

Globalización, modelo de desarrollo y trabajo en Chile

Omar Aguilar Novoa

I. Modernidad y sentido del trabajo

El trabajo fue desde los comienzos de la sociología uno de los temas que atrajo la atención de los investigadores, por tratarse de una actividad central en la organización de las sociedades humanas.

Como la sociología lo ha señalado, toda sociedad humana debe asegurar la producción social de sus condiciones de existencia, y eso se realiza mediante el establecimiento de un entramado de relaciones sociales que da origen a las diversas formas de trabajo social que aparecen a lo largo de la evolución social.

Ya Durkheim planteó la importancia de la división social del trabajo como mecanismo de integración social que en las sociedades modernas vendría a reemplazar a los mecanismos que operaban mediante una densa conciencia colectiva de naturaleza fundamentalmente religiosa. Max Weber por su parte, mostró también especial preocupación por las transformaciones que experimentó el trabajo en la modernidad como consecuencia de la racionalización cultural, específicamente con la aparición de las éticas religiosas intramundanas, que le otorgaron al trabajo una legitimación cultural que permitió el despliegue del espíritu capitalista. Marx, por otro lado, es quizás quien mayor importancia le asignó al trabajo en el proceso de constitución de las sociedades humanas, al situar la producción social en el centro del análisis histórico-social. Para el pensador alemán, el trabajo constituía el medio de la autorrealización humana, y en consecuencia correspondía a la dimensión propiamente práctica del hombre, de una praxis transformadora mediante la cual el hombre se relacionaba con la naturaleza.

Como se desprende de lo anterior, una de las principales características de la modernidad occidental fue el lugar central que se le asignaba al trabajo en la sociedad. A este respecto, se ha señalado que el trabajo en la modernidad experimentaba una situación un tanto ambigua, en el sentido de que junto a la exaltación que hace del trabajo la modernidad (tanto la economía política clásica como el marxismo) identificándolo como la fuente del valor, la fuente de la utilidad económica; es al mismo

tiempo bajo la modernidad capitalista que el trabajo experimenta coacciones que llevan a Marx a denunciar el carácter alienado que éste tiene bajo el régimen capitalista de producción.

Posteriormente, y una vez que las sociedades industriales comienzan a consolidarse, la sociedad toda se organiza en torno a esta actividad, lo que convierte al trabajo no sólo en la fuente reconocida de la utilidad económica sino también en la fuente del reconocimiento social.¹ En definitiva, el trabajo se convierte en el fundamento de lo que Marshall denominara *ciudadanía social*,² toda vez que el pacto social que está en el origen de la constitución de los Estados de Bienestar en Occidente, le reconoce al trabajo un papel central en la forma en que se distribuye socialmente la riqueza. Esto significa que el trabajo, como actividad en la que se vinculan la utilidad económica y la ciudadanía social, se constituye en el fundamento del vínculo social y de la realización individual. El trabajo se convierte así en una actividad que sale de la esfera privada y pasa a ocupar un lugar destacado en la esfera pública, deviene una actividad a través de la cual los individuos participan de los principios y valores universales que la modernidad pretende realizar. En suma, el trabajo se convierte en una actividad pública colectiva y el trabajador en un actor colectivo que se expresa en la esfera pública, que participa de la Polis.

En este sentido, el vínculo entre el trabajo y valores como la justicia y la libertad se desprende del papel que le cabe al trabajo como medio a través del cual a cada ciudadano se le reconoce como un individuo que aporta mediante su trabajo al engrandecimiento de la nación y al mismo tiempo ese reconocimiento le permite participar de los beneficios del crecimiento. En otros términos, el supuesto iluminista del vínculo entre estructura y valor se expresa en la idea de que el plano de las relaciones estructural-funcionales y el plano de los valores convergen, de modo que para el liberal-iluminismo, por ejemplo, el orden natural que maximiza el producto económico es el único que permite realizar los valores de la libertad y la igualdad. Para el marxismo, por su parte (que comparte este supuesto iluminista de la identidad entre estructura y valor), la regulación comunista de la producción maximiza el rendimiento económico y mediante él, realiza el valor de la libertad.³

Sin embargo, a la vez que el trabajo es visto como una vía para la institucionalización de los valores, es también sometido a los imperativos del proceso de racionalización técnico-instrumental, proceso que fue despojando al trabajo de su dimensión normativa. El caso paradigmático lo constituye el trabajo asalariado en el marco de la sociedad industrial, el que progresivamente fue sometido a formas de organización de la producción que implicaron la parcelación del proceso de trabajo, el empobrecimiento de tareas, el disciplinamiento de la fuerza de trabajo y, en general, un mayor grado de control sobre el proceso de trabajo. Esta racionalización de carácter técnico-instrumental tuvo

¹ Claus Offe, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro*, Madrid, Alianza, 1992.

² Marshall, T.H. "Ciudadanía y clase social", en T.H. Marshall & Tom Bottomore, *Ciudadanía y clase social*, Madrid, Alianza, 1998.

³ Franz Hinkelammert, *Ideologías del desarrollo y dialéctica de la historia*, Santiago, Ediciones Nueva Universidad, 1970.

su punto culminante con las formas de organización del trabajo propuestas por Taylor y con el sistema de organización de la producción utilizado por Ford en la industria automotriz. Las consecuencias de este proceso habían sido ya advertidas por Marx, quien sostuvo que "...la parcelación del trabajo es el asesinato de un pueblo"⁴ pero no será hasta un siglo después que comenzará el debate sobre los efectos cosificadores que encierran los procesos de modernización en el ámbito del trabajo.

II. La crisis del modelo de desarrollo

La centralidad que el trabajo adquirió en las sociedades modernas estuvo relacionada con la consolidación del modelo industrial de desarrollo que combinó una economía capitalista caracterizada por una importante intervención pública en materia de regulación de los mercados (especialmente los de factores) con un modelo de dominación política que tomó forma en el denominado Estado de Bienestar y que fue la forma en que se buscó compatibilizar democracia y capitalismo en buena parte de los países capitalistas de la posguerra. Si bien en Chile, por tratarse de un país capitalista dependiente, las condiciones de bienestar que el Estado podía garantizar eran relativamente limitadas en comparación con los Estados de Bienestar europeos, no es menos cierto que durante el tiempo en que estuvo vigente el pacto social que intentó compatibilizar los intereses de las diversas clases y sectores sociales en el marco de una estrategia de desarrollo capitalista y una democracia representativa, los trabajadores chilenos contaron con importantes grados de protección social y con una participación en la distribución de la riqueza que se sustentaba en la regulación de la tasa de explotación a través de las diversas medidas de política económica que el Estado chileno pudo tomar en materia, por ejemplo, de control de precios, control de la tasa de interés y del crédito, entre otras. Por su parte, a los sectores dominantes este pacto les resultaba beneficioso, tanto por los importantes niveles de protección con que contaban en términos de política arancelaria, regulación del tipo de cambio, entre otras medidas, así como también porque la política de intervención estatal permitía estimular la demanda interna y mantener una fuerza de trabajo industrial relativamente barata mediante la red de subsidios estatales a la producción de alimentos para el mercado interno y con la red de servicios sociales de los que se beneficiaban los trabajadores asalariados en materia de educación, salud y seguridad social.

Ahora bien, no es posible hablar hoy de los efectos del proceso de globalización sobre las condiciones de trabajo en Chile si no se reconoce que, en lo que a nuestro país se refiere, la inserción del país en el proceso de globalización capitalista tiene su origen en la crisis en la que derivó el modelo de desarrollo en el marco del Estado de compromiso. Dicha crisis se produjo a fines de los cincuenta y consistió, en lo fundamental, en el hecho de que la compatibilidad entre democracia y capitalismo comenzó a mostrar signos de agotamiento. Dicho en otros términos, el capitalismo chileno comenzaba a experimentar limitaciones a la expansión del producto, tanto por las

⁴ Karl Marx, *El capital*, vol. I, México, FCE, 1973, p. 296.

propias limitaciones de un mercado interno relativamente pequeño, como por la imposibilidad de someter a la fuerza de trabajo a los niveles de explotación que le garantizaran a la burguesía chilena una mayor tasa de ganancia y un significativo incremento de la acumulación capitalista. Por cierto, ello resultaba difícil de lograr debido a la correlación de fuerzas que entonces existía entre las principales clases y que se expresaba en la participación política de los sectores populares y el importante nivel de representación con que contaban en el sistema político.

Por su parte, el marcado carácter monopólico que fue adquiriendo el capitalismo chileno, con la consolidación del sector de la burguesía que representaba los intereses del capital monopolista, fue sentando las bases del proceso de profundización capitalista al que sería sometida la economía chilena una vez los sectores dominantes lograran romper el pacto social y, de la mano de su poder militar, insertaran la economía chilena en el sistema capitalista mundial con los consiguientes efectos sobre la explotación de la fuerza de trabajo, la desigualdad y concentración de la riqueza y los ingresos.

Por cierto, la crisis mundial del capitalismo, que significó una reintegración de las economías dependientes a la nueva división internacional del trabajo terminó por evidenciar el agotamiento del patrón de acumulación capitalista en Chile, lo que requería emprender un modelo de desarrollo no subordinado a los intereses del capital transnacional, tal como lo intentaron los sectores populares a través del gobierno popular, o bien reinsertar la economía chilena en el sistema capitalista mundial conforme a las propias tendencias que evidenciaba el patrón de acumulación capitalista. En cualquier caso, capitalismo y democracia se volvían incompatibles. El primer modelo privilegiaba la democracia por sobre el capitalismo y el segundo, al capitalismo por sobre la democracia.

III. El descentramiento del trabajo

Sin necesidad de hacer un recuento de los profundos cambios que se produjeron en Chile durante la dictadura, parece conveniente señalar que ellos se explican por esta crisis cuyo origen se encuentra en el agotamiento que evidenció el capitalismo chileno en el marco del proceso de democratización social y política que el país experimentó desde los años treinta, a su vez como respuesta a la crisis de la dominación oligárquica.

Lo importante de señalar es que las "modernizaciones" que llevara a cabo la tecnocracia neoliberal en Chile no sólo significaron una nueva etapa en el proceso de acumulación capitalista sino fundamentalmente el surgimiento de condiciones de explotación que repercutieron sobre los trabajadores y los sectores populares en general, con los consiguientes efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo. En este sentido, la reestructuración capitalista en Chile fue acompañada, como era de esperar, de una reestructuración en las condiciones de explotación del trabajo y su consiguiente disminución en la participación en la distribución de los ingresos, las que han llevado a varios teóricos sociales a sostener que las sociedades contemporáneas son sociedades donde el trabajo no constituye una actividad central ni de la misma significación social que tuvo en el marco de las sociedades industriales.

En el caso chileno, esa intuición sobre una pérdida de importancia del trabajo en una sociedad que emergía luego de las primeras reformas neoliberales parecía verse confirmada en la disminución cuantitativa que experimentó el proletariado industrial desde mediados de los setenta y a lo largo de casi una década. Dicha situación llevó rápidamente a algunos intelectuales ligados al proceso de renovación de una parte de la izquierda chilena a sostener que sus nuevas ideas en materia política tenían un sustento empírico al verse debilitado uno de los actores sociales fundamentales del modelo de desarrollo democrático-popular que se había intentado llevar a cabo en Chile como salida a la crisis del Estado de compromiso. De ahí a plantear que una salida al sistema de dominación en Chile no pasaba ya por un proyecto político centrado en la clase obrera (y por extensión, en los sectores populares), había sólo un paso.

Sin embargo, lo que algunos intelectuales olvidaban era que la clase obrera chilena no era la primera vez que experimentaba procesos de reestructuración que tenían como consecuencia su disminución cuantitativa. De hecho, la crisis del salitre en las primeras décadas del siglo *XX* en Chile también produjo una importante disminución del proletariado minero, particularmente. Dicho proceso, sin embargo, se revirtió con la consolidación del modelo de desarrollo que comenzó a implementarse desde los años treinta. En este sentido, no se debe olvidar que uno de los cambios más significativos que produjo la modernización capitalista en Chile fue la generalización de las relaciones capitalistas de producción en el agro, con los consiguientes efectos sobre las condiciones de existencia de los pequeños productores agrícolas que, tal como lo han descrito los estudios clásicos sobre el desarrollo capitalista en el agro, toman la forma de un proceso de descomposición campesina, tal como ocurrió en Chile en el marco de la revolución de la agroindustria. Junto con los cambios experimentados en la estructura de propiedad de la tierra y la transformación y concentración de las unidades productivas ligadas a los sectores agro-exportadores, quizás lo más significativo fue la aparición de un proletariado agrícola que, aunque sometido a las condiciones de estacionalidad que impone la actividad en el sector, sienta las bases para la constitución de un actor que puede ser muy relevante en el modelo de desarrollo chileno.

Sin embargo, tampoco se trata de desconocer el proceso que ha afectado a los trabajadores chilenos y, en particular, a la clase obrera. En este sentido, las reformas neoliberales tuvieron evidentemente efectos des-estructurantes, especialmente en su primera fase, pero posteriormente la clase obrera experimentó un proceso de reestructuración autoritaria que, en lo fundamental, se ha mantenido hasta hoy en día. Es precisamente, en el marco de estos procesos de des-estructuración y reestructuración que el trabajo en Chile muestra tendencias que llevan a suponer un progresivo proceso de pérdida de centralidad que se ha vuelto evidente una vez recuperada la democracia.

En primer lugar, una de las características del empleo en Chile es que éste se realiza en condiciones de mayor desprotección e inestabilidad. Un indicador de esto es la proporción de trabajadores asalariados que laboran sin un contrato de trabajo. Según los datos disponibles a partir de las encuestas CASEN, es posible apreciar una tendencia a un aumento de la desprotección de los trabajadores asalariados desde el punto de vista de la formalidad que supone el contrato individual de trabajo, los que

pasaron desde un 16,8% en 1990 a un 23,2% en el año 2000, tal como lo muestra la Tabla 1.

Por su parte, los datos disponibles en la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo, ENCLA, muestran que entre los trabajadores de las empresas de cinco o más trabajadores del sector privado, los contratos temporales representan cerca del 20% de los tipos de contrato existentes (Tabla 2).

En segundo lugar, esta mayor desprotección laboral va acompañada también de una mayor inestabilidad laboral. Un dato más revelador al respecto es el que muestra la Tabla 3. En ella se observa la proporción de contratos celebrados y finiquitados a lo largo de un año por tipo de contrato, lo que muestra cómo los contratos finiquitados corresponden en más de un 50% a contratos indefinidos, que se supone tienen una estabilidad mayor que los restantes tipos de contrato. Por cierto que esto se ha dado en un período de contracción económica pero que parece indicar una tendencia pues constituye una estrategia de utilización de la fuerza de trabajo por parte de las empresas.

Por otro lado, a la luz de estas cifras se observa también una mayor rotación del empleo. Un indicador de ello lo constituye la distribución de las empresas según la tasa de rotación laboral, medida como el número de contratos y finiquitos sobre el total de trabajadores de la empresa. Tal como se aprecia en la Tabla 4, la rotación de los contratos indefinidos ha aumentado de acuerdo a las mediciones realizadas por la Dirección del Trabajo, lo que se observa tanto en los contratos celebrados como en los finiquitados.

Por último, un indicador que da cuenta de la mayor inestabilidad y rotación laboral es la tasa de renovación de los contra-

Tabla 1

Trabajadores asalariados sin contrato de trabajo

Año	%
1990	16,8
1992	14,3
1994	19,8
1996	21,8
1998	23,3
2000	23,2

Fuente: Encuestas CASEN

Tabla 2

Tipos de contrato de trabajo entre trabajadores asalariados

	Años		
	1998	1999	2002
Indefinidos	81,2	82,8	79,5
Plazo fijo	6,9	6,4	8,6
Obra o faena	10,1	8,6	9,3
Honorarios	1,6	1,6	1,7
Otros	0,3	0,6	0,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: ENCLA - Dirección del Trabajo

Tabla 3

Contratos celebrados y finiquitados (%)

	Celebrados Finiquitados	
Indefinidos	43,0	53,3
Plazo fijo	39,9	29,4
Obra o faena	14,0	13,5
Otros	3,1	3,8
Total	100,0	100,0

Fuente: ENCLA 2002 - Dirección del Trabajo

Tabla 4
Rotación de contratos en los últimos 12 meses (%)

	Celebrados			Finiquitados		
	1998	1999	2002	1998	1999	2002
Indefinidos	24,0	19,8	43,0	29,5	26,1	53,3
Plazo fijo	39,7	44,9	39,9	41,0	44,4	29,4
Obra o faena	31,6	31,5	14,0	24,2	25,1	13,5
Otros	4,7	3,8	3,1	5,3	4,3	3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta ENCLA - Dirección del Trabajo

tos a plazo fijo, también según datos provenientes de la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo para el año 2002. Tal como lo muestra la Tabla 5, según lo que informa separadamente la empresa y los trabajadores, la mayoría de los contratos de plazo fijo son renovados al final del período, lo que hace presumir que muchos trabajadores que se encuentran cubiertos por contratos temporales en realidad son utilizados en faenas permanentes. El caso más conocido es el de los profesores, quienes son contratados anualmente mediante esta modalidad del contrato a plazo fijo pero realizan labores que en realidad son de carácter indefinido. Por cierto, las condiciones flexibles que permite el primer tipo de contrato en términos de despido y el menor costo en términos de indemnizaciones que comporta, explican por qué se ha generalizado esta modalidad de contrato en algunos sectores de trabajadores.

Tabla 5 Contratos a plazo fijo renovados	
Trabajadores	69,30%
Empresas	49,90%

Fuente: ENCLA 2002 - Dirección del Trabajo

Estos datos muestran la mayor inestabilidad y desprotección en que laboran los trabajadores chilenos. Por cierto, ello no es accidental o una mera situación de coyuntura económica. Por el contrario, corresponde a los mayores niveles de explotación de la fuerza de trabajo que acompañaron al nuevo patrón de acumulación en nuestro país y que fueron la principal consecuencia de la resolución de la crisis del Estado de compromiso a favor de los sectores dominantes en Chile. En este sentido, los cambios estructurales que introdujeron las reformas neoliberales en nuestro país generaron condiciones de existencia de los trabajadores chilenos que han permitido elevar los niveles de producción de una plusvalía absoluta y relativa. Precisamente, una de las tendencias que evidencia las nuevas condiciones de explotación de la fuerza de trabajo lo constituyen los procesos de flexibilización laboral y productiva.

En efecto, veíamos que una de las condiciones que exigía la refundación capitalista en Chile era la inserción plena de la economía chilena en el sistema capitalista mundial bajo condiciones de mayor apertura y conforme a la nueva división internacional

del trabajo que se imponía. En este sentido, el proceso de apertura económica que se implementó desde mediados de la década de los setenta en Chile fue acompañado de una desregulación y de una flexibilización del mercado de trabajo. Los requerimientos de explotación de la fuerza de trabajo hicieron necesaria la introducción de nuevas formas de organización del proceso de trabajo, más flexibles, menos rígidas desde el punto de vista de la movilización y asignación de los factores productivos pero, al mismo tiempo, en un contexto autoritario que tuvo como resultado una pérdida de las conquistas sociales que habían sido el fruto de todo un siglo de luchas obreras. En este caso, el nuevo paradigma tecno-económico era aplicado bajo su forma más instrumental a los intereses del capital. La flexibilidad era positiva para los patrones pero no para los trabajadores. En este sentido, los efectos del proceso de modernización neoliberal sobre las condiciones de trabajo y empleo se observan también en estos procesos de reestructuración productiva que se han implementado en muchas empresas chilenas.

Una de las estrategias que las empresas han utilizado para aumentar la productividad ha sido la subcontratación. Ello permite utilizar de manera más flexible la mano de obra, utilizándola solamente cuando se requiere y evitando así los costos salariales que están asociados a los trabajadores permanentes. Además, si se tiene subcontratados para las mismas tareas de los trabajadores permanentes, ello sirve para ejercer una presión sobre estos últimos con el fin de disminuir sus niveles salariales.

Los estudios muestran que la mayoría de las empresas chilenas basan aún su competitividad en los costos salariales y en la fragmentación del proceso productivo, fenómeno que se ha extendido en nuestro país, especialmente en la industria del cuero y el calzado y en la industria textil, donde los cambios de la organización de la producción significaron un aumento de formas de trabajo que se asemejan más a las de los inicios del capitalismo, tanto por las condiciones de vida de los trabajadores como por la modalidad de explotación de la fuerza de trabajo que imponen.

En efecto, en la industria del calzado, por ejemplo, el proceso de trabajo ha sido fragmentado de manera de enfrentar la competencia de los mercados internacionales por medio de la externalización de los costos asociados al trabajo permanente y organizado bajo el régimen de fábrica.⁵ Eso ha producido una reorganización de la producción en tres niveles:

i) el nivel de las empresas formales caracterizadas por el empleo estable, con trabajadores permanentes y con respeto a las leyes del trabajo. Estas empresas modernas —en general grandes empresas con un alto grado de utilización intensiva del capital— desplazan una parte importante de su producción fuera de los límites de la fábrica, bajo la forma del trabajo subcontratado, lo que da lugar a los dos niveles siguientes.

ii) el nivel de los talleres productivos que está constituido por pequeñas y medianas empresas que se hacen cargo de una parte del proceso productivo, especialmente en lo que concierne a la producción de piezas y partes que son ensambladas luego en

⁵ Rafael Agacino, Fernando De Laire, y Magdalena Echeverría, *La industria del cuero y el calzado después de una década. Desafíos para un crecimiento con equidad*, Santiago, Colección estudios sectoriales, Programa de Economía del Trabajo, 1993.

las empresas formales. Al nivel de los talleres las condiciones de trabajo no son tan buenas que en el primer nivel pues la legislación laboral no siempre es respetada. Al mismo tiempo, los talleres desplazan también una parte de su producción fuera de sus límites, lo que da origen al tercer nivel.

iii) El nivel del trabajo a domicilio que está constituido por miles de personas —especialmente mujeres— que trabajan en sus casas en condiciones muy duras. Son estos trabajadores los que realizan la parte más importante del producto final. Evidentemente el trabajo a domicilio no está regulado por la legislación laboral, lo que permite una utilización muy intensiva de la fuerza de trabajo con una larga duración del tiempo de trabajo.

Estas formas de externalización que hacen caer los costos sobre los trabajadores bajo la forma de precariedad, inseguridad y pobreza, no se reducen exclusivamente a los sectores como los dos mencionados anteriormente ni tampoco corresponde sencillamente a las formas de subcontratación conocidas desde hace mucho en los sectores minero o de la construcción. Por el contrario, se encuentran en los distintos sectores de actividad y, en ese sentido, sus efectos se dejan sentir sobre amplias categorías de trabajadores asalariados de los sectores comercio y servicios. En este sentido, algo en lo que no repararon quienes tempranamente vieron en el nuevo modelo de desarrollo la disminución absoluta y relativa de la clase obrera y con ella, qué duda cabe, el debilitamiento de las organizaciones sociales y políticas mediante las que actuaba, es que los procesos de modernización neoliberal traerían consigo una "proletarización" de sectores de trabajadores del sector terciario, o dicho de otro modo, una terciarización del proletariado, desde el punto de vista de las condiciones de vida y trabajo de muchos ocupados en el comercio, el sector financiero y los servicios en

general. Así, tal como lo indican los datos de la última encuesta laboral de la Dirección del Trabajo, la subcontratación constituye una práctica generalizada en los diversos sectores productivos. En buena medida, la externalización de actividades significa aumentos en la tasa de ganancia para las empresas y menores salarios y condiciones de trabajo precarias para los trabajadores, como lo han mostrado los pocos estudios realizados sobre este fenómeno.

<i>Tabla 6</i>	
Subcontratación según rama (%)	
Agricultura	72,8
Minería	53,6
Industria	67,4
Elec. gas y agua	75,0
Construcción	46,2
Comercio	40,6
Transporte	36,2
Establecimientos financieros	33,8
Servicios comunales, sociales y personales	37,3
Total	49,0

Fuente: ENCLA 2002 - Dirección del Trabajo

Por otro lado, estos fenómenos de externalización han ido acompañados del surgimiento de nuevas formas de organización del proceso de trabajo y de utilización de la fuerza de trabajo. Así, uno de los fenómenos emergentes en el mundo del trabajo en Chile es la aparición del denominado "suministro de trabajadores". Esto es, una modalidad de trabajo en la que una empresa externa provee trabajadores a una empresa mandante. La diferencia con el fenómeno de la subcontratación es que en este último caso, las empresas contratistas son las que realizan las faenas o actividades para las cuales han sido contratadas. Por cierto, con sus propios trabajadores, cuyas condiciones de trabajo normalmente son peores que las de los trabajadores de la empresa mandante. Sin embargo, en el caso del suministro de trabajadores, y como lo indica la denominación con la que se le ha conocido, se trata sencillamente de proveer fuerza de trabajo para su utilización para las actividades que la empresa mandante estime necesarios pero en las condiciones que les impone la empresa suministradora, a la que formalmente están subordinados y de la que formalmente son dependientes.



Esto significa que lo que constituye formalmente a una relación de trabajo, esto es, la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia de un trabajador con respecto a su empleador, en el caso de los trabajadores suministrados dicha relación se desdibuja por cuanto si bien la dependencia la tienen con respecto a la empresa suministradora, quedan subordinados a lo que la empresa mandante les ordene. En este sentido, la principal característica del suministro de trabajadores es que representa la expresión más clara de los niveles de cosificación de la fuerza de trabajo.

Los pocos datos existentes estiman entre un 4,2% y un 6,4% la proporción de trabajadores suministrados dentro del total de la fuerza de trabajo ocupada en el sector privado (Encuesta Laboral ENCLA, Dirección del Trabajo). Aún siendo un fenómeno incipiente, parece constituir una tendencia del mercado laboral. Ello explica por qué las propias empresas suministradoras han planteado la necesidad de regular lo que llaman, eufemísticamente, servicios transitorios, y que es lo que proveen estas autodenominadas "empresas de trabajo temporal". Esto implicó el envío de un proyecto de ley que busca regular la actividad de este moderno sector empresarial.

Por último, otro indicador de los cambios en las condiciones de trabajo en Chile lo constituye la modalidad del trabajo temporal. Como hemos visto, si se toma como indicador del nivel de estabilidad laboral el tipo de contrato, es posible apreciar que

alrededor de un quinto de la fuerza de trabajo privada se encuentra cubierta por modalidades de contrato temporal. Sin embargo, si se toma como indicador el carácter temporal que la fuerza de trabajo tiene para los propios empleadores, independientemente de sus formas contractuales, el porcentaje de trabajadores temporales llega al 12,8% y las empresas que contratan trabajadores temporales asciende a un 31,6%.

Los mismos datos de la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA) indican que la proporción de empresas que emplean trabajo temporal ha ido aumentando sistemáticamente, tal como lo muestra la Tabla 8.

Por cierto, el trabajo temporal suele asociarse con las actividades agrícolas, especialmente con la fruticultura de exportación, pero los mismos datos muestran que se trata de un fenómeno generalizado en las distintas ramas de actividad económica y, por tanto, la condición de "temporero" de muchos trabajadores en Chile no se limita sólo al proletariado agrícola.

En este sentido, es posible sostener que las reformas neoliberales aplicadas al mercado del trabajo en Chile no sólo han profundizado las conocidas heterogeneidades estructurales, especialmente aquellas que se expresaban en la coexistencia de los trabajadores vinculados al sector formal de la economía y aquellos que lo estaban al denominado sector informal, sino que han producido nuevas formas de heterogeneidad.

El sector informal ha sido caracterizado actividades económicas de baja productividad, realizadas al margen de los marcos legales y fundamentalmente expresadas en los trabajadores por cuenta propia (excluidos profesionales o técnicos) o en los trabajadores de pequeñas unidades productivas. Los datos disponibles muestran que esta forma de heterogeneidad al interior del mercado laboral persiste y, más aún, ha seguido expandiéndose en plena década de crecimiento económico en Chile. En

Tabla 7

Empresas que contratan trabajo temporal

Año	%
1998	25,8
1999	26,9
2002	31,6

Fuente: ENCLA - Dirección del Trabajo

Tabla 8

Proporción de empresas que contratan trabajadores temporales, según rama

	1998	1999	2002
Agricultura	55,1	50,6	65,5
Minería	16,7	10,5	32,5
Industria	32,6	24,7	39,5
Electricidad, gas y agua	32,5	48,5	20,1
Construcción	48,1	68,8	62,7
Comercio	16,5	17,4	25,7
Transporte	13,6	20,9	18,6
Establecimientos financieros	18,5	23,5	18,3
Servicios comunales	12,2	21,6	13,0
Total	25,8	26,9	31,6

Fuente: Encuesta Laboral ENCLA - Dirección del Trabajo

efecto, según estimaciones de la OIT, el empleo no agrícola presenta una tasa de informalidad que el año 1990 llegaba al 49,9% y que en 1997 alcanzó el 51,3%.⁶ Por cierto, sigue siendo una de las más bajas en América Latina pero con esos niveles de informalidad, las diferencias entre países son menos relevantes que lo que un dato como ese indica en materia de modelo de desarrollo.

Sin embargo, los datos sobre empleo y condiciones de trabajo en Chile mostrarían una segmentación del mercado laboral se produce al interior del propio sector formal de la economía, generando un núcleo de trabajadores protegidos, con empleos estables, condiciones de trabajo seguras y mejores salarios. En la periferia de este sector se encontrarían aquellos trabajadores que, bajo la modalidad del trabajo subcontratado, temporal, suministrado o a domicilio, suelen contar con condiciones de trabajo de menor calidad que el primer segmento, con niveles de seguridad laboral menores (tal como lo indican las tasas de accidentabilidad en las empresas contratistas de la gran minería, por ejemplo), con menores salarios y con menor estabilidad.

Tal vez algunos teóricos de la sociología se negarían a ver aquí un buen ejemplo de lo que constituye una "sociedad del riesgo". Por cierto, no resulta comparable el riesgo al que están expuestos los europeos en materia de seguridad nuclear que el riesgo al que están expuestos los cientos de miles de trabajadores chilenos en materia de seguridad laboral, en el primer caso se trata de los riesgos propios de la civilización y en el segundo, de los riesgos propios de la barbarie.

IV. Relaciones Laborales y modelo de desarrollo

Los efectos de la modernización capitalista en Chile también han alcanzado el ámbito de las relaciones laborales. Como sabemos, en el modelo de desarrollo anterior a la implementación de las reformas neoliberales, el sistema de relaciones laborales chileno se caracterizaba por una fuerte presencia del Estado, quien actuaba como regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores no sólo a través del marco regulatorio que establecía sino mediante su participación activa en las mesas tripartitas que velaban por una serie de aspectos relativos a condiciones de trabajo, salarios, etc. En este sentido, se trataba de un sistema de relaciones laborales que, sin negar la autonomía de los actores sindical y patronal, no eludía su responsabilidad en materia del rol tutelar que tenía para con el cumplimiento de la normativa laboral y el respeto de los derechos que los trabajadores habían ganado a lo largo de los años, considerando que representaban la parte más débil de la relación laboral. En ese sentido, ideas como las de la neutralidad del Estado en materia de relaciones laborales, tal como lo han demandado en todos los tonos los conspicuos representantes de la patronal chilena durante el último tiempo, constituye una verdadera aberración desde el punto de vista del sentido que ha tenido tradicionalmente la acción regulatoria del Estado en esta materia. Es claro que tras las demandas por una Dirección del Trabajo autónoma, en el estilo de la autonomía otorgada al banco Central en materia

⁶ OIT, *Exclusión social en el mercado de trabajo en el MERCOSUR y Chile*, Santiago, 2000.

de política monetaria, lo que se esconde es la pretensión de terminar con lo poco que queda del rol tutelar del Estado en materia de relaciones laborales.

Ahora bien, a partir de las primeras reformas neoliberales que implementó la dictadura se comenzó a modificar el sistema de relaciones laborales hasta entonces vigente. Las nuevas orientaciones en esta materia sostenían la necesidad de prescindencia del Estado en materia de regulación de las relaciones individuales de trabajo, pues se sostenía que entre trabajadores y empresarios lo que existía era fundamentalmente una relación contractual semejante a la existente entre otros agentes económicos. En este sentido, el neoliberalismo concibe las relaciones laborales como relaciones entre individuos privados, razón por la cual la intervención del Estado es vista como una injerencia impropia del Estado en un ámbito que debería ser sólo competencia de quienes han acordado libre y soberanamente intercambiar salario por trabajo.

Contrariamente a esta prescindencia que el Estado comenzó a mostrar en las relaciones individuales de trabajo, el Estado sí intervino en las relaciones colectivas de trabajo, pero lo hizo con el objetivo de limitar o eliminar aquellas herramientas e instancias que los empleadores han visto desde siempre como expresión de un poder ilegítimo de los trabajadores. Se trata de los sindicatos, el derecho a huelga y la negociación colectiva. Es decir, precisamente formas e instancias mediante las cuales los trabajadores podían contrarrestar el poder patronal. Ello significó un debilitamiento de la capacidad de negociación de los trabajadores y una disminución de su fortaleza pues los teóricos del neoliberalismo las veían como expresión de un poder monopólico que había que combatir para el óptimo funcionamiento del mercado del trabajo.

Para el conocido laboralista uruguayo Oscar Ermida, lo que las reformas neoliberales configuraron en los países donde se llevaron a cabo, es un modelo de relaciones laborales basado en la individualización de las relaciones entre trabajadores y empleadores. En este sentido, el tipo de derecho más competente a las relaciones laborales así concebidas es el derecho comercial y el derecho civil, más que el derecho del trabajo, toda vez que se trata de contratos entre privados de carácter comercial y/o civil.

El profesor Ermida ha denominado a este modelo de relaciones laborales como un modelo postmoderno. Evidentemente, la pertinencia de dicho término se puede discutir pero lo que el profesor Ermida quiere subrayar con ello es que precisamente se trata de un sistema con un marcado carácter anti-ilustrado. Se trata de un sistema que, bajo el argumento de defender la autonomía de los actores laborales, deja abandonados a su suerte a los trabajadores frente al poder de los empleadores, deconstruyendo el sistema de tutelaje laboral que el Estado de compromiso había logrado forjar, no como consecuencia de la caridad o la sensibilidad social de la burguesía, sino fundamentalmente como resultado de la propia capacidad de lucha de la clase obrera.

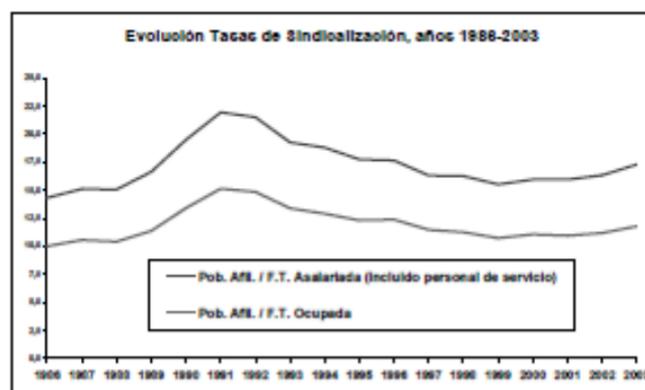
Algunos datos disponibles sobre la situación de las relaciones laborales en Chile parecen confirmar esta tendencia al desmantelamiento del sistema de protección, así como muestran los efectos que el proceso de globalización capitalista ha generado en la capacidad de organización de los trabajadores.

Así por ejemplo, el gráfico siguiente muestra la evolución seguida por la sindicalización a lo largo del período de vigencia de las reformas laborales neoliberales en Chile. Tal como se puede apreciar en él, si bien el número de organizaciones sindi-

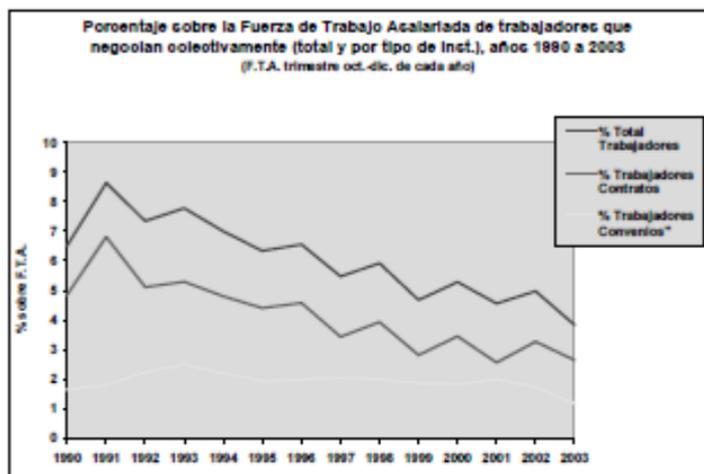
cales ha presentado una tendencia al alza, especialmente una vez que el país recuperó formalmente la democracia, el número de trabajadores sindicalizados ha presentado una notoria disminución. En términos simples, esto significa que los sindicatos hoy son más pequeños y, por lo mismo, tienen una menor capacidad de presión frente a los empleadores. Ello no es casual, sino que es resultado de una de las conocidas reformas del denominado Plan Laboral que por la vía de permitir la formación de sindicatos con un número menor de trabajadores y enfatizar el carácter voluntario de la afiliación de los trabajadores al sindicato, promovió la fragmentación de sindicatos con su consiguiente debilitamiento como forma de acción colectiva.



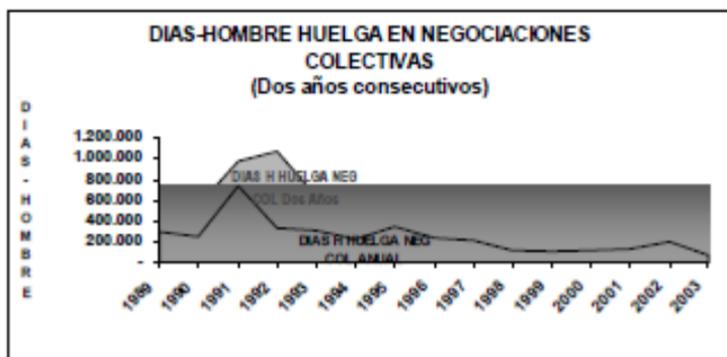
Por otro lado, si se observa la evolución de las tasas de sindicalización se puede observar como éstas experimentaron un aumento al momento de la recuperación de la democracia pero luego mostraron un claro descenso. Por su parte, los niveles de sindicalización siguen siendo bajos, no pasando del 12% ó 18%, según se tome como denominador la fuerza de trabajo ocupada o la fuerza de trabajo asalariada.



Al analizar los datos disponibles sobre negociación colectiva, se puede apreciar también cuáles han sido los efectos que las orientaciones neoliberales han producido sobre esta herramienta. En efecto, tal como se aprecia en el siguiente gráfico, desde el año 1990 a la fecha la proporción de trabajadores que negocia colectivamente ha descendido sistemáticamente, salvo por el período inmediatamente posterior a la recuperación de la democracia. Dicho descenso se observa tanto en la proporción de trabajadores cubiertos por contratos colectivos, como así mismo los que lo están mediante convenios colectivos.



Por último, si se observa la incidencia de la huelga se puede apreciar también su menor incidencia en los últimos años. Por cierto, ello está lejos de ser expresión de un clima laboral más sano y menos conflictivo. Más bien es resultado del proceso de debilitamiento de la capacidad de acción de los trabajadores mediante las formas tradicionales de lucha que habían llegado a ser legalizadas por el orden burgués.



V. Conclusiones

El lugar central que la modernidad le pareció conferir al trabajo en la sociedad ha estado desde sus orígenes teñido de una ambivalencia pues junto con reconocer en él la vía para la realización individual y colectiva, también lo sometió a los procesos de racionalización que hicieron de él una actividad en la que el sujeto difícilmente se podía reconocer como tal. Sin embargo, la propia dinámica de la lucha social y política de los trabajadores permitió contrarrestar esta ambivalencia mediante un pacto social que permitiera a los trabajadores participar de la distribución del excedente en términos que les asegurara condiciones de existencia y de protección social adecuadas. Sin embargo, el propio desarrollo capitalista derivó en un proceso de globalización que trajo consecuencias importantes para el trabajo y los trabajadores.

Para nadie es un misterio que lo que hoy conocemos como proceso de globalización no es sino el proceso mediante el cual se ha expandido y profundizado el carácter capitalista de la economía a nivel mundial. Nuestro país no ha sido ajeno a ello sino que, por el contrario, fue uno de los primeros países en que las ideas que inspiraron este enorme proceso se llevaron a cabo. En ese sentido, hemos visto cómo esta globalización capitalista tiene directa relación con la crisis que evidenció el antiguo patrón de acumulación capitalista, el que imponía limitaciones y regulaciones a la explotación del trabajo por parte del capital. Ello como consecuencia del compromiso existente entre clases y fuerzas sociales que legitimaron un proceso de desarrollo que combinó capitalismo y democracia mientras le fue posible.

Los efectos que generó el proceso de globalización capitalista sobre las condiciones de existencia del trabajo puede ser identificado con el proceso de descentramiento del trabajo del que tantos teóricos sociales han escrito. Por cierto, en nuestro caso la pérdida de centralidad del trabajo está lejos de ser consecuencia de lo innecesario que se ha vuelto para los individuos sino más bien ha sido consecuencia de los efectos que la globalización ha tenido en términos de inestabilidad, precariedad, pauperización y debilitamiento de la acción colectiva que el trabajo origina. Toda salida a esta situación pasa, inevitablemente, por reconocer la dimensión política y no sólo técnica de los problemas que el proceso de globalización ha originado.