

TRABAJO Y EL OCASO DE LA IZQUIERDA HISTÓRICA EN CHILE

Giorgio Boccardo



RESUMEN:

En el marco del ocaso de la izquierda histórica en Chile, se analizan las profundas transformaciones que experimenta el mundo del trabajo. En específico se ahonda en los cambios en la condición asalariada, la colonización del tiempo libre, las nuevas formas de explotación y las mutaciones que sufre la organización del trabajo en el neoliberalismo. Todo con el interés de comprender la nueva morfología del trabajo, las potencialidades de constitución de sujetos que allí anida, pero sobre todo, animar un debate que busca acompañar la reflexión de una izquierda radical en formación.

PALABRAS CLAVE:

- Nuevos asalariados.
- Explotación.
- Izquierda Histórica.
- Nueva Organización del trabajo.
- Neoliberalismo.

Durante parte importante del siglo XX, hablar del Partido Socialista y del Partido Comunista era, en buena medida, hablar de los obreros en Chile. Efectivamente, la gestación y organización de los trabajadores manuales en mutuales, mancomunales, sociedades de socorros mutuos o sindicatos, estuvo en el origen y desenvolvimiento de los partidos marxistas en las décadas de los veinte y los treinta. En tanto, fueron la base social de sustentación de la Unidad Popular en los años setenta. Si bien no fueron las únicas formaciones políticas que apostaron a la organización de los trabajadores, sin duda alguna fueron los partidos más relevantes en la estructuración y conducción de la clase obrera¹.

La transformación neoliberal, implementada en dictadura y profundizada en democracia, significó una creciente pérdida de peso de los obreros y sus sindicatos en la dirección de la sociedad. Durante los años ochenta, los trabajadores de la industria y sus sindicatos fueron brutalmente reprimidos; luego, una vez retornada la democracia, las fuerzas obreras no retornaron a la escena política.

Son muchas las razones que explican esa desarticulación. Primero, la drástica desindustrialización, reprimarización y tercerización que vive la economía nacional desde la década de los ochenta. Segundo, la coacción que sufren los dirigentes sindicales y los partidos políticos marxistas a manos de los organismos represores del Estado. Tercero, el draconiano Código Laboral de 1979 que, en lo sustantivo, no ha sido reformado por la Concertación, ni tiene proyecciones de ser cambiado. Cuarto, la incapacidad del sindicalismo tradicional de hacerse cargo de las nuevas condiciones del trabajo en el Chile neoliberal. Quinto, la negativa de la izquierda histórica (el Partido Socialista y el Partido Comunista) a seguir organizando políticamente los conflictos de la producción. Sexto, la pérdida de interés de la mayoría de los intelectuales críticos por la cuestión obrera, y en general, de comprender la transformación que ocurre en el trabajo. Finalmente, las nuevas formas de organización del trabajo promovida por neoliberales -léase capital humano, recursos humanos, *management*-, exacerbaban las capacidades de emprendimiento individual de los trabajadores y terminan por colonizar ideológicamente a los asalariados.

Son todas cuestiones que si bien comienzan en dictadura, no pueden ser atribuidas exclusivamente a la herencia autoritaria. Con la transición, los ajustes en materia de trabajo son mínimos y la Concertación inhibe de forma consciente toda expresión colectiva en la producción. Ahora bien, es la renovación de la izquierda (en el caso del PS o del MAPU) o su exclusión política (en el caso del PC o del MIR), pero, sobre todo, su posterior adscripción a los fundamentos del neoliberalismo, lo que la aleja definitivamente del interés por organizar políticamente la cuestión obrera. El carácter retardatario de la actual reforma laboral de Bachelet, liderada por la conducción del PS y del PC con el patrocinio de la dirigencia nacional de la CUT, resulta expresivo de esta renuncia. La pobreza de sus planteamientos y el sello empresarial que contiene en sus fundamentos, da cuenta de la incapacidad de estas fuerzas para imaginarse un ordenamiento laboral más allá del Código de 1979². A lo sumo, el proyecto fortalece a una fracción del sindicalismo oficial, pero a condición de sacrificar el accionar de las organizaciones de trabajadores que están fuera de la central sindical, mientras que a la gran mayoría de los asalariados se les niegan derechos colectivos elementales³.

1 El anarquismo fue clave en la organización de los obreros en las décadas del diez y veinte, en tanto la Democracia Cristiana, y en menor grado el MIR y el MAPU, en las décadas del sesenta y setenta. Más detalles revisar en Drake, P. (1992). *Socialismo y populismo. Chile, 1936-1973*. Valparaíso: Instituto de Historia.

2 Boccoardo, G. y Goyenechea, M. (2014). Fundamentos del trabajo en el Chile neoliberal y la reforma de Bachelet. *Cuadernos de Coyuntura*, (6), pp. 15-26.

3 Boccoardo, G, Moya, C y Allende, D. (2014). ¿Una nueva cuestión laboral en Chile? Apuntes para abrir el debate. En *Cuadernos*

Todo lo anterior trae como consecuencia que el Partido Socialista y el Partido Comunista pierdan su sentido histórico en la sociedad. Ahora bien, que la izquierda histórica haya renunciado a organizar políticamente a los trabajadores para acabar con la explotación humana, no es una buena razón para abandonar este propósito. Lo que tampoco significa seguir suponiendo *a priori* que serán los trabajadores manuales de la industria los sujetos que, indiscutiblemente, encabezarán una transformación radical del orden capitalista actual. Reconocer, sin embargo, la derrota histórica del proyecto socialista y comunista del siglo XX, así como también las enormes dificultades que ofrece la actual forma de capitalismo –la neoliberal– para la constitución de sujetos en la producción, es sólo el comienzo para dimensionar el problema al que se enfrenta todo esfuerzo político que se proponga la transformación del orden social imperante.

Las siguientes páginas buscan situar algunos elementos de la nueva morfología del trabajo en Chile, pero también discuten sobre las posibilidades de constitución de sujetos que allí anidan. Su finalidad es, en lo fundamental, animar un debate que busca acompañar la reflexión de una izquierda radical en formación.

I. CADA VEZ SON MÁS LOS ASALARIADOS...⁴

La transformación neoliberal, que arranca a fines de los años setenta, privatiza a cientos de miles de trabajadores que se empleaban en la burocracia pública y en la industria estatal; mientras que la desindustrialización general de la economía disminuye sostenidamente el peso de los obreros industriales en la sociedad. Al mismo tiempo, se expanden aceleradamente las burocracias de servicio en el sector privado. Estas transformaciones, además de desarticular al sindicalismo anclado en la industria y en el empleo público, resignifican el sentido histórico de la acción colectiva de los trabajadores.

Tras décadas de ininterrumpido avance del neoliberalismo, el país alcanza una proporción inédita de trabajadores asalariados⁵. Sin embargo, éstos se desempeñan mayormente en el heterogéneo sector de los servicios, en empleos que no requieren de esfuerzo manual y que difícilmente se considerarían a sí mismos como obreros. En ese sentido, la nueva cuestión laboral chilena presenta una paradoja: por un lado, disminuyen drásticamente los obreros industriales; por otro, aumentan significativamente los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario para reproducir sus condiciones de vida y la de sus familias.

¿Esta transformación significa, entonces, que el trabajo ha perdido centralidad en la vida moderna⁶? O, por el contrario, ¿es posible transferir mecánicamente las características de la clase obrera industrial del siglo XX a la nueva fuerza asalariada de servicios del siglo XXI? ¿Estos nuevos asalariados no manuales tienen algún rasgo en común? ¿Es posible que a partir de estas características se constituyan sujetos y acción colectiva?

de Coyuntura, (7), pp. 17-26; Delgado, P. Martínez, C. y Valenzuela N. (2015). Minuta Agenda Laboral. *Fundación Nodo XXI*. Recuperado de: <http://www.nodoxi.cl/wp-content/uploads/Minuta-Agenda-Laboral-GET-NodoXXI.pdf>

4 Para una revisión detallada de la transformación en la estructura social chilena ver Ruiz, C. y Boccardo, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago: El Desconcierto-Nodo XXI.

5 En el trimestre móvil Enero-Marzo 2015, la proporción de asalariados alcanzó el 71,5% de PEAO. Ver: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_EFM_2015.php

6 André Gorz formula, en 1980, la tesis sobre la pérdida de peso del paradigma productivista y de las clases sociales forjadas en él. Más detalles ver Gorz, A. (1980). *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo)*. Barcelona: El Viejo Topo. Esta formulación recibe críticas que reinstalan el problema del trabajo en la sociedad. Ver Castel, R. (1997). *Metamorfosis de La Cuestión Social*. Buenos Aires: Paidós; Antunes, R. (2003). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramientas.

Por supuesto que es imposible responder a todas estas preguntas en estas páginas, especialmente porque no existen respuestas concluyentes. Pese a ello, son todas interrogantes que debiesen animar la reflexión permanente de toda fuerza política que busca una transformación radical del orden capitalista.

A continuación se precisan algunos elementos que permiten comprender la nueva cuestión asalariada en Chile y que, sin duda, requieren de mayor elaboración y debate del que aquí se presenta.

Primero, el aumento del empleo terciario ha sido en extremo heterogéneo. Por un lado, se expanden ocupaciones calificadas o que al menos, en lo formal, requieren niveles de calificación superior. Por otro, la propia expansión del empresariado —y la concentración productiva— ha demandado más ocupaciones burocráticas que no requieren calificación alguna. En los hechos, crece una extensa “zona gris” que aglutina a asalariados que ocupan posiciones ejecutivas y de dirección, a otros dedicados a tareas de control y de supervisión hasta actividades de rutina, y cuyas trayectorias vitales son tan disímiles que difícilmente comparten una experiencia o intereses comunes. No obstante esta diferenciación, son asalariados que se identifican mayoritariamente con las “clases medias”, o al menos con la posibilidad de acceder a ellas, difuminándose cualquier atisbo de identidad obrera en ellos.

Lo anterior permite interrogarse si acaso se está o no constituyendo un sujeto en la cada vez más extendida burocracia privada de servicio. Esta pregunta no es nueva en el pensamiento crítico y apunta a problematizar lo que significa la expansión de las ocupaciones de servicio, así como la disminución del empleo manual, en relación al devenir de la clase obrera. Para algunos, la nueva sociedad de servicios, del conocimiento y de las nuevas tecnologías hacen que el trabajo deje de ser un elemento constituyente de la subjetividad moderna⁷; otros, en cambio, vaticinaron que se estaba constituyendo una nueva “clase de servicios” que paulatinamente desplazaría a las burguesías como clase dominante⁸ (debido a que se les había delegado la dirección de la producción); finalmente, también se ha hablado que estas “clases medias” se articularían con los sectores obreros manuales forjando una nueva alianza política⁹. Ahora bien, en Chile ocurre que estas “clases medias gerenciales” terminan vehiculizando los mandatos de los grandes grupos empresariales, al mismo tiempo que construyen “imaginarios de modernización” que movilizan las aspiraciones de otros asalariados no manuales¹⁰. Es en ese sentido que los trabajadores de servicios apuestan, en su mayoría, por una estrategia de integración individual a la “clase media”¹¹.

En definitiva, más allá de la aversión que el pensamiento y la praxis marxista han mostrado hacia las “clases medias” (conceptual e históricamente), que una fracción considerable de los asalariados se identifique y/o aspire a alcanzar una posición o estilo de vida de “clase media” termina constituyéndose en un problema político de proporciones. Pero también resulta problemática la creciente fragmentación que se reproduce entre los asalariados de servicio, que dificulta la organización de intereses comunes y de acción colectiva¹².

7 Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza Editorial.

Habermas, J. (1988). La crisis del Estado de bienestar y el agotamiento de las energías utópicas. Ensayos políticos, pp. 113-134.

8 Erikson, R., y Goldthorpe, J. H. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford University Press, USA.

9 Wright, E. O. (1992). Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. *Zona abierta*, (59), pp. 17-126.

10 *Op. Cit.* 4.

11 Si bien es sumamente discutible que en Chile se esté formando una clase media, en términos subjetivos aparece como el grupo social al que una mayoría significativa de la población aspira acceder.

12 Esta fragmentación se expresa, por ejemplo, en orígenes sociales, jerarquías y responsabilidades en el trabajo, niveles de

Segundo, es relevante detenerse en la transformación que han experimentado las burocracias del Estado. No sólo en relación a la conocida disminución del empleo público en los ochenta fruto de las privatizaciones, sino también, una vez recuperada la democracia, se produce una disminución de la burocracia dedicada a la prestación de derechos sociales –educación, salud o previsión–, mientras que las burocracias destinadas a las tareas de supervisión y control –fiscales y policías– aumentan de forma considerable¹³. No obstante, un par de mutaciones aún más sustantivas, y menos estudiadas, son la expansión de las instituciones públicas dedicadas al control y la supervisión de los mercados y de los grupos empresariales, como también de las ocupaciones de “alta dirección pública” destinadas a conducir las reparticiones del Estado.

En relación al primer tipo de transformación, se expande una burocracia especializada para controlar los mercados –“la mano invisible” parece no funcionar tan bien– y dirimir las disputas que se producen en el seno del gran empresariado que, en tanto fuerza, no confía demasiado en la competencia como mecanismo que organiza el mercado. En relación al segundo tipo, la “modernización” del Estado promueve nuevas formas de gerenciamiento –que se importan de las empresas privadas– que reemplazan las del antiguo funcionario público que ascendía, haciendo carrera por dentro de los partidos políticos¹⁴. Ambos elementos van reorientando la racionalidad de las burocracias que conducen el Estado, hacia modalidades gerenciales y tecnocráticas que apuestan por promover la expansión de la libre competencia y los mercados.

A lo anterior, se suma el crecimiento de los contratos a honorarios en el empleo público, lo que convierte al Estado en promotor directo de la precarización del trabajo. En efecto, son “funcionarios públicos” que cumplen tareas permanentes en el Estado y que, crecientemente, comienzan a organizarse con independencia –e incluso en oposición– al sindicalismo estatal tradicional. De este modo, el funcionario de planta comienza a ser reemplazado “por arriba” por gerentes públicos y “por abajo” por formas precarias de trabajo, agudizando con ello la diferenciación interna de los empleados fiscales y debilitando sus asociaciones gremiales.

Tercero, la transformación en curso deshace las fronteras históricas entre los trabajadores dependientes y los independientes. La figura del asalariado tradicional que se empleaba indefinidamente en un espacio de trabajo se difumina crecientemente. De hecho, las tasas de rotación laboral y las formas flexibles de trabajo tornan al asalariado en una suerte de “nómada” que “emprende” de empleo en empleo buscando mejores oportunidades¹⁵. En muchos casos, estos mismos trabajadores asalariados (a jornada parcial), ejercen como trabajadores independientes en el resto de su tiempo de trabajo, es decir, se tornan trabajadores por cuenta propia. La creciente incorporación de la mujer en el mercado laboral permite contar con una mayor proporción de fuerza de trabajo disponible, pero su inserción es principalmente en empleos de servicio que, por lo general, son más desprotegidos. Adicionalmente, la precarización laboral se ha expandido mediante formas temporales de contrato (plazo fijo, por faena u honorario), remuneraciones variables (por meta o productividad), la externalización de tareas que ahora son ejercidas por subcontratistas

flexibilidad y niveles de calificación totalmente heterogéneos.

13 *Op. Cit.* 10.

14 Osborne, D. y Gaebler, T. (2002). *La Reinención del Gobierno. La influencia del espíritu empresarial en el sector público*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica; Manfred, S y Roy, R. (2010). *Neoliberalismo. Una breve introducción*. Madrid: Alianza Editorial.

15 Nodo XXI. (2014, abril). El mundo del trabajo bajo el gobierno de Piñera. *Cuadernos de Coyuntura*, (2), pp. 17-26.

(que emplean a trabajadores por condiciones mínimas) o por medio del suministro de trabajadores.

Todo lo cual redefine en forma considerable la noción de trabajo dependiente, así como su carácter subordinado y la identidad de este trabajador por el oficio. En definitiva, ¿es posible que se constituya una asociación de intereses y organización permanente, cuando estos asalariados son cada vez menos dependientes de sus empleadores?

En relación a los trabajadores independientes, también se observan cambios significativos que modifican los imaginarios y relatos sociales que se le atribuían a éstos. La creciente oligopolización de los grandes grupos empresariales y la desconcentración productiva promueven el desarrollo de pequeñas y medianas empresas encadenadas a las de gran tamaño. Esto hace que las PYME se tornen en extremo dependientes del gran empresariado, al punto que pueden llegar a convertirse en proveedores de un solo mandante. Esto relativiza bastante la libertad de emprendimiento que tienen, la capacidad de ofertar precios o pactar condiciones ventajosas para su negocio. En los hechos, este pequeño o mediano emprendedor se transforma en una suerte de “asalariado” que depende exclusivamente de la gran empresa y que, a su vez, administra a otro grupo de trabajadores que ahora dependen de él, a quienes debe precarizar para obtener una mínima utilidad.

Si se considera además que parte de los trabajadores por cuenta propia ejercen como asalariados en algún momento, que los trabajadores domésticos comienzan a formalizarse cada vez más (contrato regulado, seguridad social, derechos laborales), que las relaciones de producción y trabajo en la agroindustria han acabado con el viejo inquilino colonial, se puede concluir que la proporción de trabajadores que se encuentra en alguna forma de asalarización es todavía mayor a las que entregan las estadísticas oficiales. No obstante lo anterior, los supuestos teóricos y políticos con que el pensamiento crítico y la izquierda histórica comprendieron y organizaron a los asalariados se diluyen cada vez más. En consecuencia, urge repensar la capacidad constituyente de sujetos que se encuentran hoy bajo las nuevas formas de asalarización.

II. TIEMPO DE TRABAJO: COLONIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE

Una de las premisas de la sociedad posindustrial (y de sus defensores) era que la transformación tecnológica y las ocupaciones de servicio –basadas crecientemente en el uso del conocimiento y el trabajo en red– requerirían cada vez de menos tiempo de trabajo. Demanda que, décadas antes, había movilizó a cientos de miles de obreros industriales que mediante sus luchas reducían las extenuantes jornadas de trabajo. Pero el tiempo de trabajo no sólo no se redujo en el neoliberalismo, sino que avanzó hasta colonizar el tiempo libre. Al punto que hoy, una fracción considerable de los asalariados –tanto calificados como no calificados, protegidos como precarios– no tiene una delimitación clara de su jornada, pese a la formalidad de lo que señala el contrato.

En Chile hoy resulta cada vez más común, al punto de estar naturalizado, utilizar parte del tiempo libre –que, por ende, deja de serlo– para cumplir con las metas que imponen los empleadores. Ya sea trabajando desde el hogar los fines de semana, en los tiempos de desplazamiento al trabajo o cuando el empleador lo requiera, en tanto exige al trabajador estar ubicable permanentemente. Ahora bien, no sólo se trata del aumento de las formas típicas de extensión de jornada laboral (marcar la salida retornando a trabajar “en negro”, o

el cumplimiento de horas extra remuneradas); más bien, son nuevas formas de expansión del tiempo de trabajo que avanza sobre el tiempo libre, haciendo cada vez más estrecho este último.

De tal suerte, hoy resulta cada vez más común retornar al hogar trabajando, continuar las tareas laborales en el hogar o aceptar exigencias contractuales que implican estar disponible en una modalidad 24/7. Estos requerimientos, que eran propios de gerentes o directores de empresas, comienzan a expandirse para asalariados de todas las jerarquías laborales. Al punto que, por ejemplo, trabajadores que atienden carteras de clientes deben estar disponibles en todo momento en forma remota para atender consultas desde sus teléfonos móviles.

En algunos países, las exigencias laborales del empleador (vía correo o mensaje telefónico) fuera de la jornada de trabajo regular comienzan a ser tipificadas como acoso laboral y deben ser remuneradas como horas extra. En otros, los sindicatos han negociado que el tiempo trabajado desde y hacia el lugar de trabajo sea considerado parte de la jornada laboral regular. No obstante aquello, el problema de fondo es que, mediante el uso concreto de una tecnología que permite desarrollar nuevas formas de explotación, se resignifica lo que se entendió históricamente como tiempo de trabajo. Por lo mismo, las formas de lucha de los trabajadores por disminuirlo también deben ser repensadas.

Ahora bien, suponiendo que la izquierda chilena fuera consciente de que existen estas nuevas formas de explotación (y que les interesara combatirlas), y que se desenvuelven incluso –y sobre todo- en empleos considerados formales o protegidos, ¿su horizonte utópico debe reducirse a que se reconozca como tiempo de trabajo y que, por lo tanto, se remunere?

III. NUEVAS FORMAS DE EXPLOTACIÓN: NUEVA ESPACIALIDAD Y MERCANTILIZACIÓN DE LA VIDA

En el neoliberalismo chileno las formas de explotación se han sofisticado de un modo extremo. A las formas clásicas de explotación se suman aquellas propias de las modalidades flexibles y/o precarias, que se promueven a partir de la desconcentración productiva que arranca en los años ochenta. Pero también se agregan las formas de encadenamiento productivo que permiten vincular desde capitales multinacionales hasta el empleo marginal, en una sola y heterogénea forma de producción de valor.

La transformación productiva que fomenta la economía extractiva ha modificado radicalmente el panorama social del territorio nacional. La expansión sostenida del histórico enclave minero ha dado paso a requerimientos energéticos, de fuerza de trabajo y de la organización de las regiones de una forma nunca antes vista en la historia chilena. Ahora bien, esta mutación que comienza en la minería, se hace extensiva a la agroindustria y a la producción vitivinícola, forestal y acuícola.

Que el capitalismo requiera concentrar en una misma espacialidad los recursos productivos y la fuerza de trabajo no resulta novedad. De hecho, es fundamental para su realización que se apropie de la cooperación que proviene del trabajo del conjunto de la sociedad y no sólo del trabajo individual. Es por ello que hoy en distintas zonas del país comienzan a reorganizarse los enclaves primario-exportadores y a vincularse cada vez más con la industria energética. La radicalidad con que se proyecta la industria extractiva produce consecuencias socioambientales inéditas, y que, por supuesto, se distribuyen en forma

desigual. Por un lado, aquellas regiones que sufren las consecuencias socioambientales del crecimiento se movilizan contra una capital que parece llevarse todos los beneficios y que, además, concentra los servicios y el capital financiero. Pero dentro de cada territorio se producen diferencias entre aquellos trabajadores que se emplean en la industria extractiva y los que quedan fuera, entre aquellas comunidades que se ven beneficiadas porque pueden prestar servicios asociados (sobre todo comercio, alimentación, hospedaje) de las que sólo ven cómo su vida se pauperiza fruto de la contaminación. Todos trabajadores, pero que sometidos a dicha fragmentación (que excede a las tradicionales que provocan las jerarquías y la calificación), resulta impensado que puedan desenvolver un tipo de acción común.

Ahora bien, en paralelo a esos modos de explotación que provienen de formas concretas de organizar la producción moderna, en el sentido capitalista del término, se desenvuelven otros que parecen ser inéditos en la historia del capitalismo.

La radical cancelación de derechos sociales y el consecuente desenvolvimiento de un “capitalismo de servicio público” privatizan las condiciones de reproducción de vida de la población, pero también permiten que se desenvuelvan nuevas formas de acumulación del capital¹⁶. Precisamente, la mercantilización de la vida social permite que un nuevo empresariado de servicios sociales se apropie de una fracción del salario de los trabajadores, dado que para que éstos puedan acceder a prestaciones en salud o educación, el Estado debe financiar una parte mediante impuestos (que se transforman en voucher). O bien, los asalariados deben entregar forzosamente una fracción de su salario a administradoras privadas para que se financien sus pensiones en el futuro. En consecuencia, en el neoliberalismo se logra que una parte del salario, que en el siglo XX garantizó derechos sociales –fruto de la lucha de los trabajadores y la izquierda– termine convirtiéndose en renta de la que se benefician nuevos grupos empresariales.

En suma, el capitalismo criollo ha sofisticado a tal extremo las formas de explotación que estas son inabarcables mediante los enfoques clásicos del trabajo. Enfrentarlas no se reduce a fortalecer las formas tradicionales de sindicalismo ni tampoco revivir a la vieja izquierda. Pero sí puede valer la pena recuperar la noción marxista de trabajo social y las formas histórico-concretas en que el capital organiza y dirige la cooperación humana en un determinado periodo.

IV. LA NUEVA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Una proporción considerable de los asalariados en Chile se encuentra bajo condiciones de trabajo que se consideran protegidas¹⁷. Pese a lo cual, la expansión reciente del empleo ha sido liderada por formas precarias de trabajo. De ahí que los defensores del derecho al trabajo hayan centrado –con razón– sus alegatos para mejorar las condiciones de ese segundo subconjunto de trabajadores. No obstante lo anterior, poco se ha ahondado respecto a porqué esa mayoría asalariada en condiciones protegidas de trabajo no se organiza colectivamente, siendo que históricamente fue la punta de lanza del sindicalismo chileno.

¹⁶ Ruiz, C. (2013). *Conflicto social en el “neoliberalismo avanzado”. Análisis de clase de la revuelta estudiantil en Chile*. Buenos Aires: Clacso.

¹⁷ En el trimestre móvil Enero-Marzo 2015, el 69,7% de los asalariados tiene contrato indefinido. Ver: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_EFM_2015.php. Para el trimestre móvil Diciembre 2014-Febrero 2015, el 55,8% de los asalariados tiene un Empleo Protegido. Fundación Sol define Empleo Protegido como todo empleo en el cual se cumpla con los atributos de contrato formal indefinido con protección laboral, es decir, un empleo con liquidación de sueldo, contrato escrito, duración indefinida, cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía. Ver: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/04/IMCE-DEF2015.pdfv>

Un elemento clave que permite entender esta situación son los nuevos modos de organizar el trabajo, que se dan principalmente en la gran y mediana empresa. En ellas predominan, cada vez más, las relaciones “horizontales” en las que los trabajadores pueden organizarse por sí mismos de modo autónomo¹⁸. En efecto, estas nuevas formas apelan a la “delegación” o “transferencia de responsabilidad hacia abajo” en la escala jerárquica de la organización y se promueve la constitución de equipos de trabajo dotados de autonomía relativa.

La ideología del *management* enfatiza la mayor responsabilidad y autonomía que se le entrega a los trabajadores en la toma de decisiones, al punto que se espera que “administren el negocio como si les fuera propio”¹⁹. De lo que se trata es de una reducción de costos y una mayor productividad que intensifica la utilización de mano de obra. Lo anterior supone suprimir puestos de supervisión propios de la antigua organización del trabajo. En cambio, se destinan mayores recursos de formación al “núcleo estable” de los asalariados, lo cual refuerza su distancia con aquellos trabajadores menos calificado y, más todavía, con el trabajador subcontratado²⁰.

Esta nueva forma de organizar el trabajo fomenta la identificación del trabajador del núcleo estable con la empresa, lo “hace responsable” de sus resultados y fomenta en todos los niveles de la organización “liderazgos activos”. En ese sentido, promueve en los trabajadores un espíritu de emprendimiento y de competencia interna (que se refleja, por ejemplo, en la carrera que se desata por la obtención de bonos colectivos e individuales), que acrecientan el sentido de responsabilidad individual y de compromiso directo con la empresa, pero no con el colectivo de los trabajadores que allí se desempeñan.

Ahora bien, esta transformación no sólo permite una mayor eficiencia productiva, sino que debilita a los sindicatos al punto de hacerlos prácticamente innecesarios. En efecto, en la gran y mediana empresa se organizan poderosas unidades de recursos humanos (o en su versión progresista, de “gestión de personas”) que se encargan de competir abiertamente con los sindicatos. Crecientemente, estos departamentos son los que procesan las quejas de los trabajadores; promueven la capacitación de sus empleados para las distintas jerarquías; ofrecen planes de bienestar en salud, educación o bonos para compras en el comercio; incluso organizan las fiestas de fin de año, fiestas patrias o el día del trabajador. En consecuencia, los sindicatos encuentran cada vez más dificultades para preservar la lealtad de los trabajadores, sobre todo en la fuerza de trabajadores jóvenes (con un mayor nivel de calificación que el promedio) que recurren mucho más a su jefatura directa, apostando a una resolución individual del conflicto, que al dirigente sindical.

En ese sentido, el sindicalismo no sólo debe apelar a mejorar las condiciones legales que le permitan desempeñar sus actividades sin el acoso de sus empleadores. Debe ser capaz de repensar las formas de organizar a los trabajadores que hoy parecen comprometerse más con la “causa de la empresa” que con la defensa de sus propios intereses. O bien, suponen que la estrategia individual de resolución de conflictos es más efectiva que la colectiva.

18 Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*, 17 (13).

19 Peters, T., et al. (1994). *Liberation management: necessary disorganization for the nanosecond nineties*. Venezuela: IICA.
20 *Op. Cit.* 18.

V. TRABAJO Y DESAFÍOS DE UNA IZQUIERDA RADICAL

Ante tal escenario de desarticulación y fragmentación de sujetos en el trabajo, pareciera que no tiene mucho sentido recuperar el problema del trabajo como elemento constitutivo de una izquierda radical. Más todavía, cuando la transformación ha diluido el arsenal de herramientas teóricas con las que la izquierda histórica “se armó” para concebir la sociedad capitalista e intentar resolver la cuestión obrera de comienzos del siglo XX. Más desalentador resulta este escenario cuando las conducciones del Partido Socialista y del Partido Comunista han abandonado el problema de cómo organizar los conflictos de los trabajadores en Chile. No obstante todo lo anterior, y en contra de la cultura de la resignación que apesadumbra a muchos intelectuales, sindicalistas y a militantes de la izquierda histórica, es fundamental volver a pensar el problema del trabajo, los conflictos que se generan en la producción y retomar el desafío que significa su proyección política.

Primero, porque las nuevas formas de explotación, que la avanzada neoliberal chilena empuja de un modo extremo, comienzan a proyectar variantes de asociatividad que pueden potencialmente dar paso a nuevas fuerzas sociales en la escena política. En particular, aquellas que se constituyen en torno a los conflictos por la restitución de derechos, la novedosa conflictividad en el trabajo o producto de las inéditas formas de explotar los territorios. Ahora bien, es clave dilucidar cómo se imbrican hoy las nuevas y no tan nuevas formas de explotación de la vida social, dado que en ellas anidan potencialmente fuerzas con una capacidad desestructurante mucho mayor a la que conocimos en el capitalismo original, producto de la cantidad de ámbitos de la vida social mercantilizados que involucran. No obstante aquello, una izquierda radical debe ser sumamente consciente de que la articulación de fuerzas sociales no implica una determinada orientación política *a priori* de éstas, así como debe considerar el estadio de maduración social en que se encuentran éstas para organizar políticamente sus luchas.

Segundo, porque se abren condiciones para pensar el problema del trabajo más allá del “trabajo decente” que, pese a la necesidad de mantenerlo como reivindicación, limita el potencial transformador de una izquierda futura. En parte, porque supone como horizonte posible de transformación el retorno al capitalismo industrial nacional, preferentemente, dirigido por el Estado. Cuestión que supone, por su parte, retomar acriticamente la bandera del Estado, del nacionalismo, pero también del capitalismo del bienestar. Asimismo, porque invisibiliza una serie de transformaciones sustantivas del trabajo (las nuevas formas de organización del trabajo social, la relación entre trabajo dependiente e independiente, el tiempo y el espacio de trabajo), que explican mucho más el grado de fragmentación y desarticulación de los obreros que la herencia dictatorial o un Código del Trabajo implacable. Además, porque asume que los problemas del trabajo y su precariedad son exclusivamente problemas de los trabajadores y de sus organizaciones, sin abrirse a pensar el problema de la producción y el trabajo como una forma histórica de organizar el conjunto de la sociedad. Esto último tiene como consecuencia negativa que los “nuevos conflictos sociales” se entienden de forma separada del modo de producción histórico concreto, alentando la fragmentación, e incluso la rivalidad entre las distintas reivindicaciones. Aquello tampoco significa que una izquierda radical no deba jerarquizarlas en base al potencial desestructurante de las relaciones sociales capitalistas que tiene cada conflicto.

Finalmente, porque el periodo histórico que vive Chile resulta excepcional. Esto debiese estimular la formación de una izquierda radical, pero al mismo tiempo hacerla consciente de las enormes responsabilidades que debe enfrentar. Nunca antes los trabajadores chilenos habían sido tan decididamente explotados bajo modalidades de producción tan heterogéneas que, al igual que en periodos anteriores, siguen combinando formas tradicionales –ahora del periodo nacional popular- y modernas –de la etapa neoliberal- de organización del trabajo. Así como también, nunca una forma concreta de organizar el trabajo social había puesto en riesgo, por primera vez en la historia de la humanidad, la reproducción misma de la sociedad²¹. Y si bien en la formación embrionaria de una izquierda radical deben organizarse luchas que hoy aparecen fragmentadas y que, en muchos casos, reivindican sólo la morigeración de los excesos de un neoliberalismo rapaz, su horizonte estratégico debe ser la superación de toda explotación humana. He ahí su razón de ser ▼

21. Esto fruto de las graves consecuencias socioambientales que producen el modo de producción extractivista en gran escala y el tipo de matriz energética que lo sostiene.

SUSCRIPCIONES:

PARA RECIBIR CADA EDICIÓN DE LOS CUADERNOS DE COYUNTURA EN TU DOMICILIO, CONTAMOS CON UNA MODALIDAD DE DONACIONES Y SUSCRIPCIÓN.

► ¿CÓMO PUEDES APOYARNOS?

- 1. Comprometiéndote con un aporte mensual de 5.000, 10.000, 15.000 pesos o una cifra mayor en la medida de tus posibilidades.
- 2. A todos quienes hagan un aporte mensual de 5.000 pesos o más se les enviará a su domicilio cada versión de los Cuadernos de Coyuntura que editamos bimestralmente.
- 3. Puedes elegir la modalidad de pago entre hacer un depósito bancario o una transferencia electrónica mensual a la Cuenta Corriente de Fundación Nodo XXI.



► ¿QUÉ DATOS NECESITAS PARA HACER TU DEPÓSITO?

- Fundación Nodo XXI - RUT: 65.065.819-1
- Cuenta Corriente N°:
008000240709 - Banco de Chile
- Correo de confirmación:
suscripciones@nodoxxi.cl

► ¿A QUÉ DESTINAMOS LAS DONACIONES?

- A la elaboración y difusión de material de estudio sobre problemáticas políticas, sociales, económicas y culturales, con una perspectiva de derechos y un enfoque que destaca por su originalidad y compromiso con el cambio social.
- A la organización de actividades de formación de masas críticas a través del debate, la deliberación y construcción de miradas colectivas, especialmente en conjunto con organizaciones y movimientos sociales de relevancia nacional.
- A la elaboración y socialización de propuestas y opiniones relevantes para la apropiación crítica de nuestra realidad, a través de material para medios de comunicación, redes sociales, columnas de opinión y campañas.