X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

Condición salarial, desafiliación y precarización en América Latina. El programa de auto reforma sindical.

Marita González.

Cita:

Marita González (2013). *Condición salarial, desafiliación y precarización en América Latina. El programa de auto reforma sindical. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-038/231

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/erfU/VzA

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

X Jornadas de sociología de la UBA.

20 años de pensar y repensar la sociología. Nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI

Buenos Aires 1 a 6 de Julio de 2013

Mesa: 15. Proletariado, trabajadores y Productores del Siglo XXI

Título de la ponencia: "Condición salarial, desafiliación y precarización en América Latina. El programa de auto reforma sindical en las Américas"

Autora: Marita González UBA

Profesora Titular de Sociología CBC UBA, Profesora Regular en la Facultad de Filosofía y Letras y en la Facultad de Ciencias Sociales (UBA) Co-Directora de Investigación UBACYT, Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.

Condición salarial, desafiliación y precarización en América Latina. El programa de auto reforma sindical en las Américas

Los proletarios no tienen nada que perder, salvo sus cadenas.
Tienen, en cambio, un mundo que ganar.
¡Proletarios de todos los países, únanse!
Karl Marx (1818-1883)

Esta ponencia se enmarca en el estudio de los cambios en el sindicalismo posnacional en tiempos de reconversión productiva, tecnológica y de gestión empresarial, desempleo en algunas geografías y precariedad laboral los países de América Latina. Tal empresa exige, a mi entender, el abordaje del trabajo como unidad de análisis y en particular los debates de la sociología contemporánea sobre las transformaciones en la etapa del sistema-mundo que determinadas perspectivas denominan sociedad post-industrial o posfordista, y otros convienen en asociarla a la fase actual de la globalización y lo identifican con atributos neoliberales.

Este análisis busca como finalidad aportar un análisis parcial a las transformaciones del trabajo asalariado a partir del derrumbe de las tutelas de protección en el último cuarto del siglo XX y el apogeo de la actual individualización de las relaciones laborales. Este ejercicio conceptual centrará la atención en la re-mercantilización del trabajo humano y en la institucionalización de la precariedad como fórmula soberana de la relación capital trabajo en el sistema-mundo capitalista de esta era global.

Iniciamos con un epígrafe de Marx –por cierto, ampliamente conocido- para reflexionar sobre la ruptura de las cadenas que presagiaba el marxismo en el fin del trabajo asalariado. Un análisis retrospectivo nos insta a considerar que si en el siglo XIX el proletariado no tenía nada que perder, en el siglo XXI, el

horizonte de no ser proletariado es la emergencia del precariado y la consecuente desafiliación social[1].

El fundamento que subyace en el tratamiento específico de la condición del trabajo expresa la necesidad de identificar para nuestro marco teórico la concepción del trabajo que los actores sindicales subregionales expresan y representan en los escenarios post-nacionales. En otras palabras, el trabajo empírico interpela sobre ¿Cómo ha impactado las mutaciones del trabajo posmoderno en las representaciones colectivas? ¿Los sindicatos han alterado sus estrategias en función de la metamorfosis del trabajo? Y si la respuesta fuera positiva ¿Cómo se construyen identidades obreras en el marco de la individualización de las relaciones del trabajo? ¿Cómo no quedar enhebrado en la trampa de institucionalizar y legitimar las relaciones precarias del trabajo bajo la lógica del capital transnacional y las modalidades de trabajo precarias?

Mi perspectiva describe que el debate sobre el fin del trabajo de la era neoliberal quedó saldado a partir de la segunda década del siglo XXI a favor de los teóricos que fundamentaron que el trabajo como práctica social capitalista lejos de desaparecer emergía con otras características, y que el trabajo asalariado, tal como fue recreado en el apogeo del capitalismo decimonónico no desaparecerá en el corto plazo, aunque sus actuales manifestaciones tienen peculiaridades novedosas.

Como segundo eje se realizará un análisis parcial de la metamorfosis del trabajo asalariado desde el apogeo de las tutelas de protección en el siglo XX hasta la actual individuación de las relaciones laborales, la re-mercantilización del trabajo humano y sus consecuencias en la individuación de las relaciones del trabajo. Para ello, enfatizaremos el recorrido realizado por Robert Castel en sus diferentes obras, con el objeto de contar con herramientas de la sociología laboral que describan la emergencia del “precariado” y la desafiliación social en la actualidad.

En una tercera instancia, compondremos una interrelación entre las herramientas teóricas conceptuales y los estudios sobre precarización e informalidad, enfocados en la sociología laboral de América Latina. Nos adentraremos en debate sobre trabajo informal y trabajo precario y los diferentes enfoques y abordajes, para culminar con algunas notas sobre la remercantilización del trabajo y los desafíos que el actual estado de cosas exige al movimiento sindical de la región, nucleado en la Confederación Sindical de las Américas.

El trabajo tutelado: La centralidad del trabajo como eje de socialización en tiempos modernos.

La emergencia de las tutelas laborales no fue un mecanismo espontáneo ni de aristas éticas, aunque éstas no estuvieran ausentes. Fue fruto de las luchas obreras y de la organización de los trabajadores en asociaciones gremiales que lograron desestabilizar a la sociedad burguesa en su firme convicción según la

[1] CASTEL, Robert. (2010). *El ascenso de las incertidumbres, Trabajo, protecciones, estatuto del individuo.* Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica

cual toda aglomeración de intereses configura una amenaza para el capitalismo y está destinado a limitar el libre juego individual de oferta y demanda.

El trabajo asalariado no será la única manifestación del despliegue del trabajo humano, mucho menos si el lente se amplía a un universo lindante con los países del "nordeste occidental" (Europa y Norteamérica). La relación salarial pudo convivir con otras formas de producción mercantiles o no en las regiones de África, América Latina y Asia, aún cuando la preeminencia científica de los países desarrollados muestre taxativas objeciones a la coexistencia de diferentes regímenes de producción. Los llamados trabajos "atípicos" no eran una excepcionalidad o una anomalía para un modelo de desarrollo inculcado desde los países industrializados, (De la Garza Toledo, 2010:110) y cuando las tutelas laborales del Estado de Bienestar se desmantelaron, estas formas de producción devinieron en regla.

A partir de finales del siglo XIX donde se desarrollan los primeros sistemas de seguridad social, pero muy extendidamente a partir del período de entreguerras y luego de la Segunda Guerra Mundial el trabajador comienza a ocupar como productor el espacio público y es, por tanto, una persona pública. Se comprende entonces que, una vez que se trasciende el carácter individualizado de la relación de trabajo, el trabajador pueda convertirse en sujeto de derechos. El derecho del trabajo sanciona la pertenencia de los trabajadores a la ciudadanía (Marshall y Bottomore, 1998). De esa forma, la propiedad privada no es el único fundamento de la ciudadanía. El no propietario posee estatuto de ciudadanía en la medida que tiene derechos y seguridad social; participa en prestaciones y servicios colectivos cuyo garante es el Estado y que funcionan como análogos de la propiedad privada para los no propietarios[2].

Las tutelas laborales conforman un conjunto de regulaciones que en primer lugar se asocia con la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y las racionalización del proceso del trabajo en el marco de una *gestión de tiempo precisa, dividida, reglamentada"*[3], *l*a integración segmentada de acuerdo a los sectores activos y pasivos en un modelo de solidaridad vertical integeneracional, el sostenimiento de la demanda efectiva a partir de nuevas pautas de consumo obrero (Aglietta, 1976) que convertirían al trabajador en un consumidor de la producción en masa, *la inscripción en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo*[4] y el acceso a los servicios públicos.

Pero por encima de todas estas condiciones, las nuevas regulaciones del trabajo, la moldura del trabajo tutelado es fruto de las condiciones históricas del sistema –mundo de posguerra junto a la coronación de las luchas obreras por la desmercantilización del trabajo. Las conquistas obreras conforman un cuerpo de normativas que regulan las relaciones entre capital y trabajo en materia de: salarios, prestaciones, flujo de ingreso y salida de trabajadores, escalafón profesional, formación y cualificación, mecanismos de concertación de las

[2] CASTEL, Robert (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires, Editorial Manantial pp 157

[3] SALAIS, R: "La formation du chômage comme catègorie", citado por CASTEL, Robert. La metamorfosis de la cuestión social. Op cit. Página 333.

[4] CASTEL, Robert (1997). Op. Cit. Pp 339 y 340. Las bastardillas son del autor.

relaciones del trabajo, sanciones, movilidad interna, polivalencia, participación en las decisiones e incluso redistribución de renta, reconocimiento y participación de los sindicatos, sistema de información y de toma de decisiones en los comités sindicales de empresas, accidentes laborales e *in itínere*[5], enfermedades profesionales, consulta e información sobre cambios en los procesos y organización del trabajo, así como de innovaciones tecnológicas. Si estos son los ámbitos de injerencia hacia el interior de la unidad productiva, en el espacio macro-social define la creación del estatuto de protección social (previsión social jubilatorio, pensiones, vejez y enfermedad, maternidad) y participan del Pacto Social entre Estado, Empleadores y Trabajadores en la formulación, consulta, asesoramiento y monitoreo de determinadas políticas públicas. Los Consejos Económicos y Sociales de los países desarrollados son el ejemplo más paradigmáticos de este tipo de políticas.

Todas estas tutelas laborales, así como su contrapartida de responsabilidades compartidas en tanto gestión regulada de los conflictos, denominada Estado de Bienestar o Estado Social, dio lugar a un *principio de satisfacción diferida* en función de la cual el trabajador (fordista y protegido) llegado el momento, puede programar la mejora de su condición.

La existencia de un salario diferido o salario indirecto, hace que el proletario en adelante "tenga mucho más que perder que sus cadenas". Ahora bien, dicha condición salarial dependía de la inscripción de sus miembros en *colectivos:* colectivos de trabajadores con el peso de la gran industria, colectivos sindicales que asume intereses homogéneos de grandes categorías socioprofesionales, convenciones colectivas gracias a lo cual el trabajador no es contratado en su carácter individual aislado sino que se apoya en los logros negociados en forma colectiva.

La consolidación del Estado Social en Occidente se puede definir como un pacto de gobernanza que asoció el trabajo a un conjunto de protecciones y derechos, que Castel (2004) describe en dos dimensiones: asociar protecciones y derechos a la condición de trabajador y el acceso a la propiedad social que representa un homólogo de la propiedad privada.

La llamada "seguridad social" se ha vuelto, a lo largo de los años, un derecho para la inmensa mayoría de la población en los países desarrollados y también, en gran medida pero de forma incompleta, para algunos países occidentales de desarrollo intermedio. Se ha podido describir este tipo de sociedades como "sociedades aseguradoras"; pero es necesario recalcar una observación conceptual: "Estar protegido no es un estado "natural". Es una situación construida, una dimensión consustancial a la coexistencia de los individuos de una sociedad moderna que temió la revolución como fruto de las inseguridades generalizadas del obrero y por tanto convino en ceder parte de la plusvalía a cambio de la "paz social". Ante la disyuntiva "revolución o protecciones", el desarrollo del Estado social es estrictamente coextensivo a la expansión de las

[5] En el derecho laboral se denomina accidente in itínere al accidente ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa, a condición de que el trabajador no haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo. Este tipo de accidente se asimila, en cuanto a sus consecuencias legales, a un accidente acaecido en el propio centro de trabajo por haber sido debido a la necesidad de trasladarse del trabajador con motivo de su empleo.

protecciones. El Estado en su rol social operó esencialmente como un reductor de riesgos. La solución a la inseguridad social no pasó por la supresión o por el reparto de la propiedad privada. Por lo tanto, no realizó la estricta igualdad de las condiciones sociales. El modelo de sociedad "aseguradora" es una sociedad diferenciada, jerarquizada, pero en la cual todos los miembros pueden mantener relaciones de interdependencia porque disponen de un fondo de recursos comunes y de derechos comunes. La propiedad social rehabilitó a la "clase no propietaria" condenada a la inseguridad social permanente, procurándole el mínimo de recursos, de oportunidades y de derechos necesarios para poder constituir, a falta de una sociedad de iguales, una "sociedad de semejantes".

La relación laboral no se inicia en una tabla rasa, se apoya en un conjunto de reglas que han sido anterior y colectivamente negociadas, y que son la expresión de un compromiso entre organizaciones sociales representativas colectivamente constituidas. El individuo se inscribe en un colectivo pre-constituido que le da su fuerza frente al empleador.

A esta altura del relato, el tratamiento de la cuestión social asalariada nos introduce a una inquietante dimensión: el financiamiento del Estado de Bienestar, que como es conocido, será el frente de batalla de los defensores del Estado Mínimo[6] o neoliberalismo en la década de los '80. La protección social es compleja, frágil y costosa, y no faltaron los detractores del sistema de tutelas laborales que cuestionaron al Estado Social, promocionaron el derrumbe de los colectivos que le daban sustento, vigorizaron los procesos de individuación y adscribieron a la idea de la sociedad de riesgos (Beck, 2002) y que retomaremos al analizar las teorías "*para-posmodernos*".

El desmantelamiento de las tutelas laborales

Parafraseando el libro de Karl Polanyi, que ejerció un vuelco copernicano para gran parte de los académicos críticos; es posible interpretar una nueva "gran transformación" global que afecta a nuestras sociedades occidentales desde hace un tres décadas como una crisis de rentabilidad económica y de legitimación política y social del régimen de dominación. Se trata una vez más de la metamorfosis del capitalismo, pasando por la mundialización de los intercambios y la exacerbación de la competencia, que impone estas formas de descolectivización y una movilidad generalizada de la fuerza de trabajo primero, pero también de amplios sectores de la sociedad.

En esa línea de análisis, se puede afirmar que la globalización socavó desde sus inicios la base estructural en la que se asentaba el régimen de acumulación capitalista instaurado del período de la segunda posguerra, el cual vinculaba directamente la afiliación social a la actividad desplegada por el hombre en el proceso de producción. Aún con las singularidades que adoptó el Estado de Bienestar o Social en cada país y en cada región, se puede concluir que el objetivo que éste persiguió fue la reducción de la desigualdad, con el objeto de disuadir a la sociedad de encarar cualquier desafío al propio régimen capitalista y legitimar un determinado equilibrio social que permitiera al capital

[6] El debate sobre el Estado Mínimo se desarrolla en el capítulo 1 de esta tesis.

desplegarse en consonancia con un sistema industrial fordista basado fundamentalmente en el mercado doméstico nacional.

Bajo este formato de afiliación social, el capitalismo ratificaba el vínculo de la cuestión social a la esfera del trabajo. Así el bienestar de las personas en casi todo el hemisferio occidental se vinculó a ser perceptores de ingresos y, en dicho carácter, beneficiarios de los sistemas de protección social. La premisa keynesiana según la cual el mercado de trabajo no obedecía a la ecuación de oferta y demanda subyacía en esta concepción, y permitió una clara intervención institucional y protecciones sociales encargada de facilitar la integración social. Esta premisa denotaba un determinado fundamento ético, el cual se fue socavando durante las décadas del 60 y 70 y la imposición del denominado *Consenso de Washington* a finales de los '80 demolió todo vestigio que aún resistía la mutación final hacia la imposición definitiva del modelo neoliberal.

La Sociología y el Fin del Trabajo

El derrotero de la sociología del trabajo acompaño las fases del sistema capitalista, por ello no es sorprendente que mientras en los setenta, los estudios estuvieran dirigidos a la construcción del sujeto histórico de la historia, el proletariado industrial fordista y sus luchas reivindicativas y revolucionarias, una década más tarde, el acento estaría en el propio comportamiento del mercado de trabajo (Offe, 1991) y en las transformaciones productivas (Coriat, 1979, Boyer, 1989) con las teorías de especialización flexible, regulacionistas, postfordistas, "lean production", toyotismo, economía del conocimiento, entre otras. A la luz de los resultados, estas teorías explicaron el comportamiento del modelo productivo y del mercado de trabajo, pero solo para un núcleo hegemónico de la economía, pero no podría universalizarse para toda la organización y la estructura productiva, mucho menos para América del Sur.

Las teorías de la reestructuración productiva, convivió temporalmente con las teorías del fin del trabajo. El primer trabajo de André Gorz (1980) se ilusionaba con el fin del trabajo asalariado porque lo contrastaba con la emergencia de actividades autónomas que liberaran las cadenas de la alienación y explotación que el capitalista sometía. Esta preocupación estaba asociada al crecimiento de los índices de desocupación en la década del '70 y '80 en los países de la OCDE y en los '80 y '90 en los países de América Latina y de la ex Unión Soviética contribuyeron a la creencia de determinadas escuelas de la sociología del trabajo, que el pleno empleo era una situación que no volvería a repetirse más (Offe, 1991, 1992; Forrester, 1997; Rifkin, 1996; Gorz, 1980, 1994, 1998, Habermas, 1989, entre otros). Todos estos trabajos tuvieron un marco de referencia sobre el Estado protector en crisis dado por la propia conferencia de la OCDE en 1980[7], quien puso los grilletes para el análisis tanto del rol que debía desempeñar el mercado y el Estado para el desmantelamiento del Pacto Social y el mercado interno y el advenimiento de la sociedad "sin empleo".

[7] OCDE (1981) *El Estado protector en crisis. Informe de la Conferencia sobre las políticas sociales en los años '80.* Organización de Cooperación y Desarrollo Económico. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.

Como respuesta a esta postura, surgieron referentes de diversas disciplinas que estimaron que la economía aún requería del factor trabajo para incrementar su productividad (Castel, 1997; Huddson, 1998; Roccard, 1996, De la Garza Toledo, 2000; Neffa, 2001), sobre todo en su versión asalariada, la cual sigue siendo la modalidad mayoritaria de las relacionales laborales. Sin en un principio, el énfasis estuvo en la perspectiva según la cual la tasa de crecimiento de la población económicamente activa (PEA) era superior a la capacidad de ciertos países de absorción de la mano de obra y por lo tanto a la visión apocalíptica del *fin del trabajo*; actualmente el acento está dado en la mutación de las modalidades del contratación, los cambios en las estructuraciones empresariales y su las formas precarias del trabajo (Abal Medina et al; 2009; Pauselli; 2011). Si bien este debate contemporáneo aún no parece acabado, todos los estudios verifican que la globalización ha exacerbado el dilema de la realización del hombre a través del empleo y que este problema se acentúa en períodos de crisis, los cuales luego de la liberalización del capital financiero se ha convertido en un fenómeno recurrente en el mundo del siglo XXI. Dicho en otros términos, la globalización genera la expulsión masiva de trabajadores en períodos de crisis, y expresa una lenta recuperación de los guarismos de desempleo en períodos de crecimiento económico, agravado por ser trabajos de la economía sumergida o bajo modalidades precarias, pero también por la existencia de una población con vida laboral más extensa que modifica los patrones de recambio generacional.

En este debate subyacen las prescripciones analíticas de los científicos sociales sobre los posibles cursos de acción del trabajo humano.

La primera *opción reconoce que el trabajo ha perdido su posición central, que el salariado se ha degradado, y trata de encontrarle escapatorias, compensaciones o alternativas;* en esta perspectiva se puede encontrar a Jeremy Rifkin (1996) el cual propone que ante el fin del trabajo será el tercer sector quien deberá distribuir una especie de salario social, ingreso mínimo de existencia; a partir de actividades de beneficencia pública o trabajo social de escasa productividad[8]. En esa misma línea se puede situar a Jürgen Habermas (1989), pensador alemán contemporáneo, afirma que "el trabajo ya no es una categoría de explicación dominante de nuestra sociedad[9]. Pero la postura más difundida sobre el ingreso de subsistencia como respuesta a una “supuesta” pérdida de la centralidad del trabajo fue la descripta por André Gorz (1997) quien realiza una crítica tan radical a la sociedad organizada que termina por prescribir que el trabajo nunca fue fuente de integración social e identidad socializadora. En sus escritos, André Gorz no distingue bien entre los conceptos de actividad y trabajo, antológicamente disimiles. Similar postura es aquella que procura una redistribución de los “recursos escasos” generados por el trabajo socialmente útil. En esa, línea se encuentra la postura desarrollada por Claus Offe (1996)[10]; y sus críticos advierten sobre los peligros de salir del desempleo a través del subempleo.

[8] RIFKIN Jeremy (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era*, Barcelona. Paidós.

[9] HABERMAS Jürgen (1989), "The new obscurity", en *The New conservatism: cultural criticism and the historian debate*, Cambridge, Polity Press.

[10] OFFE Claus (1996), "El pleno empleo ¿Una cuestión mal planteada?", *Sociedad*, Nº 9, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, Buenos Aires.

Una segunda posibilidad es que se acentúe la degradación de la condición salarial observable desde la década de 1970. Efectivamente, esta perspectiva es analizada por aquellos que adoptan la visión según la cual el trabajo no ha finiquitado, sino que el problema central es la precariedad que ha conllevado a una heterogeneización de la clase obrera (Castel, 2010b). Más recientemente, De la Garza (2010) interpelará si esta heterogeneidad es un fenómenos nuevo o si por el contrario, como él asegura, siempre la clase trabajadora estuvo inserta en una polifacética estructura productiva, con "islas de modernidad" de sistemas avanzados de organización y tecnología -que la sociología y la economía describen como predominantes- y una gradación casi infinita de relaciones de producción más rudimentarias, basadas en la intensificación de la fuerza de trabajo y salpicado con algunas técnicas más o menos innovadoras.

Una tercera eventualidad consistiría en tratar de conservar aproximadamente la situación actual, multiplicando los esfuerzos para estabilizarla; esta perspectiva a veces se confunde con la primera, aún cuando en las prácticas políticas y económicas es representante sintomática del movimiento sindical, sobre todo en aquellos países donde la clase trabajadora organizada mostraba altos grados de cohesión e integración en el período de bienestar. Esta línea es muy clara en los ámbitos europeos de diálogo social, tales como el Pacto Europeo por el Empleo; en nuestras latitudes también se observa en las Estrategias Mercosur de Crecimiento del Empleo o del Pacto Andino. Se trata de un intento de reedición del Estado de Bienestar con una serie de actualizaciones. Si se analiza desde la perspectiva académica se puede encontrar las posturas de Alain Supiot y en con algunas aristas ortodoxas las de Robert Castel.

Diez años después del apogeo de esta polémica, la mayor parte de los estudios dan cuenta que constituía una falacia retórica en la que se embarcaron además de académicos y científicos sociales, los responsables de las políticas públicas. No hay duda, que se trató de un debate destinado a doblegar el fundamento de la sociedad basada en protecciones regulatorias del trabajo asalariado.

El trabajo y la cuestión social en tiempos de incertidumbre posmoderna

El diagnóstico sobre el deterioro de la sociedad asalariada pareciera haber sido sustituida por el diagnóstico sobre su *derrumbe.* Si bien es cierto, que el principal vector de integración ya no es únicamente el trabajo –y cabría el interrogante si alguna vez lo fue- y éste ha perdido su consistencia; ello no significa que el trabajo haya perdido su importancia. La centralidad del trabajo sigue siendo la retórica de las usinas de pensamiento dominante; la celebración del trabajo se combina con la estigmatización de aquellos que no trabajan, sobre quienes pesa la sospecha de ser "desocupados voluntarios"; por ello no es de extrañar que los trabajadores sin trabajo aspiren desesperadamente a conseguir trabajo[11]. El retroceso devenido en la re-individuación de las relaciones del trabajo pareciera ser el pasaje regresivo de defensa del derecho del trabajo al derecho al trabajo.

[11] CASTEL, Robert. (2010). *El ascenso de las incertidumbres, Trabajo, protecciones, estatuto del individuo.* Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica. Pp 89 a 91.

La incertidumbre parece ser un componente recurrente de los estudiosos de la cultura humana posmoderna; asociado a una inflación contemporánea de la noción del riesgo. El ideal del hombre posmoderno es aquel que puede asumir los riesgos que la vida le depara, pero esa vida se halla en constante mutación y en eso se debate quienes serán los ganadores y los perdedores de estos tiempos globales.

Los herederos de las apologías del fin de trabajo son comúnmente los denominados "posmodernos", pero como no se sienten cómodos en esa nomenclatura, De la Garza Toledo (2010) los ha bautizado con el nombre de los para-posmodernos. Ubicamos en esta clasificación las teorías de Bauman (2004), Sennett (1994) y Ulrich Beck (2002). Estos autores comparten la idea según la cual toda forma de planificación (socialista/comunista u occidental capitalista como el Estado de Bienestar) ha sido una fase histórica donde los individuos vieron limitadas sus libertades. La burocratización de las sociedades capitalistas y comunistas son desmanteladas a partir del paradigma neoliberal. El neoliberalismo viene a desburocratizar y rasar la información a través de las nuevas tecnologías de información. Como contracara, la inseguridad y el riesgo corroen el carácter de los hombres y mujeres posmodernos/as (Sennet, 1994, 2006). Lo que unifica a estos autores es la idea que el mundo actual es un mundo de incertidumbres y que las fuerzas que animan al desarrollo de la fase capitalista global es irreversible e ineluctable (De la Garza Toledo: 2010, 59). Esta fase apocalíptica que es desdeñada por los sociólogos citados, es sin embargo mejor que los tiempos del pacto social, porque el trabajo fordista era alienante y no dejaba intersticios de libertad individual, creatividad y por tanto la felicidad humana estaba sujeto a parámetros de la vida laboral. El problema filosófico de esta modernidad líquida de Bauman (2004) es asimilar el ser individual al ser social y encumbrar al "yo interior" hacia una categoría ontológica y, como afirma De la Garza Toledo, a partir de allí desarrollar una teoría sociológica. El afamado teórico responderá sobre el rol que le cabe a la sociología es "desfamiliarizar los familiar, y familiarizar los desconocido (Bauman, 2011: 229). Sin embargo, el problema no es la meta, sino el método. Porque la crítica que se le hace a los para-posmodernos no es haber llegado al gran público ni ser *best seller*, sino haber sido funcionales a la posmodernidad en su afán de impresionar, conmover con datos emotivos y grandilocuentes, a través del uso aleatorio, discrecional y azaroso de esos datos, trivializando el método empírico de la sociología. La segunda crítica asociada es que fortalecieron la mirada derrotista frente a la realidad neoliberal, a pesar de sus opuestas intenciones, la fórmula *"estamos mal, pero no hay alternativa"* impregnó no solo en se gran auditorio masivo, sino y por sobre todas las cosas en los sujetos colectivos que tienen en sus manos los instrumentos (y años atrás, la vocación) para transformar la realidad.

La "cultura del riesgo" extrapola la noción, la vacía de sustancia y le impide ser operativa. La inflación contemporánea de la noción de riesgo mantiene así una confusión entre riesgo y peligro. La cultura del riesgo fabrica peligro. Evocar legítimamente el riesgo no consiste en colocar la incertidumbre como dominio de la vida, sino tener los medios más apropiados para hacerlo más seguro. Es así como han podido dominarse los riesgos sociales clásicos en el marco de una responsabilización colectiva. La proliferación de los riesgos corre pareja con una celebración del individuo aislado de sus inserciones colectivas. Este

individuo es como un portador de riesgos que navega sin instrumentos en medio de los obstáculos y los peligros, y debe administrar él mismo su relación con los riesgos. Este hombre/mujer posmoderno es literalmente es un/a "desarraigado"[12]. En el mismo sentido, Beck (2002), plantea que el trabajador debe hacerse cargo de sí mismo y establecer su propio "modelo biográfico"[13].

La inseguridad laboral se ha vuelto indudablemente la gran proveedora de incertidumbre para la mayoría de los miembros de la sociedad. Se trata de saber si debe ser aceptada como un destino ineluctablemente ligado a la hegemonía del capitalismo del mercado. Sigue abierto el interrogante de saber si se trata de un período transitorio entre dos formas de equilibrio –entre el capitalismo industrial y el capitalismo global-, es decir, de un momento de "destrucción creadora", como diría Schumpeter, o del "régimen de crucero del capitalismo del mañana".

La colectivización de las relaciones de trabajo permitieron el desarrollo de estrategias personales, y es la consolidación de las condiciones laborales lo que permite no ser tragado por el trabajo: hay aquí una paradoja que merecería ser meditada por aquellos que profetizan el "fin del trabajo" como el advenimiento de la libertad (Castel 2010b)

La Precariedad como emergente de la heterogeneidad productiva y social

Quedó demostrado que las teorías sobre el fin del trabajo se han refutado por los propios acontecimientos históricos, aún cuando cumplieron un rol legitimador determinante para la tensa paz social que provocó la devastación de los derechos laborales en tiempos de globalización neoliberal.

De esa forma, el debate sobre el trabajo se ha reactualizado a partir del análisis de los efectos sociopolíticos de la degradación de las relaciones laborales, desestimando el debate sobre la finalización del trabajo asalariado. En ese sentido, el problema se concentra en los altos grados de "des-socialización" de los individuos, producto de la individualización o descolectivización de los contratos laborales. Si el trabajo asalariado sigue siendo cuantitativamente importante, eso no significa que no haya mutado en su composición, en su calidad y en particular en las protecciones y tutelas. Se asiste a la institucionalización de las condiciones de trabajo que la mayoría de las veces siguen siendo actividades asalariadas pero que ya no se inscriben por completo en una condición salarial de pleno derecho[14].

Bajo ese nuevo enfoque los estudios de la sociología laboral se concentran en tres ejes de análisis: en primer lugar, la re-emergencia de una sociedad de riesgos; en segundo lugar la proliferación de trabajos que se abocan a la exclusión social, y en forma asociada, el tercer eje vinculado a la precariedad laboral. En estos tres temas se asocia la "nueva cuestión social" del siglo XXI. Por tanto, se puede afirmar que se ha dado un desplazamiento del debate hacia las modalidades del contrato de trabajo, hacia la vulnerabilidad y la

[12] CASTEL, Robert (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires, Editorial Manantial. Capítulo 4.
[13] BECK, Ulrich (2002) La sociedad del riesgo global, Madrid, Siglo XXI
[14] CASTEL, Robert. (2010). *El ascenso de las incertidumbres, Trabajo, protecciones, estatuto del individuo.* Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica. Pp 132 a 134.

precariedad del trabajo, y no tanto al desempleo, aún cuando éste siempre está presente como peligro inminente o como horizonte estructural de la vida de muchos ciudadanos.

El desguace de trabajado protegido remeda escenas de los parias previos de la revolución industrial. Calificados de populachos, canalla, la hez del pueblo, constituían lo que hoy, paradojalmente solemos calificar como trabajos atípicos: changadores, ganapanes, "hombres de esfuerzo y de manos, que se alquilaban, en general, por día, para realizar tareas no calificadas[15]. No por casualidad buena parte de estos trabajadores eran mujeres, foráneos y niños (aquellas que en la posmodernidad, serán denominados por los organismos internacionales financieros *"grupos vulnerables"*). Pero a la categoría de aquellos que constituían colectivos atípicos capaces de ser incluidos a través del trabajo forzado, se agrega un nuevo colectivo: los marginales.

Cada vez con mayor presencia en la esfera tanto privada como pública, y conviviente con el sistema de empleo formal, se encuentra un sistema de trabajo precario, que engloba a trabajadores de distintos niveles tanto en tareas intelectuales como manuales y cuya explotación, por parte de los empleadores, a los efectos de extraerles una fracción mayor de excedente – son variadas, y van desde marginarlos de las condiciones legales de empleo que cubren a parte de los trabajadores con los que conviven en esas unidades económicas, la proliferación de empresas tercerizadas y descentralizadas, así como la ampliación de la informalidad en variadas gradientes.

Las condiciones de empleo de los trabajadores informales y precarios se caracterizan por la corrosión de las tutelas laborales, ya sea a través de cambios en las modalidades de contratación y empleo o reducción del estatuto legal del trabajo. Al no existir indicadores precisos y sistematizados del ambiguo concepto de "precariedad", estas nuevas formas de gestión del capital obstaculizan revelar el aumento del ratio de acción de plusvalía que las mismas originan.

La precariedad se identifica como una inserción laboral endeble de los trabajadores asalariados y refiere a una característica propia de los puestos de trabajo y no a una evasión y/o fraude laboral. Es decir, que la inserción endeble da cuenta de características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación y se expresan en la participación intermitente en la actividad laboral; en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (contratos de tiempo parcial, eventual, etc.) y en el desempeño en ocupaciones en vías de desaparición o de carácter redundante en términos de las necesidades del aparato productivo (Pok, 1992).

Desde varias perspectivas de la sociología del trabajo, se ha analizado la polisemia del concepto de precariedad, concluyendo en que la misma abarca un universo tan heterogéneo y tan disímil que la propia deconstrucción

[15] CASTEL Robert (1995). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado.* Editorial Paidos. Colección Estado y Sociedad. Edición en Castellano 1997. pp 144 Las bastardillas son mías.

obstaculiza el tratamiento y mucho más la aplicación de políticas públicas destinadas a reducir la precariedad.

La proliferación de los conceptos de precariedad e informalidad, su solapamiento, su uso y abuso, ocultan realidades y estructuras productivas heterogéneas y con instituciones sociales de diferente enraizamiento y reproducción social.

La noción de precariedad como formas endebles de inserción laboral fue desarrollada en Francia para aludir a la sustitución paulatina de las relaciones de empleo, definidas por contratos de duración indeterminada, a tiempo completo y con unicidad del empleador, por situaciones "particulares" de empleo. Como afirman Busso y Pérez (2010) para el caso argentino, "tanto la precariedad como el de informalidad surgieron como resultado de investigaciones realizados en contextos societales ajenos que luego se extrapolaron a nuestras latitudes. Es comprensible entonces las limitaciones europeas para discernir en sus análisis empíricos la distancia que existe entre no poseer tutelas laborales en la relación asalariada (precariedad) y el fraude laboral que detenta la ilegalidad de las relaciones informales en la condición asalariada (informalidad laboral). El problema se suscita cuando en nombre de la precariedad, nuestros indicadores reflejan acciones fraudulentas de la legislación laboral, tanto del empresariado privado como del sector público. Y ese es el desentendimiento conceptual que opera entre la teoría latinoamericana y la europea. Aún con tasas altas de desempleo y de precarización, la informalidad, entendida como prácticas fraudulentas de no registro del trabajador en su condición de asalariado, comienza recién a visualizarse en el sur del Europa frente a tasas de desempleo de más de dos dígitos y una economía sumergida desconocida hasta hace pocos años.

Aceptando esta limitación, podemos visualizar, no obstante, que la precariedad que en un principio se presentó como un fenómeno provisorio, hoy explica la mayor parte de las relaciones laborales y su dinámica ya se ha institucionalizado, creando su propia legalidad y estatuto[16]. La noción de precariedad laboral se asoció con una serie de fenómenos que han sido conceptualizados de manera muy diversa, como "desafiliación" (Castel, 1995), "corrosión del carácter" (Sennett, 1994), "fragmentación" (Offe, 1994), "individualización (Castells, M, 1994) y sociedad de riesgos Beck (2000) y Giddens y Hutton (2001).

La precariedad laboral pone de relieve la consecución de dos objetivos básicos, por un lado, la externalización y reducción de costos de explotación para ampliar de infinitas formas el ratio de acción de la tasa de rentabilidad, por otro lado, reforzar la identidad del "individuo mínimo", aquel que no puede tener otro tipo de concepción colectiva que no se la de su núcleo más básico de relaciones personales/ familiares. Esta hipótesis intenta reformular la perspectiva sociológica que puso el énfasis en caracterizar al Estado Mínimo en el desmantelamiento de los derechos del trabajo y sus estatutos. Desde nuestra perspectiva, la precarización del trabajo tuvo como objetivo robustecer

[16] Para un análisis sobre este tema, ver: CASTEL, Robert (2010 b). *Robert Castel en la Cátedra UNESCO: Las transformaciones del trabajo, de la producción social y de los riesgos en un período de incertidumbre.* Buenos Aires, Editorial Siglo XXI y Fundación UOCRA. Capítulo 5. Las transformaciones del trabajo en la sociedad capitalista actual.

al “individuo mínimo y aislado” de sus pares y de cualquier colectivo que despojara el carácter mercantil del trabajo.
Inicialmente se intentó enlazar el concepto de precariedad al de flexibilización laboral. Muchos trabajos han abordado estos el vínculo entre estos dos conceptos. Así, por ejemplo, Enrique De la Garza (2000) distingue tres modalidades de flexibilidad laboral: la vertiente neoliberal que enfatiza la desregulación del mercado de trabajo, por lo que propone la eliminación de costos de entrada y de salida; aquella englobada en “La nueva ola” del *managment* con acento en la noción de Calidad Total y el Justo a tiempo; y la proveniente de medios intelectuales que postulan un tipo de flexibilidad negociada u ofensiva. En la primera versión se propone eliminar las trabas en el mercado de trabajo; mediante el libre juego de oferta y demanda se apuesta al mercado como mecanismo regulador. Se considera que las acciones estatales y sindicales obstaculizan la asignación eficiente de recursos, por lo que deben anularse o reducirse a la mínima expresión. Algunas medidas afines a este tipo de perspectiva son: eliminación de restricciones para emplear o despedir, reducción de contribuciones patronales, estimulación de contratos exentos de cargas sociales, aumentos de la extensión del período de prueba, utilización de contratos a plazo fijo y disminución de las indemnizaciones para reducir los costos de despido, etc. Es este último tipo de flexibilidad, también llamada externa o numérica, la que se vincula con el concepto de precariedad porque estimula la desarticulación del salario respecto a las instituciones de protección social y/o determinación del plazo del contrato (Palomino, 2004). Así, dentro de la flexibilidad numérica o externa, se incluye a la subcontratación laboral (De la Garza, 2005; Iranzo, 2006).

La precariedad a diferencia de la informalidad son modalidades legales que se impusieron con el advenimiento del neoliberalismo como paradigma económico y social. Son formas legales de empleo, pero que desnudan al trabajo de las tutelas sociales de antaño y lo tornan nuevamente en una mercancía. Como afirma Agustín Salvia y otros (2008), la precariedad no es asimilable a la evasión o fraude laboral. El trabajo precario se caracteriza por la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial, condición que puede existir tanto en empleos formales como informales, registrados o no registrados. Pero mientras los empleos asalariados no registrados tienen claramente un carácter ilegal, y los empleos informales se sitúan en el margen de la legalidad, o ignorándola, los empleos precarios son generalmente lícitos, establecidos válidamente por leyes o decretos, y de esa forma se los naturaliza, aunque tengan repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo y sobre la vida y la salud de los trabajadores/as. Es en dicho sentido que se habla de una re-mercantilización y una individuación de las relaciones laborales.

De acuerdo a Neffa (2008) lo privativo del trabajo precario se vincula a la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales, donde los trabajadores son subsumidos en normas, leyes de flexibilización laboral, decretos y ordenanzas, o modalidades de empleo promovidas que naturalizan estas relaciones laborales. Neffa expresa que las modalidades de trabajo/empleo precario se han ido multiplicando y que todas las modalidades precarias tienen como base común que no son objeto de contratos por tiempo indeterminado (CDI) y que la inseguridad que genera la ausencia de horizontes certeros, corroen la subjetividad de los/as trabajadores/as y dificultan la integración

social de los asalariados dentro del colectivo de trabajo, formando parte de los mercados internos y secundarios, como postulan los economistas de la segmentación.

Luego del breve *racconto* podemos entonces afirmar que la precariedad posee diversas gradaciones de vulnerabilidad laboral (en la esfera de las tutelas del trabajo (y vulnerabilidad social (en términos de fragilidad social y amenaza o vivencia de la pobreza). Dichas gradaciones pueden clasificarse para ser utilizados como variables de medición cuantitativa: Así, pueden distinguirse diversos tipos legales de precarización laboral, entre los cuales podemos señalar los más destacados: contratos a corto plazo en el sector privado; contrataciones a través de agencias de trabajos eventuales; períodos de prueba o contratos de pasantías; empleos públicos especiales o de emergencia; trabajos a domicilio o maquila doméstica; subcontrataciones a terceros; y locación de obra o servicios a través de facturación entre el empleador y empleado

Los trabajadores precarios se encuentran por sus desfavorables condiciones de empleo, en situaciones próximas a la pobreza ó al menos a condiciones de ingreso muy por debajo de aquellos a los que se asemejan en cuanto a las tareas desarrolladas dentro de la unidad empresaria pro en el área formal. Los efectos sobre la subjetividad del trabajador/a del desmantelamiento de las tutelas laborales refieren no solo a mantener vívido el horizonte de la pobreza, sino que actúa como un principio de desmoralización, de disociación social que disuelve los lazos sociales y socava, al decir de Sennett (2000), las estructuras psíquicas de los individuos. Estar en la inseguridad permanente que genera la precariedad es no poder dominar el presente ni anticipar positivamente el porvenir[17]. Sea cual fuere la modalidad de la precarización, el resultante final es la heterogeneidad estructural de la sociedad y la descolectivización de la vida laboral.

Notas sobre la deslaboralización y remercantilización del trabajo.

El edificio de la protección social se agrietó justo en el preciso momento en que la “civilización del trabajo” parecía imponerse de modo definitivo (Castel, 1997). Una mirada sobre las luces y sombras de precariedad laboral descripta, señalan claramente que el mundo del trabajo se ha visto transformado de manera subrepticia aunque radical, invalidando la tradicional distinción entre trabajo no registrado y registrado, ya que existen escalas de precariedad muy heterogéneas. En este caso, lo importante es analizar con claridad la naturaleza de los procesos que conducen a las situaciones de exclusión, en tanto éstas son las resultantes de un proceso particular de desocialización y descomposición, de donde surge la importancia de las nociones de precariedad y vulnerabilidad.

La fragilización multiforme del trabajo asalariado está modificando en profundidad a nuestra sociedad. Así, es en su centro (precariedad y flexibilidad laboral), y no únicamente en sus márgenes donde hay que considerar la cuestión social. No debemos mirar por encima de los fenómenos o situaciones

[17] CASTEL, Robert (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires, Editorial Manantial. Pp 78.

que analizamos (indigencia, pobreza, vulnerabilidad) la verdadera causa de estas situaciones: la degradación de las condiciones laborales. Es la fragilización de la masa central de trabajadores lo que termina por alimentar el crecimiento del número de excluidos, en un largo proceso de deterioro social.

Emerge entonces, una suerte de infrasalariado en el seno del salariado[18]. Esta categoría es sumamente útil para nuestra investigación en la medida que ya no se trata de un ejército de reserva que acecha al proletariado pleno, sino alguien que vive en las trayectorias contingentes y fragmentadas de su vida laboral, con un estatuto legal o no de desprotección, en empresas tercerizadas, unidades externas o contratos eventuales, conviviendo con un grupo selecto y reducido sobreviviente involuntario de las tutelas de antaño. Visto a veces como un presagio nítido de su propio horizonte, la recreación de identidades integradas entre esas dos categorías de trabajadores, se tornan, muchas veces, difíciles. Si el mundo contemporáneo transita hacia la institucionalización de la precariedad, esta sociedad de individuos atomizados, mostró rápidamente sus grietas y la imposibilidad de la propia reproducción social.

Se ha transitado a lo largo del texto sobre la dicotomía entre individuación y colectivización de las relaciones laborales, en un contexto donde asistimos a la erosión de un gran dique de contención, que de alguna manera había conseguido domesticar el mercado, a saber, la atención de la defensa de los intereses de los asalariados a través de grandes formas de organizaciones colectivas. El "compromiso social" que caracterizaba el Estado Social constituyó un equilibrio más o menos estable negociado por rama o profesión, fruto de acuerdos interprofesionales entre sindicatos y asociaciones patronales bajo la égida del Estado. El desempleo masivo y la precarización de las relaciones laborales vulneraron el modelo biográfico laboral de los trabajadores y la vulnerabilidad se reflejó en la crisis del sindicalismo en el último cuarto de siglo XX.

La nueva construcción de identidades no es una noción de fácil discernimiento, ya que se pueden identificar varios círculos de identidad colectiva, basadas en el gremio (el colectivo del trabajo), que pueden prolongarse como comunidad de hábitat (el barrio popular) y comunidad de modo de vida (el café, el suburbio, el club, la pertenencia sindical y política). Pero el trabajo es un inductor que atraviesa estos campos, "un principio, un paradigma, algo que, en fin, se encuentra en las diversas integraciones afectadas y que por lo tanto hace posible la integración de las integraciones sin hacer desaparecer las diferencias o conflictos[19]. La actual deslegitimación de los sindicatos como actores colectivos custodios de las protecciones sociales del período del Estado Social, no es un fenómeno novedoso. Es el rechazo mismo a la *existencia en sí del colectivo,* es decir de todo intento de asumir colectivamente a partir de la participación de los involucrados, la miseria y el sometimiento del trabajador. Esa lucha colectiva se asumió a partir de un estatuto del derecho al trabajo. Hoy a la luz de la conformación de un mercado económico y de fuerza de trabajo mundial, es necesario reexaminar ese estatuto de empleo y de la

[18] CASTEL, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo.* Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. Pp 127 a 144.
[19] BAREL. Y. (1990) "Le gran integrateur" *Connexions, 56.* Citado por Castel Roberts. La metamorfosis de la cuestión social. Op cit. Páginas 390 y 417.

acción sindical en América Latina. Y esta dimensión será la que se analizará en el próximo acápite.

El proceso de Autorreforma Sindical en las Américas

El proceso de unificación sindical mundial – la creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI-ITUC, 2006) y la posterior unificación de las organizaciones continentales, como es el caso de la Confederación Sindical de las Américas (CSA, 2008) ha puesto en juego no sólo aspectos de integración entre las estructuras y las organizaciones preexistentes, sino también cuestiones de las concepciones y las estrategias a desplegar como movimiento obrero postnacional.

Uno de los ejes centrales de debate y plan de acción de la CSA está conformado por la problemática de la informalidad y precariedad. Ejes que conllevaron a que la CSA, desde su estatuto fundacional firmado en Panamá en el 2008 desarrollara un conjunto de políticas estratégicas destinadas a incidir en las políticas promocionales y regulatorias de los Estados nacionales y de la gobernanza global, como también en aspectos de organización y acción reivindicativa en favor de colectivos laborales.

A partir del 2008 y a instancias de la Agencia de Cooperación Española y del departamento de trabajadores de la OIT (ACTRAV) la CSA inició un diagnóstico sobre los problemas del movimiento sindical en el continente y el abordaje integral para lograr una reforma interna de las organizaciones afiliadas, que rápidamente se popularizó como "Programa de Autorreforma[20] Sindical"

De acuerdo a su programa fundacional, la globalización neoliberal son causas de fondo y contextuales para los actuales problemas de la existencia y el accionar sindical, pero al mismo tiempo realiza un diagnóstico sobre una variedad de factores endógenos que coadyuvaron al debilitamiento del movimiento obrero, derivados de características inadecuadas de las estructuras y las prácticas existentes, y de ciertos hábitos personales de los dirigentes. Esto incluye malas prácticas como: caciquismo y cupularización, verticalismo y autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, divisiones y corrupción sindical. La CSA encomendó a todas sus organizaciones afiliadas a que se comprometan a una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical.

De acuerdo al Programa de Autorreforma –aunque el nombre real que lleva adelante actividades es Programa de Fortalecimiento Sindical- resulta imprescindible para incorporar a los trabajadores/as informales, y a colectivos de difícil aglutinación y movilización como son los jóvenes, los trabajadores rurales, las mujeres y los migrantes.

[20] El neologismo y su gramática es literal de los documentos de la CSA y de OIT Perú, donde se asienta el Programa de referencia.

La autorreforma se orientó entonces a posibilitar la inclusión de los nuevos sujetos en la organización sindical. La participación activa de cada trabajador/a, cualquiera sea su sector.

La reestructuración que debían llevar adelante las centrales afiliadas a la CSA exigía la revisión de las estructuras, la mayor cobertura de trabajadores, facilitar la diversidad y la participación de las bases.

Los colectivos vulnerables

Para poder analizar el denominado proceso de autorreforma sindical que llevan a cabo las centrales sindicales afiliadas a la CSA es necesario definir que colectivos de trabajadores conforma el universo de focalización de estas políticas de sindicalización y movilización.

La CSA estableció, en primer lugar empoderar a la Juventud trabajadora como sujeto social y sindical. Uno de las problemáticas más agudas para la sindicalización de la juventud está dada por el desprestigio y las campañas antisindicales en el apogeo del neoliberalismo durante más de dos décadas y las estrategias del capital para alienar a las nuevas generaciones bajo los axiomas de un capitalismo consensuado donde capital y trabajo no muestran intereses antagónicos y la simulación de las relaciones laborales a través de la subcontratación, la tercerización, la mercantilización del trabajo y el relajamiento de las identidades laborales. La baja afiliación juvenil y la escasa participación son vistas por el movimiento obrero en la región como un síntoma de la falta de adecuación del lenguaje de la dirigencia obrera, la falta de incentivos y la ausencia de formación profesional. En dicho sentido la CSA afirma que se debe acompañar y complementar el trabajo de las centrales sindicales nacionales que tengan como objetivos la formación permanente de cuadros jóvenes y una participación activa y sistemática de la juventud afiliada que se prepare para una mejor acción sindical juvenil y que contribuya con el fortalecimiento sindical y la defensa de los derechos laborales de la juventud trabajadora.

El segundo colectivo de trabajadores más vulnerables son las mujeres. En efecto, resulta un fenómeno social ampliamente conocido referido a la feminización del mercado de trabajo y las condiciones desiguales de acceso al mercado laboral y su permanencia y trayectoria laboral. Existen varias ocupaciones “culturalmente” femeninas que requieren estrategias específicas de representación. Un colectivo tradicional como son las trabajadoras del hogar donde el movimiento sindical logró en el 2012 el Convenio 189 de la OIT. Claro está que al no haber un empleador visible que esté representando en estos ámbitos internacionales auxilió en el rápido tratamiento y aprobación de una norma internacional. Otro colectivo menos visible es el de las “trabajadoras de venta directa”, a quienes sus empleadores (grandes empresas de cosméticos, aseo y limpieza del hogar) niegan su carácter e identidad de trabajadoras y las denominan estratégicamente como “socias”. Asimismo, y para seguir con estos colectivos, es clara la importancia creciente de trabajos vinculados a la nueva tecnología, como los “call centers” o directamente el “telework”, que requieren de nuevas formas de intervención sindical.

Para lograr una mayor militancia o activismo sindical en las mujeres, la CSA

instruye a cada organización nacional a reestructurarse y dar facilidades reales para la incorporación y participación activa de las mujeres, tomando en cuenta sus necesidades e intereses y los problemas reales y cotidianos que les impiden o dificultan participar. Incluye una acción afirmativa que contempla, entre otras cosas, de las cuotas de participación en las capacitaciones, eventos y direcciones en todos los niveles de las organizaciones. Semejante afirmación, no obstante no se condice con la propia estructura del Comité Ejecutivo de la CSA donde solo participan dos mujeres.

El tercer grupo de trabajadores más vulnerados son los y las migrantes, donde la CSA dirige a sus afiliadas a realizar un papel de promotor de sindicalización llevando incluso a su integración sindical en situaciones legalmente irregulares, en aplicación del criterio de que estos derechos son previos a la situación de ilegalidad de las propias actividades. Los mayores problemas que se observan para la puesta en marcha de este tipo de activismo sindical residen en la clandestinidad y la violación fragante de derechos al tratarse en numerosas oportunidades de trabajo forzoso en la economía subterránea y en actividades ilegalidad manifiesta, como puede ser el mercado de drogas ilegales, trata de personas, o tráfico de armas, como las más graves, pero también otra serie de actividades como son las de juegos clandestinos, talleres textiles, sector agrícola en condiciones de trata de personas y reclusión de los migrantes. No parece ser el camino más útil adecuarse a la realidad de este tipo de trabajos desde el punto de vista de la movilización y afiliación sindical. Y ello es un debate de carácter ético. En efecto muchas organizaciones no gubernamentales apelan en los últimos tiempos a afiliar a los niños trabajadores (NAT). La posición de muchos movimientos sociales muestra una posición más diluida que el movimiento sindical en materia de erradicación del trabajo infantil. Organizaciones como *Saving Children* organiza a los niños que trabajan, mientras que el movimiento sindical tradicional es acusado que sus posiciones responden a los centros de poder y no a las necesidades plenas de las comunidades, sobre todo donde prevalece la agricultura familiar. Este ejemplo demuestra como las posturas de reforma también pueden estar legitimando y naturalizando comportamientos y mecanismos de mayor radio de acción del sistema de acumulación capitalista, aún cuando en sus premisas originales, puedan parecer de un carácter progresista.

Pero fundamentalmente, el programa de autorreforma se asocia a la sindicalización de los trabajadores y trabajadores informales. Entre los colectivos que el movimiento obrero del continente prioriza se destaca el de los trabajadores/as temporalizados y tercerizados. Entre estos últimos se presenta el agravante de la existencia de un “doble empleador” y que se utiliza en figuras jurídicas correspondientes al derecho civil y comercial, para encubrir la relación laboral. En lo que refiere a la sindicalización de los trabajadores/as autónomos (o independientes o por cuenta propia), el énfasis está puesto en los no registrados (y, por ello, integrantes de la economía informal), tanto en el medio urbano como rural (campesinos) e incluye a los profesionales

Por un lado, el sindicalismo de las Américas condena la existencia de una gran masa de trabajadores que están sometidos a condiciones de extrema precariedad e informalidad, pero por otra parte, ante la evidencia empírica de su existencia exige que las centrales desarrollen mecanismos para su afiliación, tal es el ejemplo de los trabajadores desocupados de la CTA

Argentina o la estructura organizacional de la CUT de Brasil. Sin embargo, es menester analizar que estas dos organizaciones poseen estructuras totalmente diferenciadas. Por el contrario, muchas organizaciones de la región poseen federaciones de trabajadores informales, como el caso de SIVARA de la propia CGT Argentina. En la práctica, se ha avanzado mucho en materia de movilizar a los trabajadores informales, que en América Latina ascienden en promedio al 40% de la masa de trabajadores, aún cuando en este proceso, muchas veces se ha diluido algunas objetivos originarios del movimiento sindical y que lo distingue de otras organizaciones de la sociedad civil; en particular que para que haya un colectivo de trabajadores que luchan por sus derechos requiere la existencia de una contraparte (ya sea de carácter estatal o privado) y que resulta más difuso esta situación cuando se trata de microemprendedores o de cooperativismo. Pero más dificultoso son los trabajadores autónomos, donde la identidad de obrero no solo se diluye sino que emerge un imaginario híbrido basado en construcciones de trayectorias de vida individuales, donde la dimensión colectiva se diluye en una individuación de las relaciones económicas y sociales. De todas formas, algunas centrales/confederaciones nacionales incluyen a microempleadores y existen experiencias de organización de otros colectivos no directamente laborales, que permiten extender la cobertura de la acción sindical hacia el plano poblacional.

Por último la CSA apela a desarrollar acciones para retener en las estructuras sindicales de los ex-trabajadores o trabajadores-pasivos, es decir, quienes se han jubilado o pensionado, ya sea manteniéndose en sus estructuras previas o integrando otra, que permite acompañar, de forma centralizada, las políticas sindicales en favor de la seguridad social.

La estrategia sindical para la autorreforma

El movimiento sindical de las Américas viene llevando adelante algunas estrategias para alcanzar el objetivo de ampliar la cobertura de colectivos laborales, a partir por ejemplo de la afiliación directa a las centrales que es fundamentada por el mayor sentido de pertenencia del trabajador directamente a la central y no a un sindicato o federación, y la permanencia del trabajador en la central aún en períodos de desempleo. Ello requiere en algunos países no solo reformar los estatutos sindicales, sino también desarrollar una estrategia sociopolítica tendiente a la reforma de códigos del trabajo y normas de asociaciones sindicales. Pero previa esa reforma, y eso no parece ser demasiado tenido en cuenta por parte de la confederación de las Américas, es necesario contar con alianzas estratégicas en el poder político, en particular con los parlamentos para que estas reformas sean favorables a la clase trabajadora. Por ende, se podría pensar que estas reformas pueden ser posibles en países donde la mayoría parlamentaria responda a los intereses del movimiento obrero y donde el neoliberalismo o los sectores contrarios al sindicalismo no sean mayoritarios.

Uno de los tópicos de la estrategia de autorreforma implica en aquellos países donde la sindicalización es débil –es decir en la mayor parte de América Central y Caribe- niveles menores que la sindicalización, en el plano de la asociación y alianzas. En esta dirección, la estrategia incluye, en primer lugar, la determinación de colectivos atípicos, incluyendo la asignación de prioridades políticas y la ubicación de potencialidades y dificultades y la aplicación del

criterio de “sindicatos en red”, para acompañar el proceso propiamente empresario basado en la tercerización de sus actividades.

Otro de los tópicos que subyacen en el proceso de autorreforma es transformar los criterios organizativos para darles carácter de representación horizontal-territorial. En los espacios geográficos, la estructura sindical asume tanto la función de negociar colectivamente como la función sociopolítica, atendiendo el conjunto de problemas de los trabajadores fuera de la empresa. En el primer campo, las empresas de distinto tamaño (incluyendo la microempresa), se unen para hacer un único convenio colectivo, sobre la base de lo decidido a nivel vertical. La base territorial dependerá de la organización administrativa de cada país, pudiendo ser regional, provincial, interdepartamental, departamental. La CSA afirma en este sentido, que el sindicato con base territorial puede ser una buena solución organizativa para afiliar a los trabajadores autónomos.

Otro tópico de este programa novedoso del movimiento obrero es la promoción de la democracia y transparencia interna a partir de la publicidad permanente de las acciones, el debate interno periódico, la introducción de un criterio de rotación en la dirigencia y la incompatibilidad entre cargos sindicales y políticos. La paradoja de esta dimensión es que en América Latina, la clase sindical es estática en todos los países y no se observan rotación de las dirigencias, salvo el desplazamiento generacional. Finalmente, solo en el caso de Uruguay existe una incompatibilidad explícita entre cargos políticos y cargos de representación obrera.

La estrategia clave para la organización debe ser el sindicato nacional de rama, agrupando organizaciones de empresa, para atender al factor concentración, en contra de la dispersión. La consigna para la CSA desde su fundación es entonces: “menos sindicatos y más afiliados”, sin embargo, seis años más tarde, América Latina ofrece hoy mayor dispersión sindical que entonces, incluso en países de gran trayectoria de unicidad como es el caso argentino, de las dos centrales afiliadas originariamente a la CSA, hoy conforman cinco centrales sindicales.

Resulta evidente que por más que la CSA ha desarrollado algunos ejes centrales de autorreforma, su política concreta alienta y promueve la negociación colectiva por rama de actividad, como mecanismo más conocido y útil para la negociación de intereses globales de la clase trabajadora. Eso no significa que no se requiera de una estrategia confrontativa contra el trabajo informal y negociadora que atienda a las características particulares de los colectivos atípicos a sindicalizar, mediante una “ampliación” del concepto de “lugar de trabajo” y de “empleador”, Por ejemplo, el trabajo en la vía pública y los gobiernos locales o los trabajadores paraestatales). En efecto, un elemento clave en la estrategia organizativa de los nuevos trabajadores/as es la posibilidad de la negociación colectiva, cuando existe un empleador (o “cuasi-empleador”, como los gobiernos locales, en relación a los trabajadores/as en los espacios públicos). Esto, a su vez, se vincula de forma directa con los criterios de agrupamiento sectorial nacional o abordando una dimensión territorial menor, de manera articulada o no, según las circunstancias y la negociación acordada entre las partes. Al momento de organizar a estos colectivos, se requiere un compromiso de unidad de acción que muchas veces no es fácil en las organizaciones sindicales. Se deben definir reglas de juego

claras sobre la cooperación y competencia leal, evitando superposiciones entre el trabajo de las distintas centrales nacionales.

Para ello, una estrategia probada por varias centrales es la creación de un cierto número de sectores, sindicatos o federaciones de rama a nivel nacional, para agrupar a organizaciones de pequeño tamaño. Este enfoque facilita la organización en el sindicato o federación de rama de trabajadores afiliados de forma directa a la central.

En la dimensión normativa referida da la tercerización, externalización y subcontrata en varios países latinoamericanos, el sindicalismo desarrolla una política agresiva para limitar el uso abusivo y priorizando la integración a organizaciones ya existentes de trabajadores fijos o la igualación de condiciones entre trabajadores tercerizados y los del núcleo duro de la actividad.

Otro de los mecanismos utilizado en los últimos años por las centrales nacionales es recrear una coordinación intersindical en los países donde existen varias centrales. Esto constituyó una alternativa de unidad de acción focalizada frente a la gran dispersión sindical en Centro América, como por ejemplo en El Salvador, lo mismo ocurre con las cinco centrales brasileñas y comenzó tímidamente a operar en Paraguay antes del golpe institucional que derrocara al gobierno de Lugo; lo mismo podría decirse de la coordinación de campañas entre algunos sectores y centrales en Argentina.

La coordinación intersindical se traduce a nivel sectorial supranacional a través de los Sindicatos Globales o Federaciones Sindicales Internacionales, que permite un diálogo sindical sectorial independiente de la afiliación nacional.

Otro aspecto importante de la estructura sindical es crear áreas especializadas (secretarías, departamentos) que colaboren con la idea de aumentar la sindicalización de ciertos colectivos. Por ejemplo, en el campo de la seguridad social, discapacidad, juventud, trabajadores migrantes.

En el centro de la escena de la autorreforma se encuentra la formación sindical, definida como la piedra angular sobre la que descansan los principios, objetivos y la militancia sindical, incluyendo, en el campo de la autoreforma, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Algunas notas para el debate

Lo llamativo del primer diagnóstico realizado en el 2009 que realiza el movimiento sindical sobre las “denominadas malas prácticas” es el desplazamiento de los mismos factores endógenos y macro-sociales en gobiernos de carácter más populares o cercanos por lo menos ideológicamente al sindicalismo como son los casos del Cono Sur. En dicho sentido el afán por intentar sistematizar y universalizar un programa en la región construye un diagnóstico y una solución tanto para países donde el sindicalismo es perseguido y se practica habitualmente atentados contra dirigentes, tal es el caso de Guatemala, como de países con negociación colectiva por rama de actividad y donde el diálogo social, bipartito y tripartito funciona como es el caso de Brasil, Argentina y Uruguay.

El elemento paradójico sobre la organización de los trabajadores informales es si las estructuras que se conforman deben tener un carácter de defensa corporativa, o si debe ser una estructura novedosa de denuncia, reclamo y lucha sindical que transite hacia el sector de actividad donde el trabajador informal desempeña su tarea, ya que existe una incompatibilidad entre promover el fortalecimiento de la negociación colectiva por rama de actividad y por el otro lado consolidar una organización de tipo tradicional que defienda diversas ramas de actividad en forma simultánea de los trabajadores informales. O son estructuras de sindicalización y desplazamiento a la negociación con los empleadores, o renuncian a su actividad primigenia de negociación con su contraparte del capital o el Estado y se dedica a la resistencia del régimen de acumulación vigente.

En definitiva, las políticas sindicales dirigidas a ampliar la cobertura de colectivos laborales conforma un gran avance respecto a las políticas sindicales tradicionales, basadas en grupos profesionales asalariados con características corporativas; pero aún quedan, como se ha visto, algunas dimensiones que deben ser comprendidas en la totalidad del actual sistema capitalista global para no quedar entrampados en la lógica y dinámica del capital con sus polifacéticas caras y sombras.

Bibliografía

ABAL MEDINA, Paula; ARIAS, Cora; BATTISTINI, Osvaldo; BUSSO, Mariana; CRIVELLI, Karina; MENÉNDEZ, Nicolás; MÍGUEZ, Pablo (2009) *Senderos Bisfurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral.* Prometeo Libros, Buenos Aires.

AGLIETTA, Michel (1976) en *Regulation et crises du capitalisme, l´experience des États- Unis,* Clamann- Lévy; Paris.

BAREL. Y. (1990) “Le gran integrateur” *Connexions, 56.* Citado por Castel Roberts. La metamorfosis de la cuestión social.

BAUMAN, Zygmunt (2004) *Modernidad Líquida.* Fondo de Cultura Económica, México (4° reimpresión)

BAUMAN, Zygmunt (2011) *Daños Colaterales: desigualdades sociales en la era global*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

BECK, Ulrich (2002) La sociedad del riesgo global, Madrid, Siglo XXI

BOYER, Robert (1989) *La teoría de la regulación: un análisis crítico.* CREDAL Unidad Asociada N° 111 al Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), CONICET, SECYT, Editorial Humanitas, Buenos Aires

BUSSO, M y PEREZ P. (coordinadores) (2010) *La corrosión del trabajo. Estudios sobre la informalidad y la precariedad laboral.* Buenos Aires, CEIL-PIETTE, CONICET. Miño y Dávila. Editores.

CASTEL, Robert (2010 b). *Robert Castel en la Cátedra UNESCO: Las*

transformaciones del trabajo, de la producción social y de los riesgos en un período de incertidumbre. Editorial Siglo XXI y Fundación UOCRA. Buenos Aires.

CASTEL, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo.* Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

CASTEL, Robert (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires, Editorial Manantial.

CASTEL Robert (1995). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado.* Editorial Paidos. Colección Estado y Sociedad. Edición en Castellano 1997. Buenos Aires.

CASTELLS, Manuel, (2003) *La era de la información: Economía, Sociedad y Cultural. El poder de la identidad. Alianza Editorial, Madrid.*

CASTELLS, Manuel (1998) El poder de la identidad. Colección La Era de la información: economía, sociedad y cultura; Vol. II**.** Alianza, 1ª ed. 1998, Madrid

Grupo de Trabajo de Autorreforma Sindical GTAS (2011) *"Programa de Autorreforma Sindical en las Américas".* CCOO (Comisiones Obreras de España y Confederación Sindical de las Américas.
Sao Paulo, Brasil. Disponible en
http://www.pazysolidaridad.ccoo.es/ficheros/documentos/34_CSA%20Autorreforma.pdf

CORIAT, Benjamin (1997) *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa,* Siglo XXI, México. Edición 11°. Edición original: 1979

CSA- CSI (2008) Documentos del Congreso Fundacional – Panamá 24 al 26 de marzo. Disponible en http://www.csa-csi.org/

CSA- CSI (2012) Resolución 3 del Segundo Congreso – Foz Iguazú, Abril de 2012. Disponible en http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=section&id=38&Itemid=274&lang=es (último acceso, 29 de abril 2013)

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2010) *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico.* Anthropos. Universidad Autónoma Metroólitana, México

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (comp) (2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo,* FCES, México.

FORRESTER, Viviane (1997) *EL horror económico.* Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

GONZÁLEZ, Marita; ZUCCOTTI, Guillermo (2012) *Trabajo Decente y Reforma Tributaria. Evaluación y Propuestas sindicales para el caso argentino.* Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional, Lima, Perú.

GORZ, André (1998) *Miserias del presente, riquezas de lo posible*. Editorial Paidós, Estado y Sociedad. Buenos Aires.

GORZ, André (1994) *Salir de la sociedad salarial.* Editorial Paidós. Buenos Aires

GORZ, André (1980) *Adiós al proletariado.* El viejo Topo, Barcelona

HABERMAS Jürgen (1989), "The new obscurity", en *The New conservatism: cultural criticism and the historian debate*, Cambridge, Polity Press.

HUSSON Michel (1998), "Fin du travail o réduction de sa durée", Ponencia en el *Congrès Marx International*, octubre; Paris.

MARSHALL, T. y BOTTOMORE**,** T. (1998) *Ciudadanía y clase social*. Alianza, Madrid.

NEFFA, Julio César (2001). “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”. En DE LA GARZA TOLEDO, Enrique y NEFFA, Julio César (compiladores) *El trabajo del futuro. El futuro del Trabajo.* CLACSO Buenos Aires.

OCDE (1981) *El Estado protector en crisis. Informe de la Conferencia sobre las políticas sociales en los años ’80.* Organización de Cooperación y Desarrollo Económico. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.

OFFE Claus (1996), "El pleno empleo ¿Una cuestión mal planteada?", *Sociedad*, Nº 9, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, Buenos Aires.

OFFE, Claus (1992), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*; Alianza Editorial, Madrid.

OFFE, Claus (1991*), Contradicciones del Estado del Bienestar;* Alianza Editorial, Madrid.

OIT (2009-2013) Programa de Autorreforma Sindical. PALOMINO, Héctor (director) (2007) *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina.* Buenos Aires, Jorge Baudino Ediciones.

PAUSELLI, Emilio (2011) *La cultura del trabajo y la danza de la lluvia.* Nuevo Hacer, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires.

POK, Cyntia. (1992), “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, Seminario Interamericano *Medición del Sector Informal*, OEA, 26-28 de agosto, Lima.

POLANYI, KARL (1992) *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Fondo de Cultura Económica. México. Edición Original: 1944

PREALC (1978) *Sector informal: funcionamiento y políticas.* Documento del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe, OIT, Santiago de Chile.

RIFKIN Jeremy (1996) *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era*, Paidós, Barcelona.

ROCCARD Michel (1996), "Préface" en RIFKIN Jeremy, *La fin du travail*, La Découverte, París.

SALVIA, A. COMAS, GUTIÉRREZ AGEITOS, QUARTULLI, STEFANI (2008) "Cambios en las estructura social del trabajo bajo los regímenes de convertibilidad y posdevaluación. Una mirada desde la perspectiva de la heterogeneidad estructural" en Lindemboim, Javier. *Trabajo, Ingresos y Políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el Siglo XXI.* Editorial Eudeba, Buenos Aires.

SENNETT, Richard (2006) *La cultura del nuevo capitalismo.* Anagrama, Barcelona.

SENNETT, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Edición Argentina (2012) Buenos Aires, Anagrama. Colección Argumentos.