La presencia de los jóvenes en las manifestaciones, al lado de sus mayores, da cuenta de su lucidez: su desempleo es el más fuerte de Europa. Saben que la dificultad para ingresar en la empresa moderna tiene algo que ver con la de los “viejos” para conservar su lugar. Tanto unos como otros sirven a las mismas desproporcionadas exigencias de la dirección. Y la situación es más grave aún, podemos imaginarlo, para los que tienen un empleo precario.

Los trabajos comparativos de Lucie Davoine y Dominique Méda (2), que datan de 2008 y se refieren a veintisiete países europeos, revelan que los franceses son los que esperan más del trabajo, para los que reviste la mayor importancia, pero también los que sufren más decepciones y frustraciones. La Historia explica esta constatación: el papel fundador de la Revolución Francesa que, al liberar a los individuos de la servidumbre y darles libertad para vender su fuerza de trabajo, hizo del trabajo un asunto de emancipación y, en consecuencia, de luchas sociales especialmente agudas, sigue siendo la piedra fundamental de la sociedad. La desmesura de las exigencias fabrica ciudadanos preocupados, víctimas de un sentimiento de impotencia, encerrados en su desconfianza respecto de los otros y de reglas del juego que creen no entender. La cuestión de sus medios de supervivencia los atormenta: más de la mitad de los franceses interrogados responden a

los encuestadores que no excluyen encontrarse un día sin domicilio fijo.

Con motivo de la batalla contra la reforma de las jubilaciones, trabajadores individualistas que de ordinario desprecian las dificultades –a las que perciben como debilidades o como prueba de inadaptación– parecen volver a adquirir conciencia de un destino compartido. Enarbola-do por un gran número de manifestantes, el autoadhesi-vo “Je lutte des classes” (“Yo lucho de clases”), concebido por la asociación “Ne pas plier” (“No aflojar”), simboliza una posible alianza entre el individualismo impuesto por el mundo del trabajo moderno y una tradición de lucha de clases que despierta. ◆

- 1 “Comment l’entreprise usurpe les valeurs du service public”, *Le Monde diplomatique*, Paris, septiembre de 2009.
- 2 “Place et sens du travail en Europe; une singularité française”, Centre d’études de l’emploi (CEE), Documento de trabajo, N° 96-1, febrero de 2008.

D.L.

El modelo mundial del trabajo estacional

por Lucile Garçon y Rami Zurayk*

En cualquier parte del mundo, el sector agrícola mantiene un vínculo muy débil con el derecho laboral: el carácter irregular y perecedero de la producción favoreció la inclusión de estatutos de excepción en la legislación de muchos Estados. En Francia se inventó en los años 60 la noción de “trabajo estacional” con el fin de obtener brazos de Marruecos, Túnez y Polonia para hacer funcionar las “fábricas de manzanas” de Provenza (1) o para vendimiar las viñas del Languedoc. Temporarios por definición, los contratos de la Oficina de Migraciones Internacionales de Francia (OMI) o de la Agencia Nacional para la Acogida de Extranjeros y para las Migraciones (ANAEM) –que la reemplazó en 2005– sólo dan derecho a un título jurídico amputado y a un estatuto cívico sometido a una fecha de expiración; la protección social se limita al título de estadía y a la duración del trabajo.

El *Seasonal Agricultural Workers Scheme* británico o el estatuto de *Erntehelfer* definido en el año 2000 por el gobierno austríaco declinan un modelo agrícola generalizado en Europa desde los años 50 en la explotación de los recursos naturales y humanos. Por su parte, en estos dos planos, las fábricas de los campos californianos (2) se vol-

*RESPECTIVAMENTE, INGENIERA EN INVESTIGACIÓN EN DESARROLLO SUSTENTABLE Y AGRICULTURA, Y PROFESOR Y DECANO DE LA FACULTAD DE AGRICULTURA Y DE CIENCIAS ALIMENTARIAS DE LA UNIVERSIDAD ESTADOUNIDENSE DE BEIRUT (AUB). ARTÍCULO PUBLICADO EN LA EDICIÓN CHILENA DE *LE MONDE DIPLOMATIQUE*, OCTUBRE DE 2010.

Traducción: Florencia Giménez Zapiola.

vieron tristemente célebres desde hace mucho tiempo, y la historia del Programa “Bracero” rebosa de relatos de vida dramáticos (3). Aun así, el modelo californiano hizo escuela hasta en Medio Oriente, donde abundan los testimonios de palestinos maltratados por colonos israelíes o de egipcios que no tienen acceso a la salud en Jordania. Tema sensible, e incluso tabú en el Líbano, la presencia de trabajadores sirios no está sometida a ninguna forma de regulación; la adquisición de un permiso de trabajo previo a la contratación, mencionada en 2005, ha quedado en letra muerta. Hilal, oriundo de Edleb, un pueblo al norte de Siria, se rompió la pierna cavando un pozo; aunque el propietario del campo pagó el yeso, no se hizo cargo ni de los analgésicos ni de las muletas.

En el sistema de producción industrial que rige la cadena agroalimentaria, es frecuente considerar “el trabajo sin el trabajador” (4) y hablar de necesidades como “fuerza bruta de trabajo” (5) en cuadros completamente anónimos. Los informes relativos a los obreros agrícolas son abrumadores en todos los continentes. Sus trayectos migratorios evocan las travesías del Atlántico en los barcos negreros del siglo XVII; sus viviendas recuerdan las cabañas de los campos de algodón. El vocabulario que sirve para describir los sistemas de explotación agrícola desde la Edad Media conserva toda su actualidad: los campos lexicales de la esclavitud o de la servidumbre (6) se prestan bastante bien a la transcripción de las experiencias de algunos “establecidos” (7) contemporáneos. En la región de Apulia, el periodista italiano Fabrizio Gatti menciona un derecho de pernada como condición previa a la contratación: si quieren ser contratados, los obreros deben llevar al patrón una joven de su conocimiento (8). Romain Fantin, un estudiante francés reclutado en una granja escocesa para la cosecha de frutillas, habla de días agotadores bajo las órdenes de un capataz que prohibía la menor pausa y que recurría a una clasificación por méritos para imponer ritmos stakhanovistas (9). El chawish tiene su encarnación italiana, estadounidense, mexicana o brasileña: caporale, labor contractor en la costa Este de Estados Unidos, coyote o gato... Todos patroncitos a quienes el vacío jurídico auto-

riza a los peores abusos del poder. Todos los que participan en la cosecha de frutas o legumbres en explotaciones intensivas están de acuerdo en calificarla como la “estación del infierno” (10). ♦

- 1 Patrick Herman, “Fruits et légumes au goût amer”, *Le Monde diplomatique*, París, abril de 2003.
- 2 Carey McWilliams, *Factories in the Field. The Story of Migratory Farm Labor in California*, Archon Books, Hamden, 1969.
- 3 Al recoger los testimonios de familias de trabajadores inmigrantes empleados en California, en el marco de la Emergency Farm Labor Act firmada en 1941 por México y Estados Unidos, Ann Aurelia López mostró el costo social de la agricultura moderna en *The Farmworkers' Journey*, University of California Press, Berkeley, 2007.
- 4 Alain Morice, “Le travail sans le travailleur”, *Plein droit*, París, Nº 61, 2004.
- 5 Jean-Pierre Berlan, “L’immigré agricole comme modèle sociétal?”, en *Etudes rurales*, París, Nº 182, 2008.
- 6 Patrick Herman, “On a réinventé le servage”, *Politis*, París, Nº 1.040, 19/25-2-09.
- 7 En los años 60, una práctica de los círculos maoistas consistía en convertirse en obrero de una fábrica o en los docks. La experiencia sin duda más famosa fue relatada en *L’Etabli* (Editions de Minuit, París, 1978) [trad. esp.: *De cadenas y de hombres*, Siglo XXI, México, 2006] por Robert Linhart, empleado en la cadena de montaje de la fábrica de 2CV Citroën de la puerta de Choisy, en París, entre septiembre de 1968 y julio de 1969.
- 8 Fabrizio Gatti, “Io, schiavo in Puglia”, *L’Espresso*, Roma, 1-9-06.
- 9 Romain Fantin, “Travailleurs saisonniers: cueille ou crève”, *Lettres de...*, Les blogs du Diplo (blog.mondediplo.net), 18-8-09.
- 10 Pauline Graulle, “Une saison en enfer”, *Politis*, París, 10/16-7-08.

L.G. y R.Z

El drama humano de la cesantía

Trabajo, desempleo, tiempo de desprecio...

por Noëlle Burgi*

“Me llamo victoria, vivo en este Block. Hago todo por 2,50 euros.” La frase, en minúscula y con marcador azul, está escrita en la parte externa de la puerta de un ascensor en la que también puede leerse: “Puerta del infierno”, grabada con navaja. El ascensor está ubicado en la torre más alta de un populoso complejo de viviendas sociales situado en una antigua cuenca minera transfronteriza del norte de Francia y en la región belga de Hainaut.

La antropóloga y médica belga Pascale Jamouille llevó a cabo una extensa investigación, que le permitió sumergirse en las relaciones sociales de tres complejos habitacionales de nombres soñadores y familiares: las Mimosas, las Amazonas, la ciudad del Faro. Su libro relata la situación, las trayectorias y vivencias de tres generaciones de hombres “al límite”. En un medio precario, ellos enfrentan la difícil (re)construcción de su identidad masculina. De descripción en relato y de capítulo en capítulo, explorando diversas áreas de la vida -el empleo, la vivienda, la familia,

***INVESTIGADORA, CNRS, CENTRO DE INVESTIGACIONES POLÍTICAS DE LA SORBONA, AUTORA DE LA MACHINE À EXCLURE. LES FAUX-SEMBLANTS DU RETOUR À L'EMPLOI, PARÍS, LA DÉCOUVERTE, 2006. ARTÍCULO PUBLICADO EN LA EDICIÓN CHILENA DE LE MONDE DIPLOMATIQUE, JUNIO DE 2009.**

Traducción: Patricia Minarrieta

la pandilla, la calle, la solidaridad-, la autora compone un conmovedor cuadro de la violencia social ejercida sobre los jóvenes y no tan jóvenes de los barrios que suelen llamarse sensibles. Al volverse en contra de la propia persona, especialmente en las conductas de riesgo (drogas, retos de honor, fugas, violaciones o automutilaciones, etc.), las causas de esta violencia pueden parecer ambiguas. ¿De quién es la culpa?, es la pregunta que nos hacemos espontáneamente.

¿Pero será esa la pregunta correcta? Jamouille no la formula de modo directo, al menos no tan superficialmente. Los hombres y mujeres cuya voz y trayectorias atraviesan su libro acusan sin titubeos al “sistema” y a sus instituciones. Ellos experimentan a diario la degradación de sus condiciones de vida. La enorme penuria económica hace que los padres se despierten “haciendo cuentas”; que no logren mantener a sus hijos, que no logren “abrazarlos” para poner freno a sus conductas de riesgo. Su autoridad se convierte en impotencia ante la imposibilidad de unir la promesa de un destino aceptable con la trasmisión de normas y valores morales: “La generación anterior soñaba con un ascenso social para sus hijos, ésta espera antes que nada que no “caigan” presos.”

¿Cómo prevenir el encarcelamiento dentro de unos complejos habitacionales que cumplen la función de máquinas de “despaternalización”? Sin trabajo, y muchas veces echados de casa por sus propias compañeras, los hombres se sienten incapaces de ser hombres o padres. Sus mujeres, saturadas de responsabilidades, les reprochan que no ocupen su lugar. Las jovencitas crecen junto a unos hombres que ven como disfuncionales, débiles. Los niños toman el poder. Se vuelven muy difíciles de educar para la madre, a veces para el padre y en ciertas ocasiones para ambos. Al ser vistos afuera como unos “degenerados”, están cotidianamente expuestos a los juicios negativos, las políticas represivas antijóvenes, las diversas formas de segregación y descalificación espacial y social. Más de uno acaba en la cárcel.

La tensión entre injusticia y desgracia es el prisma a través del cual implícitamente se organiza el debate público sobre el sufrimiento social. La tendencia dominante en nuestras sociedades es la oscilación entre explicar esa des-

gracia por fuerzas abstractas (las “condiciones objetivas”), o por una falla moral de las víctimas (pereza, falta de voluntad, negativa a integrarse al cuerpo social). El factor común de estas interpretaciones es su elusión del problema de la injusticia social.

Nacer en el entorno de los complejos habitacionales es indudablemente una desgracia, un azar del destino. Pero la multiplicación de los guetos o “barrios” dentro de las sociedades occidentales ricas y rozagantes no lo es. Por más que el que la cause sea un “sistema” sin rostro, accionado por tantas manos invisibles que las intenciones, responsabilidades y cadenas causales se diluirían en la multiplicidad de las relaciones de fuerzas, la extensión de las zonas de vulnerabilidad social refleja claramente una injusticia hacia los más desfavorecidos.

Designar los complejos habitacionales como una “desgracia” es inapropiado, ya que la idea de desgracia atribuye espontáneamente a las fuerzas de la naturaleza, a leyes objetivas independientes de la voluntad humana las causas de los desastres sociales o fenómenos que nos golpean; de este concepto se infieren otros, como fatalidad, resignación, adaptación, sumisión al orden mundial. La idea de “desgracia”, en muchos casos implícita -sobre todo cuando las instituciones se limitan a devolver a las víctimas sociales hacia el respeto del orden público, sus problemas psicológicos, sus recursos psíquicos, íntimos y privados-, opaca por completo la injusticia, impide comprenderla y extraer sus consecuencias (1).

La injusticia no procede únicamente de una violación de los principios de justicia comúnmente aceptados, por ejemplo, los “derechos” y “deberes” de los solicitantes de empleo. En *La Société du mépris*, recopilación de textos prologados por Olivier Voirol, el filósofo alemán Axel Honneth la define a partir de la experiencia efectivamente vivida por los sujetos sociales. La injusticia aparece cuando ellos enfrentan situaciones multiformes y comunes de negación o “desprecio”: negación de su valor social, exclusión de sus derechos, ataque de su integridad física. La injusticia conduce entonces a la cuestión de qué condiciones debe garantizar a sus miembros una sociedad, para asegurarles un modo de vida exitoso. Más que la simple referencia a normas de justicia insti-

tucionalizadas, lo que conforma el núcleo del sentimiento de injusticia es la exigencia intuitiva de un orden “justo y bueno”, que brinde a todas las condiciones que hagan posible una vida valorizante. Esta exigencia es estrictamente necesaria para hacer inteligibles las variadas y a veces paradójicas formas en que se expresa la falta de reconocimiento de los individuos y de su condición.

Los historiadores, sociólogos y antropólogos conocen muy bien la más paradójica de estas formas. Se trata del sentimiento de culpa experimentado por la víctima, incluidos los sobrevivientes de las grandes catástrofes o los campos de concentración. Según la concepción de Honneth, las raíces de esa culpa están en la experiencia de un “desprecio”; ella nace de la disolución de la confianza en sí mismo en tanto persona digna de afecto, de la pérdida del respeto en sí mismo en tanto miembro de una comunidad de iguales ante el derecho, y de la desaparición de la autoestima en tanto sujeto que contribuye a través de su hacer a la vida común. “Esas privaciones de reconocimiento están en el origen de experiencias morales negativas, ya que a los involucrados se les niegan las condiciones de una formación positiva de su identidad.”

De ahí las construcciones identitarias de vergüenza y autodesprecio que Jamouille observa en los complejos habitacionales en situación precaria: los sujetos, ineluctablemente decepcionados y “rebajados”, terminan castigándose a sí mismos. La vergüenza impide abrirse a los demás, compartir las propias dificultades y pesares. Los hombres abandonan a su familia, se encierran en el silencio y la depresión. Se refugian en el vagabundeo, en las conductas de riesgo y en los psicotrópicos: “Al menos la heroína no engaña”.

En los casos más extremos, los padres se suicidan. Las jóvenes se automutilan: “Mis ganas de morir aparecieron a los ocho años. Desde ese momento, todos los días quería morirme. Y hacia los quince o dieciséis años lo puse en práctica. (...) Me odio, y tengo que sacar lo que hace que haya tantas manos no deseadas que paralizaron mi cuerpo, que hicieron de mi vida la muerte.”

La autoacusación, que generalmente acarrea miedos y sufrimientos que vienen a sumarse a los que ya existen,

cumple además otra función en principio más satisfactoria. Le permite al sujeto huir de la fatalidad de una responsabilidad sin rostro, demasiado difícil de soportar, es decir, en el fondo, de la desgracia de no ser más que una víctima aleatoria entre tantas otras, dentro de un mundo carente de reglas y de sentido, en el que los acontecimientos nos golpearían arbitrariamente. La culpa permite conservar “la ilusión de la centralidad”, alimentar la idea de que la vida nos habría reservado un tratamiento singular, las emociones tendrían un sentido y cada uno de nosotros no sería más que un dato estadístico suplementario (2).

“¿Por qué a mí?” Esa es la pregunta que se hacen las víctimas. Y que no dejó de intrigar al periodista estadounidense Louis Uchitelle, que vuelve una y otra vez en su libro *L'Américain jetable* a los temas de la pérdida de autoestima y la autoacusación. Todos los despedidos -trabajadores calificados- cuyos periplos él siguió se hacían esta pregunta, independientemente de su situación particular o de las circunstancias de su privación de empleo: cierre de fábrica, fusión-compra, jubilación anticipada, alguna otra forma de “racionalización” económica. Las trayectorias de esos individuos trazan un polifacético relato acerca del “despido moderno” en Estados Unidos (3). Es decir, acerca de su transformación progresiva y duradera, a gran escala, en una herramienta destinada a facilitar y servir a las nuevas estrategias de acumulación de las ganancias, a partir de mediados de los años '70.

Las categorías socio-profesionales privilegiadas ya no escapan a esta trivialización, que como muestra claramente Uchitelle, es también una normalización y naturalización de la inseguridad del empleo. Ha llegado a ellas la hora de ser expuestas a las torturas psicológicas de la autodesvalorización. Por más que los individuos se singularicen preguntándose “¿por qué a mí?”, no tardan en desencantarse y experimentar el “desprecio”.

Por ejemplo, al principio de su periplo como “buscadores de empleo”, todos los interlocutores de Uchitelle ponían esperanzas desmesuradas en su calificación. La ideología imperante y las políticas públicas les habían alentado a hacerlo. En 1982, se impuso la idea, ya antigua, de que bas-

taría formar a los individuos para que encuentren trabajo. En ese momento, el presidente Ronald Reagan había sostenido que los empleos calificados seguían vacantes. Afirmó que encontraba muchos en la página de avisos clasificados del diario. Y las autoridades renunciaron a crear empleos públicos para paliar la insuficiencia de la oferta en el sector privado, y restringieron su área de intervención a la financiación (parsimoniosa) de algunos programas de formación.

No obstante, Uchitelle constata que hay demasiados trabajadores calificados en el mercado. La movilidad forzada acarrea casi siempre una significativa pérdida de ingresos. La tendencia es más bien al contrato con salarios por debajo de las calificaciones (y a la desaparición progresiva de las prestaciones de salud y jubilación financiadas por las empresas). Por otra parte, más de un despedido se “separa” de su superior jerárquico para ir a trabajar con el contratista.

Por supuesto, la situación de los cargos gerenciales o los obreros altamente calificados -Uchitelle realizó, en particular, el seguimiento de un grupo de mecánicos anteriormente empleados en las plantas de mantenimiento de la compañía aérea United Airlines- no tiene comparación con la de los pobres. En los complejos habitacionales estudiados por Jamouille, el trabajo asalariado parece inalcanzable. No es que haya perdido su importancia. Los individuos siguen conceptuándolo como un valor clave de la existencia, aparentemente capaz de valorizar a quien lo consigue y de mantener a distancia al “núcleo” de los desheredados, mejor que cualquier otra estrategia de diferenciación -y las hay muchas. Pero el trabajo ha perdido consistencia para los hombres y mujeres de los monoblocs. Precario, temporario, suplente, intermitente, el trabajo conduce ineluctablemente a la repetitiva prueba del “desprecio”. Si uno consigue una ocupación de seis meses o un año, por más que se muestre “cumplidor”, que haga suplencias o acepte los puestos más duros, los empleadores igual despedirán al final del contrato. Otra vez en el casillero inicial: “Eso me descorazonó (4)”, constata uno de ellos.

El interés de los trabajos de filosofía social o política, en particular los de Honneth, es que nos hacen reflexionar sobre todo aquello que no es una evidencia. Decir que las

capas sociales superiores “se las arreglan” mejor en el mercado de trabajo que las capas inferiores lo es. Es verdad que los despedidos que contactó Uchitelle están trabajando. Ya no se oye hablar de ellos. Pero su aparente resignación a un destino desafortunado -el desclasamiento, la reducción de sus ingresos, la pérdida de reconocimiento social y autoconfianza-, y más precisamente, el hecho de que no causen problemas al orden público, nada nos dice sobre la justicia o injusticia que se les ha hecho.

Plantear la legalidad institucionalizada como punto de partida para pensar la injusticia conduce a errores de apreciación porque, como insiste Honneth, las sociedades están vivas y son conflictivas. Que algunos jóvenes de complejos habitacionales transiten por actividades ilegales es sin duda un hecho (que está por otra parte lejos de limitarse a ellos). Pero esto no reduce las injusticias a que ellos están sometidos.

El asunto no es tanto saber si respetan la ley o no, sino sobre todo cuáles serían las condiciones sociales necesarias para que puedan “aparecer en público sin tener vergüenza”, según la expresión de Adam Smith citada por Honneth.

¿No será acaso un antídoto contra la vergüenza la esperanza de “juntar plata” para montar algún día un negocio propio, para entrar en “business” legales? Para la mayoría de los jóvenes que participaron en el trabajo de Jamouille, los pequeños tráficó ilegales son un “rebusque”. También una forma de revertir el estigma que los golpea: “En los medios más pobres es donde hay más necesidad de aparentar. Es una forma de esconder la miseria, de enmascararla. Si vas vestido como un señor, todos te saludan. Llegas a tener una vida social, a participar con todo el mundo. Es necesario que te reconozcan.” Tomar riesgos en esas actividades es también un modo de “hacerse un nombre”, de demostrar el propio valor. De ser como el padre siderúrgico en el tren de laminación o en los andamiajes aunque en otro registro: el de la ilegalidad. Y lo mismo en los comportamientos colectivos: “Un conjunto de viviendas sociales debe darse a conocer, necesita ‘muchachos’ que se hagan ver”, si no, no somos un verdadero complejo.”

Si enfocamos las prácticas laborales “legales”, la ley tam-

poco es el criterio adecuado para comprender la injusticia. A juzgar por el trabajo de Annie Thébaud-Mony *Travailler peut nuir gravement votre santé*, la legalidad está concretamente vinculada a la delincuencia. Su libro está dedicado al estudio de las prácticas en varios sectores industriales (amianto, nuclear, siderúrgico, químico, agroalimentario, servicios). La autora, directora de investigaciones del Instituto nacional de la salud y la investigación médica (Inserm), presenta en él numerosos estudios. Sus análisis llevan a concluir una verdadera “puesta en peligro deliberada del otro” en función de estrategias de subcontratación y deslocalización, que deslocalizan también ciertos riesgos sanitarios y sociales, transfiriéndolos sobre todo a los más débiles (trabajadores temporarios, extranjeros) (5).

Veamos un ejemplo entre muchos. Gaetano, hijo de un obrero siderúrgico, sueña con seguir los pasos de su padre. El trabajo temporario le brinda la oportunidad de hacerlo, en una filial de Usinor-Sacilor. Según su contrato de trabajo, deberá clasificar un stock de chapas que están en el suelo. Pero cuando llega a la planta, el jefe de equipo le dice que suba a nueve metros de altura y corte con el soplete la estructura de una armazón metálica. ¡Es una tarea completamente distinta! Tarea muy peligrosa, que se deja normalmente en manos de un sopletero-montador, es decir, de un obrero calificado y experimentado, capaz de garantizar su propia seguridad.

Gaetano se resiste, intenta retractarse. El jefe de equipo insiste, se enoja; su superior está apurado, el tiempo contando, los futuros mercados de la empresa contratista podrían correr peligro... Entonces Gaetano cede. Sube, munido de un soplete que maneja por primera vez. Corta la chapa, pero la chapa corta el harnés. Gaetano cae. Muere al instante. Como es temporario, su accidente no figura en el balance social de la familia. El proceso penal no apuntó a la empresa siderúrgica sino solamente al contratista y al jefe de equipo. Esto es tan cómodo para los directivos de empresas que hay quienes lo convirtieron en argumento de venta: “¡Empresas... subcontraten su problema... disminuirán su tasa de accidentes de trabajo!”

El ejemplo habla por sí mismo. ¿Se dirá de Gaetano que fue

un buen ciudadano? ¿Respetuoso de la legalidad y el orden público? Contrariamente a ese joven de los monoblocs que también se compara con su padre siderúrgico? ¿Por qué el segundo “preferiría” buscar en el “business” y en la “coca” la prueba de su propio valor? Desde el punto de vista de la injusticia social, ¿sería Gaetano un sujeto mejor que él? ¿Pero tal vez más “desafortunado”? ¿Realmente fue víctima de una simple desgracia? ¿No habría podido evitarse el accidente? Sí. Al igual que la mayoría de los accidentes mencionados por Thébaud-Mony. Pero para eso habría sido necesario que la injusticia no se hiciera socialmente invisible. Por eso no hay lucha posible contra el “desprecio” si no llevamos la cuestión de las injusticias sociales al ámbito público.

En el último capítulo de su libro, Uchitelle da algunas pistas de investigación que, de ser exploradas, podrían desencadenar un auténtico debate democrático y tal vez, poner en marcha dinámicas de protesta contra los “despidos modernos”. El método encuentra su confirmación en el trabajo de Thébaud-Mony, ya que las víctimas de accidentes laborales lograron en ciertos casos hacerse oír, con la ayuda de organizaciones locales europeas e internacionales. Mientras la injusticia siga confinada dentro de la invisibilidad y los espacios privados, correremos el riesgo de que impere la máxima de John Trani, gran ejecutivo norteamericano formado en la escuela de Jack Welsh que pasó por General Electric (6): para tener éxito, hay que mirar “la realidad tal cual es sin esperar que cambie”. ♦

1 La distinción entre desgracia e injusticia es analizada por Judith N. Shklar en *The Faces of Injustice*, Yale University Press, New Haven/Londres, 1990.

2 *Ibid.*

3 La duración promedio del empleo en Estados Unidos, que en 1978 era de once años, es hoy de siete años y medio. En el mismo período, la duración promedio del desempleo pasó de trece a cerca de veinte semanas.

4 Numerosas investigaciones cualitativas muestran esa peripecia a escala masiva. Véase, por ejemplo, Noëlle Burgi, *La machine à exclure. Les faux-semblants du retour à l'emploi*, La Découverte, París, 2006 ; Stéphane Beaud y Michel Pialoux, *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses*, Fayard, París, 2003.

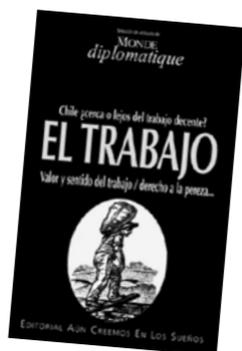
5 Annie Thebaud-Mony, “Le travail, lieu de violence et de mort”, *Le Monde diplomatique*, París, julio de 2007.

6 Directivo de General Electric de 1981 a 2001, donde suprimió decenas de miles de empleos.

N.B.

Libros publicados por la Editorial Aún Creemos en los Sueños

La rebelión árabe
Agrobiodiversidad
Ecuador. La revolución ciudadana
UTOPIÁS. Antiguos y nuevos sueños
CUBA. ¿Hacia dónde va la transición?
Le Monde Diplomatique. Más que un periódico
Política y dinero. En Chile y el mundo
¿Qué Bicentenario?
Piñera. Ciudadanía versus gerentes
Democracia electrónica. ¿Qué desafíos para A. Latina?
Ciudades. Urbanismo y desastre en Chile
África, el continente olvidado
Los desafíos de Obama
Luis Sepúlveda. Asalto a mano santa
Epidemias y Pandemias
Extraterrestres
El Decrecimiento
Narcotráfico
El aborto
Genética ADN
Anarquismo
Las nuevas potencias
Palestina-Israel
La Crisis del Siglo por Ignacio Ramonet
Discursos de Salvador Allende
Alimentos
Pensamiento crítico latinoamericano - Cuadernos CLACSO
El Blog de Luis Sepúlveda
Medicamentos: ¿Derecho o mercancía?
Los calzoncillos de Carolina Huechuraba por Luis Sepúlveda
La condición animal
¿Un mundo sin petróleo?
El Vaticano
El poder de los sueños por Luis Sepúlveda
Foros Sociales altermundialistas
EL mundo en la Nueva era imperial por Ignacio Ramonet
Los dueños del mundo
A treinta años... Aún Creemos en los Sueños
Salvar el Planeta
ATTAC: el Movimiento de la Esperanza.
Porto Alegre: la ciudadanía en marcha
La Locura de Pinochet por Luis Sepúlveda



**Este libro se terminó de imprimir en el mes de mayo de 2011
en LOM Ediciones
Concha y Toro 23 - Santiago centro - Chile**